

Ability

Facility Management
Eiendomstjenester
Renhold
Kantinedrift
Hotell
Vedlikehold utearealer

BÆREKRAFTSRAPPORT 2025



Bærekraftsrapport 2025

Innhold

| | | | |
|------------------------------------|----|--|----|
| Vår bærekraftsreise | 3 | Entusiastiske lagspillere | 30 |
| Entusiasme i alt | 4 | Moderne renhold og metoder | 40 |
| Hva vi gjør | 5 | Bærekraftige måltider full av matlyst..... | 45 |
| Organisasjonen | 6 | Sirkularitet & miljøhensyn | 50 |
| Misjon, visjon og verdier | 10 | Kunde verdi gjennom effektive bygg og forvaltning..... | 55 |
| Samfunnsansvar | 12 | UN Global Compact | 60 |
| Vår miljøpolitikk..... | 13 | Klimaregnskap 2025..... | 63 |
| Vår verdikjede..... | 14 | Åpenhetsloven..... | 71 |
| Interessenter | 16 | Våre sertifiseringer | 73 |
| Dobbel vesentlighetsanalyse | 18 | Våre ISO-sertifiseringer | 75 |
| Bærekraftsreisen..... | 23 | | |
| Rapportering i tråd med ESRS | 26 | | |

Klimaregnskap 2025

Med støtte fra Energi.ai har vi beregnet utslippene våre for 2021 til 2025, og vi jobber videre med å redusere vårt karbonfotavtrykk ved å erstatte finansielle tall med mer detaljerte, reelle verdier. Les hele klimaregnskapet på side 63.

Våre 5 satsningsområder:

1. Entusiastiske lagspillere s. 30
2. Moderne renhold og metoder s. 40
3. Bærekraftige måltider full av matlyst s. 45
4. Sirkularitet & miljøhensyn s. 50
5. Kunde verdi gjennom effektive bygg og forvaltning s. 55



HMSK og Bærekraftsansvarlig Marianne Stople leder Bærekraftsgruppen og er deltaker i UN Global Compact.

LEDER

Vår bærekraftsreise

Bærekraft er en integrert del av Abilitys identitet og måten vi driver virksomheten på. I 2025 har vi styrket det systematiske arbeidet vårt gjennom tydeligere prioriteringer, bedre datagrunnlag og økt forankring i organisasjonen.

Abilitys tilnærming til bærekraft er i stadig utvikling og med bærekraft som en integrert del av vår strategi, forener vi innovasjon, ansvar og langsiktige mål for å bidra positivt til mennesker, samfunn og miljø. Vi skal jobbe på en bærekraftig og ansvarlig måte, og FNs bærekraftsmål gir føringer for vår tilnærming og vårt arbeid.

Bærekraft handler for oss om å gjøre forbedringer som merkes i hverdagen – i egen drift, hos kundene våre og i verdikjeden

Marianne Stople, HMSK og Bærekraftsansvarlig

Vi forbereder oss på kommende rapporteringskrav gjennom å ta i bruk elementer fra ESRS, og vi utvikler samtidig tiltak som gir reell effekt i egen drift og i verdikjeden. Dette er en kontinuerlig reise der vi lærer, forbedrer og samarbeider tett med ansatte, kunder og leverandører for å møte dagens og fremtidens forventninger

Vårt rammeverk er basert på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP), og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.



Frode Standahl er styreleder og administrerende direktør i Ability.

OM OSS

Entusiasme i alt

Vi jobber kontinuerlig med bærekraftige løsninger for våre kunder, og ser på mangfold og inkludering som en styrke.

I 1991 startet brødrene Standahl med renholdstjenester på Askøy utenfor Bergen. Grunder og hovedeier Frode Standahl, har siden oppstarten vært en betydelig drivkraft for å utvikle selskapet til å bli et norsk familieeid FM konsern med over 1 800 ansatte fra 75 ulike nasjoner. De bidrar til et helt unikt arbeidsmiljø. Faglig dyktighet og entusiasme er fellesnevneren for alle våre ansatte. Vi skaper rammer som gir dine ansatte en god og produktiv arbeidsdag.

Et innbydende og rent arbeidsmiljø, i tillegg til sunn og god mat, er nøkkelen til mindre sykefravær og økt trivsel. Vi tror at kontinuerlig dialog med våre kunder gjør oss bedre. Vår kunnskap og dine behov skaper fremtidens løsninger.

Vi tror at bærekraft og mangfold er en styrke som kommer alle våre kunder til gode.

Frode Standahl, administrerende direktør

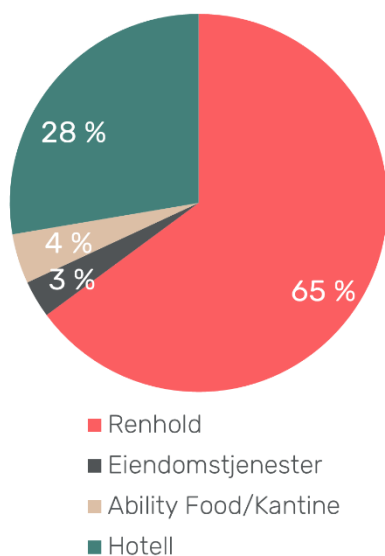
Ability har sitt hovedkontor i Bergen, med regionskontorer i Oslo, Stavanger, Trondheim, Haugesund og Kristiansund. Geografisk dekker vi hele landet, fra Lindesnes til Hammerfest. Vi har også et nettverk av andre samarbeidspartnere i de områdene vi ikke har kontorer selv.

OM OSS

Hva vi gjør

Ability er en av Norges ledende leverandører innen Facility Management; komplette driftstjenester innen renhold, kantinedrift, hoteldrift, kontorstøtte, eiendomsdrift og vaktmestertjenester.

HVA VI GJØR



Eiendomstjenester

Vi tar vare på bygg og anlegg og tilbyr eiendomstjenester som vaktmester, vedlikehold, ombygginger, avfall og renhold.

Renhold

Ability er en erfaren og profesjonell totalleverandør til kontor og næringsbygg. Svanemerket renhold skjer gjennom kompetente medarbeidere, moderne utstyr, metodevalg og bærekraftig teknologi.

Ability Food

Ability driver over 80 små og store kantiner over hele landet, hvor vi også har som mål å inspirere til bedre kosthold og rikere matopplevelser. Flere bedrifter har behov

utover lunsj og vi kan bistå med både møtemat, trust shop og fruktlevering. Våre løsninger tilpasses behov og budsjett.

Hotell

Ability sin hotellavdeling tar seg av alt fra renhold til drift på hotell. Vi tilbyr hjelp med husøkonomtjenester, matservering og vaktmestertjenester.

NESTEN 
3 AV 10
I ABILITY JOBBER
MED RADISSON

Vedlikehold utearealer

Ability hjelper å vedlikeholde utearealer og grøntanlegg; løvfjerning, plenklipping, snørydding, salting, klippe hekk, kjøring av avfall med mer.

6 kontor

Ability har hovedkontor i Bergen og kontorer i Oslo, Stavanger, Trondheim, Haugesund og Kristiansand.



Askøy Vask

AB Service
Systemer

Ability

1991

1996

2008

2012

2021

AB
Renholdsservice
AS

AB Solutions

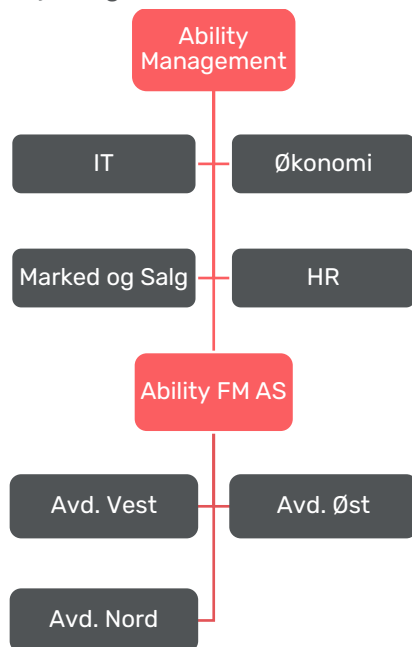
OM OSS

Organisasjonen

I 1991 startet brødrene Standahl med renholdstjenester på Askøy utenfor Bergen. Siden den gang har selskapet blitt til et landsdekkende konsern med over 1 800 ansatte fra 75 ulike nasjoner.

Organisering

Et forenklet organisasjonskart som viser vår organisasjon og eierstruktur.



Styret

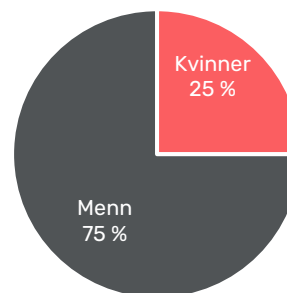
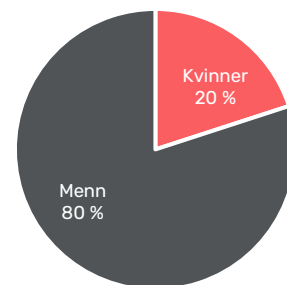
Styret besto i 2024 av 4 personer, hvorav ingen kvinner. I 2025 kom Tove Tønjum inn i styret og kvinneandelen er da på 20 %.

Styrets leder er Frode Standahl, nestleder Bjarne Tarjei Haugen, styremedlem Erik Rødder, styremedlem Vidar Geir Clausen og styremedlem Tove Tønjum.

Konsernledelsen

Konsernledelsen i Ability består av tre regionledere i tillegg til daglig leder og lederne for økonomi, IT, salg og HR; totalt 8 personer, hvorav 2 er kvinner.

Kvinneandelen er da på 25 %.





Frode Standahl
er Administrerende direktør og var med på å starte selskapet i 1991.



Erik Rødder
var Salgs- og markedsdirektør og jobbet i selskapet siden 1998. Gikk bort i desember 2025.



Vidar Clausen
har jobbet som Økonomidirektør siden 2013 og har en solid bakgrunn fra konsulentbransjen.



Bjarte Karlsen
begynte som CTO i 2020 og har en internasjonal bakgrunn fra IT-industrien.



Silje Gaugstad
begynte som HR Direktør i august 2024 og har fagansvaret for HR og HMS på konsernnivå.



Kenneth Lundberg
Regiondirektør Vest siden 2016 og har lang erfaring fra Facility Management.



Nils Øyvind Hillestad
har jobbet som Regiondirektør Øst siden 2012. Han overtok også ansvaret for Region Nord i 2023.

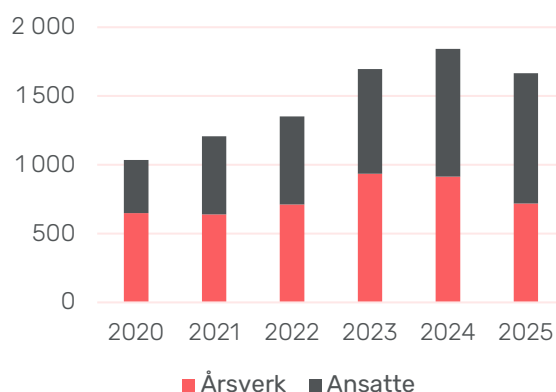


Biljana Djulkic
er fagansvarlig renhold og har jobbet i Ability siden 2007. Kom inn i konsernledelsen i 2025.

Ansattdata

Renholdsbransjen er en viktig portal inn til arbeidslivet og en integreringskanal. Det er også mange deltidsstillinger.

Årsverk vs. ansatte

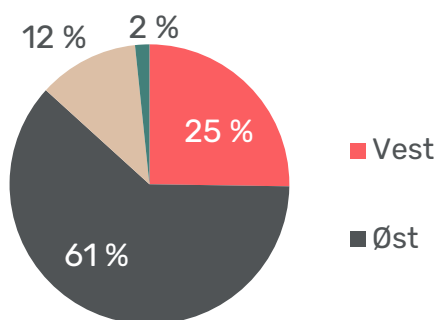


| | Ansatte | Årsverk |
|------|---------|---------|
| 2021 | 1 207 | 640 |
| 2022 | 1 352 | 713 |
| 2023 | 1 696 | 935 |
| 2024 | 1 842 | 913 |
| 2025 | 1 634 | 687 |

| | Fast ansatte | Andel Fast* | Midler -tidig | Andel midl.* |
|------|--------------|-------------|---------------|--------------|
| 2021 | 145 | 62 % | 462 | 38 % |
| 2022 | 830 | 61 % | 522 | 39 % |
| 2023 | 994 | 59 % | 702 | 41 % |
| 2024 | 1 140 | 62 % | 702 | 38 % |
| 2025 | 961 | 58,8% | 673 | 41,2% |

*av antall årsverk

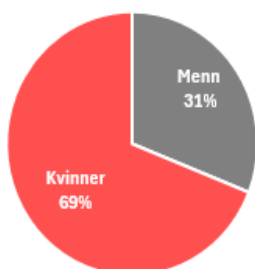
Antall ansatte per region



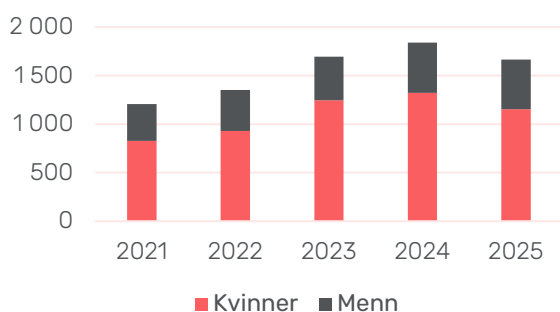
Kjønnsbalanse

Renholdsbransjen har tradisjonelt vært et kvinnedominert yrke. Vi ser at temporære tjenester, som har høy grad av maskinbruk i arbeidet, har en høyere andel menn. Vi har utarbeidet en Aktivitets- og redegjørelsesrapport (ARP) som viser hvordan vi aktivt jobber for å jevne ut kjønnsforskjellene.

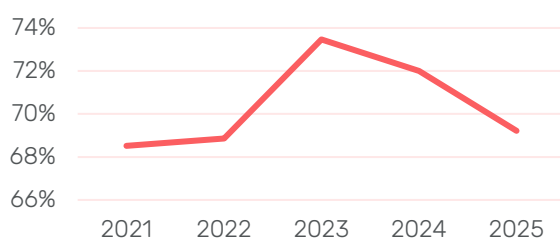
[Les hele ARP-rapporten her.](#)



Kjønnsbalanse



Kvinneandel

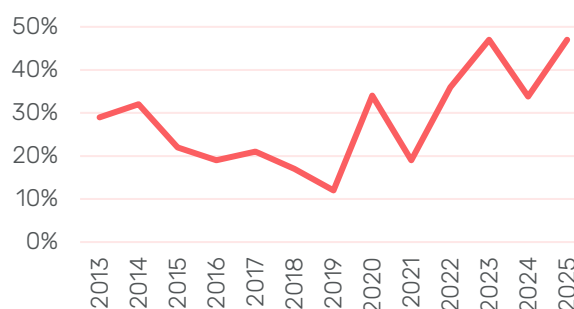


| | Kvinner | Menn | Totalt |
|------|---------|------|--------|
| 2021 | 827 | 380 | 1 207 |
| 2022 | 931 | 421 | 1 352 |
| 2023 | 1 246 | 450 | 1 696 |
| 2024 | 1 323 | 519 | 1 842 |
| 2025 | 1 131 | 503 | 1 634 |

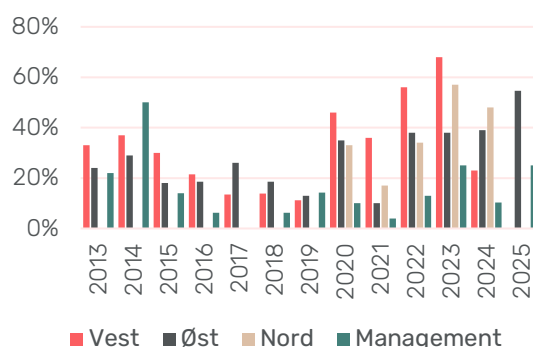
Turnover

Renholdsbransjen er en viktig portal inn til arbeidslivet hvor mange får sin første arbeidserfaring og introduksjon til det norske samfunnet. Dette kombinert med store svingninger, med kontrakters inngåelse og utløp, gjør at bransjen har en høy turnover.

Turnover



Turnover per region

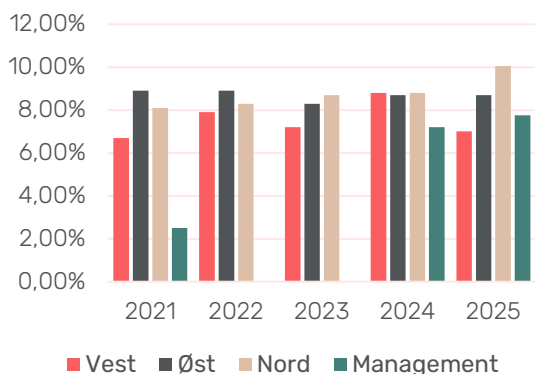


Sykefravær

Vi ser at sykefraværet har økt de siste årene. Økningen skyldes blant annet høy arbeidsbelastning i forbindelse med ERP-prosjektet, samt en økning i sykdomstilfeller som influensa, forsterket av ettervirkningene av covid-19-pandemien.

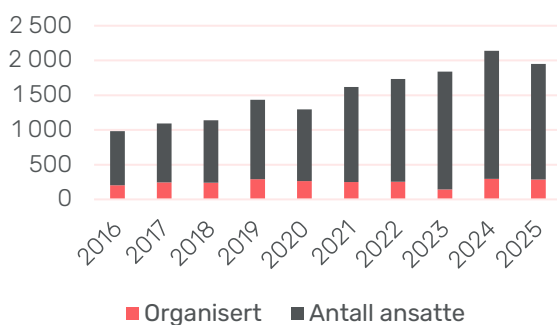
For å bekjempe høyt sykefravær har alle ledere med personalansvar gjennomgått opplæring i hvordan man håndterer og følger opp dette.

Sykefravær

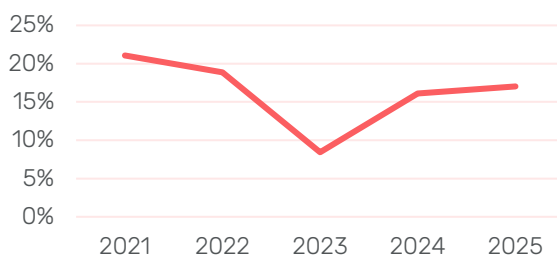


Fagorganisering

Andel organiserte ansatte



Andel organiserte



* Grunnlag hentet fra antall som betaler kontingenten via lønn.

Tillitsvalgte

Tillitsvalgte har en viktig oppgave i bedriften, på vegne av våre ansatte. De deltar aktivt i

prosjekter som har innvirkning på våre ansatte og deres arbeidshverdag. Prosjekter som er gjennomført i den senere tid har vært fusjon av drift selskap/ending i organisasjonen, virksomhetsoverdragelser og mange andre små og store prosesser hvor involvering fra ansattrepresentanter er vesentlig.

Ability er svært godt fornøyd med samarbeidet med tillitsvalgte og anser vervet som de har, som vesentlig for effektiv drift.

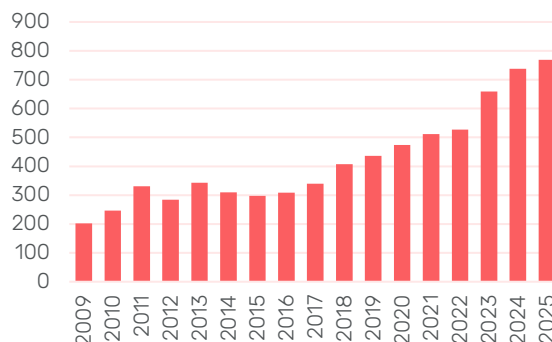
AMU

AMU blir gjennomført i hver region. Møtene gjennomføres i hvert kvartal, 4 ganger pr år. Deltagere i AMU er verneombud, ansattrepresentant, regionsdirektører, HMS koordinator og BHT. Leder for AMU er annethvert år hos bedriften og hos medarbeider. Leder har dobbeltstemme og BHT har ingen stemmerett ved avstemninger.

Regnskap

Ability har langsiktig og løpende fokus på vekst, lønnsomhet og sunn likviditet, hvilket skaper trygghet og forutsigbarhet for våre ansatte. Fornøyde medarbeidere gir fornøyde kunder som danner grunnlaget for vekst og lønnsomhet.

Omsetning





HR Direktør Silje Gaugstad.

OM OSS

Misjon, visjon og verdier

Vi forenkler menneskers hverdag og ivaretar verdier gjennom digitaliserte og bærekraftige løsninger. Vi lykkes gjennom kompetente og motiverte medarbeidere.

I Ability står menneskelige ressurser, kultur og utvikling sentralt i vårt arbeid med å bygge en sterk og bærekraftig organisasjon. Vi utarbeider tydelige strategier og mål for fremtiden, og sikrer at våre ansatte involveres og engasjeres i prosessene.

Silje Gaugstad, HR Direktør

Misjon

Vi forenkler menneskers hverdag og ivaretar verdier gjennom digitaliserte og bærekraftige løsninger. Vi lykkes gjennom kompetente og motiverte medarbeidere.

Visjon

Entusiasme i alt!

Verdier

Våre fem grunnleggende verdier – LEKER – gjenspeiles i all vår virksomhet. De forteller hva vi forventer av hverandre og hvordan vi jobber og opptrer internt og eksternt. LEKER står for Lagspiller, Entusiasme, Kompetanse, Effektiv og Respekt.



AMU møte både fysisk og digitalt.

Lagspiller

Vi spiller hverandre gode gjennom samarbeid, støtte og gjensidig tillit. Sammen skaper vi et inkluderende og motiverende arbeidsmiljø der alle får mulighet til å bidra og utvikle seg.

Entusiasme

Vi fremmer initiativ, engasjement og trivsel blant alle medarbeidere, og møter både kolleger og kunder med energi og positiv innstilling. Som en aktiv samarbeidspartner tilbyr vi helhetlige serviceløsninger med entusiasme og driv.

Kompetanse

Vi sikrer kvalitet i alle ledd ved å satse på kontinuerlig utvikling av vår faglige kompetanse – både internt i organisasjonen og i møte med kundene.

Effektiv

Vi jobber målrettet og fremoverlent, med fokus på god logistikk og tydelig kommunikasjon. Gjennom bruk av effektive metoder og moderne utstyr sikrer vi høy kvalitet og smidige leveranser.

Respekt

Vi møter alle med omtanke, åpenhet og forståelse. Respekt preger hvordan vi samhandler med kolleger, kunder og samarbeidspartnere – vi lytter, anerkjenner ulikheter og behandler alle med likeverd.



Driftsleder Anila Gull på Radisson Gardermoen.

STRATEGI

Samfunnsansvar

Samfunnsansvar handler om å ta etisk og forretningsmessig ansvar for samfunn og miljø slik at vår forretningsdrift er forenelig med en bærekraftig utvikling til gode for menneskene i dag og for generasjonene som kommer.

Ability har gjennom sine etiske retningslinjer definert nøkkelkrav til vår aktivitet:

- Vi forplikter oss til å utføre våre aktiviteter med integritet og høy standard
- Vi overholder alle lovbestemte krav som gjelder i det markedet vi opererer i
- Selskapet tar samfunnsansvar og har fokus på etisk handel som tar samfunnsansvar i vid forstand og ivaretar menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, medmennesker, utvikling og miljø i forbindelse med våre innkjøp og drift
- Vi har en åpen dialog med de som påvirkes av våre aktiviteter

For å øke fokus og bevissthet rundt det vi mener er et naturlig ansvar for alle bedrifter

er vi av den grunn medlem i UN Global Compact. Vi skal følge UN Global Compact sine ti prinsipper, og forsøke å påvirke våre underleverandører og samarbeidspartnere til å gjøre det samme.

Korrupsjon, bestikkelser og konkurransehindrende aktiviteter ødelegger markeder og hindrer økonomisk, demokratisk og sosial utvikling. Ability tar helt og holdent avstand fra slike aktiviteter. Ability holder seg oppdatert på utvikling i samfunnet og følger restriksjoner som kommer fra nasjonale myndigheter. Leverandører vi benytter signerer på egenerklæringer knyttet til åpenhetsloven.



STRATEGI

Vår miljøpolitikk

Ability skal gjennom sin miljøpolitikk jobbe aktivt for å redusere bedriftens negative miljøpåvirkning.

Gjennom miljøstyringssystemet (ISO 14001:2015) skal vi tilstrebe en ressursutnyttelse som gir best mulig miljøgevinst innenfor en ansvarlig økonomisk ramme, og i henhold til det aktuelle lovverk.

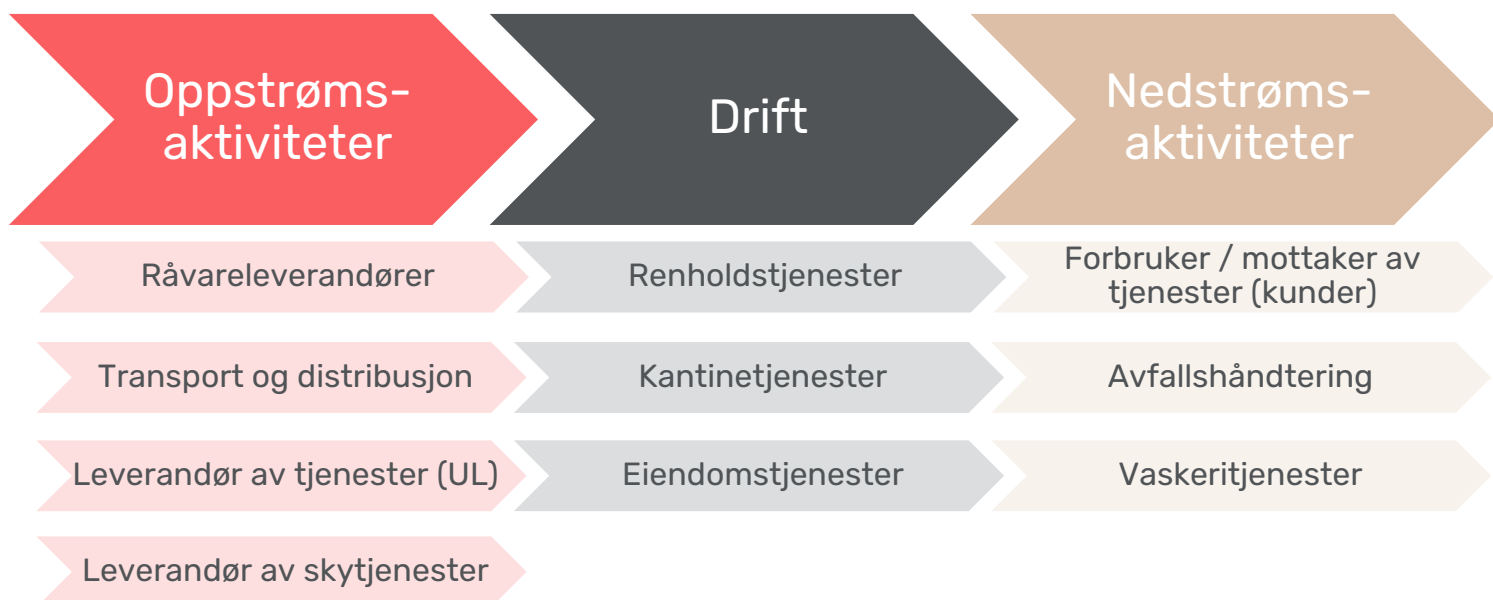
Ability skal årlig lage en miljøplan basert på analyse over hvilken ressursbruk som påvirker miljøet på ulikt sett, og gradere disse. Bedriften skal gjennomføre årlig revisjon av sitt miljøstyringssystem.

Bedriften skal til enhver tid ha definerte målsetninger om redusert miljøbelastning i forhold til eksisterende nivå, ut ifra de tiltak

som er nevnt i overstående punkt. Ability sitt miljøstyringssystem, dets målsetninger og delmål, skal være kjent hos bedriftens ansatte. Det tillegges enhver leders ansvar å bringe dette inn i alle fora hvor det er naturlig å presentere og drøfte dette.

Opplæring i bedriftens miljøpolitikk er en naturlig del av den grunnopplæring som gis enhver nyansatt. Opplæringen er gradert mellom servicemedarbeidere og deres ledere.





ANALYSE

Vår verdikjede

Ability er avhengig av en rekke varer og tjenester for å kunne levere våre løsninger. Verdikjeden vår består av mange prosesser – fra råvarelevering til ferdig utført tjeneste – og er avgjørende for at vi skal kunne levere bærekraftige tjenester med høy kvalitet.

Oppstrømsaktiviteter

Oppstrømsaktiviteter er alt som skjer fra råvareutvinning til levering av råvarer. Aktivitetene er avgjørende for å sikre at råvarene er tilgjengelige i tilstrekkelig mengde og i rett kvalitet

Råvareleverandører

I likhet med mange andre bransjer er det i oppstrømsaktiviteter man finner de største utfordringene som bedriften indirekte er en del av. Produksjon og utvinning av råvarer og materialer som brukes i rengjøringsmidler, datalagring og matprodukter fører til betydelige klimagassutslipp og naturpåvirkning. Med globale leverandørkjeder kommer også utfordringer med sosiale forhold.

Transport og distribusjon

Transport av innkjøpte varer medfører klimautfordringer. Frakt av varer, enten det er

via sjø, luft eller vei, fører til utslipp av CO₂. Spesielt veitransport har høye utslippsnivåer på grunn av drivstofforbruket. I tillegg fører den omfattende logistikkvirksomheten til økt energiforbruk og belastning på infrastruktur.

Leverandør av tjenester (UL)

Geografisk dekker Ability store deler av landet. Norge er et langstrakt land langt flere tettsteder enn byer. For å kunne ha levere tjenester i et større geografisk område velger derfor Ability å knytte til seg UL (underleverandører) som utfører tjenestene til samme kvalitet og standard som i "egen regi".

Leverandør av skytjenester

Digitale løsninger slik som applikasjoner, lisenser, nettverksprodukter er avhengige av servere og datalagringskapasitet fra våre leverandørers datasentre. Datasentre krever store mengder energi for å både driftes og kjøles.

Egen drift

Renholdstjenester

Renholdstjenester utgjør ca. 65% av alle Ability sine leveranser. Renhold er den største driveren i alle regioner. Ability sine leveranser. Renhold er den største driveren i alle regioner. Ability sine rengjøringstjeneste er Svanemerket. En Svanemerket renholdstjeneste tar hensyn til miljøet og er bærekraftig - blant annet fordi det benyttes en høy andel miljømerkede rengjøringsmidler som minimerer forbruk av unødvendige kjemikalier og tilfredsstillende krav til effektiv transport,

Kantinetjenester

Ability drifter ca. 80 store og små kantiner over hele landet. Uavhengig av størrelse er slagordet "bærekraftig lunsjpause full av matlyst" gjeldende. Bærekraftig lunsjpause full av matlyst handler om å ta gode valg som legger til rette for en sunnere dag for oss selv og miljøet vi lever i. Det starter med å velge de riktige ingrediensene. Der det er mulig, og når det er mulig velges kortreiste og norske produkter. Dette for å redusere transportutslipp og for å støtte det norske landbruket. Videre reduserer vi bruk av rødt kjøtt og mettet fett.

Eiendomstjenester

I Ability leverer vi et variert spekter av tjenester knyttet til drift av eiendom. Vårt mål er å utøve verdibevarende tiltak, og kostnadseffektiv drift av eiendom. Vi leverer alt av vedlikeholdstjenester innen bygg og anlegg; utvendig renhold, vedlikehold av grøntanlegg, bygg og anlegg, vedlikehold og service av avfallsløsninger, opprydding og bortkjøring av avfall.

Nedstrømsaktiviteter

Nedstrømsaktiviteter er oppfølging av våre oppdragsgivere, avfallshåndtering samt koordinering av vaskeritjenester:

Oppdragsgivere / mottaker av tjenester (kunde)

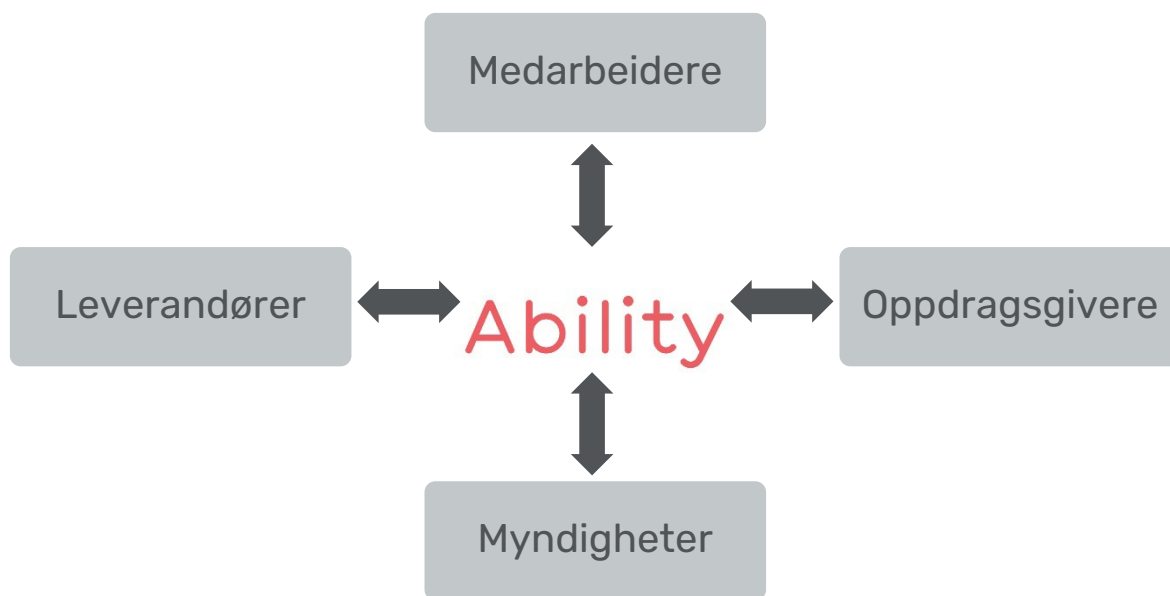
Kunden er det siste leddet i verdikjeden, og en nedstrømsaktivitet for oss. I lys av forbrukernes betydelige bruk av våre tjenester har vi et forhold til dette leddet som en del av vår påvirkning. Dette handler blant annet om klima- og miljøpåvirkning, helse og velvære for våre kunder.

Avfallshåndtering

Ability FM er medlem av Grønt Punkt Norge. Som medlem i Grønt Punkt Norge tar Ability miljøansvar, og betaler for at brukt emballasje samles inn og resirkuleres. Gjennom dette systemet material-gjenvinnes emballasje. Det sparer energi, begrensede ressurser og reduserer utslippene av CO2. Videre er Ability FM også medlem i Renas, Norges ledende EE, returselskap. Utrangerte og kasserte maskiner (renholdsmaskiner) leveres til gjenvinning.

Vaskeritjenester

Vaskeritjenester er sirkulær økonomi. Renhold av matter, mopper, kluter og andre tekstiler gjøres av Ability sine samarbeidspartnere. Ved å benytte vaskeritjenester i verdikjeden, reduseres miljøavtrykket.



ANALYSE

Interessenter

En analyse av hvilke interessenter påvirker og påvirkes av Ability.

Ability har en bred kontaktflate, og vi påvirker og påvirkes av en rekke aktører gjennom virksomheten vår innen renhold, hotell, kantine og eiendomstjenester. Et tydelig bilde av hvem disse interessentene er, og hva som er viktig for dem, er en forutsetning for å gjøre gode bærekraftsprioriteringer.

Kunnskap som medarbeiderne våre erverver hver dag ute hos oppdragsgivere, er en sentral kilde til å forstå forventninger, behov og holdninger. Vi kombinerer denne erfaringsbaserte innsikten med mer strukturert dialog – som beskrevet i kapittelet om dobbel vesentlighetsanalyse – for å sikre at prioriteringene våre er forankret både hos dem som påvirker oss, og hos dem vi påvirker.

Hvordan vi har kartlagt interessentene

Vi har vurdert hvilke grupper som har størst betydning for og innvirkning på Abilitys virksomhet, ut fra to dimensjoner:

- Hvor sterkt påvirker gruppen Ability – økonomisk, operasjonelt eller omdømmemessig?

- Hvor sterkt påvirker Ability gruppen – gjennom tjenester, ansettelser, innkjøp eller miljøavtrykk?

På bakgrunn av denne vurderingen har vi prioritert sju hovedgrupper. Tabellen under oppsummerer hvem de er, hva de er opptatt av, hvordan vi er i dialog med dem, og hva dialogen gir oss innsikt om.

I tillegg til interessentkartet på neste side, samhandler vi med lokalsamfunn, sertifiseringsorganer (eks. Svanemerket, ISO) og media. Disse vurderes som viktige sekundære interessenter og inngår i bredere bærekraftsdialog ved behov.

Slik bruker vi innsikten

Innsikten fra interessentdialogen brukes til tre ting: å skjerpe vesentlighetsvurderingen, å sette riktige bærekraftsmål og KPI-er, og å forbedre måten vi rapporterer på. Dialogen er ikke en engangsøvelse – den oppdateres løpende gjennom drift og minst én gang per år som del av vesentlighetsanalysen.

Interessentkart

| Interessent | Hva er viktig for dem | Hvordan vi er i dialog | Hva vi får innsikt om |
|--|--|---|---|
| Medarbeidere | Trygt arbeidsmiljø, kompetanseutvikling, anstendige arbeidsvilkår, mangfold og inkludering. | Medarbeiderundersøkelser, AMU, tillitsvalgte, vernerunder, MSolution-avvik, lederdialog, intranett. | Trivsel, sykefravær, opplæringsbehov, HMS-risiko, kulturindikatorer. |
| Oppdragsgivere (private og offentlige) | Kvalitet, leveringssikkerhet, dokumentert bærekraft, klimadata, åpenhetsloven, sosial bærekraft i verdikjeden. | Driftsmøter, kundetilfredshetsmålinger, kontraktsdialog, anbudskrav, revisjoner og kundebesøk. | Forventninger til klimadata, miljømerking, sosiale krav og innovasjon i tjenestene. |
| Kantinegjester og sluttbrukere | Smak, variasjon, ernæring, allergener, hygiene og bærekraftig matserving. | Pilotundersøkelser i kantiner, tilbakemeldinger på stedet, kommentarer i appløsninger. | Innsikt i menybehov, matsvinn, servicekvalitet og forbedringsområder |
| Leverandører | Langsiktige og forutsigbare avtaler, tydelige bærekraftskrav, samarbeid om innovasjon. | Leverandør oppfølging, egenerklæringsskjema, leverandørrevisjoner, dialog om Åpenhetsloven. | Risiko i verdikjeden, mulighet for mer miljøvennlige produkter, kompetanse hos underleverandører. |
| Myndigheter og tilsyn | Etterlevelse av lov og forskrift (arbeidsmiljø, mattrygghet, miljø, åpenhet, skatt og avgift). | Rapportering, tilsyn fra Arbeidstilsynet og Mattilsynet, godkjenningsordninger, høringer. | Endringer i regelverk, krav til dokumentasjon, forventet ambisjonsnivå. |
| Fagforeninger og bransjeorganisasjoner | Lønns- og arbeidsvilkår, faglig utvikling, seriøsitet i bransjen. | Tariffsamarbeid, deltakelse i bransjeforum (NHO Service og Handel m.fl.), tillitsvalgtordningen. | Bransjetrender, sosial dialog, omdømmerisiko og felles utviklingsinitiativer. |
| Eiere og långivere | Lønnsom og bærekraftig drift, etterlevelse av nye rapporteringskrav (CSRD/ESRS), risikostyring. | Styremøter, eierdialog, revisjon, finansieringsamtaler. | Forventninger til transparens, ESG-modenhet og langsiktig verdiskaping. |

ANALYSE

Dobbel vesentlighetsanalyse

Ability har, gjennom en dobbel vesentlighetsanalyse, identifisert hva vi mener er viktigst å fokusere på i vårt bærekraftsarbeid.

Bakgrunn

Ability arbeider for å bygge opp et systematisk og etterprøvbart grunnlag for hva vi prioriterer i bærekraftsarbeidet. Den dobbelte vesentlighetsanalysen er kjernen i dette: den hjelper oss å rangere bærekraftstemaer ut fra både hvor stor påvirkning Ability har på mennesker og miljø, og hvor mye et tema kan påvirke Abilitys finansielle stilling og verdiskaping over tid.

Status 2025/2026: Vi er i en oppstartsfase for en fullstendig dobbel vesentlighetsanalyse. Tidligere prioriteringer har bygd på ledelsens skjønn og løpende dialog med interessenter. I 2025/2026 etablerer vi en strukturert metodikk i tråd med ESRS, gjennomfører lett interessentdialog med utvalgte grupper, og gjør den første formelle scoringen. Resultatene rapporteres fullt ut i bærekraftsrapporten for 2026.

Hva er dobbel vesentlighet

Dobbel vesentlighet betyr at vi vurderer hvert bærekraftstema fra to sider:

- Påvirkningsvesentlighet (innenfra-og-ut): Hvor sterkt påvirker Ability mennesker og miljø gjennom egen virksomhet og verdikjede?
- Finansiell vesentlighet (utenfra-og-inn): Hvor mye kan bærekraftsforhold påvirke Abilitys kontantstrøm, kostnader, omdømme, tilgang til kapital og verdiskaping på kort, mellomlang og lang sikt?

Et tema er vesentlig dersom det er materielt på minst én av de to dimensjonene. ESRS legger denne forståelsen til grunn, og det er denne logikken Ability følger.

Vår metode i seks steg

Metoden er enkel nok til å la seg gjennomføre med interne ressurser, og er bygget for å kunne videreutvikles år for år.

1. Forstå kontekst og verdikjede

Beskriv Abilitys virksomhetsmodell, geografi og verdikjede – fra leverandører av kjemi, mat og tekstiler, via egen drift hos oppdragsgivere, til sluttbrukerne (gjester, ansatte hos kunder, beboere).

2. Identifiser temaer (langliste)

Sett opp en bruttoliste over potensielle bærekraftstemaer per ESRS-standard (E1–E5, S1–S4, G1) og bransjespesifikke temaer (kjemikalier i renhold, matsvinn, mikroplast fra tekstil, sosial dumping mv.).

3. Lett interessentdialog

Gjennomfør strukturerte intervjuer eller korte spørreskjema med utvalgte oppdragsgivere, tillitsvalgte og leverandører. Dokumenter hva de mener er viktigst og hvorfor.

4. Score temaer på begge dimensjoner

Vurder hvert tema på påvirkningsvesentlighet (alvorlighet × sannsynlighet) og finansiell vesentlighet (størrelse × sannsynlighet). Bruk samme skala 1–5 og en definert terskel for 'vesentlig'.

5. Konsolider og prioriter

Sett resultatene inn i en vesentlighetsmatrise. Diskuter og kalibrer i ledergruppen og styret. Beslutt nettoliste.

6. Forankre, koble og rapportere

Knytt hvert vesentlig tema til ESRS-standard, ansvarlig eier, mål og KPI. Dokumenter prosess, datakilder og forutsetninger i rapporten.

Hvem som er involvert

- Bærekraftsansvarlig eier prosessen og dokumenterer arbeidet.
- Ledergruppen kalibrerer scoringen og beslutter nettolisten.
- Tillitsvalgte og verneombud bidrar i interessentdialogen for medarbeiderperspektivet.

- Eiere/styret tar nettolisten til orientering og forankrer den strategisk.
- Eksterne sparringspartnere (revisor, eventuelle rådgivere) brukes ved behov for kvalitetssikring.

Slik regnes scoren ut

For påvirkningsvesentlighet: alvorlighet (skala × omfang × irreversibilitet, oppsummert i ett tall 1–5) multiplisert med sannsynlighet (1–5). For finansiell vesentlighet: størrelse på effekt (1–5) multiplisert med sannsynlighet (1–5). Maks score per dimensjon er 25.

Terskel for «vesentlig»: Score ≥ 12 på minst én av de to dimensjonene. Temaer som ligger over terskelen på begge dimensjoner regnes som høyt prioriterte.

Scoringsmodell

| Score | Påvirknings-vesentlighet (impact) | Finansiell vesentlighet (financial) |
|----------------|---|---|
| 5 - Svært høy | Alvorlig, irreversibel eller utbredt påvirkning på mennesker eller miljø. | Vesentlig effekt på resultat, kontantstrøm eller markedstilgang innen 12 måneder. |
| 4 - Høy | Betydelig negativ eller positiv påvirkning, kan repareres på sikt. | Tydelig effekt på kostnader, inntekter eller omdømme på 1–3 års sikt. |
| 3 - Middels | Merkbar påvirkning på utvalgte grupper eller miljøforhold. | Kan påvirke kontrakter, KPI-er eller etterlevelse på 3–5 års sikt. |
| 2 - Lav | Begrenset eller indirekte påvirkning. | Begrenset finansiell effekt, men relevant å overvåke. |
| 1 - Ubetydelig | Liten eller ingen påvirkning identifisert. | Ingen vesentlig finansiell effekt forventet. |

Langliste – temaer som vurderes

Langlisten er bygd på ESRS-standardene og tilpasset Abilitys tjenester. Listen revideres årlig.

| ESRS | Tema | Eksempel på relevans for Ability |
|------|--|---|
| E1 | Klimaendringer – egne utslipp og energi | Drivstoff/strøm i bilpark og drift, energibruk hos kunder, klimaregnskap. |
| E1 | Klimatilpasning og -risiko | Værhendelser som påvirker drift, krav fra kunder om klimadata. |
| E2 | Forurensning – kjemikalier | Bruk av rengjøringskjemi, utslipp til avløp, lukt og inneklima. |
| E3 | Vann og marine ressurser | Vannforbruk i renhold og kantine, mikroplast fra mopper og kluter. |
| E4 | Biologisk mangfold | Råvarer i kantine, leverandørens arealbruk. |
| E5 | Ressursbruk og sirkulær økonomi | Engangsemballasje, gjenbruk av tekstiler, avfallshåndtering, matsvinn. |
| S1 | Egen arbeidsstyrke – HMS, lønn, mangfold | Sykefravær, arbeidsulykker, lønnsnivå, inkludering, opplæring. |
| S2 | Arbeidstakere i verdikjeden | Sosial dumping, arbeidsforhold hos underleverandører, åpenhetsloven. |
| S3 | Berørte samfunn | Lokal sysselsetting, samarbeid med inkluderingsaktører som «Ringer i vannet». |
| S4 | Forbrukere og sluttbrukere | Kantinegjesters helse, mattrygghet, allergener, brukerklager. |
| G1 | Forretningsetikk og anti-korrupsjon | Etiske retningslinjer, varsling, anbudsetikk, gaver/representasjon. |
| G1 | Datasikkerhet og personvern | Behandling av persondata, tilgangsstyring, IT-sikkerhet. |

Hvert tema scores i et felles arbeidsark som arkiveres som dokumentasjon og oppdateres ved neste analyse.

Lett interessentdialog 2025/2026

I tråd med kapasiteten vår, og for å sikre at innspillene faktisk brukes, gjennomfører vi en lett dialog med utvalgte grupper i denne første runden. Innsikten dokumenteres og brukes som inndata til scoringen i steg 4.

| Interessent | Form | Antall | Hovedspørsmål |
|----------------------------|-----------------------------|------------|--|
| Oppdragsgivere | Kort intervju (30 min) | 5–8 | Hva er viktigst i bærekraftsarbeidet vårt for dere? Hva vil dere kreve i fremtiden? |
| Tillitsvalgte / verneombud | Workshop | 1 felles | Hvilke temaer påvirker arbeidshverdagen mest – HMS, opplæring, mangfold, ledelse? |
| Leverandører | Spørreskjema | 10–15 | Hvilke bærekraftskrav fra Ability er klare/uklare? Hvor er det størst risiko i deres ledd? |
| Kantinegjester | Pågående pilotundersøkelser | ≥ 150 svar | Tilfredshet, ernæring, matsvinn, ønsker. |
| Ledergruppe og styre | Kalibreringsmøte | 2 møter | Validering av scoring og prioriteringer. |

Vesentlighetsmatrise

Tabellen og figuren under viser en scoring basert på det som står i denne rapporten og kjent risikobilde i facility services-bransjen. Scoringen er Ability sitt utgangspunkt for den fullstendige analysen i 2025/2026, og kalibreres gjennom interessentdialogen og endelig styrebehandling.

| Tema | ESRS | Påvirkning (1–25) | Finansiell (1–25) | Prioritet |
|---|------|-------------------|-------------------|-----------|
| HMS – sikkerhet og sykefravær | S1 | 20 | 20 | H |
| Lønns- og arbeidsvilkår | S1 | 16 | 20 | H |
| Klimaendringer – egne utslipp og energi | E1 | 15 | 20 | H |
| Matsvinn | E5 | 20 | 12 | H |
| Mangfold og inkludering | S1 | 20 | 12 | H |
| Inneklima og helse for sluttbrukere | S4 | 20 | 12 | H |
| Arbeidstakere i verdikjeden (åpenhetsloven) | S2 | 16 | 16 | H |
| Mattrygghet og helse for sluttbrukere | S4 | 16 | 16 | H |
| Forurensning – kjemikalier | E2 | 16 | 12 | H |
| Ressursbruk og sirkulær økonomi | E5 | 16 | 12 | H |
| Kompetanseutvikling | S1 | 15 | 12 | H |
| Forretningsetikk og anti-korrupsjon | G1 | 12 | 12 | H |
| Vann og marine ressurser | E3 | 12 | 6 | M |
| Berørte samfunn | S3 | 12 | 6 | M |
| Åpenhet i rapportering (CSRD/ESRS) | G1 | 10 | 20 | M |
| Datasikkerhet og personvern | G1 | 9 | 9 | L |
| Klimatilpasning og fysisk klimarisiko | E1 | 6 | 6 | L |
| Biologisk mangfold | E4 | 6 | 2 | L |

12 temaer scores som høyt prioriterte (H) – det vil si vesentlige på begge dimensjoner. 3 temaer scores som middels (M) og 3 temaer som lav (L). De høyt prioriterte temaene vil være styrende for kapittelinnholdet, KPI-arbeidet og rapporteringen i bærekraftsrapporten for 2026 og fremover.

Prioritering

Basert på scoringen i vesentlighetsanalysen viderefører Ability prioriteringene som er etablert gjennom ledelsens vurderinger og løpende interessentdialog.

- Ansvarlig leverandørkjede
- HMS, kompetanseutvikling og inkludering
- Klimavennlige produkter og metoder
- Bærekraftige måltider og redusert matsvinn
- Sirkularitet og redusert engangsemballasje
- Forretningsetikk og åpenhet

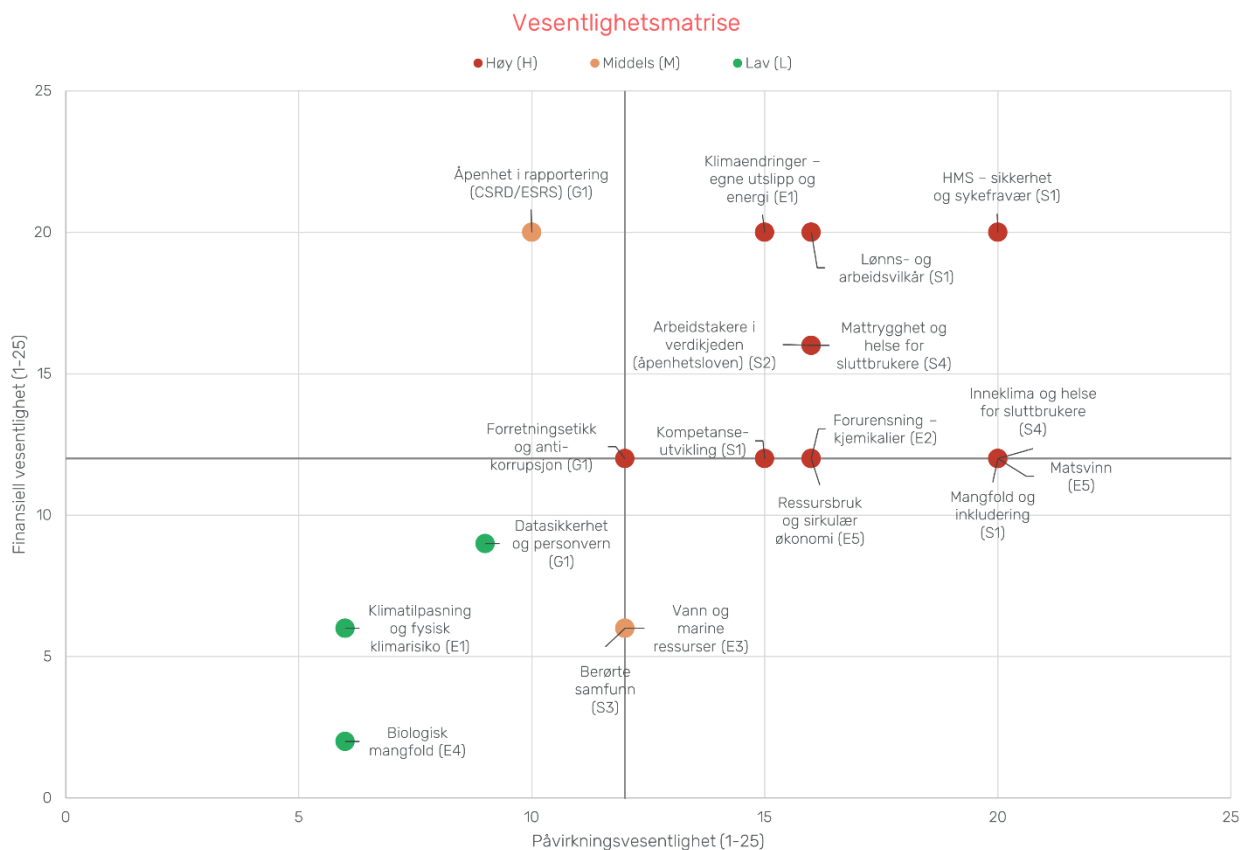
Sammenheng med øvrig rapportering

Vesentlighetsanalysen er ankerpunktet for hele bærekraftsrapporten. Temaene som blir vesentlige, styrer hvilke ESRS-standarder vi rapporterer på, hvilke mål og KPI-er som settes, og hvilke fem hovedområder «Entusiastiske lagspillere», «Bærekraftige måltider full av matlyst», «Moderne renhold og metoder», «Sirkularitet og miljøhensyn», «Effektive bygg og forvaltning») som videreføres eller justeres.

På denne måten sikrer vi at det er en sporbar linje fra interessentdialogen, via vesentlighetsanalysen, til strategi, tiltak og indikatorer.

Visuell vesentlighetsmatrise

Figuren under viser scoringen plottet i en vesentlighetsmatrise. Påvirkningsvesentlighet er på horisontal akse, finansiell vesentlighet på vertikal akse. Punkter i øvre høyre område (begge score ≥ 12) er høyt prioriterte temaer.





VÅRE MÅL

Bærekraftsreisen

Abilitys målsetning er å være en foregangsbedrift for bærekraftig utvikling innen facility tjenester. Produktene i våre leveranser skal være produsert på en måte som ivaretar mennesker, dyr og miljø.

For oss handler bærekraft om å skape positive verdier for mennesker, miljøet og vår virksomhet. Med en bred kundeportefølje og betydelig påvirkning i bransjen, har vi et stort ansvar. Et strukturert arbeid med bærekraft bidrar til å redusere risiko og skape lønnsomhet. Derfor har vi nå startet på en bærekraftsreise for de kommende årene.

Vi har kartlagt utslipp basert på finansielle tall og har som mål å redusere absolutte utslipp med 4 % årlig inn mot 2030 (forbehold om endringer etter hvert som vi får erfaringsdata), målt mot baseline 2021.

Bærekraftsreisen er et systematisk og målrettet arbeid innen våre prioriterte bærekraftsområder, for å møte våre egne og våre kunders forventninger til utvikling og resultater.

Våre hovedområder

Vi har identifisert fem hovedområder som vi mener vi har størst påvirkning på gjennom våre tjenester og leveranser.

1. Entusiastiske lagspillere
2. Moderne renhold og metoder
3. Bærekraftige måltider full av matlyst
4. Sirkularitet & miljøhensyn
5. Kunde verdi gjennom effektive bygg og forvaltning

Ability er en mellomstor aktør med en stor visjon. I våre konsepter og alt vi gjør har vi som mål å ivareta våre forpliktelser for fremtidige generasjoner. KuttMatsvinn er en del av våre prosesser for å dele beste praksis på forebyggende matsvinn og -behandling.

Vi skal være en foregangsbedrift for bærekraftig utvikling innen drift av personalrestauranter, og skal være trygge på at varene vi tilbyr har riktig kvalitet som er produsert på en måte som ivaretar mennesker, dyr og miljø. All vår virksomhet skjer på en ansvarlig måte, og vi jobber derfor sammen med nøye utvalgte samarbeidspartnere for å nå dette målet.

Ability skal ta sin del av ansvaret og arbeider etter FNs bærekraftsmål og EUs bærekraftsstandarder ESRS. Vi skal sikre at det fremdeles vil være en bærekraftig produksjon og at våre leverandører har et høyt fokus på dette. I et partnerskap med Ability er bærekraft et viktig element. Dette har resultert i en spenstig visjon; «Norges beste på bærekraftig drift av personalrestauranter».

FNs bærekraftsmål

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030.

FNs bærekraftsmål består av 17 mål og 169 delmål. Målene skal fungere som en felles global retning for land, næringsliv og sivilsamfunn.

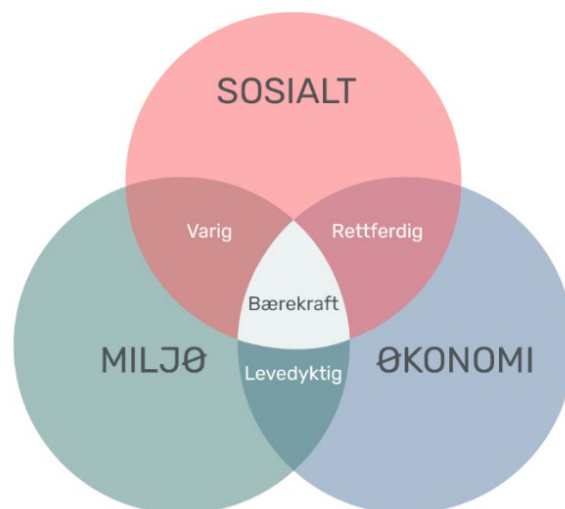
[Mer om bærekraftsmålene på FN.no.](#)

Miljøprofil

Ability har ambisjoner om å bidra med å oppfylle flere av FNs bærekraftsmål. Gjennom valg av hovedområder, vil Ability løfte frem de bærekraftsmålene vi synes vi har størst påvirkning på gjennom vårt virke;

3. God helse og livskvalitet
4. God utdanning
8. Anstendig arbeid og økonomisk vekst
10. Mindre ulikhet

11. Bærekraftige byer og lokalsamfunn
12. Ansvarlig forbruk og produksjon
13. Stoppe klimaendringene



ESRS – European Sustainability Reporting Standards

For å møte nye regulatoriske krav og styrke vår bærekraftsrapportering, har Ability begynt å forberede implementeringen av European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Dette er en sentral del av EUs bærekraftstrategi og vil innen kort tid bli obligatorisk for mange virksomheter.

ESRS gir oss muligheten til å dokumentere fremdrift og risiko på en konsistent og etterprøvbar måte, og hjelper oss å koble våre tiltak og mål direkte til både interne forbedringer og eksterne forventninger. Det gjør oss bedre rustet til å kommunisere vår bærekraftsreise overfor kunder, leverandører, ansatte og myndigheter. Våre fem prioriterte områder – entusiastiske lagspillere, bærekraftige måltider, moderne renhold, sirkularitet og effektiv forvaltning – samsvarer godt med nøkkelkravene i ESRS. Dette gjør det naturlig for oss å bruke ESRS som en del av vår videre utvikling og forbedring innen bærekraft.

For å styrke vår bærekraftsrapportering og møte fremtidige krav, har vi i årets rapport for første gang tatt i bruk rammeverket fra EUs bærekraftsstandarder (ESRS). Disse standardene, som er en del av EUs Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), skal sikre en mer enhetlig og sammenlignbar bærekraftsrapportering i Europa.

Gjennom vår dobbelte vesentlighetsanalyse har vi identifisert hvilke ESRS-temaer som er mest relevante for Ability. Vi vil derfor i særlig grad fokusere på følgende standarder fremover:

1. ESRS E1 – Klimaendringer

Vi har ansvar for å redusere våre klimautslipp og tilpasse oss klimaendringer, særlig gjennom metoder, energibruk og transport i våre tjenester. Dette er særlig relevant i hovedområdene *Sirkularitet & miljøhensyn* og *Effektive bygg og forvaltning*.

2. ESRS E5 – Ressursbruk og sirkulær økonomi

Vår innsats for reduksjon av matsvinn, engangsemballasje og økt materialgjenvinning samsvarer direkte med kravene i denne standarden. Den støtter vårt arbeid med *sirkulære løsninger* og ansvarlig ressursbruk.

3. ESRS S1 – Egen arbeidsstyrke

Evne til å ivareta ansatte gjennom opplæring, helsefokus, mangfold og trygge arbeidsforhold er en sentral del av vår identitet og drift. Dette dekker flere av våre vesentlige temaer innen *helsefokus*, *kompetanseutvikling* og *anstendige arbeidsforhold*.

4. ESRS S2 – Arbeidstakere i verdikjeden

Vi har ansvar for arbeidsforhold og rettigheter også hos leverandører og underleverandører. Vårt arbeid med *ansvarlig leverandørkjede* er derfor tett knyttet til denne standarden.

5. ESRS S3 – Berørte samfunn

Vi leverer tjenester med stor nærhet til brukere og lokalsamfunn. Det krever at vi kontinuerlig vurderer vår påvirkning på mennesker og omgivelser, og bidrar positivt til *inkludering, mangfold og livskvalitet*.

6. ESRS G1 – Forretningsetikk

Etisk drift, åpenhet og etterlevelse av lover og standarder er et gjennomgående tema i hele Abilitys virksomhet. Vi ønsker å styrke arbeidet med ansvarlig forretningspraksis og aktsomhetsvurderinger i tråd med kravene i denne standarden.

VÅRE MÅL

Rapportering i tråd med ESRS

Bærekraftsrapporteringen vår tar utgangspunkt i European Sustainability Reporting Standards (ESRS), slik at vi kan dokumentere fremdrift, risiko og muligheter på en strukturert måte som er gjenkjennelig for våre oppdragsgivere, leverandører, ansatte og långivere.

Bakgrunn – CSRD og Omnibus

ESRS ble innført som en del av EUs Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). I februar 2025 vedtok EU-kommisjonen den såkalte Omnibus-pakken som forenkler og forskyver kravene: tersklene for full rapporteringsplikt er hevet, ikrafttredelsen er utsatt for store deler av næringslivet, og det er etablert en frivillig standard for mindre virksomheter – Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs (VSME) – som dekker kjernen i ESRS i en lettere form.

Ability er som facility services-virksomhet ikke pliktig til å rapportere etter CSRD. Vi forholder oss likevel aktivt til ESRS og VSME som referanserammer, av tre grunner:

- Større oppdragsgivere – særlig børsnoterte og offentlige – stiller ESRS-relaterte krav i anbud og kundedialog.
- Et felles rammeverk gir oss bedre styring og et tydeligere språk for å beskrive påvirkning, risiko og muligheter.

- Det støtter sammenlignbarhet med andre aktører i bransjen og forbereder oss på fremtidige krav

Sammenheng med dobbel vesentlighetsanalyse

Den dobbelte vesentlighetsanalysen er styrende for hvilke ESRS-standarder vi prioriterer. Metoden er beskrevet i kapittelet «Dobbel vesentlighetsanalyse», og prioriteringen fra første scoring danner grunnlaget for status Tabellen under.

Status pr. 2025

Tabellen viser hvilke ESRS-standarder vi i dag dekker fullt, delvis, lite eller hvor temaet ikke er vurdert som vesentlig. Prioritetskolonnen (H/M/L) er hentet fra vår dobbel vesentlighetsanalyse, og kommentaren kobler hvert tema til ett av våre fem hovedområder for bærekraftsarbeidet.

| ESRS | Tema | Prioritet | Status pr. 2025 | Kommentar / kobling til fokusområde |
|---------|-----------------------------|-----------|------------------|---|
| ESRS 1 | Generelle prinsipper | – | ✔ Fullt dekket | Prinsipper om dobbel vesentlighet, rapporteringsgrenser og interessenter er innarbeidet. Metoden er beskrevet i kapittelet om dobbel vesentlighetsanalyse. |
| ESRS 2 | Generelle opplysninger | – | ✔ Delvis dekket | Strategi, retningslinjer, styring og risiko er omtalt. Strukturering og forankring fullføres som del av første formelle vesentlighetsanalyse i Q4 2025 / Q1 2026. |
| ESRS E1 | Klimaendringer | H | ✔ Delvis dekket | Klimaregnskap inkludert og under overgang fra finansiell til fysisk datakilde. Mål, tiltak og scope 3-data styrkes i 2026. Hovedområde: Sirkularitet & miljøhensyn / Effektive bygg og forvaltning. |
| ESRS E2 | Forurensning | H | ✔ Delvis dekket | Svanemerket renhold og bruk av miljømerket kjemi er styrkeområder. Eksponering av ansatte og utslipp dokumenteres videre. Hovedområde: Moderne renhold og metoder. |
| ESRS E3 | Vann og marine ressurser | M | ✔ Lite dekket | Tørre rengjøringsmetoder beskrevet. Mengdetall for vannforbruk og mikroplast utvikles i 2026. Hovedområde: Moderne renhold og metoder. |
| ESRS E4 | Biologisk mangfold | L | ⊘ Ikke vesentlig | Vurdert som lite vesentlig i scoringen (6/2). Overvåkes ved neste revisjon, særlig via leverandørenes arealbruk. |
| ESRS E5 | Ressursbruk og sirkularitet | H | ✔ Delvis dekket | Sirkularitet, plastreduksjon og gjenbruk av tekstiler godt dekket. Matsvinn er i overgang til nytt målesystem og rapporteres fullt fra 2026. Hovedområde: Sirkularitet & miljøhensyn / Bærekraftige måltider. |
| ESRS S1 | Egne ansatte | H | ✔ Fullt dekket | HMS, sykefravær, mangfold, kompetanseutvikling og inkludering (Ringer i vannet) er omfattende beskrevet. Hovedområde: Entusiastiske lagspillere. |
| ESRS S2 | Arbeidstakere i verdikjeden | H | ✔ Delvis dekket | Åpenhetsloven, aktsomhetsvurderinger og |

| | | | | |
|---------|----------------------------|---|-----------------|---|
| ESRS S3 | | | | leverandørkrav etablert. Kvantitative indikatorer (antall vurderinger, oppfølgingstiltak) videreutvikles i 2026. Hovedområde: Entusiastiske lagspillere / Sirkularitet & miljøhensyn. |
| | Berørte lokalsamfunn | M | ✓ Delvis dekket | Lokal sysselsetting og inkluderingsarbeid (Ringer i vannet) er omtalt. Tematikken tydeliggjøres og kvantifiseres i 2026. Hovedområde: Entusiastiske lagspillere. |
| ESRS S4 | Forbrukere og sluttbrukere | H | ✓ Delvis dekket | Mattrygghet, sunnere kosthold (Intensjonsavtalen) og inneklima (Svanemerket renhold) er sentralt. Kundetilfredshet er i overgang til nytt målesystem. Hovedområde: Bærekraftige måltider / Moderne renhold. |
| ESRS G1 | Virksomhetsstyring | H | ✓ Delvis dekket | Etiske retningslinjer, varslingsordning, anti-korrupsjon og åpenhetsloven er etablert. Systematisk dokumentasjon og opplæringsindikatorer styrkes i 2026. |

Forklaring til status

- Fullt dekket – rapporteres på i tråd med standardens kjerneelementer i dagens kapitler.
- Delvis dekket – rapporteres på, men trenger mer struktur, KPI-er eller datakvalitet før vi kan si vi dekker hele standarden.
- Lite dekket – tema omtales kort; datagrunnlag og oppfølging utvikles videre.
- Ikke vesentlig – vurdert som lite vesentlig i den dobbelte vesentlighetsanalysen, overvåkes ved neste revisjon.

Sammenhenger med våre fem hovedområder

ESRS-standardene som scorer høyt i den dobbelte vesentlighetsanalysen, fordeler seg konsistent på de fem hovedområdene i bærekraftsarbeidet vårt. Det gir en sporbar linje fra vesentlighetsanalyse, via ESRS, til konkrete tiltak og KPI-er per hovedområde.

| Hovedområde | ESRS-standarder | Sentrale temaer |
|---------------------------------------|--|--|
| Entusiastiske lagspillere | S1 (egne ansatte), S2 (verdikjeden), S3 (berørte samfunn) | HMS, sykefravær, lønns- og arbeidsvilkår, mangfold, kompetanse, åpenhetsloven. |
| Bærekraftige måltider full av matlyst | S4 (forbrukere), E5 (sirkulær økonomi, matsvinn) | Mattrygghet, sunnere kosthold, matsvinn, gjestetilfredshet. |
| Moderne renhold og metoder | E2 (forurensning), S4 (inneklima), E3 (vann) | Kjemikalier, Svanemerket, inneklima for sluttbrukere, vannforbruk og mikroplast. |
| Sirkularitet & miljøhensyn | E5 (ressurser, sirkularitet), E1 (klima), S2 (verdikjeden) | Avfallshåndtering, tekstil- og emballasjebruk, leverandørkjeden. |
| Effektive bygg og forvaltning | E1 (klima og energi), G1 (virksomhetsstyring) | Energibruk, klimadata, forretningsetikk og governance. |

Veien videre

Vi har lagt en realistisk plan for å styrke ESRS-tilpasningen vår, koblet til arbeidet med dobbel vesentlighetsanalyse:

| Periode | Aktivitet |
|-----------------|---|
| Q3 2025 | Gjennomføre lett interessentdialog (intervjuer og spørreskjema) med oppdragsgivere, tillitsvalgte og leverandører. |
| Q4 2025 | Score temaer og første utkast til vesentlighetsmatrise. Identifisere datagap per ESRS-standard. |
| Q1 2026 | Styrebehandling, beslutte nettoliste, koble hvert vesentlige tema til ansvarlig eier, mål og KPI. |
| Q2, Q3, Q4 2026 | Full rapportering i bærekraftsrapport for 2026: kvantitative KPI-er for vesentlige temaer, oppdatert klimaregnskap (E1), leverandørdata (S2), kundetilfredshetsdata (S4) og matsvinn (E5) på nytt målesystem. |

Arbeidet vil bidra til at Ability har et solid og dokumentert grunnlag for å bruke bærekraftsdata strategisk – både internt, og i kunde-, anbuds- og tilbudssammenheng.

Datakvalitet og overgangsperiode

I 2025/2026 er flere sentrale datasett i overgang til nye målesystemer: matsvinn

(E5), kundetilfredshet (S4) og klimadata (E1). Det innebærer at vi i denne rapporten ikke kan presentere komplette 2025-tall på alle vesentlige områder, men vi beskriver systematisk overgangen, midlertidige pilotdata (særlig fra kantineundersøkelser) og hvilke tall som vil rapporteres fra og med 2026. Dette gir et åpent bilde av hvor vi står, og samsvarer med ESRS-prinsippet om transparens om datakvalitet.



Hedi Jalal Rahman og Patrycja Bugalska på fotografering med fotograf ToveLise Mossestad. Driftsleder Carolina Carolina Andrea Orozco Guerrero med ryggen til i venstre hjørne.

VÅRE MÅL

Entusiastiske lagspillere

Målet om entusiastiske lagspillere er sentralt for å sikre anstendige arbeidsforhold, godt medarbeiderskap, et positivt arbeidsmiljø, HMSK, inkludering og kontinuerlig kompetanseutvikling. I den dobbelte vesentlighetsanalysen er HMS, lønns- og arbeidsvilkår, mangfold og inkludering, kompetanseutvikling og arbeidstakere i verdikjeden alle scoret som høyt prioriterte temaer – og samles i dette hovedområdet.

ESRS – European Sustainability Reporting Standards

Ability er ikke pliktig til full CSRD-rapportering etter Omnibus-pakken i 2025, men vi bruker ESRS og den frivillige VSME-standarden som referanse for å bygge et solid datagrunnlag og være forberedt på fremtidige krav.

For dette hovedområdet er ESRS S1 (egne ansatte), S2 (arbeidstakere i verdikjeden) og S3 (berørte lokalsamfunn) sentrale. Disse

dekker forhold knyttet til HMS, anstendige arbeidsvilkår, mangfold og inkludering, kompetanse, leverandørkjedeansvar og bidrag til lokalsamfunnet. ESRS gir oss en strukturert måte å beskrive påvirkning, risiko og muligheter på, og vil bli fullt integrert i bærekraftsrapporten for 2026.

FNs bærekraftsmål

Målet støtter opp om flere av FNs bærekraftsmål, blant annet:

4 – God utdanning

Sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle.



Delmål 4.3 handler om å sikre kvinner og menn lik tilgang til god teknisk og yrkesfaglig opplæring og høyere utdanning, inkludert universitetsutdanning, til en overkommelig pris.

Delmål 4.4 skal oppnå en betydelig økning i antall unge og voksne som har kompetanse, blant annet i tekniske fag og yrkesfag, som er relevant for sysselsetting, anstendig arbeid og entreprenørskap.

Delmål 4.5 skal avskaffe kjønnsforskjeller i utdanning og opplæring og sikre lik tilgang til alle nivåer innenfor utdanning og yrkesfaglig opplæring for sårbare grupper, inkludert personer med nedsatt funksjonsevne, urfolk og barn i utsatte situasjoner.

8 – Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Trivsel i arbeid er god butikk. Gjennom engasjerte og motiverte ansatte som brenner for sine oppgaver, har anstendig lønn og får opplæring på oppgavene som skal løses, oppnås muligheter og videreutvikling. Ability har også et ansvar å sørge for at bonden får betalt og benytter «Fair Trade» produkter der hvor det er mulig.



Delmål 8.5 handler om å oppnå full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, inkludert ungdom og personer med nedsatt funksjonsevne, og oppnå lik lønn for likt arbeid.

Delmål 8.8 skal beskytte arbeiderrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, inkl. arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige innvandrere, og arbeidstakere i et usikkert arbeidsforhold.

10 – Mindre ulikhet

Vi i Ability praktiserer religionsfrihet og lar dette samt politisk oppfatning og seksuell legning være den ansattes personlige emner som ikke Ability stiller spørsmål om og ved. Det er etablert en kultur hvor vi har respekt for hverandre uavhengig av religion og personlige oppfatninger. Med så mange ulike religioner som finnes blant Ability ansatte er dette helt essensielt for bedriften.



Delmål 10.2 skal innen 2030 sikre myndiggjøring og fremme sosial, økonomisk og politisk inkludering av alle, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, rase, etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion eller økonomisk eller annen status.

Nåsituasjon

Det er et høyt arbeidspress i bransjen, og vi konkurrerer på pris i mange anbud. Samtidig er renhold og facility services en viktig kanal for integrering i det norske arbeidslivet, fordi det ikke stilles særskilte krav til formell kompetanse for å starte. Dette gir både muligheter og ansvar: Ability skal være en arbeidsplass der man kommer inn med ulik bakgrunn og får bygget formell kompetanse, trygge arbeidsforhold og en yrkesstolthet over tid.



HR Direktør Silje Gaugstad, HMSK og Bærekraftsansvarlig Marianne Stople og HR-rådgiver Siri Anne Haugland.

Muligheter

Kompetanseutvikling og opplæring blir stadig viktigere for å konkurrere på annet enn pris. Markedet etterspør mer formalisert kompetanse og fagbrev. Økt samhandling blant servicemedarbeidere fremmer læring og fagstolthet. Bærekraftsopplæring – særlig for kokker og kantineansatte – sikrer at tiltakene faktisk gjennomføres i praksis. Lederkompetanse er en forutsetning for at organisasjonen kan oppleve at tiltakene henger sammen med selskapets, de ansattes og samfunnets nytteverdi.

Økt samhandling blant renholdere på arbeidsplassen kan også fremme læring og utvikling. Økt kompetanse og fagbrev bidrar ikke bare til en mer kvalifisert arbeidsstyrke, men gir også økt stolthet for faget blant de ansatte.

Våre tiltak

1. HMSK – helse, miljø, sikkerhet og kvalitet
2. Mangfold og inkludering
3. Kompetanseutvikling
4. Arbeidsmiljø og medvirkning
5. Ansvar i verdikjeden (S2)
6. Lokalsamfunn (S3)

HMSK helse, miljø, sikkerhet og kvalitet

Vårt overordnede mål er å beskytte mennesker, miljø og materielle verdier, bevare liv og helse til alle ansatte, og ha et trygt miljø for våre kunder. Et godt og strukturert HMS-arbeid gir lavere sykefravær, lavere turnover og høyere leveringsikkerhet.

HMS Policy

Alle ansatte i Ability har et ansvar for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Lederne har ansvar for at tjenesteleveransen drives i samsvar med Abilitys visjon, verdier og forretningsetikk, lover og myndighetskrav. HMS-arbeidet har til hensikt å skape sikre og sunne arbeidsplasser, verne om ytre miljø og beskytte eiendom.

Vi tror at uønskede hendelser kan unngås, og vi arbeider derfor kontinuerlig med å sikre arbeidsmiljøet. Vi vil bestrebe oss på å overholde alle gjeldende lover, forskrifter og våre egne tilleggskrav. Vi vil hele tiden arbeide for å legge forholdene til rette slik at arbeidet kan utføres på en trygg måte. Slik sikrer vi at personell, miljø og materielle verdier ikke utsettes for skade eller andre negative påvirkninger.

Opplæring innen Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Helse, miljø og sikkerhet er et meget viktig område og står alltid i fokus. I selskapets strategi er arbeidet med å skape sikre og sunne arbeidsplasser og vern om det ytre miljø beskrevet. Klare mål for reduksjon av sykefravær, arbeidsulykker og utslipp er besluttet.

Våre HMS-mål:

I tråd med HMS-handlingsplanen for 2026 og prioriteringen fra vesentlighetsanalysen, har vi satt følgende mål:

- Antall registrerte personskader med fravær skal være 0 (nullvisjon).
- Antall rapporterte nestenulykker skal øke med 20 % i 2026, for å styrke læring og forebygging.
- Vi skal arbeide systematisk for å redusere sykefravær gjennom forebygging, tidlig dialog og tett lederoppfølging.
- Vi skal ha et trygt, inkluderende og meningsfylt arbeidsmiljø som fremmer trivsel, engasjement og produktivitet.

Alle verneombud og AMU-medlemmer gjennomfører 40-timers HMS-kurs, og ledere får eget HMS-lederkurs. Gjennomgang av HMS-permen inngår i introduksjonen for alle nyansatte. Bedriftshelsetjenesten er en nær samarbeidspartner.

Anstendig arbeidsliv og organisasjonsfrihet Ability følger ILO sin oppfordring om gode arbeidsvilkår og sosial dialog. Alle ansatte står fritt til å organisere seg, og Ability har tariffavtale med [Norsk Arbeidsmandsforbund](#) og er bundet av Renholdsoverenskomsten og Hovedavtalen mellom NHO og LO. Vi er registrert som godkjent renholdsvirksomhet, noe som er en forutsetning for å levere renholdstjenester etter «Forskrift om

offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter» fra 2012.

Mangfold og inkludering

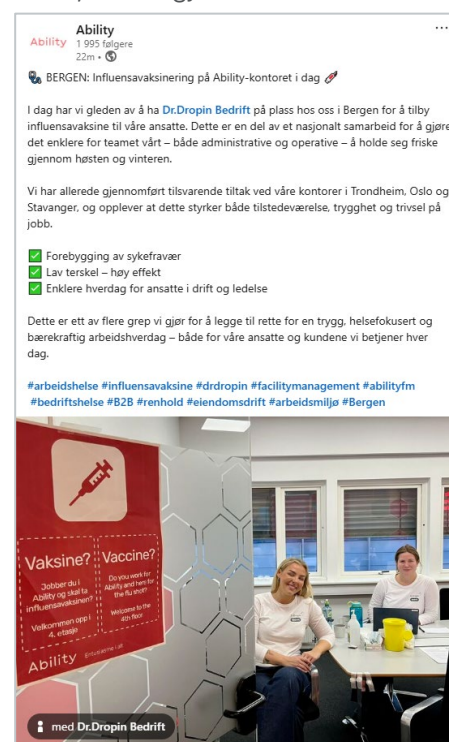
Vi i Ability praktiserer religionsfrihet og respekterer at politisk oppfatning og seksuell legning er den enkeltes personlige sak. Med så mange ulike språk og religioner blant våre ca. 1700 ansatte er denne kulturen helt grunnleggende for selskapet.

Vi jobber aktivt med kjønnsbalanse på ulike nivåer, og bruker fagbrev, norskkurs og strukturerte karriereveier som virkemidler for å redusere ulikhet internt. Mangfoldsindikatorer (kjønnsbalanse, språk m.m.) videreutvikles som KPI-er for 2026.

Influensavaksine til alle

For å bidra til et sunnere arbeidsmiljø, har vi hatt besøk av Dr. Dropin Bedrift på kontorene våre for å tilby influensavaksine til alle våre ansatte (både administrative og operative).

Vi har anbefalt alle våre medarbeidere å benytte seg av tilbudet for å sikre best mulig beskyttelse gjennom influensasesongen.



Den internasjonale arbeidsorganisasjonen

Ability følger Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) sin oppfordring til selskaper, myndigheter og partene i arbeidslivet til å arbeide for gode arbeidsvilkår og sosial dialog på arbeidsplassen.

Ringer i vannet

Gjennom programmet «Ringer i vannet» samarbeider Ability med NAV og attføringsbedrifter om å gi mennesker som står utenfor arbeidslivet en reell mulighet til å komme inn. Dette er ikke bare et mangfoldstiltak, men også Abilitys hovedbidrag til ESRS S3 – berørte lokalsamfunn. Vi sysselsetter lokalt i de kommunene vi opererer i, og bidrar til integrering, språkopplæring og fagbrev. Bidraget kvantifiseres fra 2026 med blant annet antall personer rekruttert via inkluderingsprogram per år.

Ringer i Vannet kartlegger bedriftenes behov og finner riktig person til jobber. Folk som har falt utenfor arbeidslivet får dermed en mulighet til å komme seg ut og i lønnet arbeid.

Kompetanseutvikling

Vi er opptatt av kompetanseutvikling og oppfordrer våre medarbeidere til å øke kompetansen og ha stolthet for eget fag.

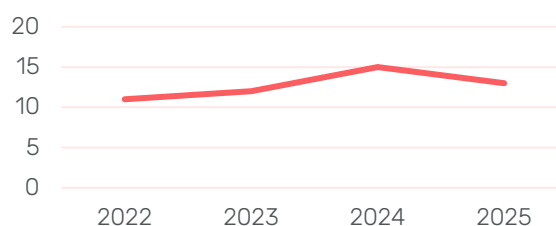
Vi merker oss at også flere og flere av våre kunder ønsker renholdsoperatører med større faglig formell kompetanse.

Fagbrev

Alle våre medarbeidere blir oppfordret til å ta fagbrev og får dette dekket så lenge de er ansatt i selskapet. Dette gjelder både fagbrev som renholdsoperatør og i matfaget. I 2025

gjennomførte 13 av våre medarbeidere fagopplæringen.

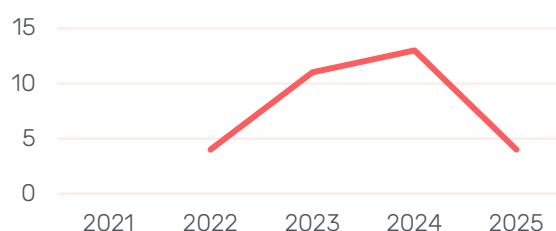
Fagbrev



NS-INSTA-800 nivå 4

Vi oppmuntrer våre ledere til å hele tiden videreutvikle seg. Flere av våre driftsledere og driftskoordinatorer deltar derfor på to dagers intensivt kurs med påfølgende eksamen i NS-INSTA 800 nivå 4. I 2025 var det 4 av våre ledere som fullførte sertifiseringen.

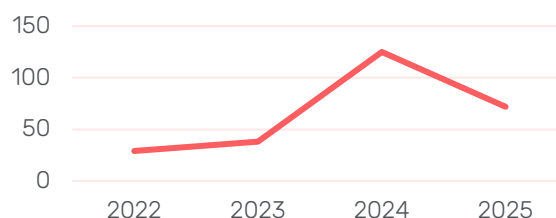
INSTA



Norskkurs

Alle medarbeidere som ønsker å delta på norskkurs får dette dekket. Vi bruker Folkeuniversitetet som leverandør.

Norskkurs



Opplæring og kompetanseutvikling

Vi har et gjennomarbeidet opplæringsystem for våre ansatte, der vi kombinerer intern

kompetanse og eksterne fagpersoner. Kompetanseutvikling er ett av de høyest prioriterte temaene i den dobbelte vesentlighetsanalysen vår (ESRS S1), fordi det henger direkte sammen med kvaliteten i tjenestene våre, integrering av nye ansatte og fagstolthet i bransjen.

Ability Academy har siden lanseringen vært vårt interne, egenutviklede opplæringsprogram, med standardiserte moduler bestående av instruksjonsvideoer og tilhørende kunnskapskontroll. Programmet har gitt et solid fundament for grunnopplæring innen renhold, HMS, hygiene og service.

Ny kursmodul fra 2026:

I 2025 har vi arbeidet med en ny og mer omfattende kursmodul, Learning, som settes i drift i 2026 og gradvis erstatter Ability Academy. Learning er bygd for å gi oss et mer fleksibelt og målbart opplæringsforløp: hver ansatt får en personlig læringsplan, vi kan koble opplæring til fagbrev og sertifiseringer, og vi kan måle gjennomføring og effekt på en helt annen måte enn før. Det gir oss et bedre grunnlag for rapportering i tråd med ESRS S1, og for å sette konkrete kompetansemål per rolle.

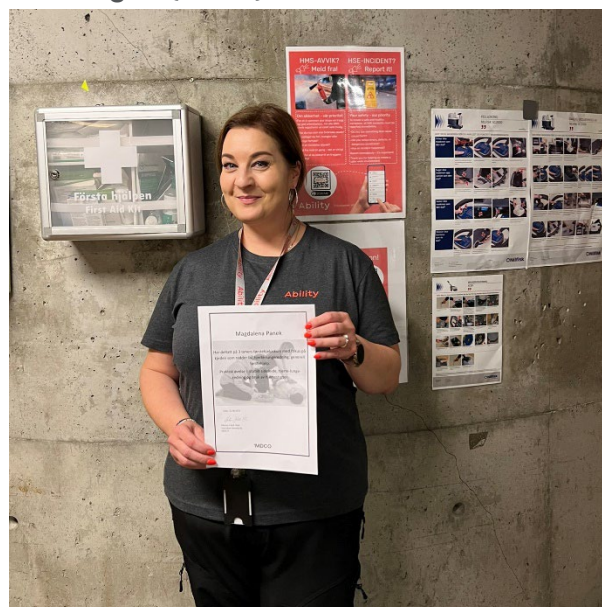
Hver dag løses tusenvis av faglige oppgaver hos kundene våre – det forutsetter at servicemedarbeiderne har riktig kompetanse og føler seg trygge i jobben. Med Learning bygger vi et opplæringsystem som er like fleksibelt som hverdagen vår er, og som gir hver enkelt ansatt en tydeligere vei videre. Det er en investering både i mennesker og i kvalitet.

Silje Gaugstad, HR Direktør

Smittevernkurs

Ability gjennomfører jevnlig fysiske smittevernkurs for egne medarbeidere. Dette gjør de i stand til å utføre korrekt og riktig smittevernhold ute hos våre kunder.

Førstehjelps kompetanse for økt trygghet i hverdagen (NYTT)



Som en del av vårt kontinuerlige arbeid med helse, miljø og sikkerhet, har Ability et tydelig mål om at alle teamledere skal ha gjennomført førstehjelpskurs. Dette tiltaket er forankret i vår forpliktelse til å skape en trygg og robust arbeidshverdag for både ansatte, kunder og besøkende. Teamledere har ofte en nøkkelrolle i å håndtere uforutsette situasjoner, og det er derfor essensielt at de har kunnskap og trygghet til å kunne handle raskt og korrekt ved akutte hendelser som fall, kuttskader, allergiske reaksjoner eller bevisstløshet.

Førstehjelpskursene er både et sikkerhetstiltak og en investering i kvalitet, og bidrar til å styrke beredskapen i våre team. Behovet for førstehjelps kompetanse varierer noe mellom kunder og avdelinger, men vårt utgangspunkt er at minst én person på vakt – ofte teamleder – skal være kvalifisert til å håndtere nødsituasjoner. I tillegg

tilrettelegger vi for at øvrige ansatte også kan delta på kurs ved ledig kapasitet. Et nylig eksempel er gjennomføringen av førstehjelpskurs i samarbeid med bedriftshelsetjenesten på IKEA.

Dette tiltaket er i tråd med våre verdier om kompetanse og ansvar, og understreker hvordan vi aktivt arbeider for å skape trygge og bærekraftige arbeidsplasser.

Motimate

Ability har kjøpt en kursrekke utviklet av NHO Service og Handel i samarbeid med Motimate – en brukervennlig app for digital læring. Kurset dekker både grunnkompetanse (nivå 1) og yrkeskompetanse (nivå 2) innen renhold. Kurset gir deltakerne økt kunnskap om gjeldende bransjestandarder, noe som er avgjørende for å sikre profesjonelt og effektivt renhold. Kurset bidrar til å heve kvaliteten på våre renholdstjenester og sikrer at arbeidet utføres i tråd med beste praksis. I tillegg legger det til rette for et tryggere og mer effektivt arbeidsmiljø for våre ansatte.

Arbeidsmiljø og medvirkning

Vi styrker arbeidsmiljøet gjennom målrettede tiltak som kompetanseutvikling, god tilrettelegging og tett oppfølging av ansatte. Forebygging og oppfølging av sykefravær står sentralt, med fokus på tidlig dialog, systematiske løsninger og støtte ved behov.

Dette bidrar til høyere trivsel, lavere sykefravær, økt kvalitet i tjenestene og et mer bærekraftig arbeidsliv.

Ability har gjennom 2024 arbeidet målrettet med flere tiltak som gagnar arbeidsmiljøet. Særlig har det vært fokus på å øke antallet verneombud og tillitsvalgte. Disse stillingene er viktige i forbindelse med trepartssamarbeidet, arbeidstaker-medvirkning og arbeidstakerinvolvering.

Hver region i Ability har sosiale sammenkomster. Disse sammenkomstene har både faglig og sosialt innhold. I Ability er disse sammenkomstene viktige da de bygger teamfølelse i en hverdag som for mange kan oppleves ensomt.

Gjennom medarbeidersamtaler følger Ability opp den enkelte ansatte. Hensikten er å best mulig tilrettelegge jobbhverdagen for den enkelte og bli kjent med den enkelte.

Medarbeiderundersøkelser

Ability gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser både for administrasjonen og servicemedarbeiderne.

Administrasjonen

Svarprosent 83% – 94 av 113 ansatte



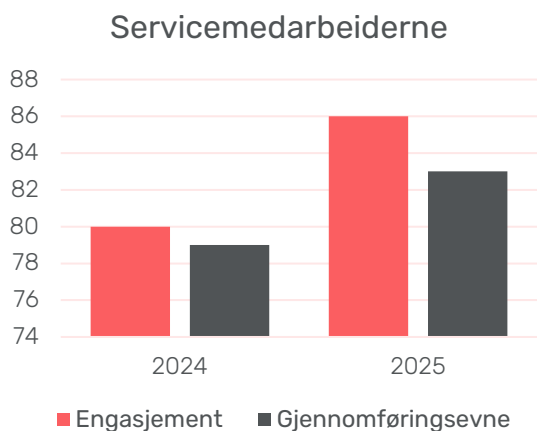
Styrker: Engasjement, gjennomføringsevne, støttende ledelse og rolleklarhet.

Forbedringsområder: Samarbeid, balanse, kompetanse og utvikling.



Servicemedarbeiderne

Svarprosent 45% - 774 av 1734 ansatte



Styrker: God trivsel og høy rolleavklaring.

Forbedringsområder: Arbeidsutstyr, ledelse og kommunikasjon, opplæring og utvikling.

Oppfølging i organisasjonen

Gjennom høsten har alle regioner og avdelinger jobbet aktivt med sine resultater, og dette arbeidet tar vi med oss videre inn i 2026. Det vil bli igangsatt flere konkrete tiltak for å styrke samarbeid, balanse, kommunikasjon og kompetanseutvikling på tvers av både administrasjonen og for servicemedarbeidere. Disse tiltakene vil selvfølgelig variere noe fra region og avdeling, men det vil bli fulgt opp av både HR og ledere fremover.

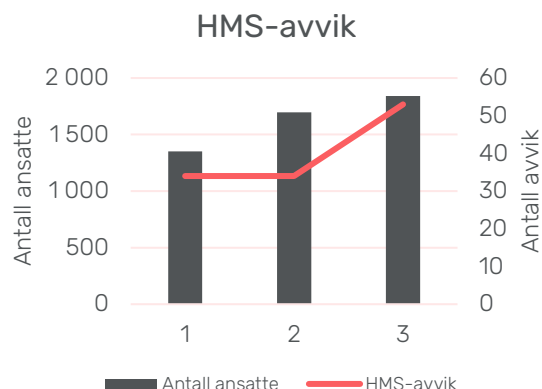
Avvik i MSolution

Det er viktig at alle ansatte melder fra om HMS-avvik gjennom MSolution-systemet. Dette er en av de viktigste måtene selskapet kan sikre et trygt, bærekraftig og trivelig arbeidsmiljø på – både for ansatte og kunder. Hvert avvik er en mulighet til å lære og forbedre seg, og slik bygger vi en tryggere arbeidsplass for alle.

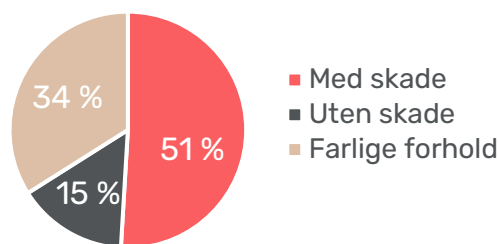
I 2025 ble det innrapportert **90 HMS-avvik** i MSolution. Tallene viser at de vanligste hendelsene er knyttet til fall- og

snubleulykker, etterfulgt av kutt- og stikkskader. Ved å registrere både hendelser med og uten skade får vi et bedre grunnlag for å analysere årsaker, dele læring og sette inn riktige forebyggende tiltak.

I tråd med dette vil Ability i 2026 fortsette å styrke HMS-arbeidet gjennom å legge til rette for en åpen og aktiv rapporteringskultur – og bruke avvikene mer systematisk som læring. Basert på 2025-tallene prioriterer vi særlig forebygging av **fall- og snubleulykker** og **kutt- og stikkskader**, blant annet gjennom bedre orden i gangsoner, tydelig merking av risikoområder, sikre arbeidsmetoder og tilgjengelig verneutstyr.



Innrapporterte avvik 2025

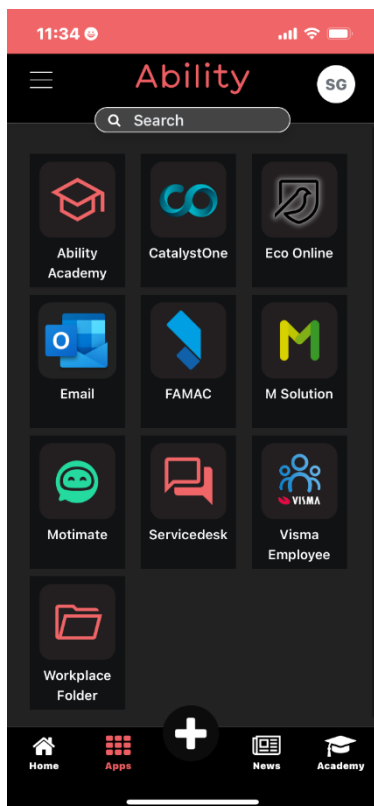


Ability har også laget en plakat som kan henges opp på arbeidsplassene som understreker viktigheten av dette. Den er både på norsk og engelsk og har en QR-kode direkte inn til systemet. Vår ambisjon er å videreutvikle en kultur hvor avviksrapportering er en naturlig refleks, og der alle ansatte tar aktivt eierskap til HMS-arbeidet.



Ability Home-app

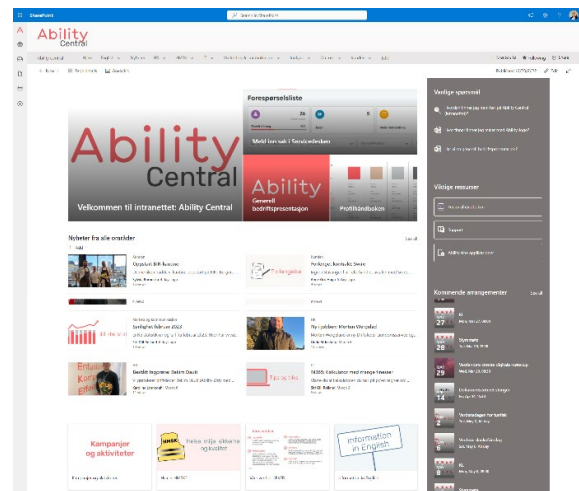
I 2024 fikk alle medarbeidere tilgang til en mobilapp. I appen finner ansatte applikasjoner de har tilgang til, kurs tilgjengelig i Ability Academy og Motimate, aktive saker i ServiceDesk, Visma Employee,



Arbeidsplassmappe, Famac, Msolution, CatalystOne, HMS-håndbok, søkefunksjon og nyheter fra Intranettet.

Intranett: Ability Central

For å sikre medarbeiderinvolvering og tilhørighet, ble det høsten 2022 lansert et intranett; Ability Central - en felles informasjonsportal for alle ansatte med viktig og nyttig informasjon og nyheter om både bedriften og kollegaer. Intranettet fungerer som et oppslagsverk, er kulturbyggende og effektiviserer arbeidet i hverdagen. Servicemedarbeidere har egen pålogging med e-post og eget passord.



Tilgangsstyring er ivarettatt og man får differensiert informasjon i henhold til hvilken gruppering man tilhører. Slik vil intranettet oppleves som relevant for brukerne.

Særlig viktig informasjon sendes også ut fra intranettet direkte på e-post til relevante distribusjonsgrupper.

Det er også opprettet en åpen API mot HOME Appen, slik at de siste nyhetene alltid finnes der også.

Ansvar i verdikjeden – ESRS S2

Åpenhetsloven krever at vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger av leverandørkjeden og redegjør for resultatet offentlig. Vår siste redegjørelse er publisert på ability.no. Praksisen vår inkluderer

egenerklærings skjema, leverandørrevisjoner, dialog om arbeidsforhold hos underleverandører og oppfølgingstiltak ved funn. Som medlem i NHO Reiseliv Innkjøpskjeden får vi i tillegg ekstern oppfølging av leverandører på bærekraftskrav.

Fra 2026 rapporterer vi kvantitative indikatorer på dette området: andel leverandører som er gjennomgått med aktsomhetsvurdering, andel med signert

etisk retningslinje, og antall oppfølgingssaker og hvordan de er løst.

Mer informasjon:

- [Avtale Ability og Ringer i Vannet](#)
- [Ability Central](#) (krever innlogging)
- [Norsk Arbeidsmandsforbund](#) (NAF)
- [Ability Academy](#) (krever innlogging)



Renholderer Ruta Badauskiene jobber til daglig på Forum Jæren.

VÅRE MÅL

Moderne renhold og metoder

Moderne renhold handler om å levere god renholdskvalitet med så lav miljøbelastning som mulig, og samtidig skape et trygt og sunt innemiljø for våre kunders ansatte og besøkende. I den dobbelte vesentlighetsanalysen scorer kjemikalier (E2) og inneklima for sluttbrukere (S4) begge som høyt prioriterte temaer, og vann og marine ressurser inkludert mikroplast (E3) som vesentlig.

ESRS – European Sustainability Reporting Standards

For dette hovedområdet er ESRS E2 (forurensning – særlig kjemikalier), S4 (forbrukere og sluttbrukere – med vekt på inneklima og helse), E3 (vann og marine ressurser, inkludert mikroplast fra mopper og kluter) og E5 (ressursbruk og sirkulær økonomi, eksempelvis emballasje og rekvisita) sentrale standarder. ESRS S1 (egne ansatte) er også relevant fordi

kjemikaliereduksjon og ergonomi direkte påvirker renholdernes hverdag.

Standardene gir oss et strukturert rammeverk for å måle og rapportere på kjemikaliebruk, vannforbruk, plast og rekvisita, sikkerhet for ansatte og helse-/innemiljøeffekt for sluttbrukerne. Vi forholder oss til ESRS og VSME som referanser, selv om Ability ikke er pliktig til CSRD-rapportering etter Omnibus 2025.

FNs bærekraftsmål

Dette målet er forankret i flere av FNs bærekraftsmål, blant annet:

3 - God helse og livskvalitet

Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder.

Delmål 3.4 handler om å redusere prematur dødelighet forårsaket av ikke-smittsomme sykdommer gjennom forebygging og behandling, og fremme mental helse og livskvalitet.



Delmål 3.9 om å redusere antall dødsfall og sykdomstilfeller forårsaket av farlige kjemikalier og forurensning er direkte forbundet med vår satsing på Svanemerket renhold og kjemikaliereduksjon.

12 - Ansvarlig forbruk og produksjon

Gjennom bærekraftig drift i alle ledd, legger vi vekt på å finne de beste løsningene for å sikre bærekraftige forbruks- og produksjonsmønstre i vår virksomhet. Dette gjør vi blant annet gjennom redusert kjemikalieforbruk, bevisst valg av rekvisita og avfallshåndtering med mer der kontrakten med våre kunder tillater det.



Nåsituasjon

Vi har allerede implementert flere tiltak for å redusere miljøbelastningen fra våre renholdstjenester. Våre metoder inkluderer minimal bruk av kjemikalier, og vi benytter tørre og moderne teknologier som mikrofiber, damp og ionisert vann. I tillegg utstrakt bruk av maskiner, robotikk og tilpasset tilleggsutstyr. Disse metodene bidrar til å redusere kjemikaliebruk og samtidig oppnå høy renholdskvalitet. Vi har også innført merkeordninger for å fremme bruken av

bærekraftige produkter, noe som skaper en økt bevissthet blant våre ansatte og kunder. Våre konsepter er tydeliggjort og laget tilpasset ulike kundegrupper. I tillegg vil dette fremme god opplæring av våre ansatte.

Videre jobber vi smartere ved å optimalisere arbeidsmetoder, forbedre ergonomien og samarbeide med våre kunder for å fremme det reelle behovet de har. Dette inkluderer å vurdere om daglig renhold alltid er nødvendig, noe som kan føre til både ressursbesparelser og bedre arbeidsforhold for våre renholdere.

Muligheter

Vi ser flere muligheter for å videreutvikle bærekraftig renhold. NS-INSTA 800 som bransjestandard for hva som regnes som rent gir mer ensartet kvalitet og bedre felles forståelse i samarbeid med kundene. Godt og riktig renhold påvirker levetiden til inventar og overflater positivt, samtidig som det gir sunt inneklima. Teknologiske løsninger (sensorer, datadrevet renhold) bidrar til å tilpasse tjenestene til faktisk behov – disse beskrives nærmere i kapittelet «Kunde verdi gjennom smart drift».

For å måle og forbedre innsatsen på dette området, etablerer vi felles indikatorer for kjemikaliebruk, plast og fossilt brensel som rapporteres fra 2026.

Våre tiltak

1. Svanemerket renhold
2. Kjemikaliereduksjon
3. Riktig renhold og INSTA 800
4. Inneklima for sluttbrukere
5. Mopper, kluter og rekvisita

Svanemerket

Ability har siden mars 2016 levert Svanemerket Renhold. Vi har årlig gjennomgang av produktene vi benytter for å sikre en mest mulig miljøvennlig drift.

Ability bruker kun miljøvennlig kjemi. All emballasje, spraykanner, sprutflasker og dynkeflasker er merket med bruksanvisning, advarselstekst og merkesymbol, samt fortynningsgrad. I tillegg er hvert kjemiske produkt merket med egen QR kode som er linket mot EcoOnline sine sikkerhetsblad. Disse er tilgjengelig på flere ulike språk.

Svanemerkets miljøkrav til renholdstjenester

Svanemerkede renholdstjenester er best i klassen på miljø – blant annet fordi de bruker en høy andel miljømerkede rengjøringsmidler, minimerer forbruk av unødvendige kjemikalier og tilfredsstiller krav til effektiv transport.

Kravene omfatter hele driften av et rengjøringsbyrå, blant annet:

- Miljø- og helsekrav til kjemikalier som benyttes
- Reduksjon i mengden kjemikalier som benyttes
- Krav til effektiv transport
- Krav til avfallsmengder og avfallshåndtering



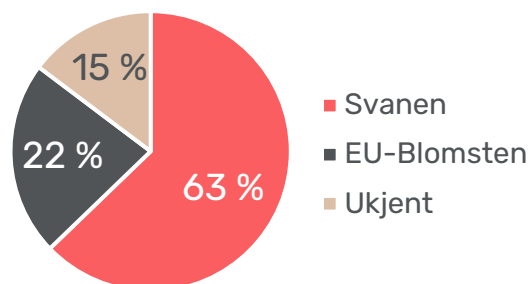
Lisensen ble fornyet i januar 2026.

Kjemikaliereduksjon

Ability hadde i 2025 en målsetning om et kjemiforbruk hvor minst 90 % av kjemien i renholdsleveransen er miljømerket. For å nå dette målet jobber vi med standardisering av produktutvalget. Vi har også et tett samarbeid med våre leverandører om levering av moderne maskiner og roboter. De

største er Hako og Nilfisk. Maskiner og roboter tilpasses hver enkelt kunde.

I 2025 benyttet Ability 24113 liter kjemikalier til ordinært renhold, hvor 92% var merket med Svanen eller EU-Blomsten. Bruk av miljømerkede produkter i renhold blir jevnlig monitorert og målt.



Viktig informasjon!

Scan QR-kodene

Arbeidsplassmappe
Her finner du alt du trenger om Ability, organisasjonsstruktur, kontaktpersoner, verneombud, HMS, kniseteam, fargekoder i renhold, rutiner med mer.

EcoOnline
Her finner du informasjon om alle kjemikalier og rengjøringsmidler med tilhørende sikkerhetsblad, klassifiseringer med mer.

Ability Entusiasme i alt

Riktig renhold og INSTA 800

Grunnlaget for riktig renhold ligger i valg av riktige metoder, riktige produkter, maskinbruk og systematisk gjennomføring. Vi er en moderne renholdsbedrift og benytter de renholdsmetoder som gjennom forskning viser seg å være de mest gunstige for helse,

miljø og sikkerhet, både for våre kunder og deres bygg som vi rengjør, våre servicemedarbeidere og miljøet rundt oss.

Rengjøringskjemi benyttes kun ved behov.

NS-INSTA 800 setter objektive krav til renholdskvalitet basert på faktisk synlig smuss, ikke hyppighet. Standarden brukes som grunnlag i mange av våre kontrakter, og vi sertifiserer ansatte til nivå 4. Dette gir både kunden og oss et felles, etterprøvbart språk for kvalitet – og gjør at vi kan utføre renhold der det faktisk er behov.

Inneklima for sluttbrukere

Renhold påvirker inneklimate direkte gjennom valg av kjemi, fjerning av støv og allergener, og rutiner for våtrengjøring og luftkvalitet. For sluttbrukerne – kundens ansatte, gjester og beboere – er dette en av de mest håndfaste verdiene vi leverer. God renholdskvalitet reduserer sykefravær, allergiplager og slitasje på bygg.

Som del av arbeidet med ESRS S4 vil vi i 2026 systematisere hvordan vi måler og rapporterer effekten på inneklimate – blant annet ved å bruke INSTA-resultater, kundetilbakemeldinger og helseindikatorer der det er praktisk mulig. Sensorbaserte løsninger for behovsstyrt renhold (beskrevet i hovedområdet om kunde verdi) bidrar både til lavere ressursbruk og bedre inneklimate.

Mopper og renholdsrekvisita

Renholdsutstyret er i stor grad påvirket av hvilken kundemasse man har, og utforming på kundens bygg. Videre har kundens eget miljøfokus også en betydning på for eksempel bruk av myk plast. Der kunden har miljøstasjoner er dette en bidragsyter til reduksjon av myk plast.

I Ability fokuserer vi på gjenbruk i tilfeller hvor dette lar seg gjøre, og fyller opp posene til full kapasitet for å redusere antall poser som benyttes. Fra 2019 har vi gått over til å benytte co-ex-sjøppelsekker. Sekkene består av et nytt materiale, co-extrudert polyeten, som gjør at avfallssekkene er både tynnere, merslitesterke og bedre for miljøet. Dette gir en dobbel gevinst for miljøet. Tynnere sekker betyr mindre forbruk av plast, og ettersom de både er tynnere og lettere å transportere reduseres også CO₂-utslippene.

Mikroplast og vann

Mikroplast fra syntetiske mopper og kluter er en kjent bransjerisiko som vi følger opp i samarbeid med leverandører. Vi vurderer alternativer der det er forsvarlig, og vil etablere indikatorer for andel miljømerkede tekstiler og estimert vannforbruk per kvadratmeter rengjort fra 2026.

GOTS-sertifisert produkt i Millum

I 2025 fikk Ability inn det første GOTS-sertifiserte produktet (Global Organic Textile Standard) i den interne netthandelen vår, Millum. GOTS er en internasjonalt anerkjent sertifisering for tekstiler som stiller krav både til miljø – økologisk dyrkede råvarer, kjemikaliebruk, vann- og energiforbruk – og til arbeidsforhold i hele tekstilkjeden. Den dekker dermed både ESRS E5 (ressursbruk og sirkulær økonomi) og S2 (arbeidstakere i verdikjeden).

For renholdsleveransen vår er det særlig kluter, mopper og mikrofiber-tekstiler som er aktuelle, og GOTS er ett av tiltakene vi bruker for å redusere mikroplastrisikoen omtalt over. Sertifiseringen forventes også å gi ett ekstrapoeng i Svanemerket renholdstjeneste når vi neste gang fornyer lisensen, og er dermed et konkret bidrag til både miljø- og sosial bærekraft i leverandørkjeden vår. Vi vil

arbeide for å øke andelen GOTS-sertifiserte tekstilprodukter i Millum i 2026.

Grønt Punkt Norge

Som medlem i Grønt Punkt Norge tar vi ansvar for alle emballasjetyper gjennom retursystemer godkjent av Miljødirektoratet.

[Les mer om dette i et eget kapittel om Grønt Punkt Norge.](#)

Mer informasjon:

[Ability FM AS på svanemerket.no](#)

[Sertifiseringer på ability.no](#)





Marta Czubacka og Marta Sadoch-Szklarzewicz jobber på produksjonskjøkkenet vårt i Sandnes.

VÅRE MÅL

Bærekraftige måltider full av matlyst

Målet handler om å legge vekt på å finne de beste løsningene for å sikre bærekraftige forbruks- og produksjonsmønstre i hele vår kantine- og catering-virksomhet.

Overgangsåret 2025/2026: Ability Food er i 2025 og inn i 2026 i en overgangsfase til nye systemer for måling av både matsvinn og kundetilfredshet. De nye systemene skal gi oss et mer enhetlig og sammenlignbart datagrunnlag på tvers av kantineporteføljen. I overgangsperioden rapporterer vi derfor ikke oppdaterte 2025-tall for matsvinn og samlet kundetilfredshet i denne rapporten. Arbeidet med tiltakene fortsetter imidlertid uavbrutt, og pilotundersøkelser i utvalgte kantiner gir oss verdifull innsikt mens nye løsninger rulles ut.

ESRS – European Sustainability Reporting Standards

Ability jobber aktivt for å møte fremtidige krav i henhold til CSRD og de tilhørende rapporteringskravene i ESRS. For vår satsning på bærekraftige måltider er særlig ESRS E1 (klimaendringer), E5 (ressurser og sirkulær økonomi) og S3 (påvirkning på lokalsamfunn og forbrukere) relevante. Disse standardene hjelper oss å synliggjøre innsatsen vår for å redusere matsvinn, bruke ressurser mer effektivt og fremme sunnere matvalg blant våre kunder og gjester.

Gjennom tiltak som KuttMatsvinn og Intensjonsavtalen for sunnere kosthold, følger vi allerede mange av prinsippene ESRS legger til grunn. Videre vil disse standardene være sentrale i vår utvikling av mer systematisk rapportering på hvordan menyvalg, matsikkerhet, og miljøvennlige innkjøp påvirker vår verdikjede. Vi tar ansvar for både direkte og indirekte effekter av vår kantinedrift, og ønsker å være en bransjeleder i bærekraftig matservering.

Overgangen til nye målesystemer for matsvinn og kundetilfredshet i 2025/2026 er et viktig steg i denne retningen, og vil styrke kvaliteten på dataene vi rapporterer på fra og med 2026.

FNs bærekraftsmål

3 - God helse og livskvalitet

Delmål 3.4 handler om å redusere prematur dødelighet forårsaket av ikke-smittsomme sykdommer gjennom forebygging og behandling, og fremme mental helse og livskvalitet.



Delmål 3.9 handler om å redusere antall dødsfall og sykdomstilfeller forårsaket av farlige kjemikalier og forurenset luft, vann og jord.

12 - Ansvarlig forbruk og produksjon

Gjennom bærekraftig drift i alle ledd, legger vi vekt på å finne de beste løsningene for å sikre bærekraftige forbruks- og produksjonsmønstre i vår virksomhet. Dette gjør vi blant annet gjennom reduksjon av matsvinn, avfallshåndtering, bevisst valg av



miljøvennlig emballasje, arbeidsmetoder med mer.

Delmål 12.3 handler om å halvere matsvinn per innbygger på verdensbasis, både i detaljhandelen og blant forbrukere, og redusere svinn i produksjons- og forsyningskjeden, inkludert svinn etter innhøsting.

Nåsituasjon

Kantine og servering påvirker matsvinn i egen produksjon, leverandørkjede og via brukerens spisevaner. Det er også fortsatt usikkerhet knyttet til definisjonen på hva bærekraftig mat er, selv om det er større fokus på dette i bransjen (både hos kunde og kantineleverandører) på bærekraftig matproduksjon og -forbruk. Også forbruket av sukker, salt, mettet fett og rødt kjøtt er over anbefalingene i kostholdsrådene. Kantine har en mulighet til å påvirke gjestene til å også ta gode valg hjemme ved å levere gode bærekraftige matopplevelser. I 2025/2026 er vi inne i en overgangsfase der vi går bort fra tidligere registreringsmåter og etablerer nye, mer enhetlige systemer for måling av matsvinn og kundetilfredshet. Dette innebærer at vi i denne rapporten ikke presenterer oppdaterte 2025-tall, men i stedet beskriver overgangen, pågående tiltak og pilotresultater fra utvalgte kantiner.

Muligheter

Vi har store muligheter til å påvirke på en positiv måte, for eksempel å bli flinkere til å bruke samme råvarer i flere serveringer. Dette kan bidra til å effektivisere logistikken, redusere matsvinn og utslipp i verdikjeden. Vi har en stor påvirkningsmulighet gjennom bevisste valg av menyer og plasseringen i kantine (eks. reduksjon av kjøtt, flere vegetaralternativer og lokalmat). Vi kan også påvirke og samarbeide med grossister og

direkte distributører for å vri innkjøp i en mer bærekraftig retning og bidra til bedre helse ved å servere mer plantebasert kost og fisk, og redusere sukker, salt og mettet fett. i kantine.

Bærekraftige valg i kantinen handler om mer enn menyer – det handler om å gjøre det lett å velge godt, hver dag

Even Larsen, konseptansvarlig Ability Food

Vi jobber systematisk med å redusere matsvinn, forbedre avfallshåndtering, velge enda mer miljøvennlig emballasje, og implementere flere effektive arbeidsmetoder.

Vi har satt fem nøkkelområder hvor vi fokuserer våre tiltak:

1. Intensjonsavtalen
2. KuttMatsvinn
3. Matsikkerhet og helsefokus
4. Leverandører
5. Gjestetilfredshet

Våre tiltak

Intensjonsavtalen

Intensjonsavtalen, eller Tilslutningsavtalen om tilrettelegging for et sunnere kosthold, er en satsing for å oppnå Helsedirektoratet sine anbefalinger.

Intensjonsavtalen om tilrettelegging for et sunnere kosthold er en avtale mellom helsemyndighetene og matbransjen og løper til og med 31. desember 2025.

Avtalen har konkrete mål om et redusert inntak av salt, tilsatt sukker og mettet fett, og mål om et økt inntak av frukt og bær, grønnsaker, grove kornprodukter, fisk og sjømat i befolkningen.

Hvorfor være med?

Vi i Ability ønsker å synliggjøre, både overfor oppdragsgivere og kantinegjester, at vi tar sunt kosthold på alvor, og det gjør vi når vi nå forplikter oss til denne intensjonsavtalen. Hver dag serverer vi frokost, lunsj, møtemat og overtidsmat til tusenvis av gjester.

Vi i Ability satser sterkt innen kantine-segmentet og ønsker å konkurrere med de virkelig store. Med denne intensjonsavtalen viser vi klart og tydelig i hvilken retning vi ønsker å gå.

Vi ønsker å gjøre det enklere for alle å ha et balansert og variert kosthold, laget med sunne og kortreiste matvarer.

Vi har derfor [signert tilslutningsavtalen om tilrettelegging for et sunnere kosthold](#) og [Kutt Matsvinn](#).

KuttMatsvinn

En av de største miljøutfordringene i matbransjen er matsvinn. I følge Matvett (ref. Kartleggingsrapport for matbransjen (2021), Matvett) ble det kastet 75 kilo mat per innbygger i 2020. Dette tilsvarer 1,1 millioner kilo spiselig mat daglig. Matsvinnet i hele matbransjen var 180 000 tonn. Dette tilsvarer 33 kilo per innbygger og et årlig økonomisk tap på over syv milliarder kroner.

Vi har signert

tilslutningserklæringen om reduksjon av matsvinn og samarbeidsavtalen for å bekjempe dette. Våre kontinuerlige tiltak inkluderer menyplanlegging, lytte til gjestenes ønsker, registrering og måling av matsvinn, og opplæring av ansatte gjennom interne konkurranser og temadager som "Matredder".



Vi oppfordrer til å se, lukte og smake på maten før den kastes, og vi arrangerer faste restedager for å redusere svinn.

Status 2025/2026 – nytt målesystem under innføring:

I 2025 startet vi en gradvis overgang til et nytt målesystem for matsvinn på tvers av kantinene våre. Det nye systemet skal sikre likere registreringspraksis, bedre datakvalitet og mer presise indikatorer som lar oss følge utviklingen over tid. I overgangsfasen rapporterer vi derfor ikke oppdaterte mengdetall for matsvinn for 2025, men forberedelses- og opplæringsarbeidet pågår, og operativt jobber vi videre med kjente tiltak i alle kantiner. Vi forventer å rapportere på det nye datagrunnlaget fra og med 2026.

Matsikkerhet og helsefokus

Vi arbeider systematisk med matsikkerhet og korrekt behandling av mat for å sikre at våre kunder får trygge og sunne måltider. Dette inkluderer også korrekt opplæring av vårt personale. Vi har prosedyrer for oppbevaring, tilberedning og servering av mat, inkludert bruk av temperaturkontrollerte miljøer for å forhindre forringelse og kontaminasjon. Gjennom disse tiltakene sikrer vi at maten vi serverer ikke bare er næringsrik, men også trygg for våre kunder.

Forbruket av sukker, salt, mettet fett og rødt kjøtt er fortsatt over anbefalingene. Gode matopplevelser i kantinen kan påvirke de ansatte til å ta gode valg også hjemme. Vi kan bidra til bedre helse ved å servere mer plantebasert kost og fisk, og ved å samarbeide med kunder og andre aktører for å fremme sunne matvaner.

Vi ønsker også å vise at en kjøttfri lunsj kan være like god som en med kjøtt, og samtidig bedre for miljøet. Ved å redusere inntaket av

rødt kjøtt, spesielt storfekjøtt, bidrar vi til et sunnere kosthold og reduserer vårt klimafotavtrykk. Dette er i tråd med anbefalinger fra Verdens helseorganisasjon, FNs klimapanel, og Helsedirektoratets kostholdsråd.

Leverandører

Ability Food har et sterkt fokus på strategisk leverandørsamarbeid for å sikre høy kvalitet og bærekraft i alle ledd av matproduksjonen.

Vårt kulinariske team jobber kontinuerlig med å innovere kantinetjenesten, med fokus på bærekraft, lønnsomhet, mennesker, miljø og god smak. Vi samarbeider tett med våre leverandører for å sikre at råvarene vi bruker er av høyeste kvalitet og oppfyller våre strenge krav til samfunnsansvar, inkludert etiske retningslinjer, miljøkrav og anti-korrupsjon. Dette samarbeidet er en kilde til utvikling og innovasjon, og gir oss et konkurransefortrinn i markedet.

Gjestetilfredshet

I tråd med arbeidet med å styrke datagrunnlaget og rapporteringen vår, gjennomfører vi i 2025/2026 en overgang til et nytt system for måling av kundetilfredshet på tvers av Ability Foods kantineportefølje. I overgangsfasen rapporterer vi derfor ikke en samlet tilfredshetsscore for hele virksomheten i denne rapporten.

For å sikre at vi likevel fanger opp gjestens tilbakemeldinger underveis, har vi i overgangsperioden gjennomført brukerundersøkelser i et utvalg kantiner. Resultatene brukes både til å forbedre den daglige driften og som referansepunkt når det nye målesystemet rulles ut bredere fra 2026.

Pilotundersøkelser i utvalgte kantiner 2025–2026

Vi har i overgangsperioden samlet inn tilbakemeldinger fra tre kantiner: K89 (oktober 2025, 77 svar), Pilestredet 28 (oktober 2025, 44 svar) og Oslo Regjeringskvartalet (januar 2026, 57 svar). Gjестene har vurdert utvalg, service, smak, renhold og variasjon på en skala fra 1 til 5.

| Vurderingsområde | K89 (okt. 2025) | Pilestredet 28 (okt. 2025) | Oslo Reg. (jan. 2026) | Snitt |
|-------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|-------------|
| Utvalg i buffeten | 3,65 | 4,09 | 3,77 | 3,84 |
| Service | 4,45 | 4,77 | 4,75 | 4,66 |
| Smak på maten | 4,04 | 4,52 | 4,14 | 4,23 |
| Renhold i buffetområdet | 4,53 | 4,59 | 4,61 | 4,58 |
| Variasjon i menyene | 3,97 | 4,27 | 3,84 | 4,03 |
| Samlet snitt | 4,13 | 4,45 | 4,22 | 4,27 |

På tvers av de tre pilotkantinene scorer service og renhold svært høyt, mens utvalg og variasjon i menyene har det største forbedringspotensialet. Smaken vurderes gjennomgående som god.

Sentrale funn fra pilotundersøkelsene

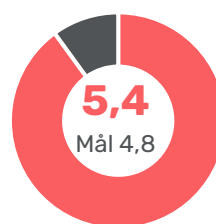
- Service og renhold er klart styrkeområdene, med snitt mellom 4,45 og 4,77.
- Utvalg i buffeten og variasjon i menyene er de tydeligste forbedringsområdene, med snitt mellom 3,65 og 4,27 på tvers av kantinerne.
- Mange gjester ønsker mer variasjon mellom plantebasert og animalsk protein, og flere etterlyser bedre næringsverdi og

metthetsfølelse fra varmretten og salatbaren.

- Tilbakemeldingene gir konkrete innspill til menyutvikling, plassering i buffet og kommunikasjon om bærekraftige valg.

Slik bruker vi resultatene

Pilotresultatene følges opp av kjøkken og driftsledelse i de aktuelle kantinerne gjennom konkrete justeringer i meny, salatbar og kommunikasjon. Erfaringene fra pilotene benyttes også til å definere felles spørsmål, frekvens og rapporteringsstruktur i det nye målesystemet for kundetilfredshet, som settes i drift gradvis i 2026. Målet er å etablere et datagrunnlag som gjør det mulig å sette tydelige tilfredshetsmål, sammenligne på tvers av kantiner og rapportere systematisk fra og med kommende rapporteringsperiode. Gjester vurderer kantineopplevelsen innen fire hovedområder: **måltid, service, renhold og fysiske forhold i kantinen**. Målet er å oppnå en samlet tilfredshetscore på **4,8 eller høyere**. Denne innsikten gir oss et datadrevet grunnlag for forbedringer og synliggjør hvor våre kantineopplevelser skaper verdi.



Mer informasjon:

- [NHO – Om intensjonsavtalen](#)
- [Tilslutningsavtale om tilrettelegging for sunnere kosthold](#)
- [Tilslutningserklæring om reduksjon av Matsvinn](#)
- [Kutt Matsvinn – Samarbeidsavtale](#)
- [Kantinekonseptet Ability Food](#)



VÅRE MÅL

Sirkularitet & miljøhensyn

Gjennom målrettede initiativer arbeider vi for å minimere miljøpåvirkningen og fremme en sirkulær økonomi i alle ledd av tjenestene våre – fra leverandørens produkter, via transport og drift, til avfall og gjenvinning.

Dette hovedområdet samler fire vesentlige temaer fra den dobbelte vesentlighetsanalysen: ressursbruk og sirkulær økonomi (E5), klimaendringer og energi (E1), forurensning (E2) og arbeidstakere i verdikjeden (S2).

ESRS – European Sustainability Reporting Standards

For dette hovedområdet er ESRS E5 (ressursbruk og sirkulær økonomi), E1 (klimaendringer – særlig transport og innkjøp), E2 (forurensning) og S2 (arbeidstakere i verdikjeden – åpenhetsloven) sentrale. Standardene hjelper oss å konkretisere og dokumentere effekten av tiltak som redusert engangsemballasje,

effektiv avfallshåndtering, elektrifisering av bilpark og ansvarlig leverandøroppfølging. Biologisk mangfold (E4) er vurdert som lite vesentlig for Ability i dagens vesentlighetsanalyse og overvåkes ved neste revisjon.

Vår tilnærming til sirkularitet inkluderer bruk av miljømerkede og gjenbrukbare materialer, sorteringssystemer, og samarbeid med sertifiserte leverandører. Dette muliggjør en

mer detaljert og sammenlignbar bærekraftsrapportering og setter oss i stand til å møte både kunders og myndigheters forventninger til sirkulær praksis.

FNs bærekraftsmål

11 – Bærekraftige byer og lokalsamfunn

Gjennom bærekraftig drift i alle ledd, legger vi vekt på å finne de beste løsningene for å sikre at vi bidrar til å gjøre byer og lokalsamfunn inkluderende, trygge, robuste og bærekraftige.



Delmål 11.6 om redusert miljøpåvirkning fra byer, særlig luftkvalitet og avfallshåndtering, er sentralt i drift av kantiner, renhold og eiendomstjenester.

12 – Ansvarlig forbruk og produksjon

Gjennom bærekraftig drift i alle ledd, legger vi vekt på å finne de beste løsningene for å sikre bærekraftige forbruks- og produksjonsmønstre i vår virksomhet.



Delmål 12.4 skal oppnå en mer miljøvennlig forvaltning av kjemikalier og alle former for avfall gjennom hele livssyklusen, i samsvar med internasjonalt vedtatte rammeverk, og betydelig redusere utslipp av kjemikalier og avfall til luft, vann og jord for mest mulig å begrense skadevirkningene for folkehelsen og for miljøet.

Og delmål 12.5 handler om å redusere avfallsmengden betydelig gjennom forebygging, reduksjon, materialgjenvinning og ombruk.

Nåsituasjon

Ability FM er sertifisert i henhold til ISO 14001:2015-standarden

for miljøledelse. Miljøledelse er en integrert del av vårt kvalitetsstyringssystem og omfatter alle våre regioner, forretningsområder og aktiviteter.

ISO standarden bekrefter at vi som selskap har et miljøfokus som gjennomsyrrer hele vårt kvalitetssystem. Abilitys miljøarbeid har en målsetning om stadig forbedring.

Muligheter

Ability ser store muligheter til å påvirke positivt gjennom innkjøpsmakten i bransjen – ved å etterspørre sirkulære produkter fra leverandører, vektlegge produktdesign som ivaretar hele livssyklusen, og samarbeide om alternativer til engangsemballasje og syntetiske tekstiler.

For eksempel legger vi vekt på at ulike renholdsmaskiner er designet på en slik måte at de ivaretar hele livssyklusen, inkludert at de ulike deler og komponenter igjen inngår i kretsløpet.

Våre tiltak

Vi søker å integrere bærekraftige praksiser i alle aspekter av vår virksomhet. Vi har identifisert syv nøkkelområder hvor vi fokuserer våre miljøtiltak:

1. Ansvarlig leverandørkjede og åpenhetsloven (S2)
2. Transport og elektrifisering (E1)
3. Reduksjon emballasje og plast (E5)
4. Avfall og kildesortering (E5)
5. Renholdsrekvisita og kontormateriell (E5/E2)

Ansvarlig leverandørkjede og åpenhetsloven

Ansvarlig leverandørkjede er det enkelttemaet som scorer høyest finansielt i

vesentlighetsanalysen (16/16), og knytter sammen miljø- og sosiale forhold. I tråd med Åpenhetsloven har vi gjennomført aktsomhetsvurderinger og [redegjørelsen ligger publisert på våre nettsider](#).

NHO Reiseliv Innkjøpskjeden

Som medlem i NHO Reiseliv Innkjøpskjeden har vi trygghet og støtte i arbeidet med leverandøroppfølging som NHO utfører.

Det stilles strenge krav til leverandørene og NHO jobber mot et mål om et mer bærekraftig næringsliv. NHO benytter FNs definisjon på en bærekraftig utvikling: "Utvikling som ivaretar behovene til mennesker som lever i dag, uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å dekke sine; innen de tre dimensjonene klima og miljø, økonomi og sosiale forhold".



Varer og tjenester som leveres våre kunder skal være fremstilt under forhold som er forenlige med krav beskrevet i innkjøpskjedens etiske retningslinjer. Kravene er basert på de 10 prinsippene i FNs Global Compact og bygger på sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og nasjonal arbeidslovgivning på produksjonsstedet.

Samarbeid for å nå målene

For å oppnå mer bærekraftige innkjøp stiller NHO og Ability tydelige krav til oss selv og til våre samarbeidspartnere. Alle leverandører og avtalepartnere i Innkjøpskjeden skal respektere grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø. På denne måten kan vi føle oss

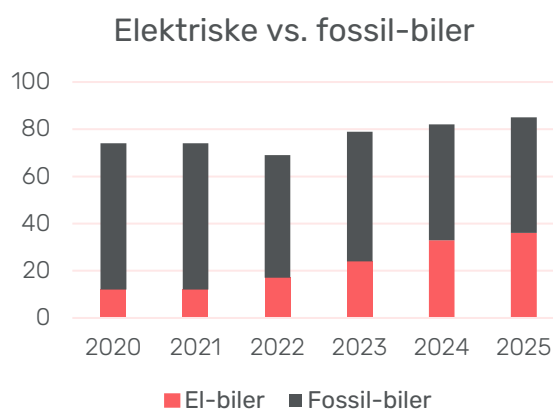
trygge på produktene vi kjøper. Varer som anskaffes skal være fremstilt under forhold som er forenlige med krav beskrevet i innkjøpskjedens etiske retningslinjer. Kravene er basert på de 10 prinsippene i FNs Global Compact og bygger på sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og nasjonal arbeidslovgivning på produksjonsstedet. NHO kartlegger alle eksisterende samarbeidspartnere og holder oss oppdatert om bransjer eller produkter som antas å kunne innebære risiko. Nye leverandører må dokumentere og oppnå et visst nivå i sin egenrapportering før de blir leverandører i kjeden.

Transport

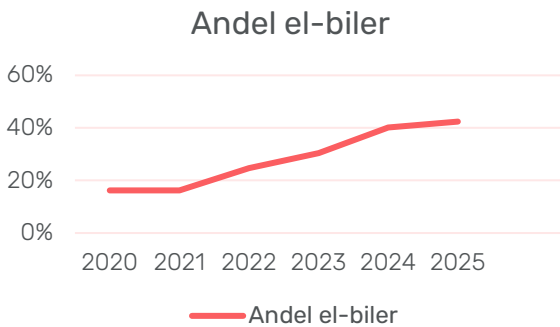
I Ability benytter vi Teams som møtekanal i den grad det lar seg gjøre for å redusere unødvendige reiser.

Elektrifisering av bilparken

Som et ledd i vårt fokus på bærekraft skiftes bilene i bilparken vår løpende ut med elektriske biler. Andel elbiler følges som KPI og inngår i klimaregnskapet (scope 1)



Målsetting fram mot 2025 er å øke andelen el-biler til 45%. Og 50% i 2026.



Full elektrifisering ikke mulig

Selv om vi kontinuerlig jobber med å øke andelen elektriske biler i vår bilpark, er det noen av våre tjenester som fortsatt krever bruk av fossildrevne biler, blant annet Ionic vindusvaskesystem, salting og brøyting. Dette skyldes utstyr vi er avhengige av som monteres fast på kjøretøy og som krever er fossildrevet.

Vi følger selvfølgelig med i utviklingen og håper at vi kan få mer miljøvennlige produkter på markedet innen kort tid.



Flyreiser

Vi jobber kontinuerlig med å redusere antall flyreiser og har økt andelen digital møtevirksomhet. Men i forbindelse med befaringer knyttet til store anbud og oppstart av store prosjekter er vi avhengig av stedlig tilstedeværelse.

Antall flyreiser i 2025 har ikke vært tilgjengelig fra reisebyrå- eller leverandørsystemer. Fra 2026 innføres ny reiseportal som vil gi data på faktisk antall flyreiser, reiseavstand og reiseklasse, og det vil bli gjort beregninger etter GHG-

protokollens scope 3-kategori 6 (forretningsreiser).

Avfall og kildesortering

Sortering av avfall er i stor grad påvirket av hvilken kundemasse man har, og utforming på kundens bygg. Videre har kundens eget miljøfokus også en betydning på for eksempel bruk av myk plast. Der kunden har miljøstasjoner er dette en bidragsyter til reduksjon av avfall og økt grad av kildesortering.



Riktig kildesortering sparer miljøet!

| MATAVFFALL | RESTAVFFALL | PAPIRAVFFALL | PLASTEMBALLASJE |
|---|---|---|---|
| <p>JÅ TAKKI</p> <ul style="list-style-type: none"> Kjønnerer Eggeskall Kaffesler og kaffegrut Små ben Skjeller | <p>JÅ TAKKI</p> <ul style="list-style-type: none"> Tilgjort plast og papir Knutte kopper og glass Standingsemballasje Plast som ikke er emballasje Gjenvæpner og bånd | <p>JÅ TAKKI</p> <ul style="list-style-type: none"> Skredderier Aviser og reklame Magasinier og ukeblad Ren slapp og papir Plast-IT kapper | <p>JÅ TAKKI</p> <ul style="list-style-type: none"> Flaskeremballasje Kattutrustninger Skredderier Plastposer og plastfolie Biddeplast |
| <p>NEI TAKKI</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeider Gjenvæpner Plastposer Tilgjort plastemballasje Kompostbare produkter | <p>NEI TAKKI</p> <ul style="list-style-type: none"> Gjenvæpner Farlig avfall Elektronikk Batterier Keramikk og porselein | <p>NEI TAKKI</p> <ul style="list-style-type: none"> Tilgjort papir Servetter Serviser Konvullt med plastvindu Plastposer og papir | <p>NEI TAKKI</p> <ul style="list-style-type: none"> Plast som ikke er emballasje Tilgjort plastemballasje Plastemballasje med papir eller aluminium Kopper |

Ability Entusiasme i alt

Reduksjon emballasje og plast

Vi jobber vi målrettet for å redusere plastforbruket og øke resirkuleringen av plast. Vi har implementert strenge retningslinjer for innkjøp, hvor vi prioriterer miljøvennlige alternativer og produkter med minimal plastemballasje. I kantinene våre har vi erstattet engangsplast med gjenbrukbare eller biologisk nedbrytbare alternativer. For renholds- og vaktmestertjenester bruker vi utstyr og materialer laget av resirkulerte og bærekraftige materialer. Videre har vi satt opp effektive resirkuleringssystemer på alle våre arbeidsplasser, og sørger for opplæring av ansatte for å sikre at plast sorteres og resirkuleres riktig. Dette helhetlige fokuset på plastreduksjon og resirkulering hjelper oss med å bidra til en mer bærekraftig fremtid.

I Ability fokuserer vi på gjenbruk i tilfeller hvor dette lar seg gjøre, og fyller opp posene til full kapasitet for å redusere antall poser som benyttes. Fra 2019 har vi gått over til å benytte co-ex-sjøppelsekker, som et ledd i å bevege oss bort fra bruk av jomfruelig plast. Sekkene består av et nytt materiale, co-extrudert polyeten, som gjør at avfallssekkene er både tynnere, mer slitesterke og bedre for miljøet. Tynnere sekker betyr mindre forbruk av plast, og ettersom de både er tynnere og lettere å transportere reduseres også CO₂-utslippene.



Blue Angel

Som en del av Abilitys arbeid med å redusere plastforbruk og emballasje i egen drift, er det i 2025 lag til avfallsposer sertifisert med miljømerket Blue Angel i sortimentet. Dette tiltaket bidrar til å redusere miljøbelastningen knyttet til plastbruk i våre tjenester.

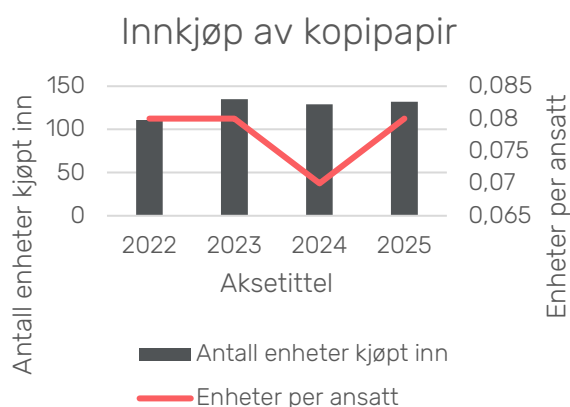
Blue Angel er et anerkjent type 1 miljømerke (ISO 14024), tilsvarende Svanemerket, og stiller strenge krav til blant annet materialbruk, ressursutnyttelse og miljøpåvirkning gjennom hele produktets livsløp. Avfallsposer med denne sertifiseringen inneholder en høy andel resirkulert plast og bidrar dermed til økt sirkularitet og redusert behov for jomfruelige råvarer.

Renholdsrekvisita og kontormateriell

Ability benytter miljømerket papir og såpe der leveransen tillater det. Fokuset er at 100 % av såpe og papir som leveres til våre kunder i regi av Ability skal være miljømerket. I 2024 var 96% av såpe og papir miljømerket. Kluter og mopper håndteres med vekt på gjenbruk og mikroplastisiko – nærmere beskrevet i Moderne renhold-kapittelet.

I 2025 fikk vi i tillegg det første GOTS-sertifiserte tekstilproduktet inn i Millum – nærmere omtalt under Moderne renhold og metoder.

Kopipapir: 99 % av papiret skal være miljømerket. Ability har også som målsetting å redusere innkjøp av kopipapir med 40%. Innkjøp av kopipapir lå i 2025 på samme nivå som i 2024 i absolutte tall, mens forbruket per ansatt økte til rundt 0,08 enheter – tilsvarende nivået i 2022 og 2023. Økningen per ansatt henger først og fremst sammen med en nedgang i antall ansatte og bruk av papir i administrative kontorprosjekter dette året, ikke en endring i adferd. Volumet er likevel beskjedent sett opp mot virksomhetens samlede miljøavtrykk, og kopipapir er ikke vurdert som et vesentlig tema i den dobbelte vesentlighetsanalysen. Vi følger likevel utviklingen, fordi forbruket av papir gir et godt bilde på hvor langt vi har kommet med digitalisering av interne prosesser. Gjennom satsingen på heldigitale leveranser og smart drift forventer vi at både absolutte tall og forbruk per ansatt går ned over tid. Vi vil i 2026 vurdere å sette et konkret reduksjonsmål for papirforbruk per ansatt, og samtidig sørge for at det papiret som faktisk brukes er Svanemerket eller miljømerket.



Batterier: Kun miljømerkede batterier skal benyttes ved våre kontorer.



Små sensorer gir muligheter for besparelser av både tid og miljø.

VÅRE MÅL

Kundeverdi gjennom effektive bygg og forvaltning

Bærekraft er en driver for innovasjon i bransjen vår. Når vi leverer tjenester basert på dataanalyse og faktiske behov, reduserer vi både miljøbelastningen og kundens driftsutgifter. Dette hovedområdet handler om hvordan vi gjennom smart, datadrevet og digital drift skaper verdi for kunden i hele leveransekjeden – og samtidig dokumenterer effekten på en måte som er sammenlignbar og etterprøvable.

ESRS – European Sustainability Reporting Standards

For dette hovedområdet er ESRS S4 (forbrukere og sluttbrukere) sentral, fordi det er kunden – og kundens ansatte, gjester eller beboere – som er målgruppen for

verdiskapingen. I tillegg er E1 (klimaendringer og energi), E5 (ressursbruk og sirkulær økonomi) og G1 (åpenhet og kvalitet i leveranse) relevante: smart drift gir lavere energiforbruk, mindre ressursbruk og mer transparent kvalitetsoppfølging.

Sammen med VSME som referanse-rammeverk gir ESRS oss struktur for å dokumentere både direkte effekter (energibesparelse, redusert kjemikaliebruk) og kunderelaterte effekter (kvalitet, tilfredshet) på en strukturert måte.

Gjennom å kombinere moderne teknologi med langsiktig drift og vedlikehold, sikrer Ability reduserte energikostnader og bedre miljøprestasjoner for kundene. Dette inkluderer tiltak som energieffektiv belysning, smart byggautomasjon, og grønne vedlikeholdstrategier. ESRS gir oss verktøy for å måle disse forbedringene på en strukturert måte, og synliggjøre hvordan vi gjennom eiendomsdriften bidrar til lavere karbonavtrykk og mer bærekraftige næringsbygg i Norge.

FNs bærekraftsmål

11 – Bærekraftige byer og lokalsamfunn

Gjennom bærekraftig drift i alle ledd, legger vi vekt på å finne de beste løsningene for å sikre at vi bidrar til å gjøre byer og lokalsamfunn inkluderende, trygge, robuste og bærekraftige.



Delmål 11.6 om redusert miljøpåvirkning fra byer, særlig luftkvalitet og avfallshåndtering – understøttet av sensorstyrt renhold og smart drift.

12 - Ansvarlig forbruk og produksjon

Gjennom bærekraftig drift i alle ledd, legger vi vekt på å finne de beste løsningene for å sikre bærekraftige forbruks- og



produksjonsmønstre i vår virksomhet.

Delmål 12.4 og 12.5 om miljøvennlig forvaltning og redusert avfallsmengde – datadrevne tjenester gir mer treffsikker ressursbruk.

Målet vårt er en heldigital leveranse av tjenester.

Bjarte Karlsen, CTO

Nåsituasjon

Digitaliseringen er i full gang i vår bransje. Gjennom sensorteknologi forenkler og effektiviserer vi hverdagen til våre kunder. Vi måler og tilpasser våre tjenester etter grundig analyse av data som blir samlet inn. Det kan være bruk av møterom, varsel om fulle avfallsbøtter, temperatur i kjøleskap eller luftkvalitet. Resultatet er mindre belastning på miljøet og lavere driftsutgifter for kunden – og en mer presis tjeneste.

Muligheter

Det er store muligheter for både besparelser av tid og miljø ved bruk av teknologi. Vår entusiastiske IT-avdeling har identifisert følgende nøkkelområder hvor vi fokuserer våre miljøtiltak:

1. Datadrevet leveranse
2. Systemintegrasjon
3. Sensorer og behovsstyrt renhold
4. Robotteknologi
5. Kvalitet og kundetilfredshet

Datadrevet

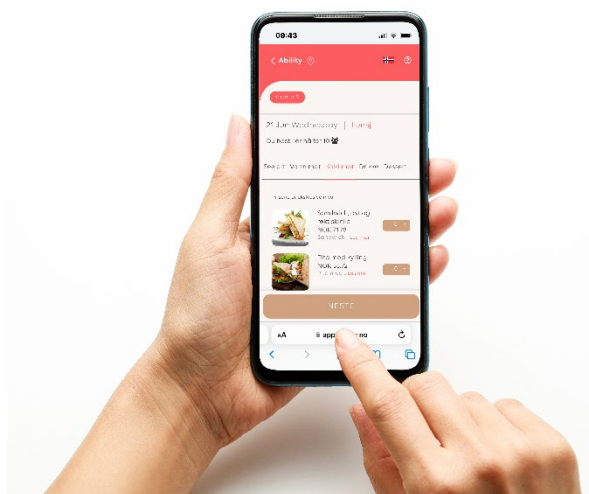
Ability skal levere relevante tjenester til våre kunder i dag og i fremtiden. Innovasjon er en forutsetning for at vi skal utvikle oss som selskap. Når omgivelsene endrer seg med nye krav til tjenester, må også vi endre oss.

Du og din virksomhet vil alltid nyte godt av vår faglige nysgjerrighet og evne til fornying, innovasjon og omstilling.

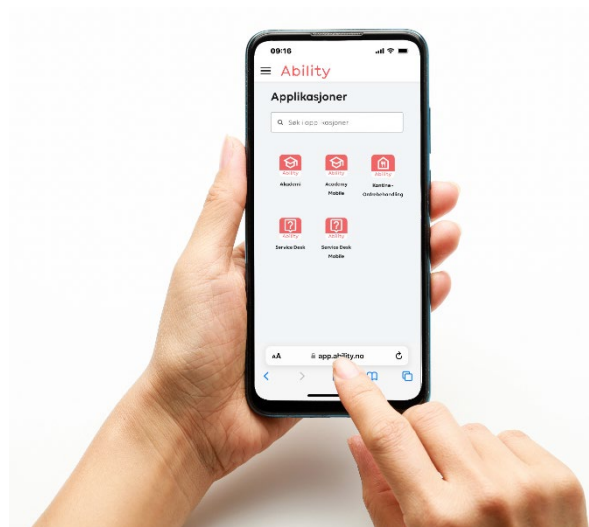
Våre digitale løsninger blir stadig fornyet i samarbeid med utvalgte IT-selskaper. Målet vårt er en heldigital leveranse av tjenester. Det innebærer at alt fra matbestillinger til møterom og onboarding-apper vil bli samlet i et felles system for Facility Management.

Egenutviklede apper

Vi har utviklet flere egne apper for de tjenestene der standardløsninger ikke gir kunden god nok opplevelse, og kombinerer disse med integrasjoner til kundens egne systemer.



Gjennom sensorteknologi forenkles og effektiviseres hverdagen. Vi kan måle og tilpasse våre tjenester basert på dataanalyse og dermed redusere både miljøbelastningen og kundens driftsutgifter.



Systemintegrasjon

På større prosjekter kan vi gjennom systemintegrasjoner gi alle full oversikt i sanntid og forutsi behovet for renhold den nærmeste perioden. Slik effektiviseres driften og tilpasses det reelle behovet til enhver tid.

Hotellsystem - eksempel

Vi har god erfaring med å sette opp integrasjon mellom våre systemer og eksempelvis et hotellsystem, slik at alle får full oversikt i sanntid. Vaktlister kan utarbeides i henhold til rombelegg og fordelingen av renholds typer; om gjestene skal bo flere netter eller om det er avreiserenhold. Husøkonom kan tildele arbeidsoppgaver til servicemedarbeiderne. Oppgavene viser både romnummer og hvilke typer tjenester som skal utføres; avreiserenhold eller 'overnight-stay'-renhold.



Når en rommet er klargjort, legges dette, og eventuelle ekstra tjenester, inn i systemet. I

sanntid. Det gjør at hotellresepsjonen til enhver tid har oversikt over hvilke rom som er rengjort og tilgjengelig for innsjekk.

Detaljerte oversikter

I det samme systemet registrer servicemedarbeiderne dersom det utføres ekstra tjenester som ekstra renhold, påfylling av minibar, ekstra sengetøyskift, håndkle eller lignende.

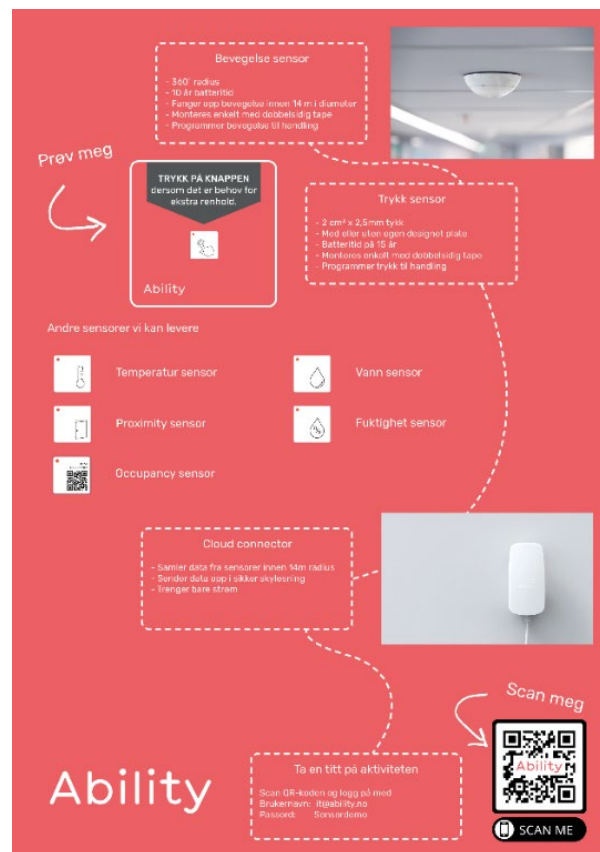
Historiske data og fremtidsutsikter

Alle disse dataene ligger tilgjengelig digitalt, og man kan hente ut både historiske data og fremtidsutsikter som rombelegg frem i tid og forventet bemanningsbehov. Rapporter kan settes opp etter behov og man kan velge overordnede totalrapporter eller bryte det helt ned på et spesifikt rom eller en rengjøringstype.

Sensorer og behovsstyrt renhold

Bruk av sensorer og analyse av data reduserer miljøbelastningen og driftsutgifter. Ability, sammen med Disruptive Technologies og FamacWeb, kan tilby innovativt behovsstyrt renhold ved hjelp av sensortechnologi.

Ability har utviklet sin egen AI som tolker data fra sensorer og trigger aktiviteter i FamacWeb og/eller andre systemer. Dette gjør det lettere å overholde INSTA krav og gir et datastyrt bilde av behovet for renhold. Sensorstyrt renhold reduserer bruken av vann, kjemi, er kostnadseffektivt, tidsbesparende, og gir et reelt oversiktsbilde av faktiske behov.



M-Solution og FamacWeb

Ability benytter både M-Solution og FamacWeb i sine renholdsleveranser. Begge er webbaserte programvarer for forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av bygg og kan brukes på pc/mac, nettbrett og smarttelefon (responsive design). Oppdragsgiver gis mulighet for å ha full oversikt over renholdsaktivitetene på deres bygg.

Robotteknologi

Stadig flere av våre kunder ønsker å ta i bruk roboter som en del av renholdet. Vi tilbyr samarbeids coboten Whiz i våre tjenesteløsninger.

Whiz støvsuger

Whiz opereres av og jobber i samarbeid med renholderne. Den instrueres og kan huke opp til 600 renholdsrunder og støvsuger 1500m² teppe på en lading. Det gjør at renholderne kan bruke tiden sin på mer krevende

rengjøringsarbeid. Whiz jobber raskere og mer effektivt enn manuelle støvsugere og gir også en dypere tepperens. Renholderne får teknisk gjennomgang, vedlikeholdsrutiner, betjening og testkjøring som del av opplæringen.

Kvalitet og kundetilfredshet – KPI-er for hele verdikjeden

Kundeverdi forutsetter at vi måler og dokumenterer kvaliteten i leveransen vår. I tråd med vesentlighetsanalysen og ESRS S4 etablerer vi i 2025/2026 en mer enhetlig praksis for å måle kundetilfredshet på tvers av tjenesteområdene – renhold, hotell, kantine og eiendomstjenester.

Nytt system for kundetilfredshet

I 2025/2026 går vi over til et nytt målesystem for kundetilfredshet for hele Ability-porteføljen. I overgangsfasen gjennomfører vi pilotundersøkelser i utvalgte kantiner og kundekontrakter, og bruker resultatene aktivt i forbedringsarbeidet. Pilotresultater fra kantine er presentert i kapitlet «Bærekraftige måltider full av matlyst». Fra 2026 rapporterer vi samlet kundetilfredshet og dekomponerte score per tjenesteområde som faste KPI-er.

Indikatorer for hele verdikjeden

Vi vil bygge opp et felles sett av KPI-er som dekker kvaliteten i hele leveransen vår – fra leverandører via egen drift til sluttbruker:

- Kundetilfredshet (samlet og per tjenesteområde).
- Avvik og oppfølgingstid (MSolution).
- Kvalitetskontroller etter NS-INSTA 800 (renhold).
- Pilotundersøkelser/Feedback i kantine.
- Andel kontrakter med digital leveranseoversikt.

Disse indikatorene følges opp i ledelsens gjennomgang og rapporteres i bærekraftsrapporten fra og med 2026.

Innovasjon, åpenhet og forretningsetikk

Smart drift forutsetter at vi er åpne om hva vi måler, hvordan dataene brukes og hvilke begrensninger de har. I tråd med ESRS G1 og åpenhetsloven har vi etablerte rutiner for personvern, datasikkerhet og forretningsetikk – og innebygd personvern er et krav i alle nye digitale løsninger. Sensordata om kunders bygg og brukere skal behandles med høy tillit, og vi deler alltid datagrunnlaget med kunden.

STRATEGI

UN Global Compact

For å øke fokus og bevissthet rundt det vi mener er et naturlig ansvar for alle bedrifter, er vi medlem i UN Global Compact.

I Norge er Arbeidsmiljøloven og andre lover og forskrifter med på å sikre at norske bedrifter opptrer ryddig i forhold til mange av de definerte menneskerettighetene. Likevel har Ability som bedrift og arbeidsgiver et ansvar ut over dette for å sikre at vi behandler våre ansatte med likeverd og rettferdighet. Samfunnsansvar handler om å ta etisk og forretningsmessig ansvar for samfunn og miljø slik at Ability sin forretningsdrift er forenelig med en bærekraftig utvikling, til gode for menneskene i dag og for generasjonene som kommer.

For å øke fokus og bevissthet rundt det vi mener er et naturlig ansvar for alle bedrifter, er vi medlem i UN Global Compact.

Korrupsjon, bestikkelser og konkurransehindrende aktiviteter ødelegger markeder og hindrer økonomi, og sosial og demokratisk utvikling. Ability tolererer ikke slike aktiviteter.

Vi vil internt i organisasjonen tilstrebe å følge de ti prinsippene for ansvarlig næringsliv utarbeidet av UN Global Compact og forsøke å påvirke våre underleverandører og samarbeidspartnere til å gjøre det samme.

Frode Standahl, administrerende direktør

Ability er en av Norges største privateide servicebedrifter og leverer et stort spekter av tjenester og serviceløsninger innen renhold, kantinedrift og eiendomsservice. I vår bransje er menneskene sentrale og vi er avhengig av at våre rundt 1800 ansatte spiller på lag for å lykkes. I Ability anser vi det som vår plikt å støtte opp om UN Global Compact og vi har fokus på å integrere de ti prinsippene i vår driftshverdag.

Menneskerettigheter

Prinsipp 1: *Bedrifter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og*

Prinsipp 2: *påse at de ikke medvirker til krenkelser av menneskerettighetene.*

Ability har definerte etiske retningslinjer og et arbeidsreglement som alle ansatte informeres om, og må signere på, ved ansettelse. Disse danner sammen med verdiene våre LEKER; (Lagspiller, Entusiasme, Kompetent, Effektiv og Respekt) grunnlag for den type kultur vi ønsker å ha i selskapet.

Gjennom ISO-sertifisering i henhold til standardene 9001:2015 og 45001:2018 gjennomføres det kontroller av interne rutiner for personhåndtering og sikkerhet. Disse kontrollene har i tillegg til et fokus på effektivisering av prosesser også til hensikt å kontrollere lik behandling på tvers av prosjekter og avdelinger. For å hjelpe ledere

og mellomledere i oppfølging av ansatte har HR-avdelingen utformet et rammeverktøy som alle ledere skal følge. Rammeverktøyet består blant annet av standardiserte kontrakter, opplæringsplaner, oppfølgingsplaner med mer.

Arbeid

Prinsipp 3: *Bedrifter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at arbeidstakers rett til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis, og*

Prinsipp 4: *avskaffe alle former for tvangsarbeid,*

Prinsipp 5: *sikre reell avskaffelse av barnearbeid, og*

Prinsipp 6: *sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes.*

Ability er bundet av tariffavtalen – Renholdsoverenskomsten – og Hovedavtalen mellom NHO og LO. Alle ansatte i Ability står fritt til å organisere seg og det finnes et tillitsmannsapparat i organisasjonen. Gjennom «Forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester», fra 8. mai 2012, har man til hensikt å ivareta sikkerhet, helse og arbeidsmiljø for arbeidstakere i renholdsvirksomheter. Ability er registrert som godkjent renholdsvirksomhet. Regelverket for godkjenning av renholdsbedrifter og påseplikten som kjøpere av renholdstjenester har er med på å sikre riktig lønn for arbeidstakere innen vår bransje.

Ability benytter ikke barnearbeid i sitt arbeid og er opptatt av at dette også skal gjelde for våre samarbeidspartnere og leverandører. I henhold til våre etiske retningslinjer skal vi leve etter prinsippet «Vi tilbyr like muligheter uansett rase, hudfarge, kjønn, seksualitet, nasjonalitet, religion og etnisk tilhørighet. Vi aksepterer ingen form for trakassering, mobbing eller diskriminering basert på det ovennevnte».

Miljø

Prinsipp 7: *Bedrifter skal støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer, og*

Prinsipp 8: *ta initiativ til å fremme økt miljøansvar, og*

Prinsipp 9: *oppmuntre til utvikling og bruk av miljøvennlig teknologi.*

Fra mars 2016 har Ability levert svanemerkede renholdstjenester. Vi har ved å bli Svanemerket gjennomført en stor utskiftning av rengjøringsmidler og satt fokus på miljøvennlig kjøring, reduksjon i forbruk av plast og økt bruk av doseringsutstyr for rengjøringsmidlene som benyttes. Ability er ISO sertifisert i henhold til ISO 14001:2015 som er en internasjonal standard for miljøstyringssystem. Vi har satt konkrete miljømål og tar sikte på å redusere de negative miljøpåvirkningene som selskapet har identifisert. Som kontrollmedlem i Grønt Punkt Norge stiller vi også krav til at våre Norske vareleverandører betaler vederlag for sin emballasjebruk via medlemskap i Grønt Punkt Norge eller tilsvarende ordninger som rapporterer gjenvinning til Klima- og forurensningsdirektoratet.

Antikorrupsjon

Prinsipp 10: *Bedrifter skal bekjempe enhver form for korrupsjon, inkludert utpressing og bestikkelser.*

Ability har i sine etiske retningslinjer presisert en filosofi rundt forretningsetikk. Denne sier at «Korrupsjon, bestikkelser og konkurransehindrende aktiviteter ødelegger markeder og hindrer økonomi, sosial og demokratisk utvikling. Ability tolererer ikke slike aktiviteter».

Ability bekrefter med dette at vi som bedrift er opptatt av å drive etter lover og forskrifter gjeldende arbeidstakernes rettigheter og plikter. Vi har og et krav inn mot våre leverandører og underleverandører om at de også skal forholde seg til det til enhver tid gjeldende regelverk.

De 8 grunnleggende ILO - konvensjonene

Ability følger Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) sin oppfordring til selskaper, myndigheter og partene i arbeidslivet til å arbeide for gode arbeidsvilkår og sosial dialog på arbeidsplassen. Denne oppfordring er forfattet i hva som kalles de 8 grunnleggende ILO-Konvensjonene.

Vegetariske råvarer gir vesentlig lavere CO₂-utslipp og er i større grad enn tidligere et ønsket hovedelement i meny-sammensetninger. Ved å tilby et balansert forhold mellom de forskjellige matvaregruppene, vil vårt mattilbud bidra til å redusere vårt CO₂-utslipp og gi ansatte et fullverdig og sunt måltid.

Animalske varer benyttes i større grad enn tidligere kun som et tilbehør til hovedretten. Alle produkter som tilbys er tydelig merket med opphav og eventuelle allergener i tillegg til eventuell pris.

Vi er opptatt av at brukerne skal få god og riktig informasjon om maten, slik at man har mulighet til å ta riktige valg hver gang man besøker oss. Da vi ønsker å produsere maten «fra bunnen av» har vi også vesentlig kontroll på rettenes ingredienser slik at vi unngår bruk av allergener, der hvor det er gode alternativer for dette. Vi ønsker at alle skal kunne ta del i bordets gleder, men klarer nødvendigvis ikke å tilfredsstille alle behov – hver dag. Vi streber imidlertid å levere de beste måltider innenfor de økonomiske rammer vi til enhver tid er enige om, og legger mye prestisje i å levere gode smaksopplevelser laget med kjærlighet og respekt til råvarene.



**United Nations
Global Compact**

United Nations Global Compact er et FN-initiativ for bærekraftig næringsliv og verdens største bedriftsinitiativ for bærekraft.

[Ability har vært medlem av UN Global Compact siden 19 november 2012.](#)



HMSK og Bærekraftsansvarlig Marianne Stople har hentet ut klimaregnskapet og alle rapporter.

STRATEGI

Klimaregnskap 2025

Ability har inngått avtale med Energi.ai om klimaregnskap og har lastet opp regnskapstall for 2021, 2022, 2023, 2024 og 2025.

Slik jobber vi med bærekraft

Ability har etablert en tverrfaglig bærekraftsgruppe som arbeider på tvers av organisasjonen for å styrke forståelsen av vår miljøpåvirkning og fremme kunnskapsdeling om bærekraft. Gruppen har representanter fra avdelingene Innkjøp, Anbud, Marked, HR og Økonomi.

I 2025 har gruppen hatt fokus på å videreutvikle bærekraftsarbeidet, herunder gjennomføring av en dobbel vesentlighetsanalyse og innarbeiding av EUs bærekraftsstandarder (ESRS) i rapporteringen. Arbeidet med å forankre konkrete delmål og KPI-er fortsetter, og vil inngå i rapporteringen for 2026 når dette er tilstrekkelig kvalitetssikret.

Bærekraftsgruppen har innhentet og sammenstilt informasjonen i denne rapporten. Rapporten er et levende dokument som oppdateres løpende internt, og publiseres på nytt ved vesentlige endringer på (ability.no/baerekraft).

I november 2024 ble Abilitys tre driftsselskaper slått sammen til ett, der to selskaper ble innfusjonert i det tredje. Fra og med 2025 rapporterer Ability klimaregnskap som ett samlet driftsselskap. Den nye strukturen er nå etablert, og klimaregnskapet for 2025 gjenspeiler det sammenslåtte selskapet i sin helhet.

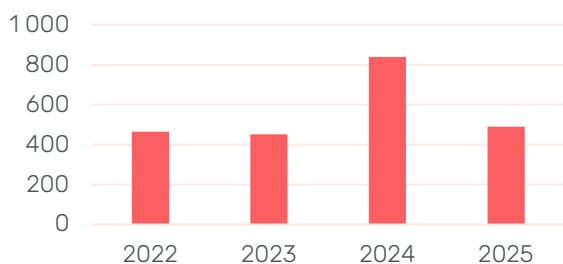
For sammenlignbarhetens skyld gjøres leseren oppmerksom på at tall fra tidligere år er hentet fra separate regnskap for de respektive selskapene. En tilsynelatende økning i utslipp fra 2023 til 2024 skyldes

derfor i stor grad denne rapporteringsendringen, og ikke nødvendigvis en reell økning i klimapåvirkning på konsernnivå.

Energi.ai

Energi.ai leverer klimaregnskap i tråd med GHG-protokollen. Vårt klimaregnskap dekker store deler av grunnlaget for både datterselskap og morselskap innenfor Scope 1, Scope 2 og Scope 3. Ability arbeider videre med å forbedre datakvaliteten i klimaregnskapet. Et sentralt mål er å erstatte aktivitetsdata basert på finansielle tall med faktiske, målbare verdier – noe som vil gi et mer presist og etterprøvbart bilde av utslippene over tid..

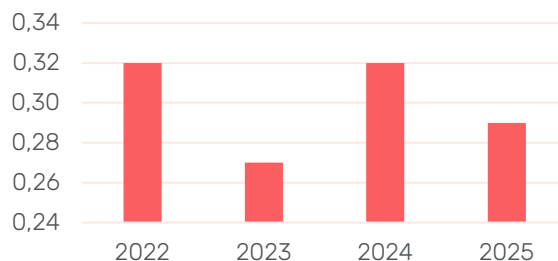
Utslipp i tonn CO2



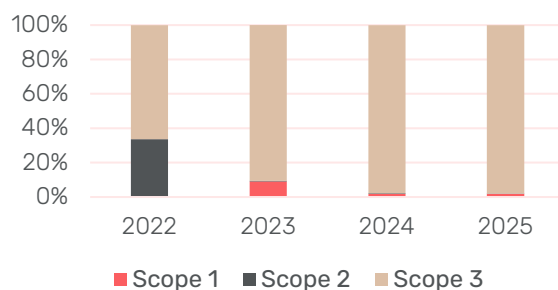
Fordelingen viser et mønster som er typisk for servicevirksomheter: Scope 3 utgjør nesten hele klimafotavtrykket. Dette betyr at de største mulighetene for utslippsreduksjon finnes i verdikjeden – hos leverandører og i innkjøpte varer og tjenester.

Ability vil i det videre arbeidet prioritere å identifisere de viktigste Scope 3-kildene og vurdere tiltak som kan gi reell reduksjon over tid.

Utslipp per ansatt



Fordeling per scope



Ability har som mål å redusere absolutte utslipp med 4 % årlig frem mot 2030, målt mot baseline 2021. Dette målet justeres løpende i takt med at datagrunnlaget forbedres og aktivitetsbaserte tall erstatter finansielle estimater.

Konsolideringsrapport

Org nr
889724412

Aggregert nivå
Alle selskap

Antall selskap
2 (2)

Totalt utslipp
i porteføljen

4 449 962

Kg CO2e

* Alle tall er i Kg CO2e

2025

Scope 1

- 0 Stasjonær forbrenning
- 0 Flyktige utslipp
- 87 271** Mobil forbrenning
- 0 Fysisk eller kjemisk prosessering

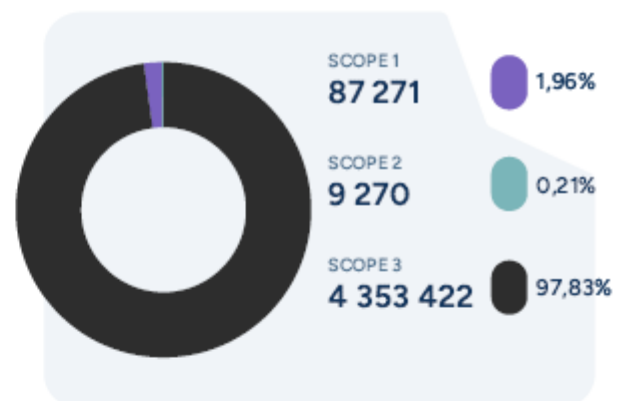
Scope 2

- 9 270** Utslipp fra innkjøpt energi

Scope 3

- 2 451 669** Kjøp av varer og tjenester
- 89 709** Kapitalvarer
 - 0 Drivstoff- og energirelaterte aktiviteter
- 11 751** Oppstrøms transport og distribusjon
- 6 453** Avfall fra driften
- 446 448** Forretningsreiser
 - 0 Ansattes pendling
- 1 347 392** Oppstrøms leide eiendeler
 - 0 Nedstrøm transport og distribusjon
 - 0 Bearbeiding av solgte produkter
 - 0 Bruk av solgte produkter
 - 0 End of life behandling av produkter
 - 0 Nedstrøms leide eiendeler
 - 0 Franchising
 - 0 Investeringer

| Selskap med høyest utslipp | Totalt utslipp |
|----------------------------|------------------|
| ABILITY FM ØST AS | 3 809 512 |
| ABILITY MANAGEMENT AS | 640 451 |
| ABILITY FM NORD AS | 0 |
| ABILITY FM VEST AS | 0 |
| Totalt | 4 449 962 |



| Top 5 områder av utslipp | Totalt utslipp |
|---|------------------|
| 4030 Innkjøp av råvarer og halvfabrikata, middel sats | 824 562 |
| 6490 Leiekostnad mopper, kluter, matter, arbeidstøy | 600 980 |
| 4500 Innleid arbeidskraft | 400 198 |
| 6420 Leie datasystemer | 390 807 |
| 6590 Annet driftsmateriale | 354 984 |
| Totalt | 2 571 530 |

Selskapsoversikt

| Selskap | Type | Konsolidering % | Totalt utslipp |
|-----------------------|---------------|-----------------|----------------|
| ABILITY MANAGEMENT AS | Morselskap | 100% | 640 451 |
| ABILITY FM NORD AS | Datterselskap | 100% | Ingen data |
| ABILITY FM VEST AS | Datterselskap | 100% | Ingen data |
| ABILITY FM ØST AS | Datterselskap | 100% | 3 809 512 |

Konsolideringsrapport

2025

Totalt utslipp

640 451

Kg CO2e

* Alle tall er i Kg CO2e

Org nr
889724412

Eierskap i %
100%

Konsolidering i %
100%

Type
Morselskap

Scope 1

- 0 Stasjonær forbrenning
- 0 Flyktige utslipp
- 1 866 Mobil forbrenning
- 0 Fysisk eller kjemisk prosessering

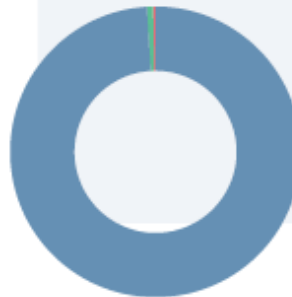
Scope 2

- 4 406 Utslipp fra innkjøpt energi

Scope 3

- 123 411 Kjøp av varer og tjenester
 - 0 Kapitalvarer
 - 0 Drivstoff- og energirelaterte aktiviteter
- 307 Oppstrøms transport og distribusjon
 - 0 Avfall fra driften
- 88 171 Forretningsreiser
 - 0 Ansattes pendling
- 422 289 Oppstrøms leide eiendeler
 - 0 Nedstrøm transport og distribusjon
 - 0 Bearbeiding av solgte produkter
 - 0 Bruk av solgte produkter
 - 0 End of life behandling av produkter
 - 0 Nedstrøms leide eiendeler
 - 0 Franchising
 - 0 Investeringer

Nåværende fordeling av selskapets utslipp
14,4%
Kg CO2e



SCOPE 1
1 866 0,29%

SCOPE 2
4 406 0,69%

SCOPE 3
634 178 99,02%

| Topp 5 områder av utslipp | | Totalt utslipp |
|---------------------------|---|----------------|
| 6420 | Leie datasystemer | 390 807 |
| 7140 | Reisekostnad bil, ikke opplysningspliktig | 36 211 |
| 1005 | Utvikling egenutvikling | 34 307 |
| 7133 | Reise lav sats (Flyreiser 12%) | 25 585 |
| 6300 | Leie lokale | 23 129 |
| Totalt | | 510 038 |

Konsolideringsrapport

2025

Org.nr
911463830

Eierskap i %
100%

Konsolidering i %
100%

Type
Datterselskap

Totalt utslipp

3 809 512

Kg CO2e

* Alle tall er i Kg CO2e

Scope 1

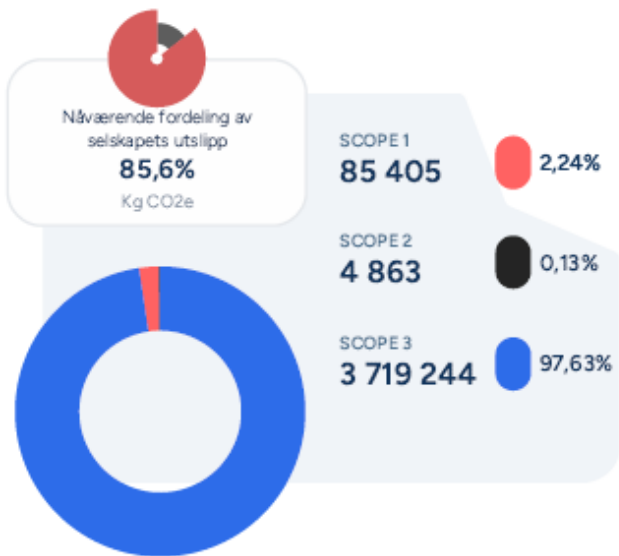
- 0 Stasjonær forbrenning
- 0 Flyktige utslipp
- 85 405** Mobil forbrenning
- 0 Fysisk eller kjemisk prosessering

Scope 2

- 4 863** Utslipp fra innkjøpt energi

Scope 3

- 2 328 258** Kjøp av varer og tjenester
 - 89 709** Kapitalvarer
 - 0 Drivstoff- og energirelaterte aktiviteter
 - 11 444** Oppstrøms transport og distribusjon
 - 6 453** Avfall fra driften
 - 358 277** Forretningsreiser
 - 0 Ansattes pendling
 - 925 104** Oppstrøms leide eiendeler
 - 0 Nedstrøm transport og distribusjon
 - 0 Bearbeiding av solgte produkter
 - 0 Bruk av solgte produkter
 - 0 End of life behandling av produkter
 - 0 Nedstrøms leide eiendeler
 - 0 Franchising
 - 0 Investeringer



| Topp 5 områder av utslipp | | Totalt utslipp |
|---------------------------|--|------------------|
| 4030 | Innkjøp av råvarer og halvfabrikata, middel sats | 824 562 |
| 6490 | Leiekostnad mopper, kluter, matter, arbeidstøy | 600 980 |
| 4500 | Innleid arbeidskraft | 400 198 |
| 6590 | Annet driftsmateriale | 354 984 |
| 7140 | Reisekostnad bil, ikke opplysningspliktig | 197 606 |
| Totalt | | 2 378 330 |

Klimarapport for 2025

ABILITY FM AS

Org.nr: 911463830

NACE kode 81.210

Bransje Rengjøring av bygninger

Adresse

Antall ansatte 1617

OM RAPPORTEN

Rapporten er utarbeidet basert på finansielle og aktivitetsdata i henhold til internasjonale standarder for beregning av klimaregnskap (GHG - Green House Gas protokollen). I tillegg til totalt utslipp, ser man fordeling i henhold til omsetning, per ansatt og de ulike scope i henhold til tilgjengelig informasjon.

OMSETNING

769 848
KNOK

TOTALT UTSLIPP

4 238 968
Kg CO₂e

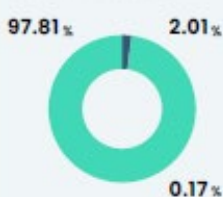
UTSLIPPSINTENSITET

5,51
Kg CO₂e per KNOK

UTSLIPPSINTENSITET PER ANSATT

2 622
Kg CO₂e per ansatt

UTSLIPP PER SCOPE



SCOPE 1, KG CO₂E

85 405

SCOPE 2, KG CO₂E

7 342

SCOPE 3, KG CO₂E

4 146 222

UTSLIPP GJENNOM ÅRET, Kg CO₂e



Tallene bak sammenligningen er basert på livssyklusanalyse for utslipp per bransje.

Basert på høyest og lavest utslipp, ser dere hvor vi ligger på skalaen sammenlignet med bransjen.

BRANSJESAMMENLIGNING UTSLIPP



DIN UTSLIPPSINTENSITET

5,51

Kg CO₂e per KNOK

GJENNOMSNTLIG UTSLIPPSINTENSITET I BRANSJEN

12,98

Kg CO₂e per KNOK

184 303

ANTALL TRÆR PER ÅR FOR Å KOMPENSERE FOR PRODUSERT UTSLIPP

MULIG SKATT AV CO₂E I 2030

185 493 NOK

Den norske Regjeringen foreslår avgifter på utslipp. Forslaget ligger på 2000 NOK per tonn CO₂e fra 2030, for scope 1 og 2. Basert på selskapets utslipp vil da dette være klimaavgiften.

STØRSTE UTSLIPPSAKTIVITETER BASERT PÅ HOVEDBOK

| HOVEDBOKSKONTO | UTSLIPP KG CO ₂ E |
|---|---------------------------------|
| 4030 Innkjøp av råvarer og halvfabrikata, middel sats | 824 562 |
| 6490 Leiekostnad mopper, kluter, matter, arbeidstøy | 600 980 |
| 4500 Innleid arbeidskraft | 411 610 |
| 6710 Adm. fee | 384 368 |
| 6590 Annet driftsmateriale | 354 984 |
| 7140 Reisekostnad bil, ikke opplysningspliktig | 206 301 |
| 6400 Leie maskiner | 170 581 |
| 4031 VF, Innkjøp av råvarer og halvfabrikata, middel sats | 138 530 |
| 4300 Innkjøp av varer for videresalg, høy sats | 121 101 |
| 7000 Drivstoff transportmiddel | 81 576 |

TOPP 10 LEVERANDØRER MED HØYEST UTSLIPP

| LEVERANDØR | UTSLIPP KG CO ₂ E |
|--------------------------|---------------------------------|
| Ability Management AS | 429 457 |
| Tine AS | 241 686 |
| Stil Tekstilservice AS | 198 197 |
| Brage Finans AS | 160 214 |
| Servicegrossisten Øst AS | 135 291 |
| NorEngros Johs Olsen | 124 136 |
| Nor Tekstil AS | 118 973 |
| Textilla Group A/S | 104 554 |
| SKYTTELPASS AS | 91 485 |
| D. Danielsen AS | 83 242 |

ENERGI.AI

♻️ Ta hensyn til miljøet før utskrift.
Redd trær - de renser atmosfæren vår

Energi.AI - Alle rettigheter - support@energi.ai
Rapport, 05 Mar 2025

Klimarapport for 2025

ABILITY MANAGEMENT AS

Org.nr: 889724412

NACE kode 81.210

Bransje Rengjøring av bygninger

Adresse

Antall ansatte 33

OM RAPPORTEN

Rapporten er utarbeidet basert på finansielle og aktivitetsdata i henhold til internasjonale standarder for beregning av klimaregnskap (GHG - Green House Gas protokollen).

I tillegg til totalt utslipp, ser man fordeling i henhold til omsetning, per ansatt og de ulike scope i henhold til tilgjengelig informasjon.

OMSETNING

57 081

KNOK

TOTALT UTSLIPP

653 574

Kg CO₂e

UTSLIPPSINTENSITET

11,45

Kg CO₂e per KNOK

UTSLIPPSINTENSITET PER ANSATT

19 805

Kg CO₂e per ansatt

UTSLIPP PER SCOPE



SCOPE 1, KG CO₂E

1 866

SCOPE 2, KG CO₂E

4 406

SCOPE 3, KG CO₂E

647 301

UTSLIPP GJENNOM ÅRET, Kg CO₂e



Tallene bak sammenligningen er basert på livssyklusanalyse for utslipp per bransje.

Basert på høyest og lavest utslipp, ser dere hvor vi ligger på skalaen sammenlignet med bransjen.

BRANSJESAMMENLIGNING UTSLIPP



DIN UTSLIPPSINTENSITET

11,45

Kg CO₂e per KNOK

GJENNOMSNITTLIG UTSLIPPSINTENSITET I BRANSJEN

12,98

Kg CO₂e per KNOK

28 417

ANTALL TRÆR PER ÅR FOR Å KOMPENSERE FOR PRODUSERT UTSLIPP

MULIG SKATT AV CO₂E I 2030

12 546 NOK

Den norske Regjeringen foreslår avgifter på utslipp. Forslaget ligger på 2000 NOK per tonn CO₂e fra 2030, for scope 1 og 2. Basert på selskapets utslipp vil da dette være klimaavgiften.

STØRSTE UTSLIPPSAKTIVITETER BASERT PÅ HOVEDBOK

| HOVEDBOKSKONTO | UTSLIPP KG CO ₂ E |
|--|---------------------------------|
| 6420 Leie datasystemer | 390 807 |
| 7140 Reisekostnad bil, ikke opplysningspliktig | 36 468 |
| 1005 Utvikling egenutvikling | 34 307 |
| 7133 Reise lav sats (Flyreiser 12%) | 28 983 |
| 6300 Leie lokale | 23 129 |
| 7141 Reise Hotell (12%) | 13 908 |
| 5200 Fri bil | 12 306 |
| 7320 Reklameannonser | 11 790 |
| 4500 Innleid arbeidskraft | 10 101 |
| 6551 Datautstyr/ mobil | 8 751 |

TOPP 10 LEVERANDØRER MED HØYEST UTSLIPP

| LEVERANDØR | UTSLIPP KG CO ₂ E |
|---|---------------------------------|
| Ebru Technologies AS | 144 482 |
| OutSystems - Software em Rede S.A. | 66 509 |
| Ikano Bank Ab (Publ), Norway Branch | 60 179 |
| Damsgårdsveien 161-171 AS | 43 614 |
| Eurocard - Seb Kort Bank Ab Oslofilialen Norsk Avdeling Av Utenlandsk | 41 016 |
| Giant Leap Technologies AS | 37 381 |
| Visma Enterprise AS | 23 070 |
| Visma Software AS | 13 183 |
| Ability FM AS | 13 124 |
| Datansh Tech LLC | 12 575 |

ENERGI.AI

♻️ Ta hensyn til miljøet før utskrift.
Redd trær - de renser atmosfæren vår

Energi.AI - Alle rettigheter - support@energi.ai
Rapport, 05 Mar 2025



Åpenhetsloven

Abilitys kunder skal være trygge på at ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter ligger til grunn i våre verdikjeder. For oss betyr også bærekraft at vi tar vare på menneskene i egen organisasjon og i verdikjeder.

I tillegg samhandler vi med lokalsamfunn, sertifiseringsorganer (eks. Svanemerket, ISO) og media. Disse vurderes som viktige sekundære interessenter og inngår i bredere bærekraftsdialog ved behov.

Ability er omfattet av åpenhetsloven og skal bidra til å fremme norske virksometers respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Loven pålegger virksomhetene en informasjonsplikt og en plikt til blant annet å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Det innebærer at vi skal identifisere og vurdere risiko for slike brudd, prioritere risikoene etter alvorlighet og sette i verk tiltak for å håndtere dem.

Etisk og ansvarlig forretnings-samhandling

I Ability er vi forpliktet til en etisk og ansvarlig forretnings-samhandling. Dette er integrert i våre verdier som er lagspiller, entusiasme, kompetent, effektiv og respekt. Vi respekterer, støtter og fremmer menneskerettigheter som formulert i FNs menneskerettighetserklæring og ILOs kjernekonvensjoner.

Vi driver i samsvar med prinsipper for god eierstyring og opptre som en god samfunnsborger i alle samfunn der vi har virksomheter, og vi forventer at våre leverandører gjør det samme.

Vi har forpliktet oss til å opprettholde en høy etisk standard i vår virksomhet gjennom våre

etiske retningslinjer. Det er også forventet at alle våre leverandører og egne medarbeidere, etterleve denne standarden for ansvarlige sosial, miljømessig og etisk praksis.

Varslings- og rapporteringssystem

Ability har opprettet et varslings- og rapporteringssystem som gjør det mulig for ansatte, kunder, forretningspartnere og andre interessenter å rapportere problematiske forhold eller bekymringer på en sikker og konfidensiell måte.



[Gå til varslingsystemet.](#)

Meld fra

Om du oppfatter at en medarbeider, kunde, forretningspartner eller annen interessent, begår brudd på Ability sine etiske retningslinjer eller relevante lover og regler, oppfordrer vi deg til å si fra og rapportere dette. Ved å rapportere handler du i tråd med våre etiske retningslinjer og verdier, og hjelper til med å beskytte virksomheten vår og omdømmet vårt.

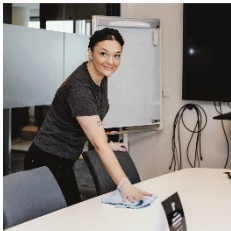
Hvis du har noen spørsmål, vennligst ta kontakt med post@ability.no.

Aktsomhetsvurderinger

Ability

For Management
Systemer
2025

AKTSOMHETS
VURDERINGER 2025



Vi er påkrevd å iverksette aktsomhetsvurderinger for å etterleve åpenhetslovens krav og vi har derfor sendt ut en undersøkelse til de av våre leverandører som ikke er med i NHO

Innkjøpskjeden. [Les også rapporten om våre aktsomhetsvurderinger.](#)

Egenrapporterings-skjema samfunnsansvar for leverandører

Et egenrapporterings-skjema sendes ut til alle våre leverandører. I dette ber vi om opplysninger om firma og kontakt og ivaretagelse av samfunnsansvar og menneskerettigheter. Dette er for å kunne etterleve åpenhetslovens krav til aktsomhetsvurderinger.

NHO Innkjøpskjeden er unntatt

Vi er med i NHO Innkjøpskjeden og våre leverandører som også er med her svarer allerede på et grundig skjema utsendt av NHO. Disse er derfor unntatt å svare på egenrapporterings-skjema fra oss.

Leverandører som er medlem av NHO Innkjøpskjeden svarer på egenerklærings-skjema. Dette er en del av oppfølgingsarbeidet NHO Reiseliv Innkjøpskjeden utøver på vegne av medlemmer av kjeden. Vi har innhentet disse egenerklæringene for 2025.

Code of Conduct – Etiske retningslinjer

Ability har etablert et sett med etiske retningslinjer – vår Code of Conduct – som danner grunnlaget for ansvarlig forretningsdrift både internt og i leverandørkjeden. Retningslinjene stiller tydelige krav til integritet, respekt for menneskerettigheter, arbeidsvilkår og miljøhensyn. Alle ansatte skal etterleve disse prinsippene, og det stilles tilsvarende forventninger til våre leverandører og samarbeidspartnere. Gjennom vår Code of Conduct forplikter vi oss til å bekjempe korrupsjon, diskriminering og brudd på grunnleggende arbeidstakerrettigheter. Vi anser etterlevelse av disse retningslinjene som en forutsetning for samarbeid, og som et sentralt element i våre aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetsloven.

HMSK

Våre sertifiseringer

Sertifiseringene våre synliggjør vårt fokus på service, bærekraft, og et sunt og trygt arbeidsmiljø.

Egne kapitler for ISO og Svanemerket

Ability er ISO-sertifisert innen standardene for kvalitet, miljø og arbeidsmiljø. ISO og Svanemerket er så viktige for oss at vi har løftet disse ut i egne kapitler; [våre ISO-sertifiseringer](#) og [Svanemerket Renhold](#).

Offentlig godkjent renholdsbedrift

Alle våre underselskaper er godkjente renholdsbedrifter. Dette kan du sjekke på [Arbeidstilsynet sine nettsider](#).

Godkjent lærlingebedrift

Vi er godkjent lærlingebedrift innen kantine, renhold og IT.

StartBANK

Ability er registrert i leverandørregisteret StartBANK som stiller krav til tjenester for bygg- og anleggsbransjen.

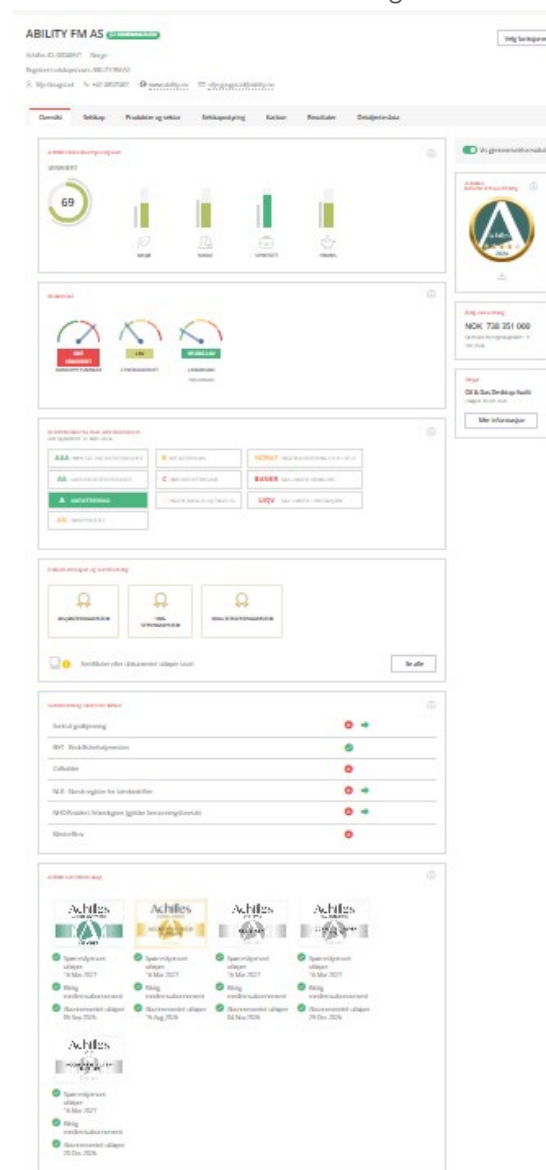
StartBANK id: 140438.

[Se registreringsbeviset fra StartBANK her.](#)



Achilles

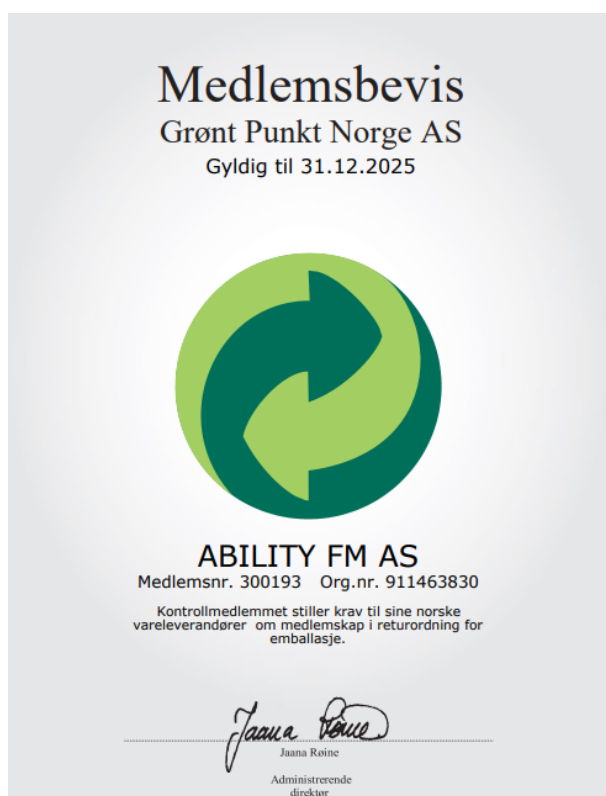
Ability innehar følgende sertifiseringer; Network, Oil & Gas, TransQ og UNCE.



Kontrollmedlem i Grønt Punkt Norge

Gjennom medlemskapet oppfyller bedriften kravene i avfalls-forskriften kapittel 7. Medlemmet bidrar til innsamling og gjenvinning av emballasje gjennom materialselskapene som er godkjent av Miljødirektoratet som returordninger for emballasje (Norsk Returkartong, Treretur AS, Norsk Resy AS, Plastretur AS, Norsk Metallgjenvinning AS og Sirkel Glass AS.

Ability FM AS. Org.nr. 911463830. Medlemsnr. 300193. Gyldig til 31. desember 2025. Fra 01.01.2026 har Ability byttet til medlemskap i Norsirk.



Medlemsbedrift i NHO/NHO Service og handel

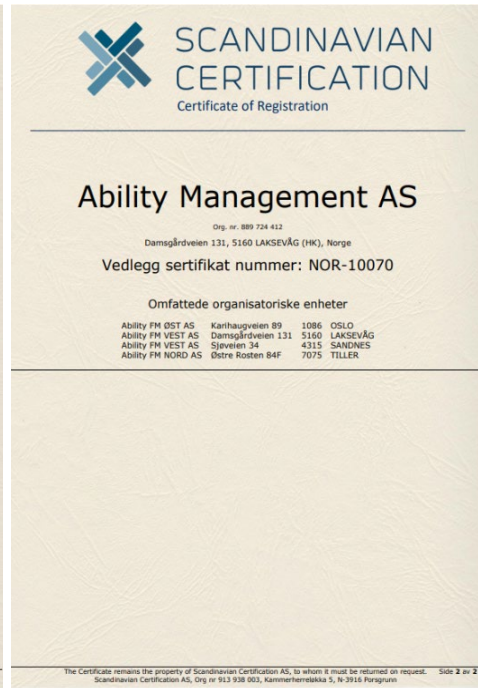
Som medlemsbedrift i NHO Service og handel, følger Ability gjeldende tariff for de ulike fagområder knyttet til selskapet. Vi er tilknyttet følgende tariffavtaler:

- NAF Renholdsoverenskomsten
- Lederne, lederavtalen
- FLT, arbeidslederavtalen
- Fellesforbundet, riksavtalen

EcoVadis

Vi er sertifisert av [EcoVadis](#) og fikk bronsemedalje i 2025.





HMSK

Våre ISO-sertifiseringer

Ability er ISO-sertifisert innen standardene for kvalitet, miljø og arbeidsmiljø. Sertifiseringene synliggjør vårt fokus på service, bærekraft, og et sunt og trygt arbeidsmiljø.

Sertifisering innen kvalitet og ledelse - ISO 9001:2015

Ability oppfylder kravene i NS EN-ISO 9001:2015, samt alle relevante lover og forskrifter.

Vi setter service i system på en måte som skal sikre kvalitet i alle ledd. Vi skal levere det vi har avtalt med våre kunder i privat og offentlig sektor. Vi skal se etter nye tjenestoområder som gjør hverdagen mer effektiv for alle vi samarbeider med. Dermed kan kundene våre ha fokus på egen forretningsdrift.

Vi jobber med kontinuerlig forbedring i alle våre prosesser.

Et kvalitetssystem etter ISO 9001:2015 sikrer:

- fokus på kundens krav og forventninger
- fokus på ledelsens forpliktelser
- styring med interne prosesser
- hensiktsmessig internkommunikasjon
- fastlagte oppgaver, ansvar og kompetansebehov for medarbeiderne
- større effektivitet
- grunnlag for å vurdere forbedringer

[Se sertifikatet på ISO 9001:2015.](#)

Sertifisering innen internt arbeidsmiljø - ISO 45001:2018

I Ability er den enkelte hovedressursen i leveransen av våre tjenester. Vi skal tilby et sunt og trygt arbeidsmiljø og forplikter oss til å ha fokus på kontinuerlig forbedring.

Som en del av sertifiseringsprosessen for Internt arbeidsmiljø ISO 45001 har vi kartlagt prosesser og håndtering av fareidentifikasjon, risikovurdering, arbeidsmiljøledelse, kompetanse, opplæring og kommunikasjon.

Vi samarbeider også tett med bedriftshelsetjenesten for å minimere risikoen for våre medarbeidere.

Et ledelsessystem for arbeidsmiljø etter ISO 45001:2018 sikrer:

- at virksomheten oppfyller krav til trygge arbeidsplasser, mental trygghet og god fysisk helse
- kontroll med arbeidsmiljøaspektene for å forhindre farer
- kostnadsbesparing
- øker evnen til å redusere ansattes eksponering for yrkesmessig helse- og sikkerhetsrisiko
- et effektivt verktøy for kontinuerlig forbedring

[Se sertifikatet på ISO 45001:2018.](#)

Sertifisering innen ytre miljø - ISO 14001:2015

Ability skal gjennom sin miljøpolitikk aktivt jobbe for å redusere bedriftens negative miljøpåvirkning. Gjennom vårt ledelsessystem for miljø skal vi tilstrebe en ressursutnyttelse som gir best mulig miljøgevinst innenfor en ansvarlig økonomisk ramme, og i henhold til det aktuelle lovverk.

Gjennom vårt ledelsessystem for miljø vil vi sikre at lovbestemte krav og regler, samt sertifiseringskrav blir fulgt opp på en tilfredsstillende måte.

Vi sikrer at selskapets miljøpolitikk, prosedyrer og mål blir gjenstand for revisjon både fra internt og eksternt hold.

Vi har fokus på kontinuerlig forbedring i vårt miljøarbeid og ønsker med sertifiseringen å vise at vi tar et samfunnsansvar i forhold til ytre miljø.

Et ledelsessystem for miljø etter ISO 14001:2015 sikrer:

- fokus på å redusere belastningen på miljøet
- styrket omdømme
- kutte kostnader ved å redusere svinn, avfallsmengde, energiforbruk, osv.
- bevisstgjøring på hvordan virksomheten påvirker miljøet
- kontroll på miljøaspektene for å forhindre negativ miljøpåvirkning

[Se sertifikatet på ISO 14001:2015.](#)