

Bærekraftsrapport

H.I. Giørtz Sønner AS – 2025



H.I. Giørtz Sønner AS og bærekraft

Forord administrerende direktør – 2025

I H.I. Giørtz har vi en tydelig ambisjon om å være en fremtidsrettet, bærekraftig og ansvarlig virksomhet. Gjennom 2025 har vi fortsatt arbeidet med å redusere vårt klimaavtrykk, bedret ressursutnyttelsen og utvikle en inkluderende og attraktiv arbeidsplass for våre medarbeidere.

Bærekraft er en naturlig del i det å ta ansvar for verdikjeden – det er en integrert del av vår strategi og vår daglige drift. Vi opplever at målrettet arbeid med bærekraft skaper verdi både for kunder, ansatte, samarbeidspartnere og eiere. Gjennom kontinuerlig forbedring, innovasjon og ansvarlige valg styrker vi vår konkurransekraft og legger grunnlaget for videre vekst.

I løpet av året har vi videreført arbeidet med energieffektivisering, redusert svinn og økt fokus på sirkulære løsninger. Samtidig har vi jobbet aktivt med kompetanseutvikling, sikkerhet og trivsel for våre ansatte.

Denne bærekraftsrapporten skal gi et ærlig og tydelig bilde av hvor vi står i dag, hvilke mål vi har satt oss, og hvilke tiltak vi gjennomfører for å nå dem. Rapporten skal også være en kilde til inspirasjon og innsikt for ansatte, kunder og samarbeidspartnere som ønsker å bidra til en mer bærekraftig verdikjede sammen med oss.

Vi er stolte av det vi har oppnådd så langt, men samtidig bevisste på at bærekraftsarbeid handler om langsiktighet og kontinuerlig utvikling..

H.I. Giørtz



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

Status 2025 på utvalgte mål

24%

I 2025 økte lastebilparken fra 4 til 5 som kjører fossilfritt. 24% av alt volum vi kjørte i 2025 var med fossilfrie lastebiler.

158

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.

940

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

68%

Andel butikker som er sorterer ut matavtall (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 matvaretrygghet blir ivarettatt gjennom aktiv bruk av sertifiseringer

HVORDAN

- ✓ Opplæring og kurs matvaretrygghet
- ✓ 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 NExTdigital (nettverk som skaper møteplasser der medlemmene sammen finner løsninger på digitale utfordringer)

HVORDAN

- ✓ Ukentlig støtte til Suppebilen og andre
- ✓ Redusere matasvinn
- ✓ 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 opprettet vi 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 risikoer 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 19):

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 ambisjon.

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 2025 hadde vi en reduksjon av CO₂e tilsvarende 7,2%. Vi har en fin reduksjon på fossilt drivstoff gjennom at vi har i 2025 fått tatt i bruk EL lastebil nummer fem. Reduksjonen i utslipp skyldes i stor grad overgangen til flere elektriske lastebiler. Dette er et viktig tiltak som bidrar til å redusere vårt klimaavtrykk og viser at målrettede grep i driften gir konkrete resultater.





Redusere utslipp

Vi har en bilpark bestående av 4 semier, 13 vogntog og 1 singel bil. I snitt har vi bilene i 7-8 år før vi skifter de ut. I 2025 økte den elektriske lastebilparken fra fire til fem. Øvrige biler som går i daglig drift har EURO 6 motorer.

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 2025 hadde vi en fyllingsgrad (PPL) på 87,2 %.



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 2000 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 system 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. I 2025 var 68% av våre butikker oppe på denne løsningen og det ble til sammen samlet inn 393 tonn matavfall som blir gjort om til biodrivstoff.

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 - 2025

Klimaregnskap HI Giørtz 2019 - 2025

				Mengder																	
	Område	Utslippskilde	Enhet	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025		GWP	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025		
Totalt															1346,0	1358,3	1778,6	1727,5	1698,8	1712,7	1588,8
Scope 1 Basisår 2019													1097,8	1094,2	1090,0	1099,2	1053,3	1021,7	924,5		
	Transport egen	Fossilt drivstoff	1000 liter	385,2	383,9	382,5	385,7	369,6	358,5	324,4		2,85	1097,8	1094,2	1090,0	1099,2	1053,3	1021,7	924,5		
Scope 2 Basisår 2019													248,2	256,6	263,2	254,9	258,1	266,9	293,9		
	Strøm	Strøm fra nett - bygg	MWh	3102,6	3208,0	3289,7	3186,1	3114,3	3100,0	3233,8		0,08	248,2	256,6	263,2	254,9	249,1	248,0	258,7		
		Strøm fra nett - lastebil	MWh					34,7	144,0	333,5		0,08					2,8	11,5	26,7		
		Strøm fra nett - firmabil	MWh					77,3	92,7	106,2		0,08					6,2	7,4	8,5		
Scope 3 Basisår 2021													0,0	7,5	425,5	373,4	387,4	424,1	370,4		
	Transport innleid	Fossilt drivstoff	1000 liter		2,6	14,6	14,6	14,4	14,4	14,4		2,85		7,5	41,7	41,7	41,0	41,0	41,0		
	Avfall	Restavfall	Tonn			115,7	61,5	59,3	40,0	37,4		1,40			161,9	86,2	83,0	56,0	52,4		
		-gjenvinning (fjernvarme)				115,7	61,5	59,3	40,0	37,4		0,27			31,2	16,6	16,0	10,8	10,1		
		Matavfall	Tonn						18,1	28,1		1,81						32,8	50,9		
		-gjenvinning biogass							18,1	28,1		-0,16						-2,9	-4,5		
		Papp	Tonn			165,5	223,4	165,7	339,0	262,5		0,79			130,7	176,5	130,9	267,8	207,4		
		-gjenvinning				165,5	223,4	165,7	339,0	262,5		-0,14			-23,2	-31,3	-23,2	-47,5	-36,8		
		Plast	Tonn			49,3	36,6	89,9	37,0	24,0		2,22			109,5	81,4	199,5	82,1	53,3		
		-gjenvinning				49,3	36,6	89,9	37,0	24,0		-0,94			-46,4	-34,4	-84,5	-34,8	-22,6		
		Glass/metall				18,8	34,6	23,2	17,6	18,0		1,16			21,8	40,2	26,9	20,4	20,9		
		-gjenvinning	Tonn			18,8	34,6	23,2	17,6	18,0		-0,10			-1,9	-3,5	-2,3	-1,8	-1,8		
		Øvrigt avfall*				4,9	7,1	5,7	2,2	47,2		sammensatt									
-gjenvinning		Tonn									sammensatt										
* Trevirke, blyakkumulator																					

* Trevirke, blyakkumulator

Sosiale forhold

En av våre fire strategiske målsetninger er å ha en trygg og attraktiv arbeidsplass. Vi tror dette tiltrekker, utvikler og beholder de beste folkene. Vårt arbeidsmiljø skal preges av engasjement, trivsel, trygghet og samhandling. H.I. Giørtz hadde 233 aktive ansatte i 2025, tilsvarende 166 årsverk. Sykefraværet var 7,8 prosent.

Vi innførte i 2024 et nytt verktøy til å måle en attraktiv arbeidsplass. Dette er Winningtemp. Her gjøres det maling innen ulike tema hver 3. uke slik at en raskt kan få sette inn tiltak ide avdelingene der trendene endrer seg. På overordnet nivå måles medarbeidertilfredsheten nå på eNPS og ved årets slutt var vi på 32.

Kompetanse og utvikling

I 2025 ble det gjennomført 158 læringsarenaer. Aktiviteten ligger over måltallet på 155 og viser at kompetanseutvikling fortsatt prioriteres. H.I. Giørtz hadde 4 lærlinger ved utgangen av året, og registrert fagbrevandel var 38 prosent. Selskapet vil videreføre arbeidet med interne læringsløp, fagbrev og målrettet kompetanseheving.

H.I. Giørtz er godkjent lærebedrift for yrkessjåførfaget og logistikkfaget. Målet er å rekruttere inn 2 nye lærlinger hver høst. Pr 31.12 har vi 4 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. H.I. 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 2025 er 36 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 – Vårt arbeid

Som en del av vår forretningside inngår mål om at vi skal være en trygg og 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 selskapets 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 varselet 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 selskapets retningslinjer annonseres internt og gjøres lett tilgjengelig for ansatte. Rekrutteringsprosessen inneholder ulike type tester og utvalgskriterier 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 sjåførere, som utgjør en stor andel av selskapets ansatte, avlønnes i henhold til gjeldende tariffavtale «Grossistoverenskomsten Virke/Fellesforbundet». Tariffavtalene er å anse som kjønnsnøytrale. Forskjell skyldes i hovedsak ulik godtgjørelse for ulike arbeidsoperasjoner og skifttillegg. For øvrige områder blir lønnskartlegging ivaretatt av nøytrale funksjoner, og reguleringer som gjelder lønns- og arbeidsvilkår skal godkjennes av leders leder.

Tilrettelegging

Selskapet arbeider løpende med tilrettelegging for ansatte i ulike livsfaser og for personer med svakere tilknytning til arbeidslivet. I 2025 ble det gjennomført fem arbeidstreningssplasser i samarbeid med NAV. Dette gir et konkret grunnlag for inkludering og rekruttering.

Utviklingsmuligheter

Alderssammensetningen viser en relativt ung arbeidsstyrke. 80 ansatte, eller 34,3 prosent, er i aldersgruppen 20 til 29 år. Dette gir gode muligheter for intern utvikling, men stiller også krav til opplæring, ledelse og kompetanseoverføring. Samtidig viser jubileumsoversikten at virksomheten har flere medarbeidere med lang erfaring, noe som er viktig for kontinuitet og læring.

H.I. 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 2025 gjennomførte vi 158 læringsarenaer imot 110 i 2024. Dette er en stor økning og blir tatt godt mot blant de ansatte. 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 selskapets arbeidskapasitetsbehov gis ansatte mulighet til fleksibilitet som er nødvendig i ulike livsfaser.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

I 2026 skal selskapet prioritere oppfølging av sykefravær, bemanning og overtidsbruk, videreføre høy læringsaktivitet, øke andelen medarbeidere med fagbrev og styrke inkluderings- og mangfolds arbeidet.

Det jobbes videre med å etablere HIG Akademiet som skal legge til rette for kompetanseutvikling for alle roller i selskapet.

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 2025 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. 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 avdelingsmøter, allmøter og informasjon på skjermer og på HMS tavler. Rapporteringsgraden i Better er samlet sett god, men det er rom for forbedring innenfor HMS.

Det har i 2025 vært jobbet videre med å trene ledere til å se på rotårsak knyttet til HMS hendelser. Her har «5 hvorfor» blitt brukt som verktøy for å komme til roten av hendelsen og sikre riktige tiltak.

Ulike tiltak innenfor HMS har vært gjennomført i 2025:

- Gjennom at ca 30% av hendelsene er knyttet til palle/Kolli velt fra høyden, i reol eller på gulv så er arbeidet med rister i høyden videreført. Det er også gjort tester der en satt opp pallestoppere
- Videre er det etablert fartsmålere inn på området og på strekningen mellom lasteramper og biloppstilling, for å øke bevisstheten rundt hastighet og bidra til et tryggere arbeidsmiljø.
- Det er også etablert plastremaskin som skal lette arbeidet for plukkere ved at færre paller må plastres manuelt. Dette gir mer effektiv og ergonomisk arbeidshverdag. Gjennom dette tiltaket har vi redusert trafikken på sammenstilling, noe som har gitt bedre arbeidsro og lavere risiko for påkjørsler.
- Samtidig har vi utvidet fra 1 til 3 GRAB roboter (fra Solwr), som nå tar en stadig større andel av det tunge volumet. Dette bidrar både til bedre flyt i driften og til å redusere belastningen på våre medarbeidere.

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.

2025 Nøkkeltall HMS HI Giørtz Sønner AS

Områder	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Sykefravær, totalt	7,0 %	6,7 %	8,0 %	8,4 %	8,1 %	8,67 %	7,98 %
Korttid	3,5 %	3,6 %	3,8 %	4,7 %	3,8 %	4,19 %	3,86 %
Langtid	3,5 %	3,1 %	4,2 %	3,7 %	4,3 %	4,48 %	4,12 %
Medarbeidersamtaler	100 %	100 %	90 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Medarbeiderundersøkelse - eNPS	49	53	54	73*	74	12**	26
Ulykker med fravær	2	2	1	7	1	7	3
H1	7,4	7,3	3,8	26,68	3,8	27,4	11,6
RUH, HMS relatert	58	78	66	74	121	169	132
AMU møter	4	6	4	4	4	4	4
Samling for verneombud	2	2	2	2	2	2	2
Vernerunder	2	2	1	4	8	8	8
SJA (sikkerjobbanalyse)	5	4	7	15	5	9	7

* Ny type måling med annen skala

** Måling med Winningtemp og eNPS



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 «kunden i fokus, lagspill, engasjement => KLE» 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 samfunnsmessig 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 langsiktige 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 ivarettatt

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. I 2024 utvidet vi dette til også å omfatte IT selskap som bruker eksterne utviklere. I tillegg gjennomførte vi aktsomhetsvurdering for konsernet ved å implementere lokale leverandører som leverer til våre egneide butikker og til våre eiendomsselskap. Vi utarbeidet en sjekkliste som ble distribuert og gjennomgått i dialog med aktuelle leverandører. Vi hadde en svarprosent på 90, noe som vi anser som godt. Videre vil vi undersøke noen leverandører med utvidelse av dokumentasjonen. En tilsvarende kontroll skal skje i forkant av alle nye avtaler før inngåelse.

Per utgangen av 2025 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	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2016 (basis)
E	Redusere utslipp	Anskaffelse av fossilfrie lastebiler	%-andel utkjørt m3 med forsilfrie lastebiler	100 %	24 %	10,8 %	3,3 %				
		Reduksjon av CO2 utslipp gjennom ansvarlig kjøring	5% årlig reduksjon av CO2/m3	2,17	2,09	2,35	2,71	3,31	3,17	3,49	4,45
		Øke fyllingsgrad biler	0,5% årlig økning av fyllingsgrad (PPL) i bil	90 %	87,2 %	88,2 %	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 %	90 %	90 %	82 %	71 %	66 %		
		Høy sorteringsgrad i verdikjeden (KINGII)	Jobbe mot 100% sortering av avfall vi henter inn fra verdikjeden	100 %	98 %	98 %	98 %	97 %	95 %	95 %	91 %
		Redusere forbruk emballasje	Tonn miljøvederlag pr kolli produsert på eget lager	3,0	2,65	3,58	3,26	4,64	3,94		
		Bidra til leverandører får tilbakemelding på svak emballasje	Melde avvik i Better	50	0	2	0				
	Redusere matsvinn	Redusere matsvinn og tap i verdikjeden	Måle andel matsvinn av omsetning	0,50 ‰	0,80 ‰	0,61 ‰	0,85 ‰	0,87 ‰	0,66 ‰	1,19 ‰	
		Utnytte matavfall til biodrivstoff (MSR) i verdikjeden	Antall tonn innhentet matavfall	200	393	374	108				
		Bidrag matvarer til veldedige organisasjoner	Antall bærepøser med matvarer til veldedige organisasjoner	5000	5500	5500	5500	6000	5000		
Energi	I samarbeid med profihusene 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	15,4	15,52	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%	7,98 %	8,67 %	8,08 %	8,40 %	8,00 %	6,50 %	5,90 %
		Lavt skadefravær	H1 verdi	0	11,6	27,4	3,8	26,7	3,8	7,3	28,9
		Medarbeidertilfredshet	Trivselsundersøkelse hver høst samt årlige medarbeidersamtaler*	75	1A	1A	74	73	73		
			Endring av måling medarbeidertilfredshet gjennom Winningtemp - måling av eNPS	20	26	12					
		Medarbeidertilfredshet	Årlig medarbeidersamtaler på alle nivå	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %			
	Kompetanseutvikling	Involvering og konferering av medarbeidere	Forbedringsforslag meldt via Better eller bruk av QR kode	250	187	325	68				
		Interne læringsarenaer	Måle antall læringsarenaer som blir arrangert i avdelingene	150	158	156	109	89	15		
		Lærlingandel	Mål om 2 nye lærlinger hver høst		3	3	3				
		Formell kompetanseheving fagbrev	10 medarbeidere som tar fagbrev årlig, måle andel	50 %	38 %	36 %	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 %	100 %	100 %			
		Jevn fordeling kvinner og menn i alle deler av organisasjonen	Øke andel kvinner i alle deler av organisasjoen	25% / 75 %	16% / 84%	17% / 83%	18% / 82%	17% / 83%			
		Kvinneandel i lederstillinger	Sikre jevn fordeling kvinner og menn	40 %	36 %	36 %	41 %	41 %	28 %		
		Arbeid for alle - arbeidstrening pr år	Ungdom med hull CVen som får arbeidstrening	> 3	5	2	1	3	3		
	Ufrivillig deltid	Kartlegge annenhvert år andel av medarbeidere ufrivillig deltid	4 %	*		4 %		5 %			
G	Samfunnsansvar	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			2,00 %	2,20 %	2,80 %	2,60 %	2,30 %	2,30 %
		Godt dagligvaretilbud til alle i vår region gjennom vår daglig distribusjon til hele distriktet	Solid egenkapitalandel			59,80 %	56,50 %	55,70 %	55,10 %	53,50 %	73 %
		Bidra i totalberedskapen gjennom et godt trent industrivern	Måle antall øvelser, trening, opplæring og samarbeidsarenaer	15	12	11	15	16	5		
	Pådriver for bærekraftig samarbeid og utvikling	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 aktsomhetsvurderinger av vesentlige tjenesteleverøpandører	100 %	1	37	18				
	Ærlig og åpen praksis	Enhetlig systemportefølge, TRACE, vil gi oss bedre kontroll på varestømmen og sporing	Implementere OMS og TMS i løpet av målperioden								
		Sikre godt impelmenterte etiske retningslinjer	Måling gjennom Survey	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	95 %	
		Sikre god kompetanse på alle nivå for å ivareta nulltoleranse kon	Aktivitet annenhvert år i L1, MDI og avdelingene	100 %		100 %		100 %		100 %	
	Ha gode og mange rapporteringstall	Antall HMS-rapporter, kvalitetsavvik og forbedringsforslag	750	654	940	676	589	548	397		

Bærekrafts barometer

årlig måling
status 31.12.25

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)	625	654	◆ *
HACCP - status ferdigheter og kunnskap	100%	96%	◆
HACCP - årlig oppfriskning ift sommervikarer	100%	100%	◆
HACCP - årlig opplæring og status team HACCP	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 matvareresikkerhet blir ivarettatt gjennom aktiv bruk av sertifiseringer;
ISO 14001, FSSC 22000 og ISO 45001

RESSURSEFFEKTIVE OG TAR HENSYN TIL MILJØET

	Mål	Status	
Andel utkjørt m3 med fossilfrie lastebiler	30%	24%	◆
Co2 utslipp kg pr. utkjørt m3	< 2,20	2,09	◆
Forbruk emballasje (miljøvederlag tonn/ kolli RL)	< 3,5	2,65	◆
Kildesortering inkl KING II	>95%	98%	◆
Redusere kilowatt forbruk/m3	<15	15,4	◆
Tomgangskjøring	<14 %	15,8	◆
Fyllingsgrad bil (PPL)	88,4%	87,2%	◆ *



Vår returtransport reduserer transport fra andre aktører
Vi sikrer at avfall blir benyttet høyest 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

EN AKTIV OG POSITIV BIDRAGSYTER I LOKALSAMFUNNET

	Mål	Status	
Antall bæreposer med matvarer veldedige org.	5000	5200	◆
Beredskap - rett kompetanse og nødvendig utstyr	>10	12	◆
Leverandørerkjøring tjenesteleverandører	20	1	◆
Redusere matsvinn og tap i verdikjeden	-10,0%	4714,4...	◆ *



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)

MENNESKER OG MANGFOLD

	Mål	Status	
Arbeid for alle - arbeidstrening pr år	>3	4	◆
Involvering ansatte - antall forbedringsforslag	253	186	◆ *
Kvinneandel i lederstillinger	>40%	36%	◆
Læringsarenaer	>155	152	◆
Læringer (nye pr år)	2	3	◆
Korttidssykefravær	3,8%	4,2%	◆ *



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»

