

# Gjermundshaug Gruppen



## Bærekraftsrapport 2022

**GJERMUNDSHAUG**

**Anlegg Øst**  
Entreprenør

**FS BETONG**  
- på trygg grunn







# INNHold

<b>1 Hvem er Gjermundshaug Gruppen</b>	<b>5</b>
1.1 Hilsen fra konsernsjef	6
1.2 Om oss	8
1.3 Tilbakeblikk 2022	10
1.4 Selskapsstruktur og organisering	14
1.5 Ledelse	16
1.6 En historie preget av innovasjon	18
1.7 Vi er til stede i nærmiljøet	19
<b>2 Ansvar og strategi</b>	<b>20</b>
2.1 Oppfølging av bærekraft i GG	21
2.2 Bærekraftsstrategi	22
2.3 Interessentdialog	26
<b>3 Vesentlige temaer innen bærekraft</b>	<b>27</b>
3.1 Helse og sikkerhet	29
3.2 Kvalitet	32
3.3 Klima- og miljøpåvirkning	37
3.4 Mangfold og like muligheter	45
3.5 Forretningsetikk og antikorrupsjon	57
3.6 Bærekraftige leverandørkjeder	59
<b>4 Vedlegg</b>	<b>62</b>
4.1 GRI-indeks	63
4.2 Styrets signatur	66

## Om denne rapporten

Dette er Gjermundshaug Gruppens andre bærekraftsrapport og gjelder for 1. januar 2022 til 31. desember 2022. Driftsselskapene i Gjermundshaug Gruppen; Anlegg Øst Entreprenør og Gjermundshaug Anlegg, ble i januar 2023 kjøpt opp av det svenske selskapet Eleda. Driftsselskapene, sammen med FS Betong, danner i dag Eleda Norge. Denne rapporten dekker aktivitetene og selskapsstrukturen slik de var i 2022. Eleda Norge og dagens selskapsstruktur vil derfor ikke presenteres ytterligere i denne rapporten. Med mindre annet er spesifisert, omfatter bærekraftsrapporten hele konsernet, i likhet med vår finansielle rapportering. Bærekraftsrapporten publiseres årlig. Rapporten er godkjent av styret, konsernledelsen og konsernsjef i Gjermundshaug Gruppen (GG), og utformet i tråd med Global Reporting Initiative (GRI) Standards. Rapporten har ikke blitt verifisert av ekstern revisor. Som følge av et forbedret tallgrunnlag er noen historiske data endret fra forrige rapport. Disse endringene vil bli omtalt under de aktuelle kapitlene.

For spørsmål rundt bærekraft, åpenhetsloven eller denne rapporten, ta gjerne kontakt med bærekraftsansvarlig i GG, Kristoffer Grøv: [kristoffer.grov@anlegg-ost.no](mailto:kristoffer.grov@anlegg-ost.no)

Juni 2023, Alvdal, Norge



**Visjon**  
Skape varige verdier



**Kjerneverdier**  
Pålitelig  
Stolt  
Trygg

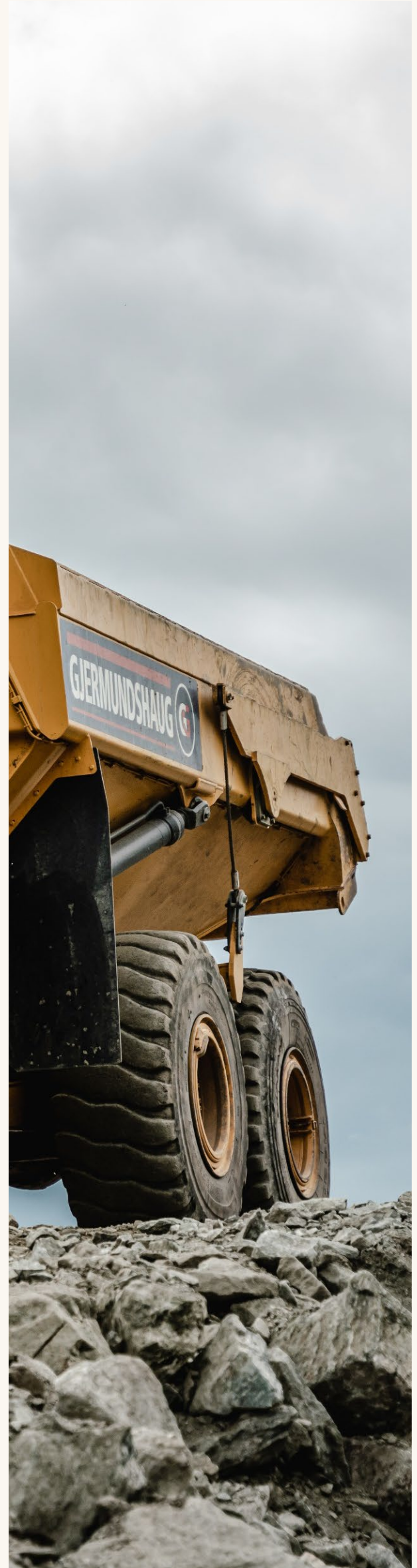


**Forretningsidé**  
Bærekraftig og innovativ





# 1 Hvem er Gjermundshaug Gruppen





# 1.1 Hilsen fra konsernsjef

Nok et rekordår er skrevet i historiebøkene hos oss i GG-konsernet. Vår omsetningsrekord fra 2021 ble slått i 2022, og det er virkelig en indikasjon på dyktige og motiverte ansatte. Tilbakemeldinger fra våre kunder viser at vi har levert høy kvalitet og utført solid arbeid på alle våre prosjekter.

Jeg er også glad for å kunne meddele at Gjermundshaug Anlegg og Anlegg Øst Entreprenør ble kjøpt opp av det svenske selskapet Eleda i januar 2023. Med Eleda får vi en offensiv eier på laget som har klare vekstambisjoner og finansiell styrke. Det passer godt Gjermundshaug Gruppens behov når vi skal vokse videre og skape enda flere trygge arbeidsplasser. Jeg ser virkelig frem til å samarbeide med Eleda og integrere den positive kulturen de har skapt i Sverige inn i våre norske virksomheter.

Vi jobber hver dag for å sikre at vi alle kommer trygt hjem fra jobb, og er derfor stolte over å rapportere om nok et år med nedgangi antall skader. Totalt i 2022 hadde vi én skade som resulterte i fravær og fem skader som resulterte i tilrettelagt arbeid eller legebehandling. Dette viser at vårt solide og kontinuerlige arbeid med HMS gir resultater. Men - med mål om null skader har vi fortsatt en vei å gå.

I GG-konsernet tror vi på åpenhet og integritet i alt vi gjør. Vi har gjennom 2022 gjort store fremskritt for å sikre at vi driver vår virksomhet i tråd med åpenhetsloven. Vår visjon er å være førstevalget for kunder, leverandører og medarbeidere, og vi arbeider uavbrutt for å skape en arbeidskultur og forretningspraksis som gjør at vi oppnår denne visjonen. Vi har implementert flere tiltak for å sikre at alle våre ansatte og samarbeidspartnere opplever like muligheter og rettferdig behandling. Vårt arbeid med likestilling og inkludering handler ikke bare om å oppfylle kravene i lover og forskrifter, vi skal også være en inkluderende og rettferdig arbeidsplass der alle ansatte føler seg verdsatt og respektert.

Jeg ønsker å rette en stor takk til alle medarbeidere, kunder og forretningspartnere for et godt samarbeid det siste året. Vi skal opp og fram, bygge sten på sten og være fremst i skoa. Bærekraft er derfor avgjørende for å nå vår visjon om å være førstevalget for kunder, leverandører og medarbeidere, og vi lover å fortsette arbeidet med å integrere bærekraft i alt vi gjør med uforminsket styrke.



Ole Gjermundshaug  
Konsernsjef





*«Vi skal opp og fram, bygge sten på sten og være fremst i skoa»*

— Ole Gjermundshaug





## 1.2 Om oss

Gjermundshaug Gruppen er en samfunnsbevisst og innovativ aktør i anleggsbransjen. Gjennom lokalt familieeierskap siden 1949 har vi bygget solide og synlige verdier for samfunnet og private, som veier, bruer, jernbane, flomsikring, vann- og avløpsanlegg.

Gruppen har vokst med oppkjøp og naturlig vekst, og består i dag av 300 medarbeidere fordelt på fem selskap. Hovedadministrasjon er lokalisert på Alvdal med avdelingskontorer en rekke steder som Elverum, Lillehammer, Øyer, Oslo og Tynset. Geografisk arbeidsområde er hele landet.

Hovedvirksomheten i konsernet er anleggsvirksomhet og består i dag av følgende tjenesteområder:

- Anleggsvirksomhet
- Sprenging og pukkverk
- Trådløse kommunikasjonsløsninger
- Fjernstyring av anleggsmaskiner
- Rydding av eksplosiver
- Vakt- og fagrelaterte tjenester til jernbaneentreprenørskap
- Eiendomsutvikling





## Tjenestene leveres av flere selskaper med forskjellige virksomhets- og markedsområder:

**Gjermundshaug Anlegg AS** sin virksomhet er entreprenørvirksomhet som omfatter utbygging av infrastruktur, veg, jernbane, vann & avløp, grunnarbeider eiendom, rivningsarbeider samt betong og tømrerarbeider. Selskapets administrasjon er lokalisert i Alvdal og Elverum. Arbeidsområdet er hele Østlandet og Midt-Norge. Gjermundshaug Anlegg har 126 ansatte.

**Anlegg Øst Entreprenør AS** sin virksomhet er i stor grad den samme som Gjermundshaug Anlegg, men består også av å levere tjenester innen tomtarbeider, flomsikring, sprenging, miljøsanering og pukkverk. Selskapets administrasjon er lokalisert i Lillehammer. Anlegg Øst Entreprenør har 120 ansatte.

**FS Betong AS** utfører alle typer betongarbeider relatert til bygg- og anleggssektoren. Selskapet ble kjøpt opp av Anlegg Øst Entreprenør og Gjermundshaug Anlegg i 2021, og har siden oppstarten i 2018 raskt utviklet seg til å bli en anerkjent UE innen betongkonstruksjoner. Selskapet har administrasjon på Lillehammer og er en nasjonal entreprenør med hovedfokus på Østlandet. FS Betong har 35 ansatte.

**Steer AS** sin virksomhet omfatter fjernstyrte anleggsmaskiner, og tar seg av ombygging, installasjon, opplæring og igangkjøring av maskiner. Selskapet selger løsninger basert på eksisterende systemer og kunnskap som stammer fra GG. Selskapet henvender seg i første omgang til aktører i Norge, samtidig som det har kommet flere og flere forespørsler fra utlandet. Steer har 5 ansatte.

**Specto Remote AS** sin virksomhet er radio- og datakommunikasjon innen blant annet offshore, shipping og andre industrier med behov for avanserte trådløse kommunikasjonsløsninger. Med sin bakgrunn i spisskompetanse på IT-infrastruktur ble Specto Remote etablert som en del av GG. Selskapet er lokalisert i Oslo, men leverer tjenester og produkter over hele verden. Spectos virksomhet ligger nært knyttet til GGs satsning på fjernstyrte og autonome maskiner. Specto Remote har 9 ansatte.



## 1.3 Tilbakeblikk 2022

Ca.  
**1,4 mrd.**  
i omsetning

Over  
**85 mill.**  
i årsresultat

Totalt  
**300**  
ansatte

Gjermundshaug  
Anlegg  
**24**  
prosjekter

Anlegg Øst  
Entreprenør  
**32**  
prosjekter

FS Betong  
**25**  
prosjekter





## Et utvalg av Gjermundshaug Anlegg sine prosjekter i 2022

### Jessheim Sørøst omkjøringsvei

Gjermundshaug Anlegg signerte i januar 2022 en totalentreprisekontrakt med Ullensaker kommune om bygging av ny omkjøringsvei med tilbehør på Jessheim. Prosjektet omfatter i hovedsak utbygging av 2,8 km vei med gang- og sykkelvei, bestående av fem kryss, fire gangkullerter og en skibru, samt VA-anlegg og grønnstruktur med lysløypetrase og tursti.

Prosjektet er krevende, med arbeid tett på bebyggelse, mye sprenging, dype grøfter og høy grunnvannstand. Bærekraft har stått i fokus under hele prosjektperioden, og i prosjekteringsfasen ble veikoter og linjer optimalisert for å oppnå massebalanse som et tiltak for å redusere lastebiltrafikk og sikrer gjenbruk av masser. I tillegg har vi hatt knuseverk på anlegget og vært selvforsynt med maskinkult og forsterkningslag.

Det er også valgt å bruke støyskjerm i resirkulert plast og stolper i aluminium, som i tillegg til å være gjenbruk også er 100% gjenbrukbart.

### Granåsen idrettspark

Gjermundshaug Anlegg utfører grunnarbeider for to nye hoppbakker og skiskytterarena i Granåsen i Trondheim til VM i nordiske grener som finner sted i 2025. Prosjektet utføres som samspillsunderentreprise for NCC med Trondheim kommune som byggherre. De fysiske arbeidene startet opp vår 2021 og skal ferdigstilles høst 2023.

Under prosjekteringen ble det implementert ambisiøse miljømål og planer for prosjektet. Prosjektet gjennomføres 100 % fossilfritt ved bruk av HVO 100 biodiesel, et krav som gjelder både egne og underentreprenørenes maskiner og utstyr. I samspillsfasen ble det tilbudt å bruke en elektrisk gravemaskin, som Trondheim kommune var positiv til. Vi har derfor benyttet Cat 310 Z-line elektrisk gravemaskin på prosjektet. Ambisjonen er å BREEAM Infrastructure-sertifisere prosjektet. Vi tar med seg gode erfaringer fra gjennomføringen av et prosjektet med ambisiøse miljømål.



# Et utvalg av Anlegg Øst Entreprenør sine prosjekter i 2022

## Bypakke Harstad

Anlegg Øst Entreprenør gjennomfører prosjektet Kanebogen-Margarethe Jørgensens vei som en utførelsesentreprise for Statens vegvesen. Prosjektet er en del av Bypakke Harstad i Troms og Finnmark fylke og hadde oppstart i mars 2022 med planlagt ferdigstilling i løpet av september 2025. På grunn av god arbeidsinnsats er det sannsynlig at prosjektet ferdigstilles sommeren 2024.

Kontrakten omfatter en rekke arbeider, blant annet ombygging av to T-kryss til rundkjøringer, en påkjøringsrampe for biltrafikk og 2,2 km sykkelvei med fortau langs riksvei 83. I tillegg skal det etableres gang- og sykkelvei med tilhørende landskapsarbeider, støyskjerming og veglysanlegg. Arbeidene omfatter også etablering av nytt overvannssystem med gatesluker, sandfangkummer og transportledning av overvann for riksveien. Det skal også etableres en liten sjøfylling med tilhørende VA-renseanlegg.

Prosjektet er utfordrende og spennende på flere måter, blant annet på grunn av mørketid, lange reiseavstander, komplekse leveringstider og mange varer som kommer sjøveien. I tillegg byr arbeidet ved sjøen på utfordringer som følge av flo og fjære.

Byggefasen i prosjektet skal BREEAM Infrastructure-sertifiseres og oppnå nivå *Very Good*, samt at det føres klimagassregnskap. For å sikre gjenbruk i prosjektet har det ved flere anledninger blitt gitt bort gjenbrukbart materiell til privatpersoner som har hatt bruk for det.

## CCS Klemetsrud

Anlegg Øst Entreprenør signerte i juni 2022 kontrakt med Hafslund Celsio om å utføre grunn- og sprengningsarbeid, samt betongarbeid, for verdens første fullskala karbonfangstanlegg for avfallsforbrenning på Klemetsrud i Oslo. Karbonfangstanlegget vil redusere Oslos utslipp av klimagasser med 17% årlig når det er ferdigstilt. Arbeidene utføres tett inntil høytrafikkert E6, som må stenges av ved sprengning, og helt inntil dagens eksisterende forbrenningsanlegg som er operativt 24 timer i døgnet.

Gjennom hele prosjektperioden har bærekraft vært en sentral faktor. Istedenfor å kjøre alt av sprengstein til deponi som tiltenkt, har steinen blitt knust til ulike fraksjoner på anlegget og brukt på andre byggeprosjekter i nærområdet. Tiltaket gir redusert lastebiltrafikk og alle fordelene dette medbringer. Prosjektet har også hatt en høy sorteringsgrad på avfall og lavturtalkjøring holdes til et minimum gjennom prosjektperioden.





# Et utvalg av FS Betong sine prosjekter i 2022

## Gjendeosen

FS Betong utførte sommeren og høsten 2022 betongarbeidene til nytt terminalbygg for Gjende-båten ved Gjende i Jotunheimen. FS Betong var underentreprenør for Brun Bygg AS med Statens vegvesen som byggherre. Terminalbygget er arkitekttegnet og spesielt utformet for å harmonisere med landskapet rundt. Betongarbeidene omfattet betongvegger med strenge krav til utseende og gulv i slipt og polert betong. Som et bærekraftstiltak benyttet FS Betong en lokal underentreprenør i prosjektet. Bygget skal ferdigstilles i løpet av 2023.

## Dokkfløy

Sommeren 2022 begynte FS Betong på en utvidelse av flomoverløpet på Dokkfløydammen i Gausdal kommune. Opprinnelig byggingen av dammen skjedde i perioden 1986-89 i forbindelse med utbyggingen av Dokka kraftverk. FS Betong skal utvide flomoverløpet med ca. 75 meter, med kurvet overflate som skal sikre korrekt hastighet på vannet ved en eventuell flom. Prosjektet utføres med Hafslund Eco som byggherre og Anlegg Øst Entreprenør AS som hovedentreprenør.

Det er stort fokus på HMS og kvalitetsstyring på prosjektet med utførelse i tiltaksklasse 3, dvs. oppgaver med stor kompleksitet og vanskelighetsgrad eller hvor mangler eller feil kan gi store konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet. Som et klima- og miljøtiltak benyttes kun lavkarbon klasse A-betong, samt armering med en resirkuleringsgrad på 98%. I tillegg gjenbrukes samme forskalingskassetter på alle støpene i prosjektet for å redusere bruk og avfall av treverk.

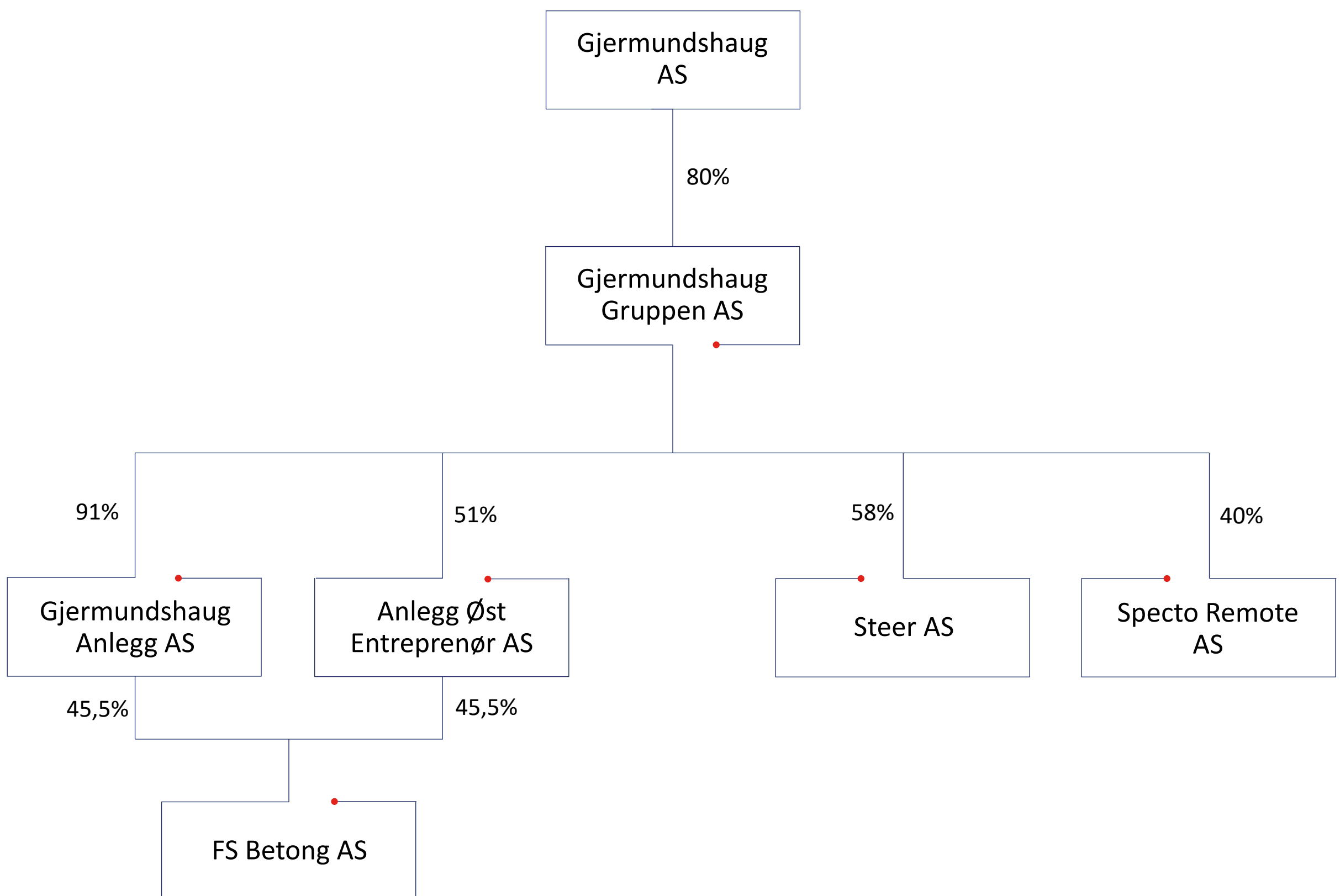




# 1.4 Selskapsstruktur og organisering

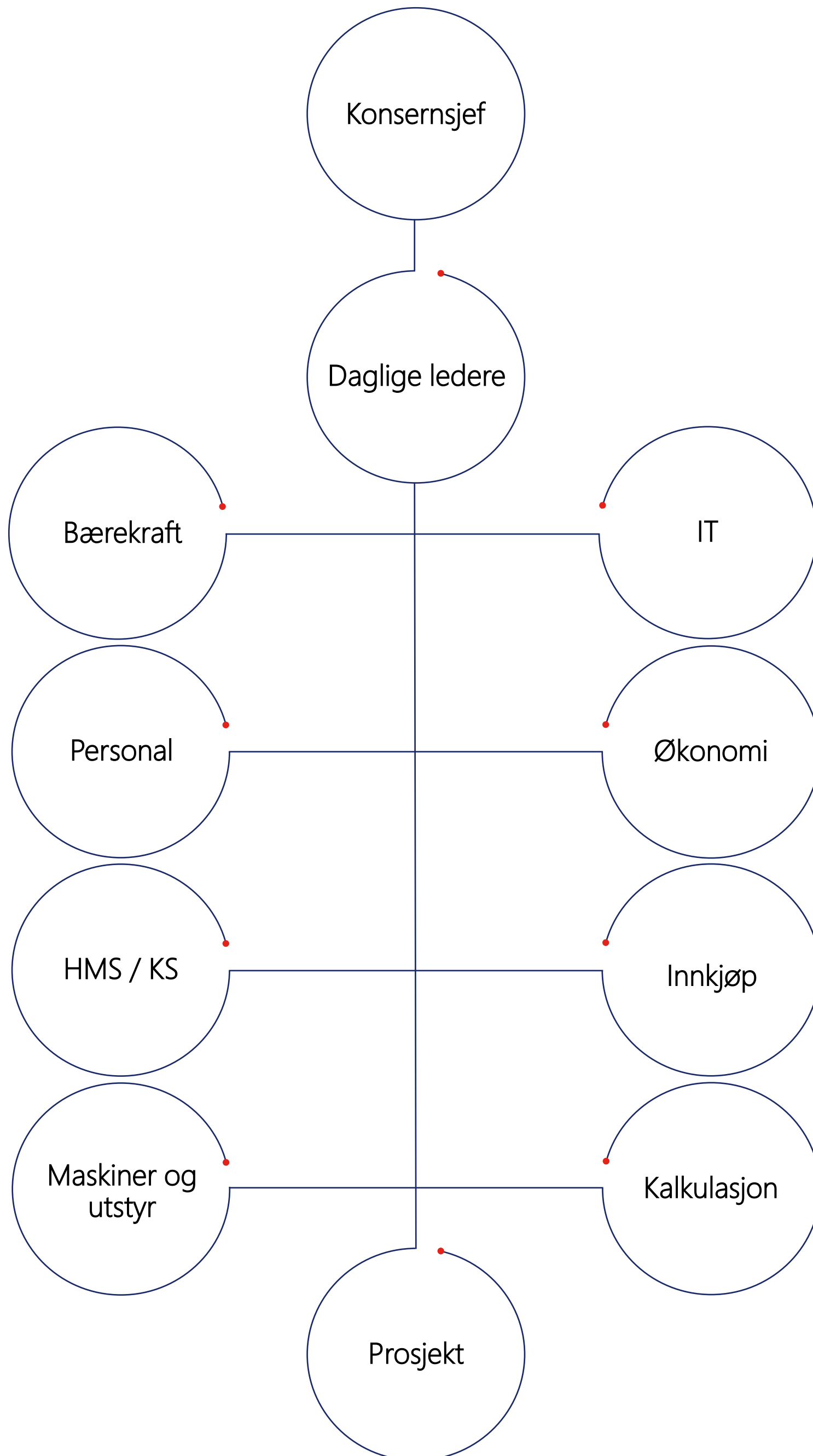
GGs virksomhet består av flere selskaper med Gjermundshaug AS som morselskap. GG AS eies 80% av Gjermundshaug AS. De ulike datter- og tilknyttede selskapene eies av GG.

Hvilke selskaper som omtales som del av GG kan variere. Organisasjonskartet viser kun entreprenørdelen av GG. Eiendomsselskapene er ikke tatt med i dette kartet.





# Organisasjonskart





# 1.5 Ledelse

## Styrets rolle

GG har et styre som utøver sitt arbeid i samsvar med gjeldende aksjelov, selskapets vedtekter og generalforsamlingsbeslutninger, og styret er et kollegialt organ der alle medlemmer har lik formell autoritet. Styreansvaret er individuelt, og det avholdes minimum 4 styremøter i året, der daglige ledere rapporterer til styret og deltar på møtene, sammen med en oppnevnt styresekretær.

Styret består av en ekstern styreleder, og øvrige medlemmer er aksjonærer og ansatte som ikke kan ha engasjement eller interesser i andre virksomheter. Aksjonærene velger hovedsakelig medlemmene som skal sitte i styret, og samtlige av nåværende styremedlemmer har både industriell og finansiell utdanning og erfaring. Varighet på vervet varierer, men alle har vært i styret i minst 4 år, og får årlig kursing i styrearbeid.

Bærekraftig utvikling står som et sentralt tema i styret, og i tillegg til å rapportere på HMS i hvert styremøte blir bærekraft inkludert i utvidet rapportering minst én gang i året. Gjennom årlige ISO-sertifiseringer av system for kvalitet, miljø og arbeidsmiljø får vi uavhengig, ekstern vurdering av våre systemer. Det gjøres fortløpende justeringer og forbedringsforslag ut ifra årlige revisjoner.

Det er kun ekstern styreleder som får styrehonorar. Øvrige får lønn og utbytte. Årlig generalforsamling bestemmer honorar til styreleder, og styret bestemmer godtgjørelse til daglig leder. Ledelsen får fast lønn, og ingen variabel lønn eller bonuser. Lønn til ledelse skal endres i samsvar med øvrige ansatte. Det er ingen ekstra godtgjørelse ved oppsigelser. Ledelsen og styret får pensjonsytelser i likhet med øvrige ansatte. Det gjøres en markedsmessig vurdering av godtgjørelse ut ifra ansvar og omfang. Det er ingen uavhengige godtgjørelsesutvalg. Aksjonærene er sterkt involvert i vurdering av godtgjørelse da de sitter i styret.

### **Styreleder:**

Pål Tajet

### **Styremedlemmer:**

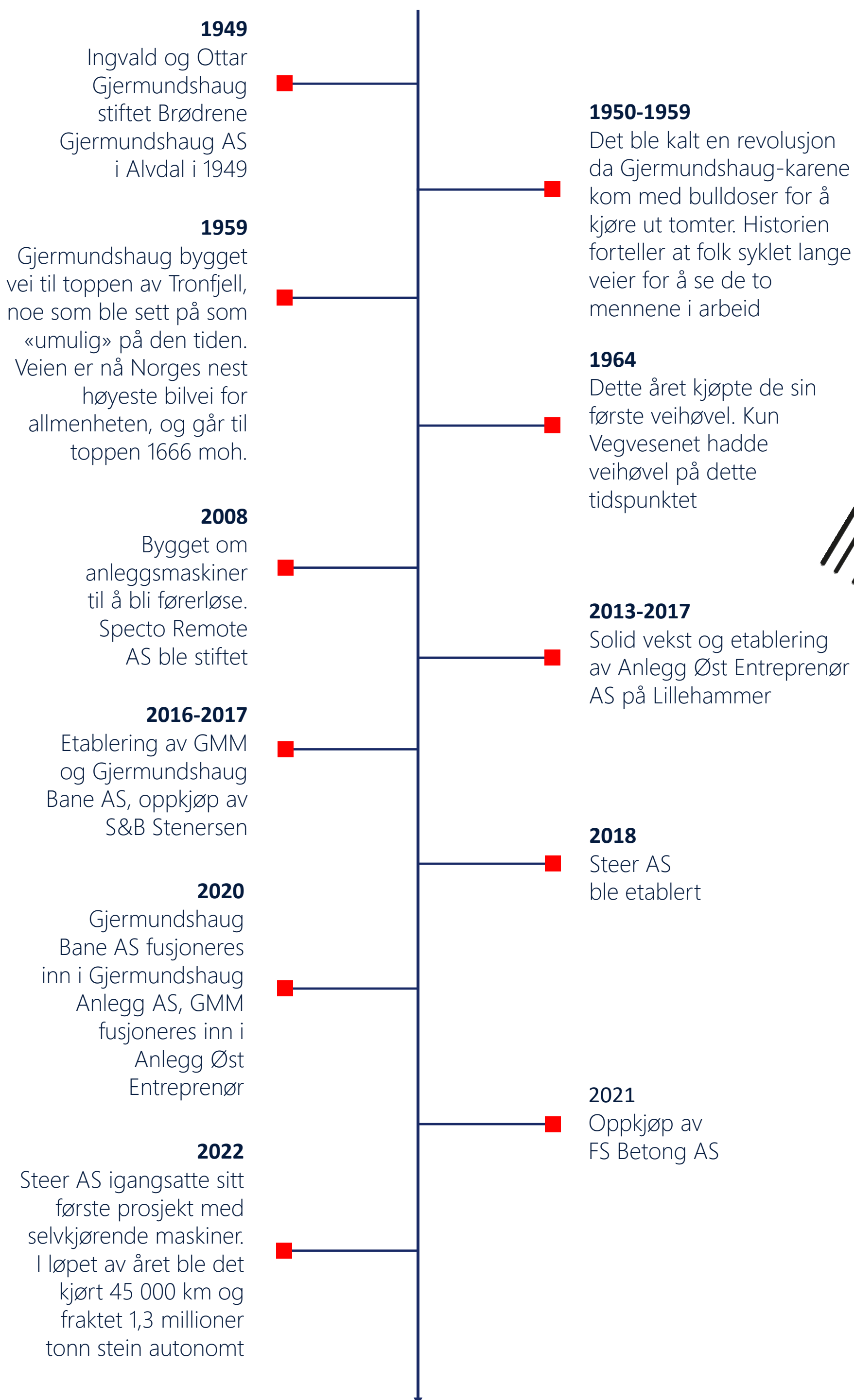
Ole Gjermundshaug, Liv Gjermundshaug Thoresen, Pål Ligård og Hans Bjørnstad







# 1.6 En historie preget av innovasjon





## 1.7 Vi er til stede i nærmiljøet

GG er en stor aktør i Innlandet og for oss er lokal og regional utvikling en viktig del av vårt samfunnsansvar. For å støtte lokalt næringsliv benytter vi oss konsekvent av lokale aktører og leverandører så langt det lar seg gjøre.

Som en del av vårt bærekraftsarbeidet har vi vært stolt sponsor av lokale idrettsklubber og enkeltpersoner innenfor ulike idrettsgrener. Gjermundshaug Anlegg har sponsor-avtaler med Elverum Håndball og Storhamar Hockey. Anlegg Øst Entreprenør på sin side har sponsor-avtaler med Lillehammer Hockey, Lillehammer fotballklubb, i tillegg til å ha samarbeidsavtaler med Lillehammer-koret Mjøsikale og enkeltpersoner innenfor idretter som blant annet hundekjøring. I 2022 inngikk også Anlegg Øst Entreprenør samarbeidsavtaler med NTNUI langrenn og Team NTNUI Sweco.

Videre samler vi inn panteflasker på våre kontorer og prosjekter. Flaskene hentes og pantes av Infinitum, og pengene doneres til lokale idrettslag og veldedige organisasjoner. I 2022 samlet vi inn panteflasker for 7200kr. Pengene ble gitt til blant annet Zucarello-stiftelsen og lokale idrettslag i de områdene vi har prosjekter. Panting handler også om mer enn pengene vi kan donere vekk. Ved å levere plastflasker og aluminiumsbokser til pant er vi med på å ta vare på naturressurser, og sikrer at ressurser som allerede er tatt ut kan brukes om og om igjen. Tiltaket bidrar også til å skape bevissthet rundt bærekraft blant våre ansatte.

Et annet tiltak vi gjennomfører for å fremme bærekraft i praksis er å gi vekk materialer vi selv ikke får nyttet, til lokale organisasjoner. Det er viktig for oss å bidra til at materialer blir gjenbrukt i stedet for å bli kastet. I 2022 ga vi vekk over 1300 meter med rør til Lillehammer Olympiapark, i tillegg til rør som ble gitt til Ringebu FHS, Gausdal Freeski og NTG Freeski.





# 2 Ansvar og strategi





## 2.1 Oppfølging av bærekraft i GG

Det endelige ansvaret for bærekraft ligger hos konsernsjef Ole Gjermundshaug, mens konsernleder HMS og bærekraft har overordnet fagansvar for bærekraft. Ledergruppa har ansvar for strategi og mål, mens styret har en overvåkningsrolle og har ansvar for å iverksette tiltak. Bærekraftsansvarlig i GG rapporterer til konsernleder HMS og bærekraft. GG er opptatt av å skaffe ny kunnskap, og har som mål å ha én trainee på bærekraft hvert år.

Vi ønsker å vise at vi tar arbeidet med klima, miljø og bærekraft seriøst og signerte derfor Grønnvaskingsplakaten i 2022. Grønnvaskingsplakaten er et felles opprop initiert av flere interesseorganisasjoner om å jobbe mot at bedrifter grønnvasker seg. Grønnvasking er en form for misledende markedsføring der et produkt eller en virksomhet fremstilles som bedre enn den faktisk er i forhold til innvirkning på klima, natur, dyr og mennesker.

Bærekraft har også blitt innført som et fast punkt på alle funksjonærmøter i GG og i alle større prosjekters månedsrapporter. I tillegg er bærekraft blitt et fast punkt i alle interne driftsmøter.

I konkrete prosjekt har prosjekt- og anleggsledere ansvar for bærekraft. Det skal gjennomføres og dokumenteres en kartlegging og risikoanalyse knyttet til HMS i alle prosjekter. Konsernleder for HMS og bærekraft, bærekraftsansvarlig og/eller HMSK-ledere i driftsselskapene støtter i hele fasen der dette blir etterspurt av prosjektets ledelse. Støtten kan være alt fra faglig veiledning til full gjennomføring av aktiviteter. HMSK-leder skal alltid involveres i prosjektenes kick-off og oppstartsmøter, og vil bistå i utarbeidelsen av prosjektenes bærekraftsprosesser. HMSK- og bærekraftsgruppa har månedlige møter hvor det gjennomgås aktuelle tema. Møtene er med på å skape et godt samarbeid på tvers av selskapene i GG.

### **BREEAM Infrastructure**

BREEAM Infrastructure er et verktøy for å sikre og dokumentere bærekraftsarbeid i alle typer anleggsprosjekter. I 2021 startet vårt første prosjekt med BREEAM Infrastructure-sertifisering (tidligere CEEQUAL) på Rv.3 og vi har i 2022 utvidet dette med tre prosjekter til. Vi har i dag fire prosjekter med BREEAM-sertifisering, der vi er hovedentreprenør på to prosjekter og underentreprenør på to.

Totalt er syv av våre ansatte sertifiserte som BREEAM Infrastructure assessors, og vi har planer om å sertifisere enda flere i 2023. Vi ser på BREEAM som en god mulighet til å forbedre oss og gjøre bærekraftige valg i hele planleggings- og gjennomføringsfasen til et prosjekt.



## 2.2 Bærekraftsstrategi

Vi i GG har erfart at det er viktig å være modig i en tøff anleggsbransje. Gjennom solskinnsdager og regnværsdager har vår omstillingsvilje, uredhet og løsningsorientering gjort at vi er der vi er i dag. Og nettopp disse egenskapene tar vi med oss inn i bærekraftsarbeidet vårt. Samtidig er vi en samfunnsbyggende aktør som ser at vårt virke kan gjøres enda mer bærekraftig i årene som kommer.

Gjennom konsernets strategiplan skal vi i perioden 2020-2025 bidra til en bærekraftig anleggsnæring ved å:

- Ta samfunnsansvar i lokalmiljøer vi er til stede ved å støtte og benytte lokale ressurser og tjenester
- Innlemme miljøhensyn i all virksomhet som GG har ansvaret for
- Utvikle og benytte innovative løsninger som kan fremme bærekraft i et langsiktig perspektiv
- Bruke bærekraft som en mulighet til å skape forretningsmessige konkurransefortrinn
- Stille krav til våre leverandører og samarbeidspartnere mht. bærekraftig drift

Vi stiller oss bak FNs bærekraftsmål, og har valgt ut følgende seks mål vi skal fokusere ekstra på:



Våren 2022 startet vi arbeidet med å utarbeide nye mål og virksomhetsplaner for Gjermundshaug Anlegg, Anlegg Øst Entreprenør og FS Betong. Virksomhetsplanene har som formål å tydelig vise nødvendig tiltakene som må gjennomføres for å oppnå de satte målene, samt å tallfeste effekten av hvert enkelt tiltak. Driftsselskapene valgte også ut tre av disse seks bærekraftsmålene som skal gis ekstra fokus.



# Bærekraftsstrategi

## Gjermundshaug Anlegg

### Hovedmål

- Ingen personskader eller arbeidsrelatert fravær
- CO2-utslipp skal reduseres med 50 % innen 2030
- Videreutvikle ansatte og organisasjon for å håndtere fremtidens prosjekter og en omsetning på 1,1 mrd. kroner i 2025.

### Delmål

- Alle prosjekter over 200 millioner kroner skal BREEAM Infrastructure-sertifiseres
- Ledelsessystemet skal holde et så høyt nivå at vi automatisk oppnår *Very Good* på BREEAM Infrastructure-sertifiseringer f.o.m. 2025
- Kapasitetsbehov skal dekkes med 60% egne ressurser og 40% eksterne ressurser
- Søke innovative løsninger som bærekraftsfortrinn for å redusere tids- og materialforbruk
- Etablere system for scope 3 CO2-måling for pukk, betong, grus, stål, asfalt, avfall og massetransport

Gjermundshaug Anlegg har valgt ut følgende tre bærekraftsmål som skal fokuseres ekstra på:





# Bærekraftsstrategi

## Anlegg Øst Entreprenør

### Hovedmål

- Ingen personskader eller arbeidsrelatert fravær
- CO2-utslipp skal reduseres med 50 % innen 2030
- Omsetningsmål på 800 mill. innen 2025 med årlig driftsmargin på minimum 8,5 %
- Være den foretrukne arbeidsgiveren for arbeidstakere i alle livets faser

### Delmål

- Minst 15% av nyansatte skal være kvinner
- Sorteringsgrad >90%
- Alvorlige miljøulykker målt i M1-verdi = 0
- Lavturtalkjøring mindre enn 20% av driftstimer for gravemaskiner og lastebiler
- Redusere drivstofforbruket med 10% hvert år
- Redusere avfallsmengden med 10%
- Materialgjenvinningsgrad >20%
- Påvirke våre UE/leverandører i positiv retning
- Investere i videreutvikling av våre ansatte

Anlegg Øst Entreprenør har valgt ut følgende tre bærekraftsmål som skal fokuseres ekstra på:





# Bærekraftsstrategi FS Betong

Sommer/høst 2022 ble det gjennomført en grundig kartlegging av FS Betong. Kartleggingen bestod av intervjuer av samtlige funksjonærer i FS Betong, samt enkelte anleggs-besøk på prosjekter for å se hvilke områder FS Betong kunne utvikle sitt bærekraftsarbeid på.

Kartleggingen viste at FS Betong er helt i startfasen av sitt arbeid med bærekraft. Det ble videre laget en liste med tiltak som skal hjelpe FS Betong i overgangen til en mer bærekraftig drift. Tiltakene rettet seg mot de tre dimensjonene av bærekraft; økonomi, miljø og samfunn.

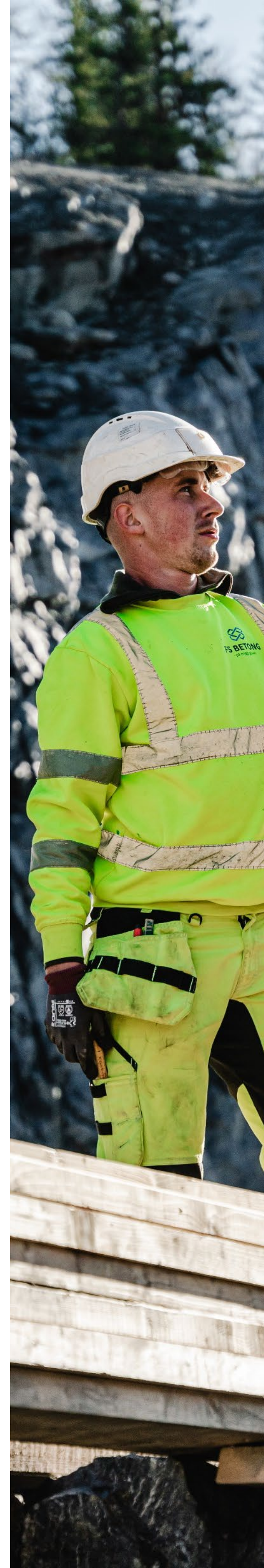
## Hovedmål

- CO2-utslipp skal reduseres med 50 % innen 2030

## Delmål

- Sorteringsgrad > 80%
- Varslingsaker = 0
- Alvorlige miljøulykker målt i M1-verdi = 0
- Reduserer drivstofforbruket med 15-20% hvert år per omsatt krone

FS Betong har valgt ut følgende tre bærekraftsmål som skal fokuseres ekstra på:





## 2.3 Interessentdialog

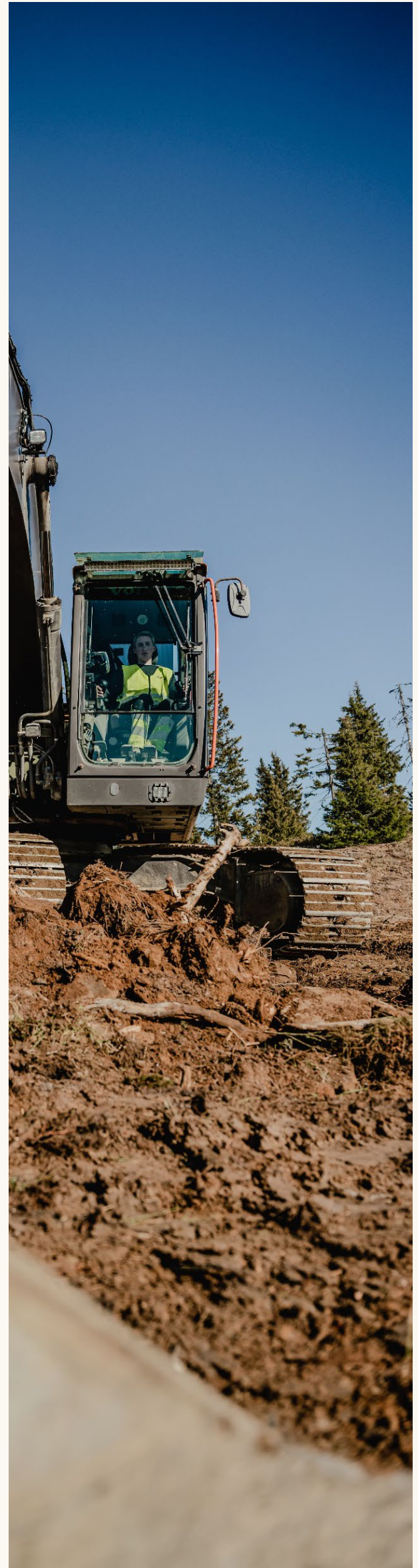
Vi tror at kontinuerlig dialog og samarbeid med våre interessenter er nøkkelen til kontinuerlig forbedring, og at vi sammen kan gjøre hverandre enda bedre. Bærekraftsmål 17, som omhandler samarbeid, er derfor en sentral del av vårt arbeid med bærekraft. For å sikre at vi tar hensyn til interessentenes behov og synspunkter, har vi kartlagt og identifisert de viktigste interessentene som påvirker vår virksomhet og som vi selv påvirker. Vi jobber tett med disse interessentene for å kunne lytte, lære og samarbeide på en effektiv måte.



Interessent-gruppe	Interessent (ikke uttømmende)	Hvorfor dialog	Arena for dialog
Eiere/Styret	Eiere og styremedlemmer i morselskap og datterselskap	Forventningsavklaring, diskutere mål og retningslinjer	Kontinuerlig dialog mellom konsernleder og styremedlemmer. Styremøter og generalforsamling
Medarbeidere	Ansatte i morselskap og i våre datterselskap	Forankring i hele organisasjonen er viktig	Daglig dialog, møter, medarbeiderundersøkelser, medarbeidersamtaler
Kunder og oppdragsgivere	Statens vegvesen, Bane NOR, Statnett, andre offentlige kunder og oppdragsgivere, private kunder og oppdragsgivere	Få forståelse for kundenes og oppdragsgivernes behov og deres synspunkter på hvordan vi leverer. Bygge gode relasjoner	Kundemøter, tett kundedialog, kundeundersøkelser og revisjoner
Leverandører	Alle som leverer varer til vår virksomhet, underentreprenører (UE)	Få oversikt over hele verdikjeden. Bygge gode relasjoner	Tett dialog med leverandører gjennom møter, telefonsamtaler, e-post og revisjoner
Bransje-organisasjoner	EBA, Grønn Anleggssektor	Bærekraft må løftes for hele bransjen	Ble medlem av Grønn Anleggssektor des. 2021, og vil delta på jevnlige møter ilt året som kommer
Myndigheter	Kommuner, fylkeskommuner, Arbeidstilsynet, Direktoratet for byggkvalitet, Skatteetaten mm.	Effektive og gode bygge- og reguleringsprosesser. Bygge gode relasjoner	Kommunikasjon ved enkeltprosjekt, dialogmøter
Nærmiljø	Områder i nærheten av våre anlegg og kontorer	Fremme åpenhet og bygge gode relasjoner	Kommunikasjon ved enkeltprosjekt, dialogmøter



# 3 Vesentlige temaer innen bærekraft





5 LIKESTILLING  
MELLOM KJØNNENE



8 ANSTENDIG ARBEID  
OG ØKONOMISK  
VEKST



9 INDUSTRI,  
INNOVASJON OG  
INFRASTRUKTUR



12 ANSVARLIG  
FORBRUK OG  
PRODUKSJON



13 STOPPE  
KLIMAENDRINGENE



17 SAMARBEID  
FOR Å NÅ MÅLENE



## Slik prioriterer vi vårt bærekraftsarbeid

Høsten 2021 gjennomførte vi en interessent- og vesentlighetsanalyse for GG, hvor vi kom frem til hvilke temaer som er mest vesentlige for oss og våre interessenter. Dette innebar involvering og dialog med ulike interessentgrupper som medarbeidere, styremedlemmer, leverandører og bransjeorganisasjoner. Analysen er basert på standardene for samfunnsansvarsrapportering til det globale rapporteringsinitiativet GRI, og legger grunnlaget for hvordan vi prioriterer i bærekraftsarbeidet vårt.



Figur 1: Interessent og vesentlighetsanalyse for GG

Vesentlighetsanalysen resulterte i seks temaer som vi anser som mest vesentlig for GG og våre interessenter:

1. Helse og sikkerhet
2. Kvalitet
3. Klima- og miljøpåvirkning, sammenstilt av klimagassutslipp og biologisk mangfold
4. Mangfold og like muligheter
5. Forretningsetikk og antikorrupsjon
6. Ansvarlig leverandørkjede

Vi gjør nærmere rede for hvordan vi jobber med disse temaene i de kommende delkapitlene.



# 3.1 Helse og sikkerhet



## Hvorfor er temaet vesentlig for GG?

Bygg- og anleggsbransjen er en av næringene med høyest antall rapporterte arbeidsulykker og dødsfall. GG har derfor en kompromissløs holdning til helse og sikkerhet, med overordnet mål om ingen personskader eller arbeidsrelatert fravær. Vi jobber systematisk med helse og sikkerhet i tråd med gjeldende lover og forskrifter, og har et prosess- og risikobasert ledelsessystem som omfatter alle våre ansatte. Våre ledelsessystem er ISO-sertifiserte, som sikrer en kontinuerlig forbedring av våre tjenester for å imøtekomme krav og forventninger fra ansatte, kunder og leverandører.

I 2022 ble det gjennomført 11 eksterne revisjoner, tilsyn og kontroller av GG, inkludert resertifisering av ISO 90001, ISO 14001 og ISO 45001.





## Sikkerhet og opplæring

Målsettingen i GG er at alt arbeid skal foregå uten skade på mennesker, maskiner eller materialer.

HMS-systemet i GG er sertifisert i henhold til ISO 45001, en standard for arbeidsmiljø. Denne metodikken innebærer at vi jobber systematisk med å forbedre vår risikoidentifikasjon, vurderinger og håndtering av risiko på arbeidsplassen.

En viktig del av sikkerhetsarbeidet er å skape en bedriftskultur som gjør at den enkelte tar ansvar for egen og andres sikkerhet, i GG kaller vi dette kollegaomtanke. For å ha en sikker arbeidsplass må alle forstå risiko i sitt eget arbeid, samt iverksette riktige og robuste tiltak både i planlegging, prosjektering og ved utførelsen av arbeidet.

Alle nyansatte får opplæring i HMS, og det innføres prosjektspesifikke HMS-tiltak med opplæring. På prosjekt har vi også regelmessige vernerunder, og overvåker HMS-nivået kontinuerlig. HMS står alltid på agendaen i interne driftsmøter som gjennomføres minimum hver 14. dag.

Et viktig verktøy i forbyggende HMS-arbeid er rapportering av uønsket hendelse (RUH). Alle våre ansatte skal rapportere på avvik og regelbrudd, og har fått opplæring på hvordan dette skal gjøres. Ved å registrere uønskede hendelser får vi et verdifullt læringsverktøy, som gjør det mulig å identifisere trender, gjentakende problemer og potensielle risikoområder. Dette gjør det mulig å implementere tiltak for å forhindre lignende hendelser i fremtiden, samt kontinuerlig forbedre operasjoner, rutiner og sikkerhetstiltak. Vi har som mål at alle RUH-er skal gjennomgå, hvor mer alvorlige hendelser har mer omfattende granskingsprosesser.

Våre ansatte gjennomgår følgende HMS-opplæring:

1. Opplæring for alle nyansatte
2. Dokumentert opplæring (SmartDok)
3. Prosjektspesifikk HMS-opplæring (bla. kurset Fareblind)
4. Sertifisert opplæring (kun maskinoperatører)



GG har en overordnet krisehåndterings- og beredskapsplan. For å identifisere arbeidsrelaterte farer og risiko har vi følgende hierarki:

1. Overordnet risikovurdering for GG
2. Overordnet risikovurdering pr. prosjekt
3. Uforutsette situasjoner håndteres ved SJA (sikker jobbanalyse)

I GG i 2022 hadde vi én skade som resulterte i fravær og fem skader som resulterte i tilrettelagt arbeid eller legebehandling. Sett i lys av at vi arbeider i en utsatt og risikofylt bransje, og har produsert over 470 000 arbeids-timer i 2022, er dette en prestasjon vi er stolt av. Med et mål om null skader er dette likevel seks skader for mange. Selv om tallene er gode, ser vi på dem som et utgangspunkt for å jobbe mot en enda sikrere arbeidsplass i 2023. Gjennom felles innsats og engasjement skal vi redusere risikoen for skader ytterligere og sikre at våre ansatte kommer trygt hjem hver dag.

## Helse og trivsel

Vi mener at man må ha det bra, for å gjøre det bra. Våre ansatte skal trives på jobb, og vi skal sammen skape et godt og trygt arbeidsmiljø. Vi har nulltoleranse for mobbing og trakassering, og arbeider for at alle ansatte i GG skal oppleve mestring og støtte, samt ha givende arbeidsoppgaver i alle livssituasjoner. Arbeidshverdagen skal preges av en inkluderende kultur uansett bakgrunn, alder og kjønn. GG setter også tilsvarende krav til våre leverandører og samarbeidspartnere.

Alle ansatte har tilgang til helseforsikring, og får tilbud om helseundersøkelse hvert andre år. Ved arbeidsrelatert sykdom er bedriftshelsetjenesten involvert. GG har også rabattavtaler med flere treningssenter i Innlandet, som gjør at ansatte kan trene til redusert pris.

Vi har tidligere år deltatt på Birkebeinerrennet og alle ansatte får tilbud om å delta på Skarverennet. I 2022 gikk 41 ansatte Skarverennet. Slike tiltak håper vi skal motivere våre ansatte til økt fysiske aktivitet og aktivitetsglede, samt være en utløsende faktor for bedre helse. Som et annet tiltak for økt helse blant ansatte tilbyr vi frukt til alle ansatte på kontorene i Elverum og Lillehammer.



# Mål og resultater for helse, miljø og sikkerhet

<b>Gjermundshaug Anlegg</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Antall skader med fravær (grunnlag H1-verdi) = 0	2	2	4	1
Dager arbeidsrelatert fravær = 0	20	8	17	3
Antall skader med tilrettelagt arbeid eller legebehandling (grunnlag H2-verdi) = 0	3	3	4	2
Alle uønskede hendelser som rapporteres skal behandles = 100%	100%	100%	100%	100%
Antall ansatte som får opplæring i nye HMS-systemer som innføres i perioden = 100%	100%	100%	100%	100%
ISO 45001-sertifisering ekstern revisor: Antall store avvik = 0	Ikke utført	0	0	0

<b>Anlegg Øst Entreprenør</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Antall skader med fravær (grunnlag H1-verdi) = 0	2	0	0	0
Dager arbeidsrelatert fravær = 0	28	0	0	0
Antall skader med tilrettelagt arbeid eller legebehandling (grunnlag H2-verdi) = 0	5	1	2	3
Alle uønskede hendelser som rapporteres skal behandles = 100%	100%	100%	100%	100%
Antall ansatte som får opplæring i nye HMS-systemer som innføres i perioden = 100%	100%	100%	100%	100%
ISO 45001-sertifisering ekstern revisor: Antall store avvik = 0	Ikke utført	0	0	0

<b>FS Betong</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Antall skader med fravær (grunnlag H1-verdi) = 0	0	0	0
Dager arbeidsrelatert fravær = 0	-	-	0
Antall skader med tilrettelagt arbeid eller legebehandling (grunnlag H2-verdi) = 0	2	1	1
Alle uønskede hendelser som rapporteres skal behandles = 100%	-	-	100%
Antall ansatte som får opplæring i nye HMS-systemer som innføres i perioden = 100%	-	-	100%



## 3.2 Kvalitet

### Hvorfor er temaet vesentlig for GG?

Å levere kvalitet i alle ledd er et vidtrekkende begrep som omhandler tre grunnleggende elementer og vurderes i et kundeperspektiv:

- Menneskene
- Kompetansen
- Produktet

Opplevelse av kvalitet har en sammenheng med den samlede verdi av leveransen. NS-EN ISO 9000 definerer kvalitet som i hvilken grad en samling av iboende egenskaper oppfyller behov eller forventning som er angitt.

Kvalitet innebærer å gjøre jobben riktig første gang, og er et viktig bærekraftstiltak i konsernet. GG skal være førstevalget for kunder, leverandører og medarbeidere, og det skal være «kvalitet i alle ledd». Kvalitet for GG er å levere et prosjekt som er minst i samsvar med våre kunders forventninger og krav, i tillegg skal vi etterleve våre interne prosedyrer dersom disse stiller strengere krav.

### Slik jobber vi med kvalitet

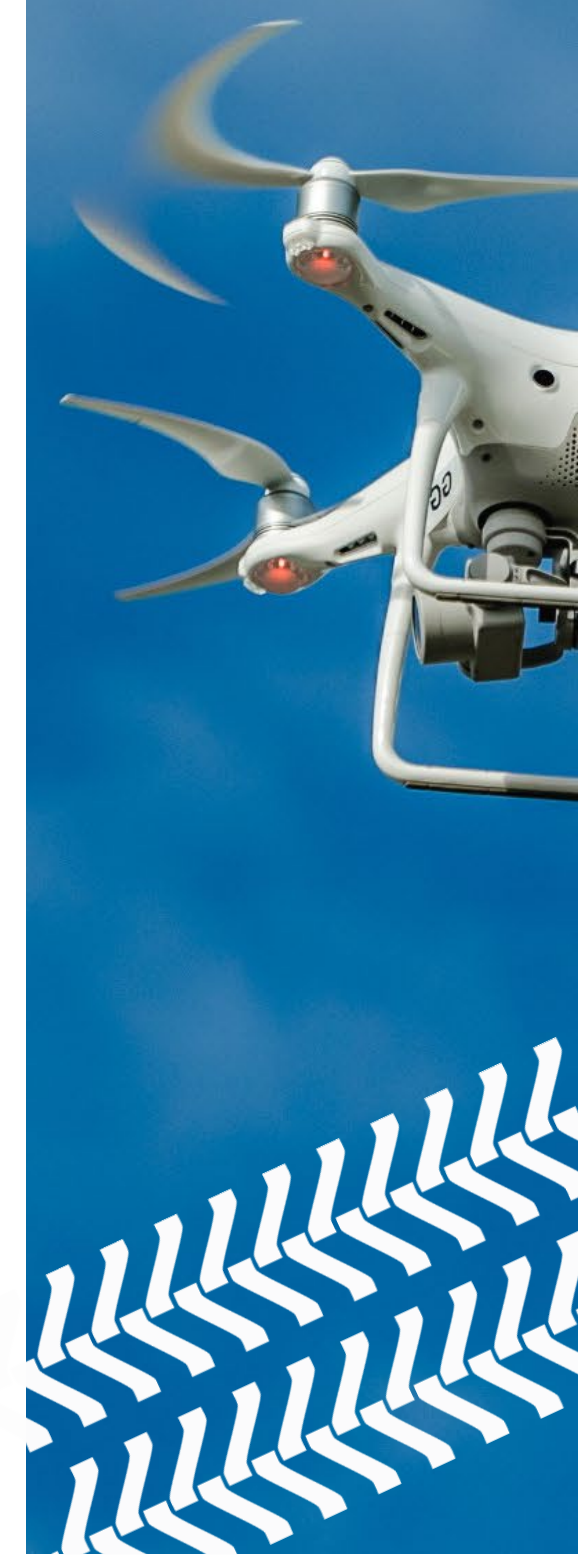
Vårt kvalitetssystem er sertifisert og revideres i henhold til NS-EN ISO 9001. Dette innebærer at vi jobber systematisk med å forbedre vårt kvalitetsarbeid helt fra overordnede ledelsesprosesser til leveranse for våre slutt kunder.

I GG setter vi ikke bare strenge krav til oss selv, men også til våre leverandører og samarbeidspartnere. Vi følger opp disse kravene med systematiske revisjoner og kontroller for å sikre at alle involverte parter leverer arbeid av høy kvalitet som følger alle gjeldende krav, lover og forskrifter.

Som et ledd i kvalitetsarbeidet har HMSK- og bærekraftsgruppa fokus på kompetanseheving i sine månedlige møter. Møtene har et fast punkt hvor viktige standarder, håndbøker, lover og forskrifter gjennomgås. Dette vurderes som et viktig verktøy i arbeidet med kontinuerlig forbedring og etterlevelse av krav i vår sertifisering i henhold til ISO 9001.

Vi skal sikre kvalitet i alle ledd ved å gjennomføre følgende tiltak:

- Administrasjon og prosjektledelse som fremmer kvalitet i produksjon skal selv levere og dokumentere kvalitet i administrative prosesser
- Alle ansatte skal ha grunnleggende opplæring og forståelse for kontroll av kvalitet i utførelse av sitt arbeid og i produksjon av kontraktsarbeid
- Inkludere «myke verdier» som tillit, engasjement, trivsel og å bli sett, som en del av fundamentet for kvalitet





## Nøkkeltall

KPIer (nøkkeltallsindikatorer) spiller en avgjørende rolle i vårt arbeid med kvalitet. De gir oss målbare resultater og fungerer som en tydelig indikator på om vi oppnår de målene vi har satt for kvalitet. Hvis vi ikke når opp til disse målene, gir KPIene et tydelig signal om at det er behov for forbedringstiltak. KPIer er dermed et viktig verktøy for å kontinuerlig forbedre vårt arbeid med kvalitet, og sikre at vi møter de høye standardene vi har satt for oss selv og våre kunder.

I Gjermundshaug Anlegg og Anlegg Øst Entreprenør måles intern oppnåelse av kvalitet hovedsakelig gjennom tre parametere:

- Antall sjekklister i forhold til arbeidede timer (K-verdi)
- Kvalitetskostnad av årlig omsetning
- Avvik registrert under ISO-revisjoner utført av sertifiseringsorganet Kiwa

## Tilbakemelding fra våre kunder

For å måle våre kunders opplevelse av levert kvalitet gjennomføres kundetilfredshetsmålinger som sendes ut to ganger under prosjekt-gjennomføringen, både rett etter oppstart og ved prosjektslutt. Følgende hovedelementer måles i undersøkelsen:

- Hvor fornøyd er du med kvaliteten på det utførte arbeidet?
- Hvor fornøyd er du med anleggsledelsen/prosjektledelsen i prosjektet?
- Hvor fornøyd er du med det utførende personell?
- Hvor fornøyd er du med miljøarbeidet i prosjektet?
- Hvor fornøyd er du med sikkerhetsarbeidet i prosjektet?
- Hvor sannsynlig er det at du vil snakke positivt om firmaet til noen du kjenner?
- Hvor fornøyd er du med vår oppfølging av underentreprenører (UE)?
- Hvilket inntrykk har du av arbeidsmiljøet i virksomheten?

Alle spørsmålene i undersøkelsen er gradert med svaralternativer fra 1-5, der 1 er svært negativt og 5 er svært positivt. Målingene er kun gjennomført for prosjekter tilhørende Gjermundshaug Anlegg og Anlegg Øst Entreprenør.





# Kvalitet i Gjermundshaug Anlegg

Resultatene av Gjermundshaug Anlegg sine kundetilfredshetsmålinger om kvalitet gir en god indikasjon for hvordan kvalitetsarbeidet gjennom 2022 har utviklet seg. Trendlinjen vist i figuren under illustrerer en svært stabil utvikling siste tre årene, og viser at vi leverer arbeid av høy kvalitet. Som følge av én kundebeviselse i 2022 på under forventet nivå er trendlinjen svakt synkende.



Figur 2: Punktdiagram som viser besvart kundetilfredshet under spørsmål om kvalitet på arbeid utført av Gjermundshaug Anlegg. Y-aksen viser gitt karakter og X-aksen representerer årene 2020 til 2022. Diagrammet er basert på 18 kundetilbakemeldinger.

Målingene på våre tre hovedparametere for kvalitet viser generelt gode resultater, med unntak av kvalitetskostnad. Kostnaden har vært stabil siden 2021 og utgjør fortsatt 0,4% av total omsetning, som gjør at den overskrider vårt mål om en kvalitetskostnad på mindre enn 0,25%. Kvalitet vil prioriteres i enda større grad i 2023 for å sikre at vi leverer arbeid av enda høyere kvalitet og reduserer kvalitetskostnaden. Det høye antallet innsendte sjekklister vitner om en solid kultur for kvalitetsdokumentasjon blant våre ansatte. Det har heller ikke blitt registrert store avvik under ISO 9001-sertifisering de siste tre årene.

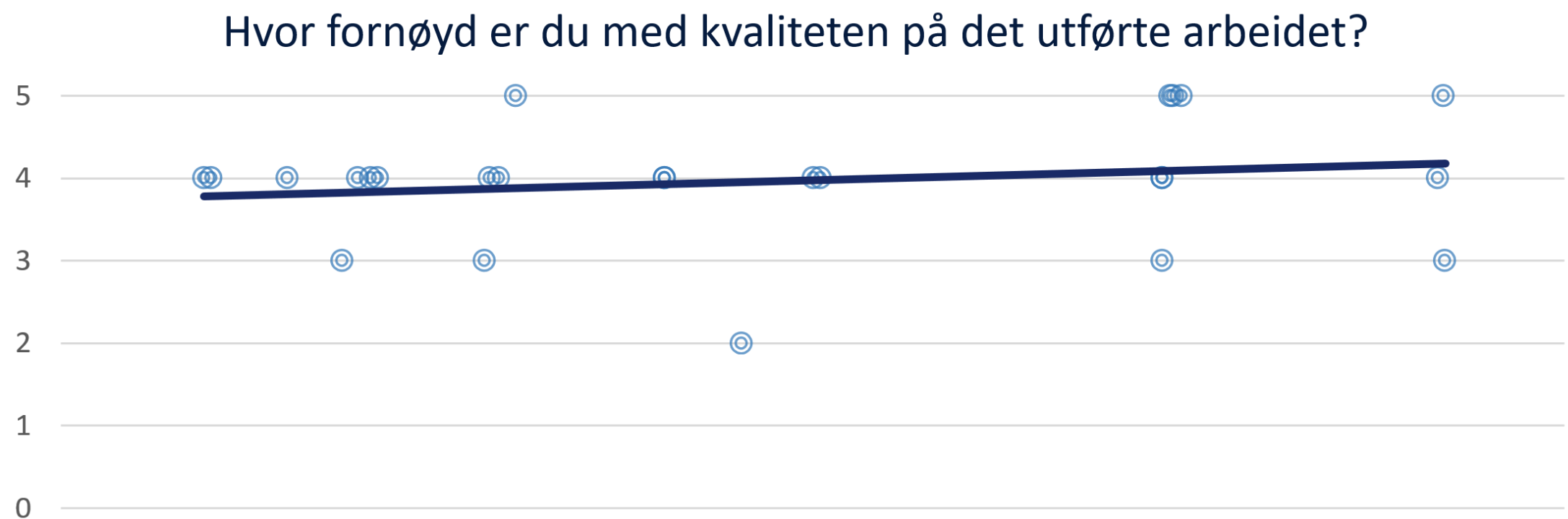
Mål og resultater	2020	2021	2022
Antall sjekklister* (K-verdi) > 16	20,19	18,93	21,78
Kvalitetskostnad (maks % av omsetning) < 0,25%	0,46	0,4	0,4
ISO 9001-sertifisering ekstern revisor: Antall store avvik = 0	0	0	0

\* Måles: (pr firma/prosjekt) x (1 000/antall arbeidstimer)



# Kvalitet i Anlegg Øst Entreprenør

Resultatene av Anlegg Øst Entreprenør sine kundetilfredshetsmålinger på spørsmål om kvalitet viser en positiv utvikling de siste tre årene. Kun to av kundebevisninger i 2022 er på under forventet nivå. Kundebevisningene viser at vårt kvalitetsarbeid gir positive resultater. Vårt kontinuerlige arbeid med kvalitet skal fortsette med uforminsket styrket i 2023, for å sikre enda bedre kundetilfredshet på våre prosjekter.



Figur 3: Punktdiagram som viser besvart kundetilfredshet under spørsmål om kvalitet på arbeid utført av Anlegg Øst Entreprenør. Y-aksen viser gitt karakter og X-aksen representerer årene 2020 til 2022. Diagrammet er basert på 25 kundetilbakemeldinger.

Vi har hatt en god utvikling på alle tre hovedparameter for kvalitetsmåling. Antall sjekklister viser at vi har et sterkt fokus på kvalitetsdokumentasjon, noe som vitner om at det er en solid kultur på området blant våre ansatte. Kvalitetskostnadene har hatt en jevn nedgang de siste tre årene, og i 2022 oppnådde vi rekordgode resultater. Totalt utgjorde kvalitetskostnadene kun 0,1% av omsetningen. Det har heller ikke blitt registrert store avvik under ISO 9001-sertifisering de siste tre årene.

Mål og resultater	2020	2021	2022
Antall sjekklister* (K-verdi) > 16	16,53	17,62	22,11
Kvalitetskostnad (maks % av omsetning) < 0,25	0,75	0,3	0,1
ISO 9001-sertifisering ekstern revisor: Antall store avvik = 0	0	0	0

\* Måles: (pr firma/prosjekt) x (1 000/antall arbeidstimer)







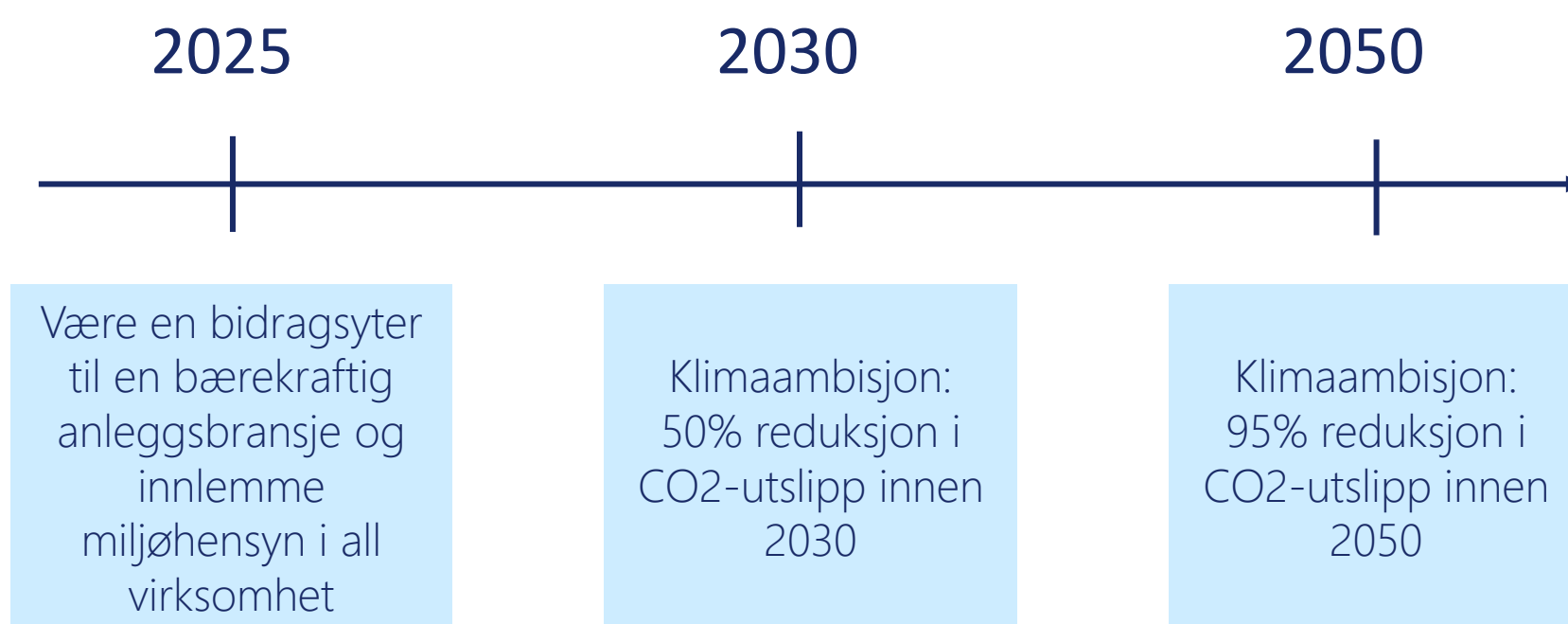
## 3.3 Klima- og miljøpåvirkning

Hvorfor er temaet vesentlig for GG?

Bygg- og anleggssektoren er Norges nest største næring, og helt avgjørende for å bygge landet videre. Globalt har byggsektoren ofte blitt omtalt som 40%-sektoren, med et globalt bidrag av energiforbruk og klimagassutslipp på nær 40%. I Norge er sektoren direkte og indirekte ansvarlig for 15% av totale klimagassutslipp fra norsk økonomisk aktivitet<sup>1</sup>. I tillegg har vi indirekte utslipp gjennom byggematerialer, transport og arealbeslag. Bransjen har også betydelig påvirkning på natur og biologisk mangfold med store arealbruk og inngrep i naturen. Klimakrisen og naturkrisen er store utfordringer som verden står overfor, og vår bransje må være en del av løsningen og se på utfordringene som nye muligheter.

I GG har vi kommet godt på vei, men vi har fremdeles mye å lære. Derfor ble vi i 2021 en del av Grønn anleggssektor, et nettverket som har et overordnet mål om å øke grønn innovasjonshastighet og verdiskapingen i anleggssektoren. Vi kan få til mye alene, men sammen kan vi få til enda mer.

Vi har satt oss klimaambisjoner frem mot 2050 i tråd med klimaloven og Parisavtalen:



Vi er sertifisert i henhold til ISO 14001 miljøledelse, som er en standard for ytre miljø. Denne metodikken innebærer at vi jobber systematisk med å forbedre vår risikoidentifikasjon, vurderinger og håndtering av ytre miljø på våre prosjekter.

<sup>1</sup> Klimabidrag bygg & anlegg (Larsen, Sandberg, Heggelund (2022)).

12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON



13 STOPPE KLIMAENDRINGENE





## Materialer og gjenbruk

Ved bygging av infrastruktur som vei og jernbane brukes materialer med store klimafotavtrykk, som betong, stål og asfalt. Materialer utgjør en stor del av GG sine indirekte utslipp, og er derfor et område vi arbeider systematisk med for å forbedre. Eksempelvis har vi i lang tid etterspurt EPD-er i innkjøpsfasen av prosjekter for å vurdere hvilke produkter som er mest miljøvennlige. Dette hjelper oss til å ta gode valg.

Vår bransje er preget av små marginer og høy konkurranse, og ofte er mye bestemt i anbudet av byggherren – slik som valg av materialer og valg av drivstoff. Dette gir lite rom for å ta miljøvennlige valg utover anbudet, og kan derfor være en utfordring. Når det er sagt, er de fleste av våre byggherrer offentlige, og vi opplever at disse er med på å dytte bransjen i en grønnere retning.

På prosjektene våre dannes det ofte betydelige mengder masse, som inkluderer alt fra rene masser som jord og stein til masser med varierende nivåer av forurensning. Hvordan vi håndterer disse massene kan gi store utslag på vårt direkte og indirekte klimagass-utslipp. For å redusere klimagassutslipp jobber vi alltid for å omdisponere masser og ressurser innenfor prosjekters geografiske avgrensning så langt det lar seg gjøre. God sortering av masser gir økt mulighet for gjenvinning, og vi har gjennom 2022 jobbet effektivt med dette på alle våre store prosjekter.

Noen av tiltakene vi implementerte i 2022 inkluderer å samle inn europaller for å sikre at de blir gjenbrukt, samt å returnere utslitt arbeidstøy til vår arbeidstøy-leverandør for å sikre at det resirkuleres og inngår i kretsløpet på nytt.

## Maskiner og kjøretøy

På en typisk anleggsplass vil omtrent en tredjedel av klimagassutslippene komme fra forbrenning av diesel i anleggsmaskiner og transport av materialer og masser. Derfor jobber vi aktivt med å utnytte maskinparken optimalt. Vi har tett oppfølging av lavturtallkjøring og hvor effektivt vi utnytter våre maskiner. Mindre lavturtallkjøring medfører redusert CO<sub>2</sub>-utslipp, lavere drivstofforbruk, samt mindre støy og støv.

Maskinparken vår består av moderne maskiner for å sikre nyeste teknologi, lavere utslipp og redusert energiforbruk. Vi ønsker at maskinene våre skal gi den beste opplevelsen til både maskinførerne og omgivelsene. Vi har også benyttet biodrivstoff av typen HVO100 på anleggsmaskiner på prosjekter.

Blant annet er Gjermundshaug Anlegg underentreprenør for NCC i forbindelse med grunnarbeidet i Granåsen hoppanlegg hvor alle anleggsmaskiner bruker HVO100. Bruk av HVO100 reduserer klimagass-utslippet til anleggsmaskinene med 65-90% avhengig av råstoffet som brukes. I tillegg har vi én hybrid gravemaskin, og i 2022 fikk vi vår første elektriske gravemaskin. Begge maskinene brukes daglig på de prosjektene de er til stede på. Vi har også flere elbiler i kjøretøyparken vår.

## Ytre miljø (YM)

Arealbruk er den største trusselen mot naturens arts mangfold, og det er derfor viktig naturen hensyntas når vi bygger infrastruktur. GG støtter en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer, og i alle prosjekt foretas en identifikasjon av risikoforhold vedrørende ytre miljø og beskrivelse av tiltak og plan for å redusere slik risiko. Dette omfatter vår påvirkning på vann, luft, jord, mennesker, dyr og planter. I alle store prosjekt blir rødlistearter, fremmede arter og vernede områder identifisert.

YM er svært viktig for oss og vi har flere ressurser internt, og ofte innleide rådgiver, som arbeider med å skape et best mulig resultat for ytre miljø i våre prosjekt. I store prosjekt gjennomføres faste miljørunder med utelukkende YM-fokus, samt at YM står på agendaen i alle dokumenterte verneunder (hver 14. dag eller oftere).

GG etterstreber at miljøhensyn innlemmes i all virksomhet som vi har ansvaret for, og setter tilsvarende krav til våre leverandører og samarbeidspartnere. For å følge opp dette gjennomføres systematiske revisjoner og kontroller. I de senere år har vi bidratt til natur- og miljøoppyrdding, og vi er spesielt stolte av vårt bidrag til norgeshistoriens største naturrestaurering på Forsvarets skytefelt på Hjerkin. Her utviklet vi en ny teknologi innen fjernstyring av maskiner.

I bærekraftsfeltet har natur og biologisk mangfold blitt et tema som får stadig mer plass, og GG har som mål å øke kompetansenivået om dette internt i årene som kommer for å bli bedret rustet til å møte problemstillinger tilknyttet tema. For å i større grad sikre miljø i alle våre prosjekter har vi også begynt å vurdere leverandører og underentreprenører på miljømessige forhold.

	2020	2021	2022
Antall nye leverandører vurdert på miljømessige forhold	Ikke utført	0%	70%



# Klimagassregnskap

Årene 2021/2022 markerte en viktig endring for GG bærekraftsmessig og ble det første året vi rapporterte på klimagassutslipp på selskapsnivå. Vi hadde som tilnærming at «vi gjør så godt vi kan» nå i starten, og etterstreber å bli bedre år for år for å sikre at de data vi rapportere er gode og pålitelige. For 2022 har vi fulgt denne tankegangen og utvidet vår rapportering til å inkludere flere utslippskilder i Scope 3. Videre har vi også startet å rapportere på fraksjon/kvalitet asfalt og betong slik at våre utslipp knyttet til disse to kildene blir mer detaljerte og riktige. Vi forventer med disse endringene at våre utslipp vil stige ved å implementere flere utslippskilder og økt detaljfokus på Scope 3.

Innkjøpte varer og tjenester inkluderer derfor følgende for 2019-2022: asfalt, betongelementer, arbeidstøy, flyreiser, avfall, stål og kjøretøy-dekk. Vi har for rapporteringsåret 2022 brukt CEMAsys.com sin portal til å utføre klimagassregnskapet.

Klimafotavtrykket gir en generell oversikt over organisasjonens klimagassutslipp omregnet til tonn CO<sub>2</sub>-ekvivalenter. Klimagassregnskapet er utført i henhold til den internasjonale standarden «The Greenhouse Gas Protocol Initiative» (GHG-protokollen), og er i dag den viktigste standarden for å måle klimagassutslippet til en virksomhet. GHG-protokollen deler utslippene inn i tre hovedsegmenter, såkalte Scope, som inkluderer både direkte og indirekte utslipp. Klimagassregnskapet tar i betraktning følgende klimagasser: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> (metan), N<sub>2</sub>O (lystgass), SF<sub>6</sub>, HFK og PFK og omregner disse til enheten Co<sub>2</sub>-e angitt i tonn.

I april 2022 ble strategiplanen for alle selskapene revidert, og det ble vedtatt ett hovedmål som gjelder for alle selskaper. Hovedmålet er knyttet til reduksjon av klimagassutslipp og er delt opp i to deler:

- 50% reduksjon på Scope 1 + 2 innen 2030 med 2019 som referanseår
- 50% reduksjon på Scope 3 innen 2030 med 2019 som referanseår

Vårt reduksjonsmål vil bli revidert i juni eller juli hvert år for å evaluere status på målet. Dette gjøres for å sikre at målet er oppdatert og oppnåelig. Ser vi at vi kan strekke oss ytterligere vil målet kunne bli enda mer ambisiøst. I tillegg måler vi utslipp pr. omsatt million NOK for alle selskapene. Alle selskapene i GG har hatt sterk vekst siden 2019 og det er rimelig å anta at dette vil medføre større utslipp. Måler vi utslippet pr. omsatt million vil vi klare å se utslippet vårt i forhold til selskapenes vekst.



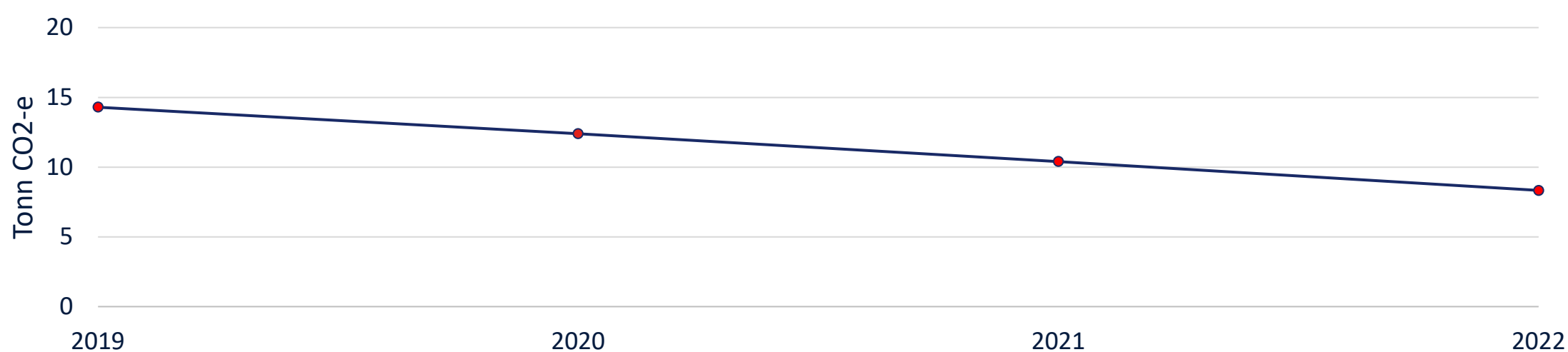
## Årlige klimagassutslipp per scope

Kategori (tonn CO2-e)	2019	2020	2021	2022
Scope 1 total	2775,6	3170,1	3202,2	3908,6
Transport	2775,6	3170,1	3202,2	3908,6
Scope 2 total	1,7	4,2	7,3	3,8
Elektristet	1,7	3,1	7,3	3,7
Elbiler	0	0	0	0,1
Scope 3 total	1277,2	2927,3	4641,9	2032,5
Tjenestereiser	3,1	9,6	3	1,5
Avfall	13,5	27,9	150,5	431,7
Innkjøpte varer og tjenester	1260,6	2889,9	4488,4	1599,2
<b>Sum</b>	<b>4054,6</b>	<b>6101,5</b>	<b>7951,4</b>	<b>5944,8</b>

## Årlige markedsbaserte utslipp

Kategori (tonn CO2-e)	2019	2020	2021	2022
Elektrisitet markedsbasert	-	-	-	-
Scope 2	-	-	-	-
Total markedsbasert	4052,8	6097,4	7944,1	5941,1
Prosentvis endring	1	0,504	0,303	-0,247

## Utslipp tonn CO2-e pr. million omsatt



Figur 4: Utslipp tonn CO2-e pr. million omsatt fra 2019 til 2022 i Gjermundshaug Anlegg



## Årlige klimagassutslipp per scope

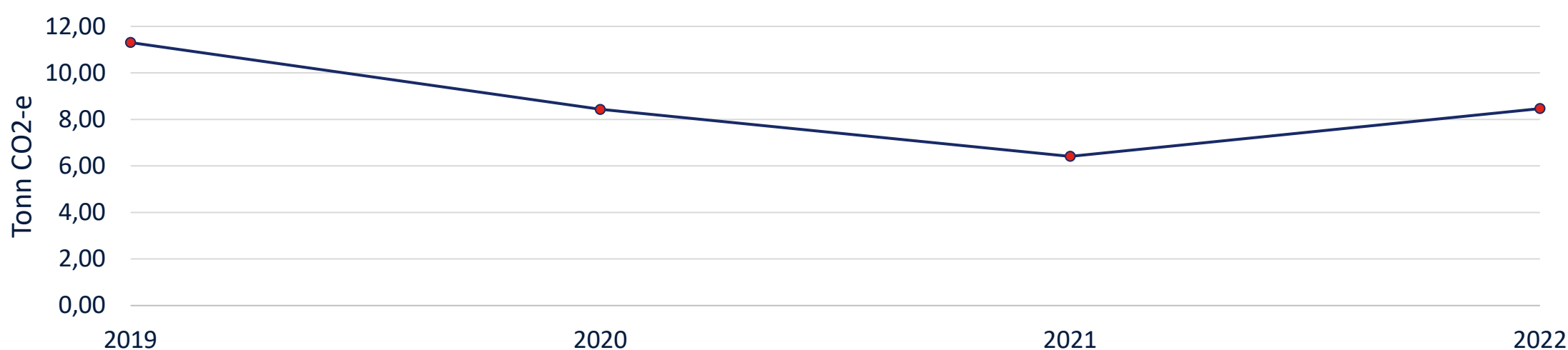
Kategori (tonn CO2-e)	2019	2020	2021	2022
Scope 1 total	2474,1	3166,3	3112,1	3558,9
Transport	2474,1	3166,3	3112,1	3558,9
Scope 2 total	0,8	1,6	3,8	3,3
Elektrisitet	0,8	1,6	3,8	3,3
Elbiler	0	0	0	0
Scope 3 total	495,1	377,3	450,8	1588,9
Tjenestereiser	42	9,9	0,1	56,4
Avfall	19,4	19,9	33,9	45,7
Innkjøpte varer og tjenester	433,7	347,4	416,9	1486,9
Sum	2969,9	3545,1	3566,7	5151,1

## Årlige markedsbaserte utslipp

Kategori (tonn CO2-e)	2019	2020	2021	2022
Elektrisitet markedsbasert	-	-	-	-
Scope 2	-	-	-	-
Total markedsbasert	2969,2	3543,5	3562,9	5147,8
Prosentvis endring	1	0,193	0,005	0,445

I 2020 og 2021 hadde Anlegg Øst Entreprenør en jevn nedgang av utslipp tonn CO2-e pr. million omsatt. Økningen i 2022 skyldes at vi dette året hadde flere store prosjekter hvor det ble brukt betydelige mengder betong og asfalt. Dette er utslippsintensive materialer som bidrar til betydelige klimagassutslipp. I tillegg ble det i 2022 startet et prosjekt i Harstad som har ført til økt reisevirksomhet med fly. I de kommende årene vil vi i større grad benytte oss av lavkarbonbetong og asfalt med lavere utslipp for å redusere utslippene fra bruk av disse materialene.

## Utslipp tonn CO2-e pr. million omsatt



Figur 5: Utslipp tonn CO2-e pr. million omsatt fra 2019 til 2022 i Anlegg Øst Entreprenør



## Klimagassregnskap FS Betong

FS Betong ble sommeren 2021 kjøpt opp av GG og arbeidet med å kartlegge FS Betong sine klimagassutslipp ble umiddelbart på begynt. På grunn av dårlig data er utslippet for Scope 3 i 2019 satt til 0. Årlig utslipp for 2019 er derfor estimert til å være likt som i 2020 selv om det er rimelig å anta at utslippet var noe lavere som følge av lavere omsetning. Dette er gjort for at alle selskapene skal ha samme referanseår iht. målet om 50% reduksjon av klimagassutslipp innen 2030.

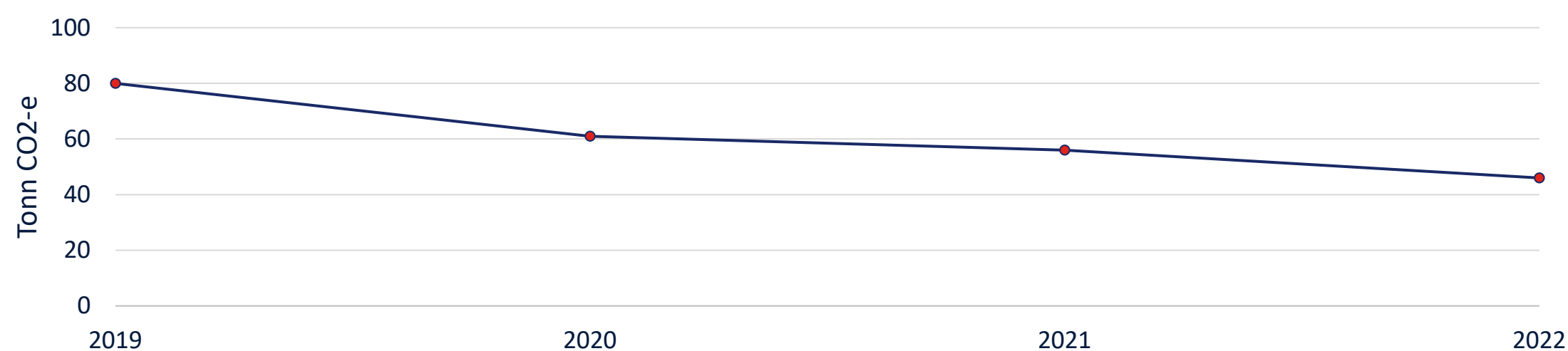
### Årlige klimagassutslipp per scope

Kategori (tonn CO <sub>2</sub> -e)	2019	2020	2021	2022
Scope 1 total	109,8	181,7	197,8	167,7
Transport	109,8	181,7	197,8	167,7
Scope 2 total	0,3	0,5	1	0,5
Elektrisitet	0,3	0,5	1	0,5
Elbiler	0	0	0	0
Scope 3 Total	0	5190,2	3699	2568,1
Tjenestereiser	0	0	0	0,1
Avfall	0	0	0	0
Innkjøpte varer og tjenester	0	5190,2	3699	2568,1
Sum	5372,4	5372,4	3897,8	2736,3

### Årlige markedsbaserte utslipp

Kategori (tonn CO <sub>2</sub> -e)	2019	2020	2021	2022
Elektrisitet markedsbasert	-	-	-	-
Scope 2	-	-	-	-
Total markedsbasert	5371,9	5371,9	3896,8	2735,7
Prosentvis endring	1	0	-0,275	-0,298

### Utslipp tonn CO<sub>2</sub>-e pr. million omsatt



Figur 6: Utslipp tonn CO<sub>2</sub>-e pr. million omsatt fra 2019 til 2022 i FS Betong



## Mål og resultater

<b>Gjermundshaug Anlegg</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Lavturtalkjøring lastebil < 20%	32,7%	32%	27,3%	16,2%
Lavturtalkjøring gravemaskin < 20%	25,7%	25,7%	24,1%	20,4%
Antall alvorlige miljøulykker = 0	0	0	0	0
Sorteringsgrad > 80%	ok	ok	ok	ok
ISO 14001-sertifisering ekstern revisor: Antall store avvik = 0	Ikke utført	0	0	0

<b>Anlegg Øst Entreprenør</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Lavturtalkjøring lastebil < 20%	22,7%	19,44%	17,9%	18,9%
Lavturtalkjøring gravemaskin < 20%	29,9%	27,5%	26,9%	21,5%
Antall alvorlige miljøulykker = 0	0	0	0	0
Sorteringsgrad > 80%	ok	ok	ok	ok
ISO 14001-sertifisering ekstern revisor: Antall store avvik = 0	Ikke utført	0	0	0

<b>FS Betong</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Antall alvorlige miljøulykker = 0	-	-	0	0





I GG jobber vi kontinuerlig med å redusere mengden avfall fra drift og øke vår sorteringsgrad. Målet vårt er at mest mulig av avfallet vi produserer skal sendes til gjenbruk og dermed gå inn i nye sirkulære verdikjeder. I 2021 ble det iverksatt konkrete tiltak for å redusere avfallsmengden fra driftsselskapene i GG hvor det ble etablert samarbeid med aktører i bransjen. Dette ble videreført og videreutviklet i 2022 hvor det ble satt fokus på gjenbruk av masser, gjenbruk av materialer og reduksjon av arbeidstøy. I tabellene under gjengis avfallsmengde og fraksjon for selskapene Gjermundshaug Anlegg og Anlegg Øst Entreprenør oppgitt i tonn. Avfallsmengdene er hentet inn fra de avfallsselskaper som er benyttet på våre prosjekter og avfallsfraksjonene er samkjørt etter samtale med de respektive selskapene.

Både Gjermundshaug Anlegg og Anlegg Øst Entreprenør hadde mål om 80% sorteringsgrad for 2022. Dette ble nådd med god margin for begge selskapene. Anlegg Øst Entreprenør rapporterte en sorteringsgrad på 89,7% med Gjermundshaug Anlegg like bak. Anlegg Øst Entreprenør har for årene fremover satt mål om å redusere sin avfallsmengde med 10 % årlig innen 2030, iht. 2019-nivå. For å oppnå dette blir gjenbruk, ombruk og løsningsorientering viktige premisser fremover.

Avfall i Gjermundshaug Anlegg	
Avfallskategori	Mengde
Brennbart avfall, usortert	81,2
Papp/papir	1,2
Metall	88,2
Plast	9,1
EE-avfall	16,1
Mineraloljeavfall	0,0
Farlig avfall, deponi	0,0
Farlig avfall, resirkulert	35,6
Restavfall, resirkulert	10,0
Betong avfall	408,4
Trevirke	152,5
Isolasjon/mineralull	0,6
Masser, deponi	16923,1
Hageavfall	67,1
<b>Totalt</b>	<b>17793,3</b>

Avfallsmengde for Gjermundshaug Anlegg for 2022. Mengde avfall er oppgitt i tonn.

Avfall i Anlegg Øst Entreprenør	
Avfallskategori	Mengde
Brennbart avfall, usortert	76,8
Papp/papir	9,9
Metall	133,2
Plast	6,0
EE-avfall	16,0
Mineraloljeavfall	0,1
Farlig avfall, resirkulert	0,2
Farlig avfall, deponi	0,2
Betong avfall	102,4
Trevirke	100,1
Masser til deponi	9,2
Næringsavfall blandet til sortering	15,4
Hageavfall	7,4
Matavfall	3,5
<b>Totalt</b>	<b>482,6</b>

Avfallsmengde for Anlegg Øst Entreprenør AS for 2022. Mengde avfall er oppgitt i tonn.



## 3.4 Mangfold og like muligheter

### Hvorfor er temaet vesentlig for GG?

GG skal være en attraktiv og inkluderende arbeidsplass for både ansatte og arbeidssøkende, hvor vi tilstreber å tilrettelegge arbeidet til den enkeltes behov og ulike livsfaser. Hos oss skal alle ansatte behandles likt og ha like muligheter, uavhengig av kjønn, alder, legning, etnisitet og lignende. Ansatte hos skal oppleve sin arbeidsplass som et trygt og godt sted å være, med fokus på et godt arbeidsmiljø. Mobbing, trakassering eller diskriminering på noe som helst grunnlag aksepteres ikke.

I GG vet at unik kompetanse ikke kommer av seg selv. Derfor er vi opptatt av utviklingsmuligheter, og legger til rette for faglig videreutvikling for våre ansatte. For å øke mangfoldet og bygge ny erfaring i GG satser vi tungt på lærlinger, og ser på dette som en god rekrutteringsarena for konsernet. Vi har satt en bedriftsintern KPI om at 10% av våre fagarbeidere skal være lærlinger for å sikre tilvekst til bransjen. I 2022 hadde vi totalt 18 lærlinger hos oss og flere av lærlingene fikk fast jobb etter endt læretid. Anlegg Øst Entreprenør ansatte høsten 2022 en opplæringskoordinator, som gjennom tett oppfølging skal sørge for at lærlingene oppnår læreplanene sine og har en fin tid hos oss.

Vi er også med i Trainee Innlandet-ordningen for å øke rekrutteringen av unge og nyutdannede, av begge kjønn, til anleggsbransjen. I 2022 hadde vi totalt 2 traineer i GG, og vi ser på dette som en unik mulighet til å få inn ny kompetanse og nye perspektiver i vår virksomhet. De siste årene har vi hatt totalt syv traineer i GG, og to av disse er i dag fast ansatte. Lærlinger og traineer er med på å skape mer mangfold i konsernet. Forskning viser at mangfold som oftest har positiv effekt på en arbeidsplass og kan føre til økt lønnsomhet.

Som et tiltak for å gi alle ansatte like muligheter har vi ved flere tilfeller bygd om og spesialtilpasset maskiner og arbeidsutstyr for ansatte med særskilte behov. Vi er også opptatte av å bygge et godt samhold ved å arrangere ulike sosiale aktiviteter og sammenkomster utenfor jobben. Hvert år er de som ønsker med på Skarverennet, verdens tredje største turlangrenn, som går fra Finse til Ustaoset. Vi møtes også til fredagstrim og hyggelige gåturer med gode kollegaer.

Hvordan vi konkret jobber med mangfold og likestilling blir beskrevet i vår redegjørelse for aktivitetsplikten i de påfølgende sidene.





# Aktivitets- og redegjørelsesplikten

5 LIKESTILLING  
MELLOM KJØNNENE



I vårt arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering spiller aktivitetsplikten en viktig rolle. Plikten innebærer arbeid med kartlegging for å avdekke likestillingsutfordringer som finnes i vår virksomhet, med formål om å iverksette tiltak for å hindre diskriminering og øke bevisstheten rundt likestilling.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er ikke bare et juridisk krav, men også en moralsk og etisk forpliktelse som vi tar på alvor. I de kommende sidene presenteres vår redegjørelse for hvordan vi gjennom 2022 har jobbet for å etterleve forhold som loven tar sikte på å ivareta. Dette innebærer blant annet kjønnsfordeling blant ansatte, resultat av lønnskartlegging og vårt arbeid med likestilling og mangfold.

Gjermundshaug Anlegg og Anlegg Øst Entreprenør er de eneste selskapene i GG som er omfattet av plikten, og redegjørelsen vil derfor kun ta for seg disse to selskapene. Til tross for at det ikke redegjøres for likestillingsarbeidet til de resterende selskapene i GG, jobbes det også aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i alle gruppens selskaper.

## Våre medarbeidere

Formålet med å vise kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer er å tydeliggjøre om organisasjonen har strukturelle utfordringer som medfører kjønnsubalanse. At bygg- og anleggsbransjen generelt har lav kvinneandel gjenspeiles også i selskapene i GG. Den skjeve kjønnsfordelingen har historisk bakgrunn, men skyldes også at det i stor grad rekrutteres nyansatte fra mannsdominerte grupper innenfor bygg- og anleggsrelevante fagutdanninger. Av 300 ansatte i GG er 7,5% kvinner.

	Ansatte		
	Kvinner	Menn	Totalt
Gjermundshaug AS	1	1	2
Gjermundshaug Gruppen AS	1	2	3
Anlegg Øst Entreprenør AS	8	112	120
Gjermundshaug Anlegg AS	11	115	126
FS Betong AS	0	35	35
Steer AS	0	5	5
Specto Remote AS	0	9	9
Totalt GG	21	279	300



# Medarbeidere i Gjermundshaug Anlegg

## Kjønnsbalanse

Gjermundshaug Anlegg består av 126 ansatte, med en kvinneandel på 8,7 %. Andelen kvinner har hatt en jevn utvikling siste 4 årene, opp fra 5 % kvinner i 2019. Utviklingen viser at tiltakene for å øke andelen kvinner i selskapet har gitt resultater.

## Midlertidig ansatte

Det er et mål om at bruken av midlertidig ansatte skal være begrenset. Gjermundshaug Anlegg har bare en midlertidige ansatt, og midlertidig ansettelse er selv ønsket av den ansatte.

## Deltid/ufrivillig deltid

Det er totalt to kvinner som er ansatt i deltidsstillinger i Gjermundshaug Anlegg. Det er ikke avdekket at noen jobber ufrivillig deltid.

## Foreldrepermisjon

Vi ønsker å motivere til at både far og mor benytter seg av foreldrepermisjon. Alle ansatte i foreldrepermisjon har normal lønnsutvikling. I 2022 var gjennomsnittlig antall uker uttak av foreldrepermisjon 16,6 uker for kvinner og 18 uker for menn.

	Ansatte		Midlertidig ansatte		Deltidsarbeid			
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
					Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall	11	115	1	0	2	0	0	0

## Aldersfordeling

Aldersfordelingen viser at Gjermundshaug Anlegg har en jevn fordeling av ansatte i ulike aldersgrupper.

	Kjønnsfordeling		Aldersfordeling		
	Kvinner	Menn	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
Gruppe 1: Daglig leder	-	100 %	-	100%	-
Gruppe 2: Ledere	33 %	66 %	0	66,7%	33,3%
Gruppe 3: Funksjonærer	18 %	82 %	27,5%	52,5%	20%
Gruppe 4: Maskinførere/grunnarbeidere	-	100 %	42,3%	29,6%	28,1%
Gruppe 5: Lærlinger	-	100 %	100%	-	-
Gruppe 6: Renholdere	100 %	-	-	-	100%
Totalt gruppe 1-6	8,7 %	91,3 %	37,3%	37,3%	25,4%



# Medarbeidere i Anlegg Øst Entreprenør

## Kjønnsbalanse

Anlegg Øst Entreprenør består av 120 ansatte, med en kvinneandel på 6,7 %. Andelen kvinner har hatt en jevn utvikling siste 4 årene, opp fra 5 % kvinner i 2019. Vi jobber aktivt for å øke andelen kvinnelige ansatte, og har et mål om at 15% av nyansatte skal være kvinner. Dette gir resultater. I rapporteringsåret ble det ansatt 5 kvinner, som utgjorde 15% av alle nyansatte dette året.

## Midlertidig ansatte

Det er et mål om at bruken av midlertidig ansatte skal være begrenset. Anlegg Øst Entreprenør har fem midlertidige ansatte; én kvinne og fire menn.

## Deltid/ufrivillig deltid

Det er totalt seks deltidsansatte i Anlegg Øst Entreprenør. To kvinner og fire menn. Det er ikke avdekket at noen jobber ufrivillig deltid.

## Foreldrepermisjon

Vi ønsker å motivere til at både far og mor benytter seg av foreldrepermisjon. Alle ansatte i foreldrepermisjon normal lønnsutvikling. I 2022 var gjennomsnittlig antall uker uttak av foreldrepermisjon 0 uker for kvinner og 15 uker for menn.

	Ansatte		Midlertidig ansatte		Deltidsarbeid			
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
					Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall	8	112	1	4	2	4	0	0

## Aldersfordeling

Aldersfordelingen viser at Anlegg Øst Entreprenør har en jevn fordeling av ansatte i ulike aldersgrupper.

	Kjønnsfordeling		Aldersfordeling		
	Kvinner	Menn	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
Gruppe 1: Daglig leder	-	100 %	-	-	100%
Gruppe 2: Ledere	8 %	92 %	8,3%	50%	41,7%
Gruppe 3: Anleggsledere	-	100 %	16,7%	50%	33,3%
Gruppe 4: Landmålere og driftsledere	17 %	83 %	26,3%	42,1%	31,6%
Gruppe 5: Grunnarbeidere og maskinførere	6 %	94 %	36,4%	31,8%	31,8%
Gruppe 6: Lærlinger	-	100 %	100%	-	-
Totalt gruppe 1-6	7%	93%	37%	32,8%	30,2%



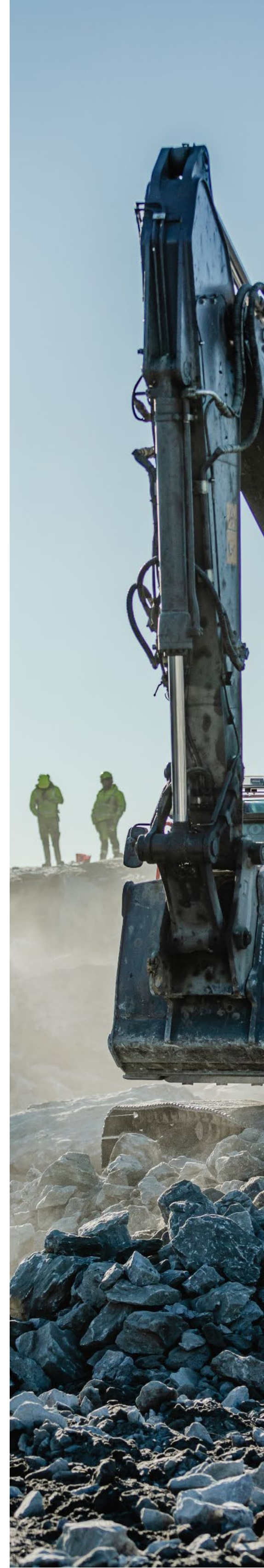
# Resultater av lønnskartlegging

Kartlegging av lønn er en viktig del av vårt arbeid med likestilling. Vi i GG forplikter oss til å fremme like muligheter og rettigheter for alle våre ansatte, og da er transparens og åpenhet rundt lønnsstrukturen vår avgjørende. Årlige, grundige lønnskartleggingen er viktig i arbeidet med å identifisere eventuelle lønnsforskjeller mellom kjønnene, og gi oss muligheten til å gjennomføre konkrete tiltak for å sikre lik lønn for likt arbeid.

GG skal ha konkurransedyktige vilkår og betingelser. Våre ansattes lønn skal stå i forhold til det markedet stillingen opererer i, stillingens ansvars- og arbeidsområde og krav til kompetansenivå og erfaring. I alle selskapene i GG gjennomføres det årlige lønnsforhandlinger mellom bedriften og tillitsvalgte.

I Gjermundshaug Anlegg og Anlegg Øst Entreprenør er alle time-lønnede bundet av tariff, overenskomst for private anlegg, i tillegg til særavtale. Ansatte i FS Betong er ikke omfattet av tariffavtale, og er kun bundet av arbeidsreglement. Alle ansatte forholder seg til personalreglementet.

Lønnskartleggingen er gjennomført av alle ansatte i Gjermundshaug Anlegg og Anlegg Øst Entreprenør, og viser kvinners andel av menns lønn i prosent, for 2022. Kartleggingen baseres på årlig gjennomsnitt for alle ansatte og er delt inn i hensiktsmessige grupper, som vil si likt arbeid og arbeid av lik verdi. Alt av arbeidsvederlag er med i kartleggingen; fastlønn, variable tillegg, bonuser og overtidsgodtgjørelser





## Resultater i Gjermundshaug Anlegg

Stillingsgrupper	Totalt antall ansatte	Kvinner	Menn	Sum alle kontante ytelser (kvinnerns andel av menns lønn i %)
Gruppe 1: Daglig leder	1	0 % 0 personer	100 % 1 person	-
Gruppe 2: Ledere	6	33 % 2 personer	66 % 4 personer	62,5 %
Gruppe 3: Funksjonærer	40	18 % 7 personer	82 % 33 personer	90,4 %
Gruppe 4: Maskinførere/ grunnarbeidere	71	0 % 0 personer	100 % 71 personer	-
Gruppe 5: Lærlinger	6	0 % 0 personer	100 % 6 personer	-
Gruppe 6: Renholdere	2	100 % 2 personer	0 % 0 personer	-
Totalt gruppe 1-6	126	11 personer	115 personer	106,0 %

Lønnskartleggingen viser at kvinnelige ansatte i Gjermundshaug i snitt tjener 106% av menn, på tross av at kvinner tjener dårligere enn menn i alle grupper hvor det er en kvinneandel. Dette viser at utvalget av kvinner er så lavt (11 av 115 kvinner) at målingene ikke er tilstrekkelig representativ for hensikten, å kartlegge reelt lønnsnivå mellom kvinner og menn i bedriften. Det kan være utfordrende å bryte dette ned til tilstrekkelig nivå uten at tallene kan tolkes oppimot den direkte lønnen til enkelte ansatte. Gjermundshaug Anlegg har i sin strategiplan mål om å øke kvinneandelen, noe som vil gi mere nøyaktige målinger i fremtidige rapporteringer. I skattepliktige naturalytelser mottar kvinner i snitt 167% av det menn mottar.

## Resultater i Anlegg Øst Entreprenør

Stillingsgrupper	Totalt antall ansatte	Kvinner	Menn	Sum alle kontante ytelser (kvinnerns andel av menns lønn i %)
Gruppe 1: Daglig leder	1	0 % 0 personer	100 % 1 person	-
Gruppe 2: Ledere	12	8 % 1 person	92 % 11 personer	97,4 %
Gruppe 3: Anleggsledere	6	0 % 0 personer	100 % 6 personer	-
Gruppe 4: Landmålere og driftsledere	18	17 % 3 personer	83 % 15 personer	93,6 %
Gruppe 5: Grunnarbeidere og maskinførere	72	6 % 4 personer	94 % 68 personer	98,7 %
Gruppe 6: Lærlinger	11	0 % 0 personer	100 % 11 personer	-
Totalt gruppe 1-6	120	8 personer	112 personer	105,4 %

Lønnskartleggingen viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Anlegg Øst Entreprenør er små, og at kvinnelige ansatte i snitt tjener 105,4% av det menn tjener. Lønnsforskjellene i gruppe 2, 4 og 5 kan forklare av at menn har større andel prosjektjobbing med tilhørende prosjektbonus, samt at menn i snitt jobber mer overtid enn kvinner. Høyere bonus og mer overtid gir høyere lønn til menn. I skattepliktige naturalytelser mottar kvinner i snitt 127% av det menn mottar. Kartleggingen er en tydelig indikasjon på at det kontinuerlige arbeidet med å sikre lik lønn for likt arbeid gir gode resultater.







# Likestilling i Gjermundshaug Anlegg

I Gjermundshaug Anlegg har vi et stort fokus på å være en attraktiv arbeidsplass der trivsel, motivasjon og utvikling skal regjere. Likestilling og mangfold er derfor et tema som står svært sentralt i vår virksomhet. Gjennom mangfold- og likestillings-arbeidet som er gjennomført har fem risikoområder blitt identifisert, og disse har dannet grunnlaget for vårt arbeid med likestilling gjennom hele 2022.

## Følgende risikoer er identifisert:

- Kjønnsbalanse
- Betydelig færre kvinnelige enn mannlige søkere til utlyste stillinger
- Lønnsgap mellom kjønn
- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- Trakassering, seksuell trakassering og vold

Risikoene er ikke i seg selv et grunnlag for å hevde at det foregår diskriminering, men siden de representerer potensielle avvik eller barrierer er det viktig at risikoene er identifisert og at tiltak for å redusere eventuell diskriminering jobbes kontinuerlig med.

## Mål:

På bakgrunn av de identifiserte risikoene er følgende fokusområder arbeidet med i 2022:

- Øke mangfold: Øke kvinneandelen i selskapet, samt andelen ansatte med utenlandsk opprinnelse.
- Være konkurransedyktig på lønn og betingelser, samt redusere lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Samme lønns- og arbeidsvilkår for samme stilling.
- Ingen trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.
- Alle skal ha like muligheter for forfremmelse og utvikling.
- Beholde alle ansatte uansett livsfase.
- Være en inkluderende arbeidsplass uavhengig av religion, etnisitet, legning, funksjonsnedsettelse eller kjønn.

For å nå målene som er satt har det blitt iverksatt tiltak som har blitt jobbet kontinuerlig og målrettet med gjennom hele 2022. Hovedansvar for tiltakene er fordelt mellom kontorsjef, HMSK-leder og daglig leder. Listen til høyre beskriver hvilke tiltak som har blitt iverksatt, og resultatet av disse tiltakene i 2022.

## Tiltak og resultater

### Mangfold

- **Tiltak:** Fokus på mangfold i rekrutteringsprosessen. Gjennomfører bedriftspresentasjoner på videregående skoler og ingeniørstudier med fokus på å øke kvinneandelen i bygg- og anleggsbransjen
- **Resultater:** Økning i andel kvinnelige ansatte rekruttert. I rapporteringsåret ble det rekruttert tre kvinner i selskapet.

### Lønn

- **Tiltak:** Årlig lønnskartlegging og -vurdering, samt lønnsforhandlinger. Fokus på å løfte de som ligger etter.
- **Resultater:** Økning i antall søkere, sannsynligvis som følge av gode lønns- og arbeidsvilkår.

### Trakassering

- **Tiltak:** Gjennomfører Great Place to Work-undersøkelser hvert andre år, samt årlige medarbeiderundersøkelser med spørsmål rettet mot likestilling, trakassering, utvikling og rettferdighet. Mulighet for anonym digital innmelding av uønskede hendelser. Månedsmøter med tillitsvalgte gjennomføres.
- **Resultater:** Ingen registrerte tilfeller av trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold.

### Forfremmelse og utvikling

- **Tiltak:** Alle stillinger utlyses på selskapets hjemmeside, og det er store muligheter for intern forfremmelse. Lederutvikling for dagens og morgendagens ledere. Alle funksjonærer skal ha egen kompetanseutviklingsplan.
- **Resultater:** Lederkurs gjennomført for nåværende og kommende ledere. En grunnarbeider har blitt forfremmet til driftsleder, samt flere maskinførere som har blitt bas.

### Beholde ansatte

- **Tiltak:** Tilrettelegge så langt det lar seg gjøre å kombinere familieliv og jobb, ved å f.eks. tilby hjemmekontor.
- **Resultater:** Lav «turnover» - gode tilbakemeldinger på medarbeiderundersøkelser.

### Inkluderende arbeidsplass

- **Tiltak:** Tilrettelegging for alternativt arbeid for sykmeldte for å unngå sykemelding. Tilpasse arbeidsoppgaver og maskiner for personer med funksjonsnedsettelse. Rekruttering via NAV med støtte til tolk eller ekstra oppfølging.
- **Resultater:** Lavt sykefravær. Har ansatt med funksjonsnedsettelse, dette fungerer veldig bra i samarbeid med NAV og hjelpemiddelsentralen for tilrettelegging av maskin og funksjonsstøtte.



# Likestilling i Anlegg Øst Entreprenør

Anlegg Øst Entreprenør har en sterk kultur som setter menneskene i fokus, og skal være førstevalget for både kunder, ansatte og arbeidstakere. Likestilling og mangfold er derfor et tema som står svært sentralt i vår virksomhet. Gjennom mangfold- og likestillings-arbeidet som er gjennomført har fire risikoområder blitt identifisert. Disse risikoene ligger til grunn for vårt arbeid gjennom hele 2022.

## Følgende risikoer identifisert:

- Kjønnsbalanse og mangfold
- Lønnsgap mellom kjønn
- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- Trakassering, seksuell trakassering og vold

Risikoene er heller ikke her i seg selv et grunnlag for å hevde at det foregår diskriminering, men siden de representerer potensielle avvik eller barrierer er det viktig at risikoene er identifisert og at tiltak for å redusere eventuell diskriminering jobbes kontinuerlig med.

## Mål:

På bakgrunn av de identifiserte risikoene er følgende fokusområder arbeidet med i 2022:

- Øke mangfold: Øke kvinneandelen i selskapet. Mål om at 15% av nyansatte skal være kvinner.
- Være konkurransedyktig på lønn og betingelser. Fokus på rett lønn ift. kompetanse og erfaringsnivå. Lik lønn for lik kompetanse og erfaring.
- Ingen trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.
- Alle skal ha like muligheter for forfremmelse og utvikling.
- Være førstevalget for alle ansatte uansett livsfase.
- Være en inkluderende arbeidsplass uavhengig av religion, etnisitet, legning, funksjonsnedsettelse eller kjønn.

For å nå målene som er satt har det blitt iverksatt tiltak som har blitt jobbet kontinuerlig og målrettet med gjennom hele 2022. Hovedansvar for tiltakene er fordelt mellom kontorsjef, HMSK-leder og daglig leder. Listen til høyre beskriver hvilke tiltak som har blitt iverksatt, og resultatet av disse tiltakene i 2022.

## Tiltak og resultater:

### Mangfold

- **Tiltak:** Fokus på mangfold i rekrutteringsprosessen. Gjennomfører bedriftspresentasjoner på videregående skoler og ingeniørstudier med fokus på å øke kvinneandelen i bygg- og anleggsbransjen
- **Resultater:** Økning i andel kvinnelige ansatte rekruttert. I rapporteringsåret ble det ansatt 5 kvinner i selskapet. 15% av de nyansatte var kvinner.

### Lønn

- **Tiltak:** Årlig lønnskartlegging og -vurdering, samt medarbeiderundersøkelser.
- **Resultater:** God lønnsvekst for ansatte, både kvinner og menn. Økning i antall søkere, sannsynligvis som følge av gode lønns- og arbeidsvilkår.

### Trakassering

- **Tiltak:** Gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelser med spørsmål rettet mot likestilling, trakassering, utvikling og rettferdighet. Presisering av uønsket adferd på allmøter. Mulighet for anonym digital innmelding av uønskede hendelser.
- **Resultater:** Ingen registrerte tilfeller av trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold.

### Forfremmelse og utvikling

- **Tiltak:** Intern rekruttering. Gjennomføre lederutviklingskurs samt tilrettelegge for og bekoste videreutdanning.
- **Resultater:** Lederkurs for alle ledere gjennomført. Tilrettelagt for videreutdanning for alle som ønsker.

### Være førstevalget

- **Tiltak:** Tilrettelegge så langt det lar seg gjøre å kombinere familieliv og jobb, ved å f.eks. tilby hjemmekontor.
- **Resultater:** Lav «turnover» - gode tilbakemeldinger på medarbeiderundersøkelser.

### Inkluderende arbeidsplass

- **Tiltak:** Tilrettelegging for alternativt arbeid for sykmeldte for å unngå sykemelding. Ansettelse av opplæringskoordinator samt rekruttering via NAV med støtte til ekstra oppfølging. Arrangering av sosiale sammenkomster for alle ansatte.
- **Resultater:** Lavt sykefravær, 0,68% langsiktig og 1,27% kortsiktig. Godt arbeidsmiljø med høy score på medarbeiderundersøkelser.



Gjermundshaug Anlegg har lagt ned betydelig innsats i 2022 for å sikre et godt arbeidsmiljø, fremme mangfold og skape like muligheter for alle våre medarbeidere. Resultatene i tabellen under viser at arbeidet har hatt god effekt på mange områder, men viser også at det i 2023 må arbeides ytterligere for å nå opp til de målene som er satt.

Årsaken til en økning i langsiktig sykefravær kan forklares av eldre arbeidstaker med muskel- og skjelettplager. Nedgangen i andel prosjekt- og anleggsledelse med bachelorgrad eller høyere skyldes at flere maskinfører uten høyere utdanning har blitt forfremmet til driftsledere.

	2019	2020	2021	2022
Antall varslingsaker = 0	0	1	0	0
Totalt antall tilfeller av diskriminering i rapporteringsperioden = 0	0	0	0	0
Min. 10% lærlinger i prosjektene*	10%	10,8%	12,7%	10,14%
Samtlige lærlinger skal ha en fadder i lærlingetiden = 100%	Nei	Ja	Ja	Ja
Arbeidsmiljøundersøkelse «Great place to work» eller lignende: Alt tatt i betraktning er dette et flott sted å arbeide» > 90%	-	-	78%	-
Sykefravær på maks 1% kortsiktig og 2% langsiktig	0,88/ 3,63	1,3/ 3,74	0,95/ 3,39	0,71/ 4,13
Andel prosjekt- og anleggsledelse med bachelorgrad eller høyere > 50%	-	57%	58%	49%
Andel ansatte med fagbrev > 50%	Nei	Nei	49%	57%

\* I 2019 var målet 5%



## Mål og resultater for arbeidsmiljø i Anlegg Øst Entreprenør

I Anlegg Øst Entreprenør har vi gjennom hele 2022 arbeidet mye og kontinuerlig med å sikre et godt arbeidsmiljø, fremme mangfold og skape like muligheter for alle våre medarbeidere. Arbeidet har gitt gode resultater og ført til en god utvikling de siste årene.

Med unntak av kortsiktig fravær, hvor vi ikke klarte å oppnå målet om å ha en fraværsprosent på under 1%, har vi oppnådd alle mål med god margin. At vi ikke oppnådde målet om kortsiktig fravær er som konsekvens av koronapandemien med et økt fravær i første kvartal av 2022.

Vi er stolte av både de gode resultatene vi har oppnådd og fremgangen vi ser. Vårt fokus forblir å redusere fraværet og skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø for alle våre ansatte, samtidig som vi fortsetter å strebe etter ytterligere forbedringer.

	2019	2020	2021	2022
Antall varslingsaker = 0	0	0	0	0
Totalt antall tilfeller av diskriminering i rapporteringsperioden = 0	0	0	0	0
Min. 10% lærlinger i prosjektene*	8,48%	10,7%	7,5%	10,5%
Samtlige lærlinger skal ha en fadder i lærlingetiden = 100%	Nei	Nei	Ja	Ja
Arbeidsmiljøundersøkelse «Great place to work» eller lignende: Alt tatt i betraktning er dette et flott sted å arbeide» > 90%	91%	91%	84%	94%
Sykefravær på maks 1% kortsiktig og 2% langsiktig	0,98/ 1,57	0,98/ 4,35	0,96/ 5,47	1,38/ 0,33
Andel prosjekt- og anleggsledelse med bachelorgrad eller høyere > 50%	43%	50%	56%	79%
Andel ansatte med fagbrev > 50%	50%	72%	60%	67%

\* I 2019 var målet 5%





## Mål og resultater for arbeidsmiljø i FS Betong

Før FS Betong ble en del av GG sommeren 2021 var rapporteringen innen mangfold og like muligheter lav, og dette er grunnen til at det kun rapporteres tall fra 2022.

Medarbeiderundersøkelse ble ikke gjennomført i 2022, men skal gjennomføres hvert andre år, med oppstart i 2023.

Resultatene viser at vi i FS Betong gjennom 2023 skal jobbe målrettet for å øke både andelen lærlinger i prosjektene og andelen ansatte med fagbrev, samt redusere langsiktig sykefravær.

	2022
Antall varslingsaker = 0	0
Totalt antall tilfeller av diskriminering i rapporteringsperioden = 0	0
Min. 6% lærlinger i prosjektene	3%
Samtlige lærlinger skal ha en fadder i lærlingetiden = 100%	100%
Arbeidsmiljøundersøkelse «Våre medarbeidere vil anbefale en venn å jobbe i FS Betong» > 80%	Ikke utført
Sykefravær på maks 1% kortsiktig og 2% langsiktig	0,71 / 4,13
Andel ansatte med fagbrev > 40%	23,3%



# 3.5 Forretningsetikk og antikorrupsjon

## Hvorfor er temaet vesentlig for GG?

I GG utøver vi god forretningskikk i alle våre aktiviteter. Alle kunder, leverandører og konkurrenter skal behandles profesjonelt, og vi skal opptre ærlig og redelig. Våre etiske retningslinjer er utarbeidet av styret, og er førende for hvordan våre ansatte og samarbeidspartnere skal opptre. Retningslinjene ligger til grunn for vår forretningsstrategi og prosedyrer, og er tilgjengeliggjort på våre nettsider.

Svart arbeid undergraver viktige samfunnsinteresser, og GG skal derfor bidra til å bekjempe svart arbeid. Alle våre medarbeidere skal bidra til at svart arbeid og sosial dumping ikke forekommer verken hos oss eller våre samarbeidspartnere.

GG tar avstand fra enhver form for korrupsjon og påvirkningshandel. Korrupsjon undergraver konkurranse på rene forretningsmessige vilkår og bryter med vårt verdigrunnlag. 37,5% av styremedlemmene fikk i 2020 opplæring i antikorrupsjon. I 2022 start vi arbeidet med å bli sertifisert etter NS-ISO 37001, et ledelsessystem for antikorrupsjon. Arbeidet er ikke fullført og fortsetter ut i 2023.

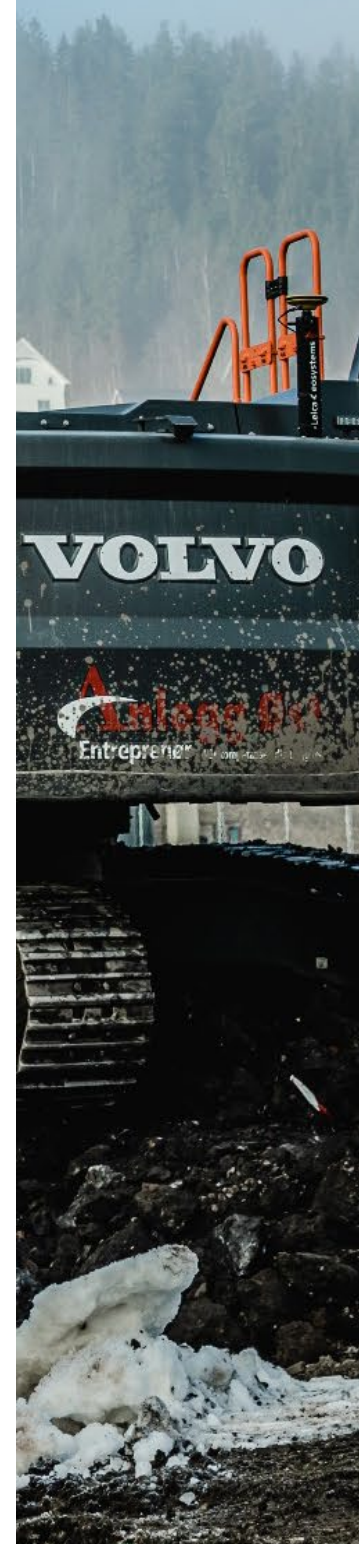
## Varsling av kritikkverdige forhold

Varsling er å melde fra om kritikkverdige forhold i bedriften. Dette kan være brudd på lover, regler eller etiske retningslinjer. Vi ønsker at alle medarbeidere og innleide arbeidstakere varsler om kritikkverdige forhold dersom det forekommer.

Den som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold oppfordres først til å ta saken opp med sin nærmeste overordnede, eventuelt kan saken tas opp med verneombud, tillitsvalgt eller ansvarlig på det området saken gjelder. Varsling kan gjøres gjennom et skjema på vårt intranett, på epost til den du vil varsle til eller til firma@bga.no. Videre kan varsling gjøres via telefon eller personlig oppmøte. Rapportering kan gjøres anonymt om ønskelig.

Resultat for GG	2019	2020	2021	2022
Antall varslinger om korrupsjon = 0*	0	0	0	0
Antall varslinger av kritikkverdige forhold = 0*	0	0	0	0
Antall vesentlige tilfeller av manglende overholdelse av lover og forskrifter = 0	0	0	0	0

\*Selv om vi har mål om null korrupsjons- eller varslings saker, oppfordrer vi likevel ansatte til å melde fra om kritikkverdige forhold derfor det forekommer.

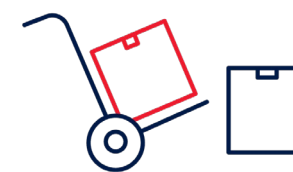








## 3.6 Bærekraftige leverandørkjeder



### Hvorfor er temaet vesentlig for GG?

Anleggssektoren er preget av mange og komplekse leverandørkjeder, bestående av både regionale og lokale leverandører. Leverandørkjedene i GG omfatter alt fra leverandører av varer, materialer og utstyr, til konsulenttjenester og underentreprenører (UE) som utfører arbeid på prosjekt med sine egne ansatte og utstyr. Vi tilstreber å bruke lokale leverandører så langt det lar seg gjøre.

For oss handler bærekraftige leverandørkjeder om at arbeidsforhold, miljø og etikk håndteres på en ansvarlig måte i alle ledd av vår drift. Vi arbeider kontinuerlig med å bidra til en ryddig og seriøs bygg- og anleggsbransje, for å sikre kundene trygghet om at våre leverandører imøtekommer alle forventninger til bærekraftig og ansvarlig drift.

Vi sikrer en ansvarlig leverandørkjede gjennom langsiktige relasjoner og skriftlige kontrakter med krav til sosiale og miljømessige forhold. Vi stiller samme krav til våre samarbeidspartnere som til oss selv og våre kunder, og har nulltoleranse for korrupsjon, påvirkningshandel, svart arbeid, diskriminering og trakassering. Vi bidrar til et trygt arbeidsmiljø og følger opp leverandørene gjennom tett dialog og årlige revisjoner. I 2022 er det utført 9 revisjoner – (én revisjon utført av GG). Dette er en oppgang fra 5 revisjoner i 2021. I revisjonene har tema som HMS, arbeidsmiljø og arbeidsavtaler stått sentralt.

GG skal være en pålitelig aktør – en aktør som våre oppdragsgivere skal kunne stole på.



Gjermundshaug  
Anlegg

3

revisjoner av  
UE/leverandør

Anlegg Øst  
Entreprenør

4

revisjoner av  
UE/leverandør

FS Betong

1

revisjon av  
UE/leverandør



# Åpenhetsloven

Vi i Gjermundshaug Gruppen tar forpliktelsene som fremkommer av åpenhetsloven på alvor. Selv før loven trådte i kraft i juli, i fjor jobbet vi grundig for å sikre de forhold som loven tar sikte på å ivareta. GGs arbeid med åpenhetsloven er koordinert på bransjenivå og utføres i tråd med OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger samt FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

I dette kapitlet presenteres vår redegjørelse for aktsomhetsvurderingene som har blitt utført i perioden 1. juli 2022 til 31. desember samme år. Aktsomhetsvurderingene er utført for selskapene Gjermundshaug Anlegg, Anlegg Øst Entreprenør og FS Betong. Formålet med redegjørelsen er å gi en innsikt i hvordan vi har jobbet for å kartlegge våre leverandørkjeder og sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i alle deler av vår virksomhet. Organisering<sup>1</sup> og driftsområde<sup>2</sup> beskrives i rapportens innledning.

## Retningslinjer og rutiner

Vi har i rapporteringsåret 2022 oppdatert retningslinjer og innført systematikk og rutiner for å identifisere og håndtere brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i egen virksomhet og våre leverandørkjeder.

Rutinene og retningslinjene er forankret i styret og hos daglig leder i hvert respektive selskap i konsernet. Rutinene omfatter fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver, kartlegging og vurdering av negativ påvirkning eller skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjeder og forretningsforbindelser. Rutinene omfatter også gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd, stansing eller forebygging av negativ påvirkning eller skade, overvåkning av gjennomføring og resultater, samt kommunisering av hvordan påvirkningen er håndtert og behandling av informasjonskrav.

I våre kontrakter med underentreprenører stiller vi krav knyttet til åpenhetsloven gjennom spesielle kontraktsbestemmelser. Bestemmelsene sikrer vår virksomhet tilgang til våre underleverandørers aktsomhetsvurderinger der de er omfattet av åpenhetsloven, og informasjon om underleverandørers varekjøp og leverandørkjeder der de ikke er omfattet av loven. Våre spesielle kontraktsbestemmelser inkluderer også krav til lønns- og arbeidsvilkår og internkontroll, sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA) for arbeid som skjer i Norge.

## Aktsomhetsvurderinger

Gjennom rapporteringsperioden har vi gjennomført arbeidsmøter for kartlegging av egen virksomhet og leverandørkjeder, samt utføring av aktsomhetsvurderinger. For å sikre kvalitet har aktsomhetsvurderingene blitt gjennomført av to personer i samråd.

Vårt arbeid med aktsomhetsvurderingene startet med å innhente en komplett oversikt over våre leverandører og samarbeidspartnere. Oversikten bygger på alle selskaper vi har betalt eller mottatt betaling fra i løpet av rapporteringsperioden. Dette resulterte i en liste på over 1 000 selskaper.

Videre gjennomførte vi risikovurderinger basert på faktorer som blant annet varegrupper og produktkategorier, bransje, opprinnelses- og produksjonssted. Vi anvender tilgjengelig informasjon fra bransjeforeninger og andre aktører som grunnlag, samt informasjon og dokumentasjon vi innhentet direkte fra våre leverandører. I tillegg nyttes dokumentasjonen basert på rapporter og undersøkelser utarbeidet av ILO og andre relevante kilder, som blant annet US Department of Labour, forskningsrapporter og rapporter fra anerkjente fagforenings- og sivilsamfunnsorganisasjoner.

Vi har gjort en prioritert vurdering og utvalg av verdikjeder som er direkte knyttet til vår kjernevirksomhet, basert på en grundig vurdering av risiko og eget innkjøpsmønster. Utvalget består i hovedsak av norske bedrifter som er leverandører av varer som er produsert utenfor Norge.

Leverandørkjedene som så langt har blitt prioritert i vårt arbeid med tiltak og oppfølging, omfatter produkter som IT-utstyr, arbeidstøy og verneutstyr, kjøretøy, maskiner og dekk, drivstoff og drivstofftanker. Vi støtter oss også på kartleggingsarbeid som skjer på bransjenivå, hvor naturstein, VVS-produkter og elektroprodukter har vært prioritert i rapporteringsperioden, med grunnlag i vesentlig risiko for negative konsekvenser.

<sup>1</sup> Se beskrivelse av organisering på s. 14 og 15

<sup>2</sup> Se beskrivelse av driftsområde på s. 8 og 9



Formålet med å foreta utvalget av leverandører var å lage et utgangspunkt for videre oppfølging og undersøkelser. Som metode for videre risikovurdering og innhenting av data besluttet vi å utforme et spørreskjema som ble sendt til et utvalg høyrisikorespondenter. Spørreskjema som metode ble valgt for å få innsikt og tilgang til store informasjonsmengder fra våre leverandører, som ga oss et godt grunnlag for videre oppfølging der vi vurderes det som nødvendig.

Siden vi ikke mottok få svar på spørreskjemaer innen utgangen av rapporteringsperioden, er det fremdeles for tidlig å konkludere med hensyn til eventuelle tiltak som må iverksettes for å følge opp eksterne leverandører og samarbeidspartnere.

Det ble under rapporteringsperioden ikke avdekket faktiske negative konsekvenser i egen virksomhet eller leverandørkjede.

	2022
Produktkategorier risikovurdert	47
Høyrisikokategorier identifisert	24
Brudd avdekket	0

## Tiltak og forventede resultater

Arbeidet med å stanse, forebygge og redusere risiko og brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold handler om hvordan vi håndterer risiko og funn fra kartleggingen på en god måte.

Som et tiltak for å avdekke brudd og risiko vil vi i 2023 fortsette vårt arbeid med kontinuerlig risikovurdering av våre leverandører og samarbeidspartnere. Vi vil også innlede dialog med våre høyrisikoleverandører for å sammen utarbeide effektive tiltak for å redusere risiko og avdekke potensielle brudd.

Hvilke tiltak som er egnede for å motvirke faktiske eller potensielle negative konsekvenser må avgjøres konkret i lys av den identifiserte negative konsekvensen, og om risikoen ligger hos en leverandør eller lenger ned i leverandørkjeden.

Våre rutiner og retningslinjer skal i løpet av 2023 oppdateres med en varslingskanal på vår nettside i tråd med Forbrukertilsynets veiledning, hvor tips om risiko eller brudd kan sendes inn anonymt. I tillegg vil vi fortsette gjennomføring av revisjoner av underentreprenører og leverandører, med fokus på HMS, arbeid- og lønnsvilkår. Tiltakene forventes å bidra til økt mulighet til å fange opp risiko for brudd på de formål åpenhetsloven skal ivareta, og bidra til å rette opp negative konsekvenser der det er påkrevd.

GG er registrert i StartBANK, og oppfordrer alle leverandører i bygg- og anleggsbransjen til å gjøre det samme. For oss er dette en viktig faktor i vurderingen av leverandører. StartBANK er en felles registreringsordning for vår næring, hvor formålet er å bidra til at det benyttes seriøse aktører i bygg- og anleggsnæringen og at aktørene kan konkurrere på like vilkår.

På våre største prosjekter benyttes HMSreg, et elektronisk verktøy for mannskapsregistrering og oppfølging av leverandører i prosjektfasen. Verktøyet har som formål å sikre seriøsitet, HMS og sertifiseringer på byggeplassen.

Vi planlegger å følge BNLS seminarer om arbeidet med kartlegging av verdikjeder på bransjenivå som grunnlag for videre kartlegging og prioritering av vårt bedriftsinterne arbeid med aktsomhetsvurderinger i våre verdikjeder.

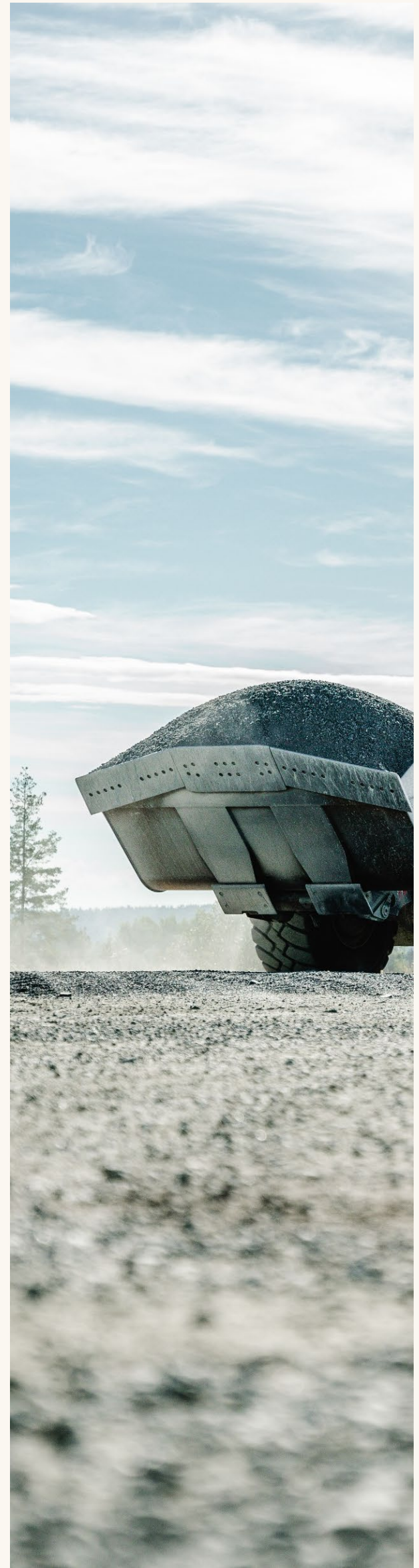
Gjermundshaug Anlegg	2020	2021	2022
Antall nye leverandører vurdert i relasjon til grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold	Ikke utført	10%	68%

Anlegg Øst Entreprenør	2020	2021	2022
Antall nye leverandører vurdert i relasjon til grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold	Ikke utført	10%	70%





# 4 Vedlegg





## 4.1 GRI-indeks

Erklæring av bruk	GG har rapporter i samsvar med GRI i perioden 1. januar 2022 til 31. desember 2022
GRI 1 brukt	GRI 1: Foundation 2021
Bruk av GRI sektorstandard	Ikke relevant

GRI 2: Generell informasjon			
GRI-Indikator	Beskrivelse	Rapportering i årsrapport 2021	Bærekraftsmål (SDG)
<b>Organisasjonen og dens rapporteringspraksis</b>			
2-1	Detaljer om organisasjonen	«1.2 Om oss», s. 8-9	
2-2	Enheter inkludert i organisasjonens bærekraftsrapportering	«Om denne rapporten», s. 3	
2-3	Rapporteringsperiode, hyppighet og kontaktperson	2022, årlig, <a href="mailto:kristoffer.grov@anlegg-ost.no">kristoffer.grov@anlegg-ost.no</a> «Om denne rapporten», s. 3	
2-4	Endring av historiske data fra tidligere rapporter	«Om denne rapporten», s. 3	
2-5	Ekstern revisjon	Har ikke blitt utført ekstern revisjon «Om denne rapporten», s. 3	
<b>Aktiviteter og ansatte</b>			<b>SDG 5, 8 og 17</b>
2-6	Aktiviteter, verdikjede og andre forretningsforbindelser	Kap. «1.2 Om oss», s. 8-9, «Tilbakeblikk 2021», s. 10-13, og «3.6 Ansvarlig leverandørkjede», s. 59-61	
2-7	Ansatte	Kap. «3.4 Mangfold og like muligheter», s. 46-48	
2-8	Arbeidere som ikke er ansatte	Kap. «3.4 Mangfold og like muligheter», s. 46-48	
<b>Styring</b>			<b>SDG 8</b>
2-9	Styringsstruktur og sammensetning	Kap. «1.5 Ledelse», s. 16	
2-10	Nominering og utvelgelse av øverste beslutningsorgan	Kap. «1.5 Ledelse», s. 16	
2-11	Informasjon om styreleder	Kap. «1.5 Ledelse», s. 16	
2-12	Styrets og konsernledelsens oversikt over håndteringen av organisasjonens påvirkning	Kap. «1.5 Ledelse», s. 16, og «2.1 Oppfølging av bærekraft i GG», s. 21	
2-13	Delegering av ansvar for å håndtere organisasjonens påvirkning	Kap. «1.5 Ledelse», s. 16, og «2.1 Oppfølging av bærekraft i GG», s. 21	
2-14	Styrets godkjenning av bærekraftsrapportering	Dette er vår andre bærekraftsrapport, og årets rapport er godkjent av konsernledelsen og konsernsjef. Årets rapport er også godkjent av CFO i GG.	
2-15	Interessekonflikter	Kap. «1.5 Ledelse», s. 16	
2-16	Kommunikasjon av kritiske hensyn til styret	Kap. «1.5 Ledelse», s. 16, og «3.5 Forretningsetikk og antikorrupsjon», s. 57	
2-17	Styrets samlede kunnskap om bærekraftstrategien	Kap. «1.5 Ledelse», s. 16	
2-18	Evaluering av styrets ytelse	Kap. «1.5 Ledelse», s. 16	
2-19	Retningslinjer for godtgjørelse	Kap. «1.5 Ledelse», s. 16	
2-20	Proessen rundt å fastsette godtgjørelse	Kap. «1.5 Ledelse», s. 16	
2-21	Årlige totale kompensasjonsforhold	Kap. «1.5 Ledelse», s. 16	



Strategiutforming og -utførelse			SDG 8 og 17
2-22	Uttalelse om bærekraftsstrategi	Kap. «1.1 Hilsen fra konsernsjef», s. 6, og «2.2 Bærekraftsstrategi», s. 22-25	
2-23	Bedriftens retningslinjer	Kap. «3.5 Forretningsetikk og antikorrupsjon», s. 57	
2-24	Innarbeidelse av bedriftens retningslinjer	Kap. «3.5 Forretningsetikk og antikorrupsjon», s. 57	
2-25	Klageordninger og prosessen for å utbedre negativ påvirkning	Kap. «3.5 Forretningsetikk og antikorrupsjon», s.57	
2-26	Varslinger og andre ordninger for å søke råd og sende bekymringsmeldinger	Kap. «3.5 Forretningsetikk og antikorrupsjon», s. 57	
2-27	Etterlevelse av lover og reguleringer	Kap. «3.5 Forretningsetikk og antikorrupsjon», s.57	
2-28	Medlemskap i bransjeorganisasjoner eller andre sammenslutninger	Kap. «2.3 Interessentdialog», s. 26, og «Klima- og miljøpåvirkning», s. 37	
Interessenter			SDG 17
2-29	Tilnærming til interessentdialog	Kap. «2.3 Interessentdialog», s. 26, og «Slik prioriterer vi vårt bærekraftsarbeid», s. 28	
2-30	Tariffavtaler	Kap. «3.4 Mangfold og like muligheter», s. 49	
GRI 3: VESENTLIGE TEMA			
3-1	Prosess for å fastslå vesentlige tema	Kap. «3 Vesentlige temaer innen bærekraft», s. 28	
3-2	Liste over vesentlige tema	Kap. «3 Vesentlige temaer innen bærekraft», s. 28	
Helse og sikkerhet			SDG 5 og 8
3-3	Håndtering av vesentlige tema	Kap. «3.1 Helse og sikkerhet», s. 29-31	
403-1	Ledelsessystem for arbeidsmiljø og sikkerhet 2018	Kap. «3.1 Helse og sikkerhet», s. 29-31	
403-2	Fareidentifikasjon, risikovurdering og hendelsesundersøkelse 2018		
403-3	Bedriftshelsetjenester 2018		
403-4	Arbeidstakermedvirkning, konsultasjon og kommunikasjon om helse og sikkerhet på arbeidsplassen 2018		
403-5	Opplæring om arbeidshelse og sikkerhet 2018		
403-6	Fremme arbeidstakers helse 2018		
403-7	Forebygging og redusering av helse- og sikkerhetspåvirkninger 2018		
403-8	Arbeidstakere dekket av et styringssystem for arbeidshelse og sikkerhet 2018		
403-9	Arbeidsrelaterte skader 2018		
403-10	Arbeidsrelatert dårlig helse 2018		
Kvalitet			SDG 8
3-3	Håndtering av vesentlige tema	Kap. «3.2 Kvalitet», s. 32-35	
GG-1 Kvalitet	Kvalitetskostnad	Kap. «3.2 Kvalitet», s. 33-35	



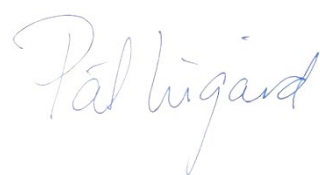
Klima- og miljøpåvirkning			SDG 12 og 13
3-3	Håndtering av vesentlige tema	Kap. «3.3 Klima- og miljøpåvirkning», s. 37-44	
304-1	Driftsområder eid, leid, administrert i eller ved siden av verneområder og områder med høy biologisk mangfoldsverdi utenfor verneområder 2016	Kap. «3.3 Klima- og miljøpåvirkning», s. 37-38	
304-2	Betydelig innvirkning av aktiviteter, produkter og tjenester på biologisk mangfold 2016		
304-3	Habitater beskyttet eller restaurert 2016		
304-4	IUCN rødlistearter og nasjonal vernlistearter med habitater i områder påvirket av driften 2016		
305-1	Direkte utslipp av klimagasser (Scope 1) 2016	Kap. «3.3 Klima- og miljøpåvirkning», s. 39-43	
305-2	Indirekte utslipp av klimagasser knyttet til energiforbruk (Scope 2) 2016		
305-3	Andre indirekte utslipp av klimagasser (Scope 3) 2016		
305-4	Intensitet på klimagassutslipp 2016		
305-5	Reduksjon på klimagasser 2016		
305-6	Utslipp av gasser som skader ozonlaget 2016	Ikke relevant	
305-7	Nitrogenoksider (NOx), svoveloksider (SOx) og andre signifikante utslipp til luft 2016	Ikke relevant	
306-3	Avfall generert	Kap. «3.3 Klima- og miljøpåvirkning», s. 44	
Mangfold og like muligheter			SDG 5 og 8
3-3	Håndtering av vesentlige tema	Kap. «3.4 Mangfold og like muligheter», s. 45-56	
405-1	Kjønns sammensetning i styrende organer og ledelsen 2016	Kap. «3.4 Mangfold og like muligheter», s. 46-48	
405-2	Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner 2016	Kap. «3.4 Mangfold og like muligheter», s. 49-50	
406-1	Antall tilfeller av diskriminering og korrigerende tiltak som er iverksatt 2016	Kap. «3.4 Mangfold og like muligheter», s. 52-56	
Forretningsetikk og antikorrupsjon			SDG 8
3-3	Håndtering av vesentlige tema	Kap. «3.5 Forretningsetikk og antikorrupsjon», s. 57	
205-1	Aktivitet som er risikovurdert for antikorrupsjon 2016	Kap. «3.5 Forretningsetikk og antikorrupsjon», s. 57	
205-2	Kommunikasjon og opplæring om retningslinjer og prosedyrer knyttet til antikorrupsjon 2016		
205-3	Bekreftede tilfeller av korrupsjon og korrigerende tiltak 2016		
Ansvarlig leverandørkjede			SDG 5, 8, 12, 13, 17
3-3	Håndtering av vesentlige tema	Kap. «3.6 Ansvarlig leverandørkjede», s. 59-61	
308-1	Nye leverandører som er vurdert opp mot miljøkriterier 2016	Kap. «3.6 Ansvarlig leverandørkjede», s. 59-61	
308-2	Negativ påvirkning på miljø i leverandørkjeden og iverksatte tiltak 2016		
414-1	Nye leverandører som er vurdert opp sosiale kriterier 2016	Kap. «3.6 Ansvarlig leverandørkjede», s. 59-61	
414-2	Negativ påvirkning på sosiale forhold i leverandørkjeden og iverksatte tiltak 2016		



## 4.2 Styrets signatur



Pål Tajet  
Styrets leder



Pål Ligård  
Styremedlem



Liv Gjermundshaug Thoresen  
Styremedlem



Trond Musdalslien  
Styremedlem



Ole Gjermundshaug  
Styremedlem



Hans Bjørnstad  
Styremedlem





Jaren 207,2 moh.

GJERMUNDSHAUG





**GJERMUNDSHAUG GRUPPEN**

Tlf: +47 62 48 72 77

E-post: [firma@gjermundshaug.no](mailto:firma@gjermundshaug.no)

**GJERMUNDSHAUG**

**Anlegg Øst**  
Entreprenør

**FS BETONG**  
– på trygg grunn