

Miljø-og samfunnsansvars- rapport

glasspaper

2023

Etiske retningslinjer:

Forretningsetikken handler om hvordan vi oppfører oss mot hverandre og omverdenen, og siden dannelsen av Glasspaper i 2001 har vært grunnlaget for vår bedriftskultur. Alle som er knyttet til Glasspaper må følge reglene og retningslinjene basert på Glasspaper sine grunnverdier. Våre fire grunnleggende verdier er:

Kvalitet: Vi vil levere høy kvalitet i alt vi gjør til kunder, kolleger og partnere.

Ærlighet: Vi er åpne, ærlige og ansvarlige i alt vi gjør. Vi leverer det vi sier og følger opp våre forpliktelser.

Innovasjon: Gjennom innovasjon, kontinuerlig forbedring og kompetanseutvikling skaper vi en bedre hverdag for ansatte og kunder.

Engasjement: Gjennom engasjement og jobbtilfredshet skaper vi en god arbeidsplass til fordel for ansatte, kunder og Glasspaper som selskap.

I Glasspaper ønsker vi at alle skal bidra til å skape en sunn bedriftskultur. Vi vil drive Glasspaper Group på den måten vi skaper verdi for våre kunder, investorer, ansatte og alle som drar nytte av tjenestene vi tilbyr.

Etikk:

Alt vi gjør, skal tåle offentlighetens lys. Code of Conduct påvirker hvordan vi tenker om våre handlinger og hva vi skal og ikke bør gjøre. Alle ansatte presenteres for de etiske retningslinjene ved ansettelse og skal ha forståelse for hvordan denne forskriften skal styre sitt daglige arbeid, og deres handlinger. Det er et personlig ansvar for hver ansatt å følge gjeldende standarder. Ledere i Glasspaper bør ha forståelse for denne forskriften som en veiledning for forretningsbeslutninger. De skal også ha forståelse for egen rolle i gjennomføring, veiledning, vurdering og oppfølging i samsvar med kravene i denne normen. Glasspaper må være i samsvar med landets gjeldende lover og forskrifter. Selv om regelverkets virkeområde dekker de mest relevante etiske atferdsområdene, vil det oppstå situasjoner der lovgivningen ikke gir eksplisitt veiledning. I slike situasjoner må eventuelle spørsmål om hvordan regelverket skal tolkes eller anvendes, rettes til nærmeste leder eller øverste leder. Eventuelle uløste spørsmål bør rettes til styret i Glasspaper. Alle medarbeidere i Glasspaper Group gjennomfører årlig et e-læringskurs i selskapets etiske retningslinjer. I kurset blir medarbeiderne testet i etiske problemstillinger og dilemmaer som er relevant for Glasspapers virksomhet. Se eget dokument for Code of Conduct.

Retningslinjer for varsling:

Glasspaper ønsker å fremme en kultur der ansatte føler seg trygge på å dele etiske dilemmaer og snakke ut om mulige brudd. Leverandører og kunder oppfordres også til å varsle mulige brudd. En viktig del av de etiske retningslinjene er å håndtere brudd på regelverket, herunder relevante lover, forskrifter og styrende dokumenter.

Slike hendelser skal håndteres av den aktuelle leder i selskapet i henhold til reglene som er definert i styrende dokumenter. Alle varslingsrapporter behandles konfidensielt, og varsleren kan velge å være anonym. Ingen informasjon om varsleren skal gå fra leder som har mottatt varselet, til offentligheten uten varslerens godkjenning. Glasspaper tillater ingen form for gjengjeldelse mot den som i god tro rapporterer et mulig brudd på de etiske retningslinjene. Se eget dokument for varslingsrutine.

Retningslinjer for bekjempelse av korrupsjon og hvitvasking av penger:

Korrupsjon er en trussel mot næringsliv og samfunn i alle land. I tillegg til urettferdig konkurranse, kan det også føre til at enkeltpersoner blir utsatt for utpressing og fengsling. For Glasspaper er antikorrupsjon ikke bare en juridisk forpliktelse og et etisk standpunkt, det er samtidig i vår egen interesse å ta et fast standpunkt mot korrupsjon. Glasspaper har nulltoleranse og distanserer oss fra alle former for korrupsjon. Glasspapers ansatte skal aldri tilby, gi, be om, godta eller motta noen form for bestikkelse. En bestikkelse oppstår når noen prøver å påvirke en beslutning ved å tilby enhver form for unødig fordel, gunst eller fordel. Ansatte i Glasspaper skal heller ikke bruke avtaler med mellommenn om å kanalisere betalinger til noen for å legge til rette for korrupsjonen.

Hvitvasking av penger er en kriminell aktivitet som er skadelig for samfunnet. Hvitvasking av penger i denne sammenhengen er ment å konvertere inntektene fra kriminell virksomhet til verdier som ser ut til å være avledet fra legale kilder. Glasspaper distanserer seg fra alle former for hvitvasking av penger, og ansatte bør bare gjøre forretninger med partnere som er involvert i lovlig forretningsvirksomhet med midler fra legale kilder. Ansatte skal treffe rimelige tiltak for å forebygge og avdekke ulovlige betalingsformer og hindre at Glasspapers finansielle transaksjoner brukes av andre til å hvitvaske penger. Les mer om Glasspapers anti-korrupsjonsrutiner i eget dokument.

Retningslinjer for kjøp:

Etiske retningslinjer skal bidra til at Glasspaper opptrer med stor integritet, slik at allmennheten har tillit til at anskaffelser skjer på en rettferdig måte, samt forebygge uetisk atferd og korrupsjon i forbindelse med anskaffelser. Glasspapers etiske retningslinjer oppfylder anbefalinger fra myndighetene om miljø- og samfunnsansvar i forbindelse med anskaffelser, herunder regjeringens handlingsplan for miljø- og samfunnsansvar, samt de moralske forpliktelsene Glasspaper har påtatt seg som merkantile og sosiale aktører. Kravene i Glasspapers etiske retningslinjer for anskaffelser er et minimumskrav, i tillegg må alle ansatte overholde lover, forskrifter, relevante bransjeetiske regler og interne regler som gjelder. Alle som kjøper på vegne av Glasspaper er forpliktet til å gjøre seg kjent med lov om offentlige anskaffelser og tilhørende forskrifter.

Som følge av Miljøfyrtårnsertifisering har Glasspaper klare retningslinjer for bærekraftige innkjøp. Der det er mulig skal det velges produkter som har sertifiseringer innen enten Miljøfyrtårn eller tilsvarende sertifiseringer.

Retningslinjer for menneskerettigheter:

Mennesker har rett til å bli behandlet med respekt, omsorg og verdighet. Glasspaper støtter og respekterer internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, inkludert FNs menneskerettighets-erklæring, og ansatte skal respektere menneskets verdighet, personvern og rettigheter til hver person de samhandler med i løpet av arbeidet, og skal ikke på noen måte forårsake eller bidra til brudd eller omgåelse av menneskerettighetene. Arbeidstakere som blir oppmerksomme på en situasjon som er i strid med Glasspapers standarder, skal varsle sin leder.

Våre leverandører skal signere på skjema der det bekreftes at leverandør sikrer gode lønns- og arbeidsvilkår for sine medarbeidere, og at lover og regler følges.

Bærekraftig utvikling

ILO-konvensjonen mot sosial dumping

Glasspaper overholder de etiske retningslinjene basert på de internasjonalt anerkjente FN- og ILO-konvensjonene og satte minimumsstandarder.

3.1. Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO-konvensjon nr. 29 og 105)

3.1.1. Ingen tvang, slavearbeid eller ufrivillig arbeid skal finne sted.

3.1.2. Arbeidstakere må ikke sende inn depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiveren og kan si opp arbeidsforholdet med en rimelig oppsigelsestid.

3.2. Fagforeningsorganisasjon og kollektive forhandlinger (ILO-konvensjon nr. 87, 98 og 135 og 154)

3.2.1. Arbeidstakere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget valg, og til å forhandle kollektivt.

3.2.2. Arbeidsgiver skal ikke diskriminere tillitsvalgte eller hindre dem i å utføre sitt fagforeningsarbeid.

3.2.3. Dersom disse rettighetene er lovbegrenset, skal arbeidsgiver legge til rette for, og under ingen omstendigheter hindre, parallelle mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

3.3. Barnearbeid (FNs barnekonvensjon, ILO-konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO-anbefaling nr. 146)

3.3.1. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som setter helse eller sikkerhet i fare, inkludert nattarbeid.

3.3.2. Barn under 15 år (14 eller 16 år i enkelte land) skal ikke utføre arbeid som kan være skadelig for utdanningen.

3.3.3. Rekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte konvensjoner er uakseptabelt. Dersom slik barnearbeid allerede pågår, må det arbeides med å fase ut så snart som mulig. Samtidig skal det legges til rette for at barna får mulighet til

livsopphold og utdanning frem til barnet ikke lenger er i skolealder.

3.4. Diskriminering (ILO-konvensjon nr. 100 og 111 og FNs kvinnediskrimineringskonvensjon)

3.4.1. Det skal ikke være diskriminering i arbeidslivet basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, funksjonshemming, kjønn, sivilstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet.

3.4.2. Beskyttelse skal etableres mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende atferd og mot diskriminering eller oppsigelse på uakseptabelt grunnlag, for eksempel ekteskap, graviditet, foreldreskap eller status som HIV-smittet.

3.5. Brutal behandling

3.5.1. Fysisk misbruk eller straff, eller trussel om fysisk misbruk, skal være forbudt. Det samme gjelder seksuelle eller andre overgrep, og ulike former for ydmykelse.

3.6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO-konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

3.6.1. Det skal arbeides for å gi arbeidstakere et trygt og sunt arbeidsmiljø. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forebygge og minimere ulykker og helseskader som følge av, eller relatert til, arbeidsforhold.

3.6.2. Arbeidstakerne skal ha regelmessig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring må gjentas for nyansatte.

3.6.3. Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitæranlegg og rent drikkevann.

Arbeidsgiver skal eventuelt også sikre tilgang til fasiliteter for sikker matlagring.

3.6.4. Hvis arbeidsgiveren tilbyr overnatting, må dette være rent, trygt og tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitæranlegg og rent drikkevann.

3.7. Lønn (ILO-konvensjon nr. 131)

3.7.1. Lønn for arbeidstakere skal i det minste være i tråd med nasjonale minstelønnsregler eller næringsstandarder, og alltid tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov.

3.7.2. Lønnsbetingelser og utbetaling av lønn skal avtales skriftlig før arbeidet starter. Avtalen bør være forståelig for arbeideren.

3.7.3. Lønnsfradrag som disiplinærsanksjon skal ikke tillates.

3.8. Arbeidstid (ILO-konvensjon nr. 1 og 14)

3.8.1. Arbeidstiden skal være i samsvar med nasjonale lover eller bransjestandarder, og ikke overstige arbeidstiden i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Det anbefales at arbeidstiden per uke ikke overstiger 48 timer (8 timer per dag).

3.8.2. Arbeidere skal ha minst 1 fridag i uken.

3.8.3. Overtid skal begrenses. Maksimalt 12 timer per uke anbefales.

3.8.4. Arbeidstakere skal alltid ha overtidsbetaling, minimum i samsvar med gjeldende lover.

3.9. Regelmessige avtaler

3.9.1. Arbeidstakernes forpliktelser, i samsvar med internasjonale konvensjoner og/eller nasjonale lover og regler om vanlig ansettelse, skal ikke omgås ved bruk av kortsiktige engasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løse arbeidstakere og dagarbeidere), underleverandører eller andre arbeidsforhold.

3.9.2. Alle arbeidstakere har rett til en arbeidskontrakt på et språk de forstår.

3.9.3. Lærlingeprogrammer skal være klart definert når det gjelder varighet og innhold.

FNs Global Compacts 10 prinsipper

Glasspaper slutter seg til FNs Global Compact, som er basert på ti grunnleggende prinsipper for å ivareta menneskerettigheter, arbeidsstandarder, miljø og antikorrupsjon.

FNs Global Compact inneholder følgende punkter:

Menneskerettigheter

Prinsipp 1: Bedrifter bør støtte og respektere beskyttelsen av internasjonalt proklamerte menneskerettigheter; og

Prinsipp 2: Sørg for at de ikke er medskyldige i menneskerettighetsbrudd.

Arbeidsstandarder

Prinsipp 3: Bedrifter bør opprettholde organisasjonsfriheten og den effektive anerkjennelsen av retten til kollektive forhandlinger;

Prinsipp 4: eliminering av alle former for tvangsarbeid og tvangsarbeid;

Prinsipp 5: effektiv avskaffelse av barnearbeid; og

Prinsipp 6: eliminering av diskriminering med hensyn til sysselsetting og yrke.

Miljø

Prinsipp 7: Bedrifter bør støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer;

Prinsipp 8: gjennomføre tiltak for å fremme større miljøansvar; and

Prinsipp 9: oppmuntre til utvikling og spredning av miljøvennlige teknologier.

Anti-korrupsjon

Prinsipp 10: Bedrifter bør arbeide mot korrupsjon i alle sine former, inkludert utpressing

Miljø

Glasspaper ønsker å møte dagens behov uten å ødelegge for fremtidige generasjoner, og det gjør vi ved å være klar over våre sosiale, miljømessige og økonomiske forpliktelser.

Vi jobber målrettet for å begrense den negative miljøpåvirkningen av vår virksomhet, ved å bruke naturressurser på en klok måte, redusere CO2-utslippene våre og bruke mindre og renere energi. Vår bærekraftagenda er å skape varig verdi både for samfunnet og for våre aksjonærer.

Våre lokaler ligger sentralt i forhold til kollektivtransport, og vi anbefaler våre ansatte og tilreisende å benytte kollektiv-transport.

Glasspaper er sertifisert Miljøfyrtårn. For å bli sertifisert har Glasspaper oppfylt krav og iverksatt miljøtiltak på en systematisk og løpende basis for å skape mer miljøvennlig drift og tryggere arbeidsmiljø.

Pant fra våre kontor-og-kurslokaler går til veldedige formål som Flaskefondet og Pant mot Kreft. Flaskefondet er et fond med mål om å støtte oppstartsbedrifter og gründere som arbeider med ett eller flere av FNs Bærekraftsmål.

Sosialt

I tillegg til å følge ILO-konvensjonen og FNs Global Compacts 10 prinsipper, er Glasspaper stolt over å være i samarbeid med NAV Oslo. Gjennom dette partnerskapet omskolerer Glasspaper 20 arbeidsledige med IT-bakgrunn gjennom et 20-ukers opplæringsløp for å øke deres kompetanse, noe som gir kandidatene verdifulle IT-ferdigheter etter å ha fullført kurs og sertifiseringer. Glasspaper støtter også studenter gjennom trainee-program, noe som gir studentene verdifull erfaring og innsikt i rekrutteringsbransjen.

Glasspaper Group sine selskaper tar imot kandidater på arbeidstrening via Navs arbeidstreningprogram. Kandidatene har ikke nødvendigvis arbeidserfaring som tilsvarende det de jobber med hos oss, men er svært motiverte og ett ønske om å bidra.

Flere av kandidatene fra arbeidstreningprogrammet ansettes senere i Glasspaper, eller leies ut til våre kunder i lengre vikaroppdrag.

Glasspaper Groups bemanningsselskap, Glasspaper People, leverer kandidater som kan ha utfordringer med å skaffe jobb på egenhånd. Rådgiverne våre i Glasspaper People er åpne for å ta imot kandidater med hull i CV, lite arbeidserfaring eller som av andre årsaker ikke finner seg jobb på egenhånd i arbeidsmarkedet. Glasspaper People sine bemanningsrådgivere er opptatt av å finne riktig kandidat, med rett motivasjon og kunnskap skal få muligheten hos riktig kunde. Kandidater får mulighet til gratis faglig kompetansebygging, som er verdifullt også for våre kunder. Kandidatene i Glasspaper People blir ofte tilbudt fast jobb hos vår kunder etter å ha vært innleid vikar. Å være innleid vikar er en flott inngangsport til arbeidslivet og fast stilling.

Samtlige ansatte i Glasspaper Group får tilbud om, og oppfordres til, å gjennomføre kurs for kompetanseheving. Som markedsledende innen kurstjenester har de ansatte mulighet til solid kompetansebygging blant annet gjennom IT-rettede kurs.

Glasspaper doner hvert år deler av overskuddet til forskjellige veldedige formål.

Mangfold

Vi jobber for å ha et inkluderende arbeidsmiljø uansett alder, kjønn, bakgrunn, etnisitet, religion eller funksjonshemming. I Glasspaper er vi også opptatt av kompetansemangfold, med kandidater og ansatte som kan ha både formell og uformell utdanning, eller andre erfaringer som gir kompetanse.

Glasspaper er en bedrift med språklig mangfold, der medarbeidere har morsmålskompetanse i andre språk enn norsk. Mangfold i ledelsen og blant de ansatte bidrar til økt innovasjon og bedre lønnsomhet, og ett viktig samfunnsbidrag som Glasspaper støtter.

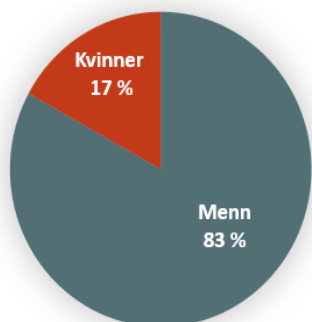
Styring og kvalitet

Kvalitetsforbedring er en av Glasspapers primære oppgaver og har som mål å sikre at riktig kvalitet planlegges, oppnås, vedlikeholdes og dokumenteres for alle aktiviteter i organisasjonen.

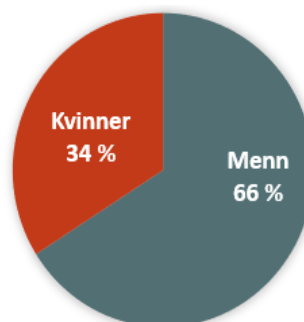
Hos Glasspaper er implementering og oppfølging av kvalitetssikring et ledelsesansvar. Ledelsen skal sørge for at de riktige og tilstrekkelige forholdene er til stede for å gjøre arbeidet riktig. Nødvendig kunnskap om lover, forskrifter, koder, standarder og regler som samfunnet setter for virksomheten skal være kjent for de ansatte, og strebe etter at disse skal oppfylles. Dette gjøres ved å sikre at ansatte er kvalifisert for arbeidet de er satt til å utføre, gjennom opplæring og kurs.

Innsikt

Kjønnsbalanse Ledergruppen:



Kjønnsbalanse Glasspaper Group AS:



Aldersfordeling:



Ansiennitetsfordeling:

