

Bærekraftsrapport

H.I. Giørtz Sønner AS - 2023



H.I. Giørtz Sønner AS og bærekraft

Forord administrerende direktør

H.I. Giørtz har en ambisjon om å bli bærekraftig og klimanøytral. Det betyr at vi skal ha fokus på energieffektiviserende tiltak, ressursutnyttelse, være en inkluderende og attraktiv arbeidsplass og være en bidragsyter i lokalsamfunnet.

Strategisk arbeid med bærekraft er en del av å være en ansvarlig bedrift, og er samtidig en driver for lønnsomhet og vekst. Bærekraft handler om mye mer enn å redusere negativ påvirkning. Bærekraft handler også om innovasjon, inkludering, verdiskapning og risikostyring. Bærekraft er konkurransekraft.

Bærekraftrapporten skal ikke bare være en beretning om vår progresjon for å nå våre mål, men skal også være et oppslagsverk og inspirasjonskilde for ansatte og samarbeidspartnere. Rapporten skal fortelle hva vi faktisk gjennomfører, hva vi planlegger å gjøre og beskrive hva vi som bedrift står for.



«Vi skal utøve vår virksomhet miljøbevisst og ressurseffektivt med fokus på god kvalitet, trygg mat, lave klimautslipp og bærekraftig utvikling»

Status 2023 på utvalgte mål

1

Antall fossilfri lastebil (elektrisk). Ytterligere fire i bestilling som skulle levers 2023 men som er forsinket.

109

H.I. Giørtz skal være en lærende organisasjon som skaper gode forutsetninger for læring hos våre medarbeidere. For å stimulere til kontinuerlig læring måler vi læringsarenaer.

676

Antall avvik og forbedringsforslag meldt i Better. Stort engasjement som sikrer kontinuerlig forbedring innen områdene kvalitet, miljø, HMS og matvaretrygghet.

59%

Andel butikker som er sorterer ut matavfall (MSR – matavfall som ressurs) H.I. Giørtz startet opp innhenting av matavfall fra butikkene. Matavfallet blir samlet på vår miljøstasjon og sendt til et biogassanlegg ved Mjøsa.



Vi valgt ut syv av FN's bærekraftsmål og har følgende satsingsområde:



TRYGG MAT MED GOD KVALITET

- ✓ Vi sikrer trygg mat gjennom aktiv bruk av HACCP beslutnings tre og risikoanalyse
- ✓ Gjennom våre IT system har vi god sporbarhet gjennom hele verdikjeden
- ✓ Kvalitet og matvaresikkerhet blir ivaretatt gjennom aktiv bruk av sertifiseringer

HVORDAN

- ✓ Opplæring og kurs HACCP
- ✓ Opplæring og kurs tilbaketrekking
- ✓ Gjennomført forprosjekter IT – OMS og TMS
- ✓ Avvikssystem



VI ER RESSURSEFFEKTIVE OG TAR HENSYN TIL MILJØET

- ✓ Vi sikrer at avfall blir benyttet høyest opp i avfallshierarkiet
- ✓ Vi benytter emballasje som gir lave miljøbelastninger
- ✓ Vi sikrer høy ressurseffektivitet ved nybygg/utvidelser av eksisterende bygningsmasse
- ✓ Vi tar hensyn til miljøforhold i verdikjeden vår

HVORDAN

- ✓ Klimaregnskap
- ✓ Avfallssortering
- ✓ Energioppfølging
- ✓ EL lastebil og Euro 6 bilpark



MENNESKER OG MANGFOLD

- ✓ Våre ansatte har gode arbeidsforhold og muligheter for utvikling
- ✓ Vi ivaretar integrering og mangfold
- ✓ Vi sikrer lik lønn for likt arbeid, likestilling mellom kjønn og et godt læringsmiljø
- ✓ Vi ivaretar sosiale forhold i verdikjeden vår

HVORDAN

- ✓ Måler tilfredshet ansatte
- ✓ Forebyggende arbeid sykefravær og ulykker
- ✓ Kontinuerlig læring
- ✓ Bidrar til ungdom med hull i CVen

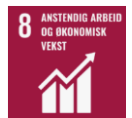


VI ER EN AKTIV OG POSITIV BIDRAGSYTER I LOKALSAMFUNNET

- ✓ Vi er den ledende tilbyder av lokalmat
- ✓ Vi er en aktiv bidragsyter i lokalmiljøet
- ✓ Vi er partner i Ålesund Fremtidslab (United Future Lab Norway, U4SSCip)

HVORDAN

- ✓ Ukentlig støtte til Suppebilen og andre
- ✓ Redusere matavvinn
- ✓ Samarbeid med profilhus



EN BÆREKRAFTIG VERDIKJEDE

Gjennom arbeidet med en bærekraftig verdikjede bidrar vi sammen med Norgesgruppen og ASKO til å ivareta rettighetene til arbeidere, redusere belastningene på klima, miljø og ressurser. Vi vil bidra til et mer bærekraftig jordbruk og sikre velferden for dyr til lands og i vannet. I sum vil vi gjøre produksjon og forbruk mer bærekraftig.





Våre mål

H.I. Giørtz har arbeidet med bærekraft i mange år. Det første miljøprogrammet som bedriften hadde var for perioden 2008-2014. I 2023 har vi opprettet et tverrfaglig HIG bærekraftsforum. Dette forumet har revidert strategien gjeldende for perioden 2023-2030. Det er også gjennomført en utvidet vesentlighetsanalyse der bedriftens klimamulighet og risikoeer blir bedre kartlagt.

Gjennom årlig bærekraftsrapport ønsker vi å få frem alt det gode arbeidet vi gjør, samt synliggjøre ambisjoner for fremtiden.

Våre overordnede mål (se bilde 12):

Miljø (E)

- Redusere utslipp
- Redusere emballasje og avfall
- Redusere matsvinn

Sosiale forhold (S)

- Godt arbeidsmiljø
- Kompetanseutvikling
- Mangfold og likestilling

Selskapsstyring (G)

- Solide resultat
- Pådriver for bærekraftig samarbeid og utvikling
- Etske retningslinjer, varslingsordning og nulltoleranse mot korrupsjon



Miljø

Vår overordnede hensikt med kvalitets- og miljøstyring er at alle ansatte skal samarbeide om å nå felles mål uttalt i selskapets forretningsidé og visjon.

Vi skal benytte systemene til kontinuerlig forbedring innen alle funksjoner i selskapene.

Målet med selskapets policy er å sikre lønnsomhet og styrking av konkurranseevnen for selskapet, samt sørge for en måloppnåelse av våre kunders forventninger til god kvalitet med minimal miljøpåvirkning.

Ledelsens forplikter seg til å benytte kvalitets- og miljøsystemet til å jobbe med kontinuerlig forbedring av prosessene og arbeidsoperasjonene.

H.I. Giørtz ble ISO 14001 sertifisert i 2016.

For oss er de største direkte utslippene knyttet til drivstoff forbruk og avfall knyttet til distribusjon av matvarer. I klimaregnskapet for 2023 hadde vi en reduksjon av CO₂e tilsvarende 1,7%. Største bidragsyter er første elektriske lastebil som har vært i drift hele året.





Redusere utslipp

Vi har en bilpark bestående av 4 semier, 11 vogntog og 3 single biler. I snitt har vi bilene i 7-8 år før vi skifter de ut. I 2023 var en milepæl for H.I. Giørtz da den første EL lastebilen ble satt i ordinær drift. Øvrige biler som går i daglig drift har EURO 6 motorer. Vi har pr 31.12 en reservebil som er EURO 5.

For å redusere vårt dieselforbruk måler vi alle sjåførene i henhold til Scania sin fleet manager. Ut fra sjåførens kjøring blir de rangert fra A-E sjåfør (der A er best). Alle våre sjåførere har en kjørestil som er rangert på den øverste delen av skalaen.

Måling av bilenes fyllingsgrad både i antall paller (PPL) og m3 gir oss reduksjon i antall km og dieselforbruk. For 2023 hadde vi en fyllingsgrad (PPL) på 88,5 %.



Redusere emballasje og avfall

I samarbeid med NorgesGruppen sine butikker ble det i 2010 etablert et kildesorteringskonsept som vi kaller KING (Kildesortering i NorgesGruppen). Butikker og kunder i serveringsmarkedet sender kildesortert emballasjemateriell i retur med H.I. Giørtz sine distribusjonsbiler.

Avfallet som sorteres inngår i vår sirkulærøkonomi hvor f.eks. pappen blir ny emballasjekartong som kommer tilbake til verdikjeden via våre leverandører og plast blir til plastposer i våre butikker.

Vi håndterer ca 3000 tonn papp og 150 tonn plast årlig på vår miljøstasjon.

H.I. Giørtz har en sorteringsgrad på avfall på 98%.



Redusere svinn

Kasting av mat er en stor kilde til klimautslipp. H.I. Giørtz har en rekke iverksatte tiltak for å redusere at matavfall oppstår i vår verdikjede. Vårt viktigste verktøy er god kompetanse i avdeling innkjøp og drift for å håndtere datorullering på lageret. Samt gode systemer for å følge opp dette.

Det meste av avfallet er en ressurs og råvare som vi i samarbeid med kundene søker å utnytte på best mulig måte. Gjennom dette fokuset innførte vi MRS (matavfall som ressurs) i 2023. Dette medfører at over 100 tonn matavfall som tidligere gikk til forbrenning nå blir biogass til drivstoff.

H.I. Giørtz støtter Suppebilen i Ålesund ukentlig med trygg mat. Suppebilen hjelper de i lokalmiljøet i Ålesund som står i en vanskelig situasjon. Også andre veldedige organisasjoner får donasjoner i form av mat.



Klimaregnskap 2019 - 2023

	Område	Utslippskilde	Enhet	Mengder					GWP	2019 (basis)	2020	2021	2022	2023
				2019	2020	2021	2022	2023						
Totalt									1346,0	1358,3	1778,6	1727,5	1698,8	
Scope 1									1097,8	1094,2	1090,0	1099,2	1053,3	
	Transport egen	Fossilt drivstoff	1000 liter	385,2	383,9	382,5	385,7	369,6	2,85	1097,8	1094,2	1090,0	1099,2	1053,3
Scope 2									248,2	256,6	263,2	254,9	258,1	
	Strøm	Strøm fra nett - bygg	MWh	3102,6	3208,0	3289,7	3186,1	3114,3	0,08	248,2	256,6	263,2	254,9	249,1
		Strøm fra nett - lastebil	MWh					34,7		0,08				2,8
	Strøm fra nett - firmabil	MWh					77,3		0,08				6,2	
Scope 3									0,0	7,5	425,5	373,4	387,4	
	Transport innleid	Fossilt drivstoff	1000 liter		2,6	14,6	14,6	14,4	2,85		7,5	41,7	41,7	41,0
	Avfall	Restavfall	Tonn			115,7	61,5	59,3		1,40		161,9	86,2	83,0
		-gjenvinning (fjernvarme)				115,7	61,5	59,3		0,27		31,2	16,6	16,0
		Matavfall	Tonn							1,81		0,0	0,0	0,0
		-gjenvinning biogass								-0,16		0,0	0,0	0,0
		Papp	Tonn			165,5	223,4	165,7		0,79		130,7	176,5	130,9
		-gjenvinning				165,5	223,4	165,7		-0,14		-23,2	-31,3	-23,2
		Plast	Tonn			49,3	36,6	89,9		2,22		109,5	81,4	199,5
		-gjenvinning				49,3	36,6	89,9		-0,94		-46,4	-34,4	-84,5
Glass/metall					18,8	34,6	23,2		1,16		21,8	40,2	26,9	
-gjenvinning		Tonn			18,8	34,6	23,2		-0,10		-1,9	-3,5	-2,3	
Øvrig avfall*					4,9	7,1	1,0		sammensatt					
	-gjenvinning	Tonn							sammensatt					

* Trevirke

Sosiale forhold

En av våre fire strategiske målsetninger er å ha en attraktiv arbeidsplass. Vi tror dette tiltrekker, utvikler og beholder de beste folkene. Vårt arbeidsmiljø skal preges av engasjement, trivsel, trygghet og samhandling.

Graden av trivsel males årlig gjennom twTEAMWORK sitt webverktøy LedMed. Dette er en undersøkelse som fokuserer på samspillet mellom leder, medarbeider og teamet. Mange avdelinger ligger godt opp mot målsatt nivå.

Kompetanse og utvikling

Vi er opptatt av kompetanseutvikling for våre medarbeidere. H.I. Giørtz står foran endringer knyttet til automatisering og nye IT system. Det er derfor en ser at det må etableres ulike læringsarenaer for å løfte kompetansen i organisasjonen. Her vil vi løfte den erfaringsbaserte kunnskapen gjennom minst 100 ulike læringsarenaer pr år.

Det er også målsatt at vi i samarbeid med tillitsvalgte skal søke å utvikle kompetansen og øke andel av medarbeidere som tar fagbrev innen logistikkfaget. I 2023 var det 8 medarbeidere som tok fagbrev og andelen i drift ligger på 36% av heltidsansatte.

HI Giørtz er godkjent lærebedrift for yrkessjåfør-faget og logistikkfaget. Målet er å rekruttere inn 2 nye lærlinger hver høst. Pr 31.12 har vi 3 lærlinger.

Like muligheter for alle

Vi er opptatt av rekruttering og like muligheter for alle. Dette gjennom at alle ledige stillinger hos H.I. Giørtz blir utlyst internt, likestilling mellom kjønnene og skape muligheter for mennesker som faller utenfor arbeidslivet gjennom arbeidstrening. HI Giørtz målsetter at 40 prosent kvinnelige ledere på alle nivå innen 2026 og jobber systematisk for å nå målet gjennom bevisst rekruttering og gode system for langsiktig lederutvikling. Andelen kvinner i ledende stillinger i 2023 er 41 prosent.

Gjennom samarbeid med ungdomsteamet i NAV har vi et program vi kaller NAV Tinder. Dette gir ungdom som står utenfor arbeidslivet eller skole en mulighet til en ny start. Over 50% av kandidatene som har praksisplass hos oss lykkes med å få tilbud om en fast stilling hos oss. For H.I. Giørtz har samarbeidet så langt gitt mange gode og lojale medarbeidere. Medarbeidere som ønsker å bidra og som stolt sørger for at kundene våre har dagligvarer å tilby sine kunder.



Likestilling (aktivitets- og redegjøringsplikt)

Faktisk tilstand for rapporteringsåret 2023

Kjønnsbalanse

Kjønnsfordelingen viser at vi har en overvekt av menn. Den høye andelen menn er normalt for engrosvirksomhet. Andel av kvinner har økt de siste årene og er et fokusområde i forbindelse med rekruttering.

Selskapet har som målsetting å rekruttere flere kvinner i lederstillinger med personalansvar. I 2023 hadde vi en kvinneandel på 43 % i disse lederstillingene. Vi arbeider også aktivt med å få rekruttert kvinnelige sjåførere. Dette arbeidet er krevende da det er stor mangel på kvinnelige sjåførere til distribusjon i Norge.

H.J. Giørtz Søner AS	Kvinne	% kvinne	Mann	% mann	Totalsum
Hele Selskapet	35	33,9 %	182	66,7 %	217
Ledere med personalansvar	9	42,9 %	12	57,1 %	21

Turnover

Turnover 2023	Kvinner	Menn	Totalt
Ansatte som begynner	6	31	37
Ansatte som slutter	10	36	46

Deltid

Selskapet har en stor andel av unge arbeidstakere som kombinerer deltidsstillingen med skole og studier, samt økte stillingsandeler i forbindelse med ferieavvikling. Det vises i tabell

Aldersgruppe	18 til 19 år	20 til 29 år	30 til 39 år	40 til 49 år	50 til 59 år	60 til 69 år	Totalsum
Heltid/Deltid							
Deltid	20	41	3	3	3	70	
Heltid	2	28	35	40	31	12	148
Totalsum	22	69	35	43	34	15	218

Ufrivillig deltid

Kartlegging av ufrivillig deltid ble gjennomført som en spørreundersøkelse gjennomført i november 2023. Mottakere var alle faste ansatte med stillingsprosent under 90 prosent. 38 ansatte mottok undersøkelsen og svarprosenten ble 71 %.

Spørsmålene som ble sendt skulle gi oss svar på andelen som ønsket, og er tilgjengelig for å kunne jobbe mer. Samt andre forhold rundt medarbeiders arbeidssituasjon som kan gi innsikt og nytte i vårt videre arbeid.

Kartleggingen gjennomføres annet hvert år.

Ufrivillig deltid 2023.	Antall mottakere	Kvinne	Mann	Svarprosent	Antall UD kvinne	Andel kvinne	Antall UD mann	Andel mann	Andel UD totalt
	38	6	21	71%	1	3%	8	4,3%	4,0%

Midlertidig ansatte

Selskapet har en liten andel av midlertidig ansatte. Variasjon i arbeidsmengde løses ved å ha flere deltidsansatte. Selskapet har en stor andel av unge arbeidstakere som kombinerer deltidsstillingen med skole og studier, samt økte stillingsandeler i forbindelse med ferieavvikling.

Foreldrepermisjon

Selskapet har fleksible arbeidsordninger som skal bidra til å tilrettelegge for at alle har mulighet til å ta ut permisjon. Vi har rollemodeller i alle stillingskategorier som bidrar til å fremme dette. Det er også tilrettelagt for at det skal være god dekning på alle arbeidsoppgaver slik at det skal være enkelt for den enkelte medarbeider å planlegge permisjon.

Foreldrepermisjon	Kvinner	Menn	Totalt
Antall ansatte	2	4	6
Antall uker	78	53	131

Likestilling – Vårt arbeid

Vårt arbeid for likestilling og ikke-diskriminering

Som en del av vår forretningside inngår mål om at vi skal være en attraktiv arbeidsplass og stimulere til fysisk aktivitet og sunnere livsstil, mangfold, initiativ, åpenhet, ansvarsbevissthet, lojalitet, endringsvilje og selvstendighet. Vi har et overordnet mål om å være en attraktiv arbeidsplass som blant annet betyr at vi skal sikre rekruttering av nødvendige ressurser og kompetanse.

I våre ledelsesprinsipper er det illustrert hva vi som ledere og medarbeidere i H.I. Giørtz skal vektlegge i utøvelsen av vårt leder- og medarbeiderskap, hvilke holdninger vi vil dyrke og hvilke grenser vi vil sette. Respekt for hverandre mellom kjønn, ulike nasjonaliteter og ulike kulturer er en viktig del av våre ledelsesprinsipper. H.I. Giørtz involverer alle ansatte i sitt målarbeid. Vi har faste læringsarena og møteplasser der alle ansatte blir involvert i vårt arbeid for bl.a. å bygge en felles forståelse av selskaps mål, verdier og veivalg.

H.I. Giørtz oppfordrer enhver arbeidstaker til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Personalhåndbok, varslingsrutiner og varslingsplakat med informasjon om retningslinjer for varsling er tilgjengelig for ansatte på intranett og fysiske oppslagstavler. Alle varsler behandles konfidensielt og varslet kan også bli sendt direkte til uavhengig tredjepart i tilfeller hvor ansatt/innleid ønsker full anonymitet. Uavhengig tredjepart tar imot varslet på vegne av H.I. Giørtz og gir råd om videre oppfølging. Dette bidrar til godt vern av den som varsler og habilitet i håndteringen.

Rekruttering og mangfold

Alle rekrutteringer skal i henhold til selskaps retningslinjer annonseres internt og gjøres lett tilgjengelig for ansatte. Rekrutteringsprosessen inneholder ulike type tester og utvalgsriterier for å finne best kvalifiserte kandidater. Selskapet har i sitt Målbilde at andel kvinner som mellomledere skal være over 40 %. Vi er bevisste på å fremheve mangfold i vår bruk av bilder i sosiale medier og andre kanaler der H.I. Giørtz er representert.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lagermedarbeidere og sjåfører, som utgjør en stor andel av selskaps ansatte, avlønnes i henhold til gjeldende tariffavtale «Grossistoverenskomsten Virke/Fellesforbundet». Tariffavtalene er å anse som kjønnsnøytrale. For øvrige områder blir lønnskartlegging ivarettatt av nøytrale funksjoner, og reguleringer vedrørende lønns- og arbeidsvilkår skal godkjennes av leders leder.

	Snitt Kvinner	Snitt Menn	Andel kvinneløn
H.I. Giørtz Spønner AS Hele Selskapet	612120	532780	115 %

Tilrettelegging

Det jobbes kontinuerlig i selskapet med tilrettelegging av arbeidssituasjon for sårbare grupper. Samarbeid med lokalt NAV-kontor muliggjorde i 2023 1 arbeidstreningsplasser. Selskapet har etablert egne samarbeidsfora med NAV med det mål å bidra til at ungdom med hull i CV skal kunne få arbeidstrening. Populært kalt NAV Tinder.

Utviklingsmuligheter

Kontinuerlig forbedring og kompetanseutvikling er avgjørende for selskaps løpende verdiskaping. H.I. Giørtz har utviklet et eget kartleggingssystem på kompetanse. Dette bidrar til at vi kan planlegge kompetanseheving på en god måte i selskapet.

Hi Giørtz skal være en lærende organisasjon som skaper gode forutsetninger for læring hos medarbeidere, og vi skal være en viktig lærings- og utviklingsarena.

Gjennom både eksterne og interne læringsarenaer skal vi ha fokus på individuell læring og utvikling for den enkelte medarbeider, men også kollektiv læring og organisasjonsutvikling.

I 2023 gjennomførte vi 110 læringsarenaer imot 89 i 2022. I tillegg kommer ordinære kurs.

Forfremmelse

H.I. Giørtz arbeider aktivt for å utvikle medarbeiderne med tanke på å kunne få andre oppgaver i selskapet. Lederstillinger utlyses både internt og eksternt. Alle interne søkere innkalles til samtale i forbindelse med slike rekrutteringer.

Selskapet deltar på næringsforeningens utviklingsprogram for unge ledere «Talent Sunnmøre».

Fleksibel arbeidstid

Innenfor rammene som ivaretar selskaps arbeidskapasitetsbehov gis ansatte mulighet til fleksibilitet som er nødvendig i ulike livsfaser.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Selskapet vil gjennomgå resultater av ulike kartlegginger og iverksette tiltak i det løpende likestillingsarbeidet.

Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet (HMS)

For å skape et godt og trygt arbeidsmiljø krevet et systematisk og kontinuerlig HMS-arbeid. I dette ligger evne til å prioritere, sette klare mål, utarbeide handlingsplaner, innføre retningslinjer og stille krav til rapportering.

Risikovurdering, avvikshåndtering og vernerunder danner grunnlag for å dokumentere det systematiske HMS-arbeidet.

H.I. Giørtz Sønner AS har sertifisering i henhold til: NS-EN ISO 14001:2015, NS-EN ISO 22000:2018 og NS-EN ISO 45001:2018. Vi er tilknyttet ASKO sitt revisjonsprogram som inkluderer både interne og eksterne revisjoner.

For å unngå skader så skal alle som jobber for H.I. Giørtz Sønner AS være kjent med risiko i arbeidsoperasjonene de utfører og være i stand til å vurdere og håndtere denne risikoen. I 2023 er det gjennomført en gjennomgang med alle avdelinger og den risikoen som er knyttet til arbeidet som utføres i avdelingen. Dette som et ledd i å lage korte opplæringsvideoer pr prosess i forhold til ergonomi. Dette arbeidet startet i 2023 og blir slutført i 2024. Hensikten med opplæringsvideoene er å bruke til opplæring av nye ansatte, repetisjon for øvrig ansatte og som et tiltak når en jobber med tilrettelegging av arbeid.

Alle ansatte har tilgang til informasjonen som rapporteres. Dette gjennom regelmessige tavlemøter, avdelingsmøter, allmøter og informasjon på skjermer.

Rapporteringsgraden i Better er samlet sett god, men det er rom for forbedring innenfor HMS.

Det har i 2023 vært jobbet med rotårsaksanalyser knyttet til HMS hendelser. Her har 5 hvorfor blitt brukt som verktøy for å komme til roten av hendelsen.

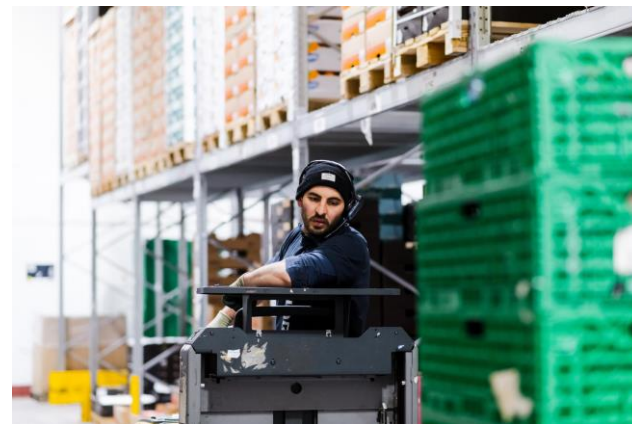
HMS dagen ble arrangert for tredje gang. Årets fokusområde var psykisk helse og målsetning var å sette søkelyset på hvordan alle kan bidra for å skape et godt arbeidsmiljø der alle opplever psykologisk trygghet. Dagen var satt sammen av ulike aktiviteter som alle avdelingene fikk delta på. Dagen var et samarbeid med vernetjenesten, bedriftshelsetjenesten og NAV.

Vår holdning er at alle uønskede hendelser kan unngås. Å fremme sunne holdninger, og utvikle en god Helse-, Arbeidsmiljø- og Sikkerhetskultur er viktig for å nå våre mål.

2023 Nøkkeltall HMS HI Giørtz Sønner AS

Områder	2019	2020	2021	2022	2023
Sykefravær, totalt	7,0%	6,7%	8,0%	8,4%	8,1%
Korttid	3,5%	3,6%	3,8%	4,7%	3,8%
Langtid	3,5%	3,1%	4,2%	3,7%	4,3%
Medarbeidersamtaler	100%	100%	90%	100%	100%
Medarbeiderundersøkelse - totalindeks	49	53	54	73*	74
Ulykker med fravær	2	2	1	7	1
H1	7,4	7,3	3,8	26,68	3,8
RUH, HMS relatert	58	78	66	74	121
AMU møter	4	6	4	4	4
Samling for verneombud	2	2	2	2	2
Vernerunder	2	2	1	4	8
SJA (sikkerjobbanalyse)	5	4	7	15	5

* Ny type måling med annen skala



Selskapsstyring

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

Vår selskapsledelse og eierstyring baserer seg på vårt verdigrunnlag «pågangsmot, lagspill, kunden i fokus og dyktighet» og våre etiske retningslinjer. Strategien med kontinuerlig forbedring gjør at selskapet når sine mål og ambisjoner, og bidrar til bærekraftig utvikling.

H.I. Giørtz har styringsdokumenter som beskriver prinsipper for hvordan virksomheten skal drives. I tillegg til disse styringsdokumentene, publiserer vi årlig en års- og bærekraftsrapport som dokumenterer våre aktiviteter og resultater og viser hvordan vi arbeider med miljø, hvordan vi tar sosialt og samfunnmessig ansvar og hvordan vår virksomhetsstyring utøves.

Vårt mål er å bli enda bedre, hver dag. Dette gjennom strategien kontinuerlig forbedring.

Vi er sertifisert etter ISO 14001, 45001 og FSSC 22000. Våre kunder skal være trygge på at de tjenester og produkt vi leverer er av høy kvalitet.

Vi er opptatt av bærekraftige og langsiktig forhold til kundene våre, og skal derfor ha god dialog med dem.

Vi lever av våre kunders suksess, med kunden i fokus ivaretar vi også egen langsiktige suksess.

Våre kunder er avhengige av vår evne til å levere som forventet til riktig tid og sted, med riktig vare, mengde og kvalitet. Med kunden i fokus ivaretas samhandling gjennom hele verdikjeden noe som gir bedre konkurransekraft for alle parter.



Åpenhetsloven

Våre kunder skal være trygge på at varene de bestiller hos H.I. Giørtz stammer fra verdikjeder som respekter menneskerettigheter og sørger for anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven pålegger oss å

- Gjennomføre aktsomhetsvurderinger
- Publisere en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger
- vise hvordan H.I. Giørtz sikrer at menneske- og arbeidstakerrettigheter i våre verdikjeder blir ivaretatt

H.I. Giørtz har ansvaret for å etterleve disse punktene og gjennomfører regelmessige risikovurderinger av leverandører selskapet. Vi har definert fire områder som vi ønsket å gå videre med for å sikre at medarbeidere i våre verdikjeder får sine rettigheter oppfylt. De fire områdene var innen bygg og anlegg, håndverkere, renhold og transport. Vi utarbeidet en sjekklister som ble distribuert og gjennomgått i dialog med aktuelle leverandører. Vi hadde en svarprosent på 84, noe som vi anser som akseptabelt. Vi vil i 2024 utvide utvalget slik at vi sjekker alle vesentlige leverandører. En tilsvarende kontroll skal skje i forkant av alle nye avtaler før inngåelse.

Per utgangen av 2023 har vi ikke avdekket noen avvik. Vårt mål i håndtering av menneske- og arbeidstakerrettigheter er at H.I. Giørtz ikke skal ha avvik hos verken leverandører eller hos oss selv. Ved større avtaler involverer vi NorgesGruppen. NorgesGruppen publiserer en felles redegjørelse for alle sine forretningsområder, herunder for produktene H.I. Giørtz selger og distribuerer.



Område	Bærekraftsmål	Mål	Måltall (KPI)	Mål 2030	2023	2022	2021	2020	2016 (basis)	
E	Redusere utslipp	Anskaffelse av fossilfrie lastebiler	%-andel utkjørt m3 med forssilfrie lastebiler	100%	3,3%					
		Reduksjon av CO2 utslipp gjennom ansvarlig kjøring	5% årlig reduksjon av CO2/m3	2,17	2,71	3,31	3,17	3,49	4,45	
		Øke fyllingsgrad biler	0,5% årlig økning av fyllingsgrad (PPL) i bil	90%	88,5%	88,5%	87,8%	86,5%	83,1%	
	Redusere emballasje og avfall	Høy sorteringsgrad eget avfall	Jobbe mot 100% sortering av eget avfall	100%	82%	71%	66%			
		Høy sorteringsgrad i verdikjeden (KINGII)	Jobbe mot 100% sortering av avfall vi henter inn fra verdikjeden	100%	98%	97%	95%	95%	91%	
		Redusere forbruk emballasje	Tonn miljøvederlag pr kolli produsert på eget lager	3,0	3,26	4,64	3,94			
		Bidra til leverandører får tilbakemelding på svak emballasje	Melde avvik i Better	50	0					
	Redusere matsvinn	Redusere matsvinn og tap i verdikjeden	Måle andel matsvinn av omsetning	0,50%	0,89%	0,87%	0,66%	1,19%		
		Utnytte matavfall til biodrivstoff (MSR) i verdikjeden	Antall tonn innhentet matavfall	200	108					
		Bidrag matvarer til veldedige organisasjoner	Antall bæreposer med matvarer til veldedige organisasjoner	5000	5500	6000	5000			
Energi	I samarbeid med profilhusene iverksette tiltak for å redusere ma	Matsvinn og bærekraft som fast punkt på agendaen								
		Kontinuerlig arbeid med små og store ENØK tiltak som gi reduksj	Kilowatt forbruk/m3	12	14,93	15,5	15,36	15,32	18,26	
S	Godt arbeidsmiljø	Lavt sykefravær	Lavere enn bransjen. Statistikk fra SSB fravær i transport og lagring 2021: 6,5%	< 5,9%	8,08%	8,40%	8,00%	6,50%	5,90%	
		Lavt skadefravær	H1 verdi	0	3,8	26,7	3,8	7,3	28,9	
		Medarbeidertilfredshet	Trivselsundersøkelse hver høst samt årlige medarbeidersamtaler*	75	74	73	73			
		Medarbeidertilfredshet	Årlig medarbeidersamtaler på alle nivå	100%	100%	100%				
	Kompetanseutvikling	Involvering og konferering av medarbeidere	Forbedringsforslag meldt via Better eller bruk av QR kode	250	68					
		Interne læringsarenaer	Måle antall læringsarenaer som blir arrangert i avdelingene	150	109	89	15			
		Lærlingandel	Mål om 2 nye lærlinger hver høst		3					
		Formell kompetanseheving fagbrev	10 medarbeidere som tar fagbrev årlig, måle andel	50%	36%	36%	36%	32%	23%	
	Mangfold og likestilling	Sikre trygg mat	Årlig oppfriskning av ferdigheter og kunnskap om HACCP til alle medarbeidere gjennom SX (SurveyXact)	100%	100%	100%				
		Jevn fordeling kvinner og menn i alle deler av organisasjonen	Øke andel kvinner i alle deler av organisasjoen	25% / 75%	18% / 82%	17% / 83%				
Kvinneandel i lederstillinger		Sikre jevn fordeling kvinner og menn	40%	41%	41%	28%				
G	Samfunnsansvar	Arbeid for alle - arbeidstrening pr år	Ungdom med hull CVen som får arbeidstrening	> 3	1	3	3			
		Ufrivillig deltid	Kartlegge annenhvert år andel av medarbeidere ufrivillig deltid	4%	4%		5%			
		Hjørnestensbedrift med lokalt eierskap som spiller en aktiv rolle i å utvikle regionen; som arbeidsgiver, som eiendomsutvikler og som en aktør som støtter opp om frivillige lag og organisasjoner.	Solid driftsresultat				2,80%	2,60%	2,30%	2,30%
	Pådriver for bærekraftig samarbeid og utvikling	Godt dagligvaretilbud til alle i vår region gjennom vår daglig distribusjon til hele distriktet	Solid egenkapitalandel				55,70%	55,10%	53,50%	73%
		Bidra i totalberedskapen gjennom et godt trent industrivern	Måle antall øvelser, trening, opplæring og samarbeidsarenaer	15	15	16	5			
		Ledende i regionen på bærekraft innen 2026	Bærekraft på agendaen i L1, MDI og styremøte							
		Oppfølging av leverandørkjeden i henhold til krav	Måle andel av aksomhetsvurderinger av vesentlige tjenesteleverandører	100%	90%					
	Ærlig og åpen praksis	Enhetlig systemportefølge, TRACE, vil gi oss bedre kontroll på varestrømmen og sporing	Implementere OMS og TMS i løpet av målperioden							
		Sikre godt impelmenterte etiske retningslinjer	Måling gjennom Survey	100%	100%	100%	100%	95%		
		Sikre god kompetanse på alle nivå for å ivareta nulltoleranse kor	Aktivitet annenhvert år i L1, MDI og avdelingene	100%		100%		100%		
	Ha gode og mange rapporteringstall	Antall HMS-rapporter, kvalitetsavvik og forbedringsforslag	750	676	589	548	397			

* I 2021 endret vi type trivselsundersøkelse (ny skala)



Bærekrafts barometer

årlig måling
status 31.12.23

Gjennom vårt system der vi følger opp alle nøkkeltall (KPI) har vi også et bærekrafts barometer. Dette synliggjør status innenfor satsningsområdene og de nøkkeltall (KPI) vi har satt.

TRYGG MAT MED GOD KVALITET

	Mål	Status	
Dokumentasjon avvik i Better (antall pr år)	600	676	◆
HACCP - status ferdigheter og kunnskap	100%	98%	◆
HACCP - årlig oppfriskning ift sommervikarer	100%	100%	◆
HACCP - årlig opplæring og status team HACCP	100%	100%	◆
Tilbaketrekking - håndtert innen frist	100%	100%	◆



- Vi sikrer trygg mat gjennom aktiv bruk av HACCP beslutningstre og risikoanalyse
- Gjennom våre IT system har vi god sporbarhet gjennom hele verdikjeden
- Vi sikrer gode forutsetninger for trygg mat gjennom rett kompetanse i alle ledd
- Kvalitet og matvaresikkerhet blir ivaretatt gjennom aktiv bruk av sertifiseringer, ISO 14001, FSSC 22000 og ISO 45001

EN AKTIV OG POSITIV BIDRAGSYTER I LOKALSAMFUNNET

	Mål	Status	
Antall bæreposer med matvarer veldedige org.	5000	5500	◆
Beredskap - rett kompetanse og nødvendig utstyr	>16	15	●
Leverandørkløring tjenesteleverandører	20	18	●
Redusere matsvinn og tap i verdikjeden	>15%	+10,9%	▼



- Vi er den ledende tilbyder av lokalmat
- Vi er en aktiv bidragsyter i lokalmiljøet gjennom sponing, veldedighet og som støttespillere
- Vi er medlem i Næringsforeningen
- Vi er partner i NEXTDigital (nettverk som skaper møteplasser der medlemmene sammen finner løsninger på digitale utfordringer)



RESSURSEFFEKTIVE OG TAR HENSYN TIL MILJØET

	Mål	Status	
EL lastebil - andel utkjørt m3 med nullutslipp	5%	3,3%	●
Forbruk emballasje (miljøvederlag tonn/ kolli RL)	< 3,95	3,26	◆
Fyllingsgrad bil (PPL)	>86%	88,5%	◆
Kildesortering inkl KING II	>95%	98%	◆
Redusere kilowatt forbruk/m3	15	14,93	◆
Tomgangskjøring	<13 %	12%	◆
Årlig reduksjon CO2 utslipp	>5%	15%	◆



- Vår returtransport reduserer transport fra andre aktører
- Vi sikrer at avfall blir benyttet høyst opp i avfallshierarkiet
- Vi benytter emballasje som gir lave miljøbelastninger



- Vi sikrer høy ressurseffektivitet ved nybygg samt ved utvidelser av eksisterende bygningsmasse
- Vi tar hensyn til miljøforhold i verdikjeden vår

MENNESKER OG MANGFOLD

	Mål	Status	
Arbeid for alle - arbeidstrening pr år	>3	1	▼
Involvering ansatte - antall forberedingsforslag		68	◆
Korttidssykefravær	<3,8%	4%	●
Kvinnandelen i lederstillinger	>40%	41%	◆
Læringsarenaer	>95	109	◆
Læringer (nye pr år)	2	3	◆



- Våre ansatte har gode arbeidsforhold og muligheter for utvikling
- Vi ivaretar integrering og mangfold
- Vi sikrer lik lønn for likt arbeid, likestilling mellom kjønn og et godt læringsmiljø



- Vi ivaretar sosiale forhold i verdikjeden vår





Samfunnsansvar

Som en stor arbeidsgiver så er det viktig for oss å ta del i å skape en sterk og levende region.

Vi støtter en rekke idrettslag og kulturtilbud, i tillegg til ulike initiativ som gjør regionen vår til et godt sted å leve.

- ✓ Vi støtter over 50 lokale idrettslag med midler og materiell
- ✓ Samarbeidspartner til Momentum
- ✓ Hovedsamarbeidspartner AAFK
- ✓ Suppebilen

«Vi skal utøve vår virksomhet miljøbevisst og ressurseffektivt med fokus på god kvalitet, trygg mat, lave klimautslipp og bærekraftig utvikling»

