

07

Bærekraftsrapport for 07 Media 2021



Innhold

Intro	3
Kort om 07	5
Forpliktelsesbrev	6
Våre prinsipper	7
Våre primære bærekraftsmål	8
Bærekraftig organisasjon	9
Våre viktigste aktiviteter for vår inkluderende arbeidskultur	10
Produksjons- og forretningsutvikling	13
Samfunnsengasjement	17
Antikorrupsjon	20
Veien videre	21
Vedlegg A - Signering Mangfold og Inkludering	25
Vedlegg B - Likestillingsdokument	26

Intro

07 Media signerte i 2019 forpliktelsesbrevet om å støtte Global Compact. Vi jobber for offentlig ansvarlighet og åpenhet, og forplikter oss med dette til å rapportere vår innsats og vår fremgang.

Som en av de største aktørene i vår bransje har vi et ekstra ansvar for å gå foran, og gjennom våre egne retningslinjer for miljø- og samfunnsansvar har vi et tydelig forhold til hvordan selskapet og vi som ansatte skal ta ansvar for vårt fotavtrykk. 07 Media skal ha en forretningsdrift og forretningsutvikling som er ansvarlig, bærekraftig og i tråd med de av FNs bærekraftsmål vi har definert som mest relevante for oss.

Fra våre tjenesteleveranser til vår daglige omgang med kunder, våre leverandører og ikke minst med oss medarbeidere, styrer denne ansvarsbevisstheten vår virksomhet, og måten vi driver virksomheten på. På et strategisk nivå betyr det å plassere samfunnet, menneskene og miljøet sentralt i 07s virksomhet. Å ansvarliggjøre oss som medarbeidere er selve fundamentet i denne prosessen. Vi skal alltid informere om, strekke oss og tilby mer «grønne» og bærekraftige løsninger til våre kunder.

Våre miljøsertifiseringer er viktige strategiske virkemidler for å realisere vår miljøpolitikk. Disse sertifiseringene setter strenge krav til oss som bedrift om til enhver tid å tenke miljø og samfunnsansvar gjennom hele næringskjeden.

Vår bærekraftstrategi bygger på FNs bærekraftsmål som er å anse som en global arbeidsplan for en bærekraftig fremtid. Dette dokumentet konkretiserer hvordan vi i 07 Media jobber med bærekraft, hvordan vi setter strategi ut i live gjennom konkrete mål, hvordan vi definerer aktiviteter for å nå våre mål, hvordan vi avdekker nødvendige forutsetninger for å iverksette våre aktiviteter, og ikke minst definere de krav og forpliktelser vi stiller til vårt styre, våre ledere, beslutningstakere, til våre egne ansatte, våre underleverandører og våre samarbeidspartnere.

Med vårt medlemskap i FNs Global Compact gir vi fortsatt vår fulle støtte og forplikter oss til å etterleve FN Global Compacts ti prinsipper. Selv om vi ønsker å bidra på alle målene, har vi valgt å løfte frem de av FNs bærekraftsmål som vi anser mest relevante for vår virksomhet og der vi har definert hvordan vi konkret kan støtte oppunder disse. Derneft har vi konkretisert våre interne mål, KPI'er og handlingsplaner.



Bjarte Hordnes
Konsernsjef, 07 Media



Kort om 07

Vår visjon: Vi skaper inspirerende øyeblikk

07 MEDIA er et fullservice kommunikasjonshus som leverer alt innen trykk, design, skilt og digitale tjenester til bedriftsmarkedet. Vi skal drives med integritet og verdighet, med respekt for internasjonale menneskerettigheter, for arbeidstakernes lovbestemte rettigheter og med respekt for menneskers ulike bakgrunner og kultur. Vår misjon er STRÅLENDE SERVICE overfor kolleger, kunder og samarbeidspartnere – og for miljøet og samfunnet vi er en del av.

Antall ansatte i 07 Media AS pr. 31.12.2021: 147 medarbeidere.

Andel kvinner i firmaet: 34 %

Antall kvinner i ledelsen: 2

Antall kvinner i styret: 1

Totalt antall i ledende stillinger med personalansvar: 12

Antall personer i deltid: 10

Antall personer på arbeidstrening via NAV: 4

Antall personer med innvandrerbakgrunn fra ikke-vestlige land: 18

Antall personer vi har p.t. til utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne: 4

Antall personer vi har mulighet for å ta imot til på utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne: 4

Arbeidsuhell rapportert til Arbeidstilsynet, legebesøk eller forsikringssak i 2021: 0

Antall lærlinger som har gått i lære hos oss og som ble ansatt i bedriften i løpet av de siste 2 år: 1

Antall lærlinger: 0

Seniorer (over 60 år): 30

Antall personer i svangerskapspermisjon: 0

Sykefravær i 2021

- Korttidsfravær: 1,4 %
- Langtidsfravær: 2,6 %

Forpliktelsesbrev

07

OSLO
19.10.2020

H.E. António Guterres
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017 USA

Dear Mr. Secretary-General,

I am pleased to confirm that 07 Media supports the Ten Principles of the United Nations Global Compact on human rights, labour, environment and anti-corruption. With this communication, we express our intent to implement those principles.

We are committed to making the UN Global Compact and its principles part of the strategy, culture and day-to-day operations of our company, and to engaging in collaborative projects which advance the broader development goals of the United Nations, particularly the Sustainable Development Goals. 07 Media will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public.

We recognize that a key requirement for participation in the UN Global Compact is the annual submission of a Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the Ten Principles. We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress within one year of joining the UN Global Compact, and annually thereafter according to the UN Global Compact COP policy. This includes:

- A statement signed by the chief executive expressing continued support for the UN Global Compact and renewing our ongoing commitment to the initiative and its principles. This is separate from our initial letter of commitment to join the UN Global Compact.
- A description of practical actions (i.e., disclosure of any relevant policies, procedures, activities) that the company has taken (or plans to undertake) to implement the UN Global Compact principles in each of the four issue areas (human rights, labour, environment, anti-corruption).
- A measurement of outcomes (i.e., the degree to which targets/performance indicators were met, or other qualitative or quantitative measurements of results).

I sincerely apologize for the fact that we have failed in providing the required documentation and reporting in due time.

We have had several changes in managerial roles the previous year which unfortunately have resulted in unclarity around who was responsible for following up our commitments to you. This has now been clarified and I will assure you we keep our commitments going forward.

Sincerely yours,



Mr. Kjetil Amundsen

CEO, 07 Media

Våre prinsipper

FNs bærekraftsmål, ILO-konvensjoner og retningslinjer fra Transparency International ligger til grunn for våre bærekraftsprinsipper. Med dette som utgangspunkt har vi definert følgende retningslinjer for vårt bærekraftsarbeid:

- Bærekraft skal inkluderes som et krav i enhver beslutning. Ved avveining skal alle relevante aspekter og hensyn tas. Mennesker, samfunn, klima, miljø og de økonomiske implikasjoner.
- Vår strategi- og handlingsplan skal baseres på aktiv involvering av hele organisasjonen for å utvikle den bærekraftskulturen vi ønsker.
- Vi skal ivareta vår bærekrafts integritet og vi tar avstand fra all form for grønnvasking. Dette betyr blant annet at alle våre utsagn om bærekraft skal kunne dokumenteres med fakta.
- Våre medarbeidere i 07 Media skal i alle sammenhenger opptre ansvarlig og i tråd med internasjonalt anerkjente prinsipper for samfunnsengasjement og bærekraft.

Menneskerettigheter

Prinsipp nr. 1 Bedrifter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og

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

Standarder for arbeidslivet

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

Prinsipp nr. 4 avskaffe alle former for tvangsarbeid,

Prinsipp nr. 5 sikre reell avskaffelse av barnearbeid, og

Prinsipp nr. 6 sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes.

Miljø

Prinsipp nr. 7 Bedrifter skal støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer,

Prinsipp nr. 8 ta initiativ til å fremme økt miljøansvar, og

Prinsipp nr. 9 oppmuntre til utvikling og bruk av miljøvennlig teknologi.

Bekjempelse av korrupsjon

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

Prinsipper og FNs bærekraftsmål som 07 anser som mest relevante for vår virksomhet der vi har konkretisert mål, KPI'er og handlingsplaner.



Våre primære bærekraftsmål

4 GOD UTDANNING



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

Vi skal:

- Bidra til relevant bransje- og fagutvikling gjennom å:
 - Være godkjent lærebedrift og aktiv tilbyder av lærlingeplasser.
 - Være praksisbedrift for bachelor- og mastergradsstudenter.
- Ha fokus på arbeidsinkludering gjennom:
 - Målrettet policy for mangfoldig rekruttering.
 - Aktiv tilrettelegging for mulighet for arbeidstrening, arbeidspraksis og utprøving av arbeidsevne.
- Ha en personalpolitikk som tilrettelegger for livslang læring og videreutvikling for våre medarbeidere.

5 LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE



Oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling i samfunnet

Vi skal:

- Ha nulltoleranse for enhver form for kjønnsdiskriminering.
- Ha nulltoleranse for enhver form for vold, trakassering, seksuell utnyttning og andre former for utnyttning.
- Fremme holdningen om delt ansvar i husholdet og familien, og ha en personalpolitikk som tilrettelegger for det.
- Sikre kvinner fullstendig og reell deltakelse og like muligheter til ledende stillinger på alle nivåer der beslutninger tas.
- Ha fokus på likestilling ved rekruttering og ha som mål å oppnå kjønnsbalanse der dette er mulig.

8 ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST



Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle

Vi skal:

- Øke den økonomiske produktiviteten gjennom personalutvikling, teknologisk fremgang og innovasjon.
- Ha en forretningsadferd som fremmer mangfold, likestilling og inkludering.
- Beskytte arbeiderrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere.
- Skape gode arbeidsplasser med en kultur preget av åpenhet, respekt og omtanke.
- Være en ansvarlig arbeidsgiver med fokus på HMS, etikk og miljøeffektivitet.

12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON



Sikre bærekraftige forbruks- og produksjonsmønstre

Vi skal:

- Iverksette konkrete tiltak med mål om å minimere eget klimaavtrykk.
- Ta hensyn til bærekraft i alle aktiviteter og skape en aktiv bærekraftkultur i 07 Media.
- Sikre at egen produksjon skjer på en ansvarlig måte med særskilt fokus på forvaltning av kjemikalier, avfallshåndtering og energibruk.
- Sikre en videreutvikling av produksjon basert på bærekraftige valg.
- Ha fokus på bærekraft i utvikling av nye produkter og tjenester vi tilbyr.
- Velge underleverandører som har en tydelig bærekraftspolitikk.
- Være ressurs og rådgiver for våre kunder i forbindelse med valg av bærekraftige produkter.

13 STOPPE KLIMAENDRINGENE



Handle umiddelbart for å bekjempe klimaendringene og konsekvensene av dem

Vi skal:

- Gjennom konkrete tiltak styrke både bedriftens og våre medarbeideres evne til å motvirke, tilpasse seg og redusere konsekvensene av klimaendringer.
- Styrke våre medarbeideres kunnskap og bevisstgjøringen om dette.

15 LIV PÅ LAND



Beskytte, gjenopprette og fremme bærekraftig bruk av økosystemer, sikre bærekraftig skogforvaltning, bekjempe ørkenspredning, stanse og reversere landforringelse samt stanse tap av artsmangfold

Vi skal:

- Fremme innføringen av en bærekraftig forvaltning av all slags skog, stanse avskoging.

16 FRED OG RETTFERDIGHET



Fremme fredelige og inkluderende samfunn for å sikre bærekraftig utvikling, sørge for tilgang til rettsvern for alle, og bygge velfungerende, ansvarlige og inkluderende institusjoner på alle nivåer

Vi skal:

- Ha nulltoleranse for alle former for vold, overgrep og andre former for lovbrudd.
- Respektere gjeldende lov- og regelverk; fremme og håndheve ikke-diskriminerende lover og politikk for bærekraftig utvikling.
- Nulltoleranse for enhver form for korrupsjon.
- Sikre lydhøre, inkluderende, deltakelsesbaserte og representative beslutningsprosesser på alle nivåer.
- Sikre allmenn tilgang til relevant informasjon og beskytte grunnleggende friheter for våre medarbeidere.

17 SAMARBEID FOR Å NÅ MÅLENE



Styrke virkemidlene som trengs for å gjennomføre arbeidet, og fornye globale partnerskap for bærekraftig utvikling

Vi skal:

- Sette bærekraftig utvikling på agenda på de arenaene der vi deltar, skape møteplasser og ta initiativ til etablering av partnerskap for bærekraftig utvikling.

Bærekraftig organisasjon

07 Media er opptatt av å skape gode arbeidsplasser, og har som målsetting å være en attraktiv og engasjert organisasjon med kompetente og bærekraftsbevisste medarbeidere. Dette kjennetegnes av høy etisk standard og en selskapsledelse med høy grad av integritet. Vi jobber aktivt for å styrke en organisasjonskultur der alle har like muligheter til å lykkes, uavhengig av kulturell og religiøs bakgrunn. Dette forplikter også mye av ledelsen i 07, og vår konsernleder har derfor signert ODA/MAK CEO Commitment, eller lederløftet, hvor han er med på å prioritere mangfold og inkludering på strategisk nivå og til å gå foran som et godt eksempel. Se vedlegg A.

Vår arbeidsplass skal være en trygg og inkluderende arbeidsplass med godt arbeidsmiljø både fysisk og psykisk. For oss er det viktig at arbeidsmiljøet preges av respekt, åpenhet og omtanke, der ingen form for diskriminering og trakassering tolereres. Det legges stor vekt på god informasjon og åpen kommunikasjon i virksomheten. Vi skal ha stor «takhøyde» for meningsutveksling, hvor det er «lov» å si ifra om man er uenig eller har forslag til forbedringer. Vår overbevisning er at åpenhet skaper tillit.

En gjennomarbeidet helse-, miljø- og sikkerhetspolicy, konkrete målsettinger og en klar strategi, er grunnlaget for alle HMS-aktiviteter i 07. Disse danner rammene for 07s daglige HMS-arbeid. Det er viktig at alle våre medarbeidere er godt kjent med gjeldende regelverk, sine egne rettigheter og muligheter, samt at de opplever at de har mulighet for medvirkning og medbestemmelse. Vi legger stor vekt på å skape forståelse også hos de medarbeidere som har begrensede norskkunnskaper. Samtidig legger vi opp til et tett samarbeid med de tillitsvalgte med minimum ett formelt status-/drøftingsmøte pr. kvartal.

Alle ansatte har rett til å melde seg inn i fagforeninger, og vi har en velfungerende klubb i 07 som har kollektive lønnsforhandlinger med arbeidsgiver. Vi har også et tett samarbeid med de ansattes representanter som er valgt av de ansatte. De ansattes representanter er også representert i 07 sitt styre.

Vi arbeider aktivt og planmessig med vårt arbeidsmiljø og arbeidet omfatter også blant annet områdene lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt god seniorpolitikk. Her er vår policy er å tilrettelegge for et arbeidsmiljø som gjør det mer attraktivt for seniorer å fortsette lenger i arbeid.

Viktig er det også å sikre kvinner fullstendig og reell deltakelse og like muligheter til ledende stillinger på alle nivåer der beslutninger tas. Derfor er fokus på likestilling ved rekruttering viktig for oss, og at vi har som mål å oppnå kjønnsbalanse der dette er mulig.

Tross noen spesielle år, hvor mange har sittet på hjemmekontor, har det vært en åpen og konstruktiv dialog mellom de ansatte og ledelsen, og vi har i felleskap skapt grunnlaget for gode avgjørelser. Blant annet har vi åpnet opp for at våre ansatte nå kan arbeide fra hjemmekontor inntil to dager i uken etter avtale med nærmeste leder.

Våre viktigste aktiviteter for vår inkluderende arbeidskultur:

Nyansettelser Onboarding av ny medarbeider starter ved signering av ansettelsesavtale og slutter når medarbeideren er 100 % produktiv. Vi er opptatt av at det skal være kvalitet i onboarding, derfor har vi vårt eget introduksjonsprogram som den nyansatte følger den første tiden. Gjennomgang av verdigrunnlaget og prinsippene for likestilling, mangfold og inkludering er en integrert del av våre onboarding rutinene.

PULS – undersøkelse av medarbeidertilfredshet er den store årlige medarbeiderundersøkelsen som gir alle ansatte muligheten til å gi sin ærlige vurdering av 07 Media som selskap og arbeidsplass. Undersøkelsen foregår anonymt, og medarbeiderne har mulighet til å gi tilbakemelding på blant annet strategi, markedsorientering, organisering, ledelse, kommunikasjon, personlig utvikling, kompetanse, arbeidsforhold, oppgaver, arbeidsmiljø, herunder også det psykososiale miljøet, trivsel, samt lojalitet. Undersøkelsen gjennomføres i januar, med analyse og gjennomgang av resultater i februar. Resultatet tas ut og gjennomgås/presenteres på avdelings- og selskapsnivå. Deretter definerer man nødvendige tiltak og planlegging av gjennomføring, samt oppfølging. Hvert år defineres ett fokusområde på selskapsnivå, som bedriften skal jobbe målrettet mot, og minimum to områder på avdelingsnivå. Dette siste er individuelle mål for hver avdeling som de skal jobbe mot. Oppfølgingen skjer systematisk gjennom året. De enkelte ledere/avdelingsledere har ansvar for gjennomføring av definerte aktiviteter og rapporterer dette til HR-direktør. Fjorårets fokusområde på selskapsnivå ble bestemt gjennom prosjektet «LØFT» – et prosjekt for kompetanseheving i bedriften gjennom intern kompetansedeling.

MiniPULS – undersøkelse av medarbeidertilfredshet er ment som en termometermåler av tilfredshet, og som gjennomføres årlig hver høst. Resultatet kan påvirke videre oppfølging av fastsatte aktiviteter på bakgrunn av PULS-undersøkelsen.

Vernerunder gjennomføres i april/mai med hovedfokus på kartlegging av farer og mulige problemer, og på bakgrunn av disse vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å bedre arbeidsforholdene, tilrettelegge ovenfor arbeidstakere med redusert arbeidsevne, samt tiltak for å redusere risikoforholdene. Det utarbeides en handlingsplan/aktivitetsplan som drøftes i AMU. Ansvarlig for enkelttiltak skal tilstrebe å gjennomføre tiltaket innen fastsatt frist og rapportere dette til HMS-ansvarlig/HR-direktør. Det defineres årlig et fokusområde som er gjennomgående for hele bedriften. I 2019 var det ergonomi med særskilt fokus på medarbeidere med redusert arbeidsevne. I 2020/21 smittevern med særskilt vekt på forankring av dette hos medarbeidere med lite/begrensede norskkunnskaper.

AMU-møter med IA som særskilt punkt på agenda avholdes to ganger i året. Tillitsmannsapparatet, verneombud, bedriftens representant(er) og bedriftshelsetjenesten er faste representanter på disse møtene. HMS-ansvarlig/HR-direktør har overordnet ansvar for både agenda, gjennomføring og oppfølging. Faste punkter på agendaen er: Handlingsplan/aktivitetsplan fra vernerundene: henholdsvis drøfting og status/-oppfølging samt sykefravær: status og eventuelt drøfte særskilte tiltak med henhold til oppfølging.

Medarbeidersamtaler skal avholdes med minimum én formell medarbeidersamtale pr. år. Ansvarlig er nærmeste overordnede med personalansvar. Gjennomføringen rapporteres til HR-direktør. Tema på disse samtalene er blant annet arbeidssituasjon, trivsel, samarbeidsforhold, ledelse, kommunikasjon, kompetanse/utvikling/karrieremål, livsfase, behov for tilrettelegging, o.l. Samtalen skal resultere i en handlingsplan som det er en enighet om og med tydelig avklart ansvarsforhold.

Ledersamtaler/lederoppfølging har HR-direktør ansvaret for, at alle ledere med personalansvar følger til enhver tid gjeldende lovverk og er godt oppdaterte når det gjelder bedriftens policy for personalledelse. HR-direktør har, i tillegg til kontinuerlig oppfølging, minimum to 1-til-1 samtaler med hver leder med personalansvar.



Dette har vi gjort:

- Ettersom mange har sittet på hjemmekontor, innførte vi «Rikets tilstand» ledet av konsernsjefen. Dette ble gjennomført på Teams hver måned, og tok for seg hva som rørte seg av aktiviteter hos oss.
- Vi har utført risikovurderinger og etablert rutiner for HMS med fokus på psykososialt arbeidsmiljø.
- Vi sparket i gang et internt program for lederutvikling, for konsernledelsen med fire internkurs i:
 - Utvikling og forankring av 07's ledelsesfilosofi
 - Lover, regler og rutiner; opplæring i gjeldende lovverk og forankring av gjeldende rutiner i 07
 - Innføring av HR-systemet Simployer med opplæring i bruk på ledernivå
 - Utvikling av lederhåndbok gjeldende for ledere i 07
- Vi har jobbet videre med å etablere et lønnstrinnsystem for å sikre etterlevelsen av likelønnsprinsippet.
- Våren 2021 oppdaterte vi vårt gjeldende regelverk (Lederhåndbok, Personelhåndbok og HMS-håndbok) og har forankret dette på alle nivå i organisasjonen.
- Vi har etablert tydelige policyer og arbeidsmetodikk for personvern og informasjonssikkerhet, samt kanaler for allmenn tilgang til relevant informasjon.
- Har satt kompetanseutvikling på agenda (LØFT) med tilrettelegging for livslang læring som mål. «LØFT» er nå implementert i utviklingssamtalene og forankret i konsernledelsen: Utviklingssamtaler skal være et bærende tiltak i medarbeideroppfølging og utvikling fremover. I henhold til nye rutiner skal det avholdes minimum to samtaler per år.
- Vi har satt fokus på miljø i undersøkelsen PULS.
- Vi har signert Lederløftet for Mangfold og inkludering.
- Vi har signert Grønnvaskingsplakaten.
- Vi har kuttet bruken av plast.
- Det er utarbeidet en reisepolicy for reisevirksomhet i 07.
- Vi har redusert møtevirksomheten betrakelig.
- Alle ansatte som ønsket det ble tilbudt gratis influensavaksine.
- 07 Media er fullstendig GDPR-kompatibel. Det betyr at vi har på plass styring, prosesser, sikkerhetsskjold og kontroll av personopplysninger i våre systemer og tjenester.

Våre målbare KPIer:

- 80 % TS-score (medarbeidertilfredshet).
- 0 % på arbeidsmiljørelatert sykefravær.
- 0 % diskriminering.
- 100 % GDPR.
- Minimum ett løpende prosjekt til enhver tid innen internt kompetanseLØFT.

Produksjons- og forretningsutvikling

Kontinuerlig fokus på utvikling og forbedring av vårt miljøarbeid og våre miljøtiltak er viktige satsingsområder hos oss.

Vi har i dag en tilrettelagt og ansvarlig produksjon basert på bærekraftige produksjonsmetoder, forsvarlig HMS og ansvarlig leverandørstyring. Våre produksjonsmetoder er tilrettelagt slik at påvirkningen av det ytre miljøet blir redusert. Vi har god oversikt over våre leverandører og samarbeidspartnere og jobber systematisk og målrettet med påvirkning i ønsket retning. Innovasjon og bærekraft skal være retningsgivende for vår forretningsutvikling, herunder både videreutvikling av produksjon, samt utvikling av nye produkter og tjenester.

Vi har gjennomført strenge tiltak med tanke på valg av papir, makulering av avfall, redusert energiforbruk og kjøp av miljømerkede produkter og tjenester. Vårt miljøfokus innebærer at vi har strenge og etterprøvbare rutiner for avfallshåndtering og destruksjon. Dette blir hvert år kontrollert av Stiftelsen Miljømerking i Norge. Det er en selvfølge at kravene til kildesortering av papir, papp, kartong, blandingsavfall og farlige metaller etterfølges grundig og nøyaktig. Vi har tidligere levert avfalls- og gjenvinningsløsninger gjennom Stena Miljø, men har nå skiftet til Norsk Gjenvinning. I den forbindelse ser vi nå på løsninger for tydeligere og riktigere merking av vår avfallshåndtering i produksjonen.

Våre PCer og Macer i produksjon har også en lang levetid hos oss. Vi er opptatt av gjenbruk, så når noen ønsker å bytte til nyere modell etc. blir de «gamle» pc/macene rekonfigurert av våre IT-folk og plassert et annet sted i bedriften hvor de fortsatt kan gjøre nytte for seg. Dette gjelder også telefoner. Vår levetid på pc/macer er ofte 10 år. Med dette grepet er vi med på å redusere CO2-utslipp betraktelig.

Klimautfordringen har vært et viktig tema i vår bransjeforening de siste ti år. For å være best mulig rustet til å imøtekomme de krav som følger i kjølvannet av klimautfordringen, besluttet Arbeidsutvalget å oppnevne et eget miljøutvalg. På denne måten viser bransjeorganisasjonen at de tar sitt samfunnsansvar på alvor. 07 Media var med på å starte og lede dette utvalget.

07 Media ble dessuten den første partneren til Two Sides i Norge. Dette er en internasjonal organisasjon som arbeider for å fremme papirets positive egenskaper i et miljøperspektiv. Det ovennevnte viser at 07 Media ønsker å være en aktiv bidragsyter overfor miljømessig forsvarlig drift, og i tillegg være en initiativtaker og en foregangsbedrift innenfor miljø i den grafiske bransjen i Norge.

Vi har tidligere i år levert likestillingsdokument 2021 for 07, (se vedlegg B) og har nå begynt prosessen med å tilpasse oss åpenhetsloven som trer i kraft senere i år.

07s Miljøpolicy

I 07 jobber vi målrettet for å ta ansvar for miljøet og den påvirkning vi har på natur og miljø.

07 skal være en drivkraft i miljøarbeidet i grafisk bransje. Vi jobber hele tiden for å optimalisere produkter og tjenester i tråd med kundenes krav, myndighetenes miljøkrav og hva som er teknisk mulig. Med dette som utgangspunkt skal vår virksomhet ledes av følgende miljøprinsipper:

- Vi skal til enhver tid finne den løsningen som i den gitte situasjonen beskytter miljøet på en best måte.
- Vi arbeider kontinuerlig for å forbedre våre rutiner knyttet til å redusere negativ miljøpåvirkning.
- Vår miljøpolitikk er implementert i vår strategi, og alle medarbeidere skal føle ansvar og forpliktelse til å etterleve våre retningslinjer.

Våre miljøsertifiseringer er viktige strategiske virkemidler for å realisere vår miljøpolitikk og det innebærer at alle avdelinger innenfor bedriften har gjennomført strenge tiltak over lengre tid med tanke på valg av papir, kjemikaler, avfallshåndtering, energieffektivisering, bærekraftig innkjøp, miljøvennlig transport, HMS og arbeidsmiljø. Disse sertifiseringene (se under) setter strenge krav til oss som bedrift om til enhver tid å tenke miljø gjennom hele næringskjeden.

07 Media har i mange år arbeidet aktivt med kvalitetssikring knyttet til HMS, og som et av de første trykkeriene i Norge ble vi sertifisert i henhold til det nordiske miljømerket Svanen. Dette betyr at alle produksjoner for våre kunder vil være svanemerket. I tillegg kan våre kunder naturligvis benytte merket «Trykt i Norge» på sine produkter, hvilket signaliserer at trykksaken er kortreist og produsert av en norsk grafisk bedrift.

For videre å understreke vårt svært høye fokus på helse, miljø og sikkerhet, er nå hele vår virksomhet sertifisert som Miljøfyrtårn. Dette setter strenge krav til oss som bedrift om til enhver tid å tenke miljø gjennom hele næringskjeden og inneha et godt internkontrollsystem med gode rutiner. Vi er også nettopp blitt tildelt en sølvmedalje for vårt arbeid gjennom EcoVadis som er en internasjonal bærekraftplattform som kartlegger og evaluerer tiltak for miljø, etisk handel og bærekraft i næringslivet. I tillegg er vi medlem av Transparency International. Som medlem av TI bidrar vi til felles innsats for åpenhet, integritet og ansvarlighet i samfunnet for å forhindre korrupsjon og misligheter nasjonalt og internasjonalt.

Våre miljøsertifiseringer





Dette har vi gjort:

- Vi har gjennomført risikovurderinger og etablert rutiner for HMS med fokus på fysisk arbeidsmiljø. Det følges opp gjennom vernerunder, partssamarbeid innen AMU og handlingsplan i samarbeid med Bedriftshelsetjenesten. I dette inngår bl.a. arbeidet med kjemikaliehåndtering og avfallshåndtering.
- Bedriften har testet ut og tatt i bruk robotteknologi som har både en HMS-messig og miljømessig gevinst.
- Transport av leveranser til kunde som hittil ble gjort med fossilbasert kjøretøy er nå blitt byttet ut til elbil i Oslo.
- 07 Media avd. Aurskog ble sertifisert som Miljøfyrtårn på slutten av 2021, noe som vil si at 07 Media med alle sine lokasjoner nå er Miljøfyrtårn-sertifiserte.
- Vi har standardisert vårt papirinnkjøp, og kjøper papir til våre produksjoner stort sett fra to leverandører her i Norge.
- 07 Media ble sertifisert og tildelt en bronsemedalje gjennom EcoVadis. Vi har i disse dager fått oppgradert til sølvmedalje.
- Vår trykkelærling tok svennebrev. Han har blitt ansatt hos oss etterpå.
- Det ble byttet ut ny printer på storformatavdelingen til en mer miljøvennlig Latex printer.
- En av våre miljøsertifiseringer er FSC®. og det ble gjennomført revisjon hvor vår sertifisering ble fornyet i fem nye år.
- Som FSC® sertifisert var vi med på FSC-uken, arrangert av FSC Danmark.

Våre målbare KPIer:

- Nullmål på skader, ulykker og branntilløp.
- Nullmål på kjemikalieforurensning.
- Optimalisering av avfallshåndtering i henhold til konkrete tiltak.
- Måloppnåelse på konkrete tiltak på å redusere klimaavtrykk i produksjonen.
- 100 % økning av innsalget av produkter som trykkes på papir fra bærekraftig skogbruk (FSC).
- Måloppnåelse på konkrete tiltak for å redusere energiforbruk i produksjonen.
- Vannmålinger
- Utfasing av firmabiler basert på fossilt drivstoff innen 2024.

Samfunnsengasjement

07 Media skal være et flaggskip i bransjen når det gjelder fag- og bransjeutvikling. Vårt engasjement skal merkes innen både utdanning, mangfold og inkludering, og innen påvirkning av bransjens fokus på bærekraft i samfunnet.

Når det gjelder rekruttering, arbeidstrening/arbeidspraksis, samt utprøving av arbeidsevne har vi i mange år hatt et aktivt samarbeid med NAV. Dette gjelder både kandidater med fremmedspråklig, fremmedkulturell bakgrunn, og kandidater som av ulike årsaker har falt utenfor arbeidslivet og/eller har «hull» i CV-en. Vi har jevnlig møter med NAV med aktivitetsmål og status på agendaen. De har inngående kjennskap til vår virksomhet, både organisasjonskart, forretningsområder, kompetansebehov, til og med økonomiske rammer som åpner opp for eller kan skape begrensninger i samarbeidet. Vi har også et aktivt samarbeid med NHO-initiativet Ringer i vannet.

I tillegg samarbeider vi og benytter tjenester fra arbeidsmarkedsbedrifter på regelmessig basis, som for eksempel Fossheim, Nordpolen Industrier, Industri Lambertseter AS, Jobberiet AS og Sens Gruppen AS. Vi har også samarbeid med flere videregående skoler med tilrettelagte studieløp, blant andre Kjelle videregående, samt at vi benytter lokale idrettslag i vår pakkeavdeling ved spesielle behov.

Vi er kjent for å ha lærlinger hos oss, og har en policy på at vi alltid skal ha en lærling hos oss. De siste årene har dette vært vanskelig da de fleste i salg/administrasjon/design har sittet på hjemmekontor. Men fra høsten av vil to nye lærlinger på design, og forhåpentligvis en ny lærling på trykk være på plass.

Vi skal tilrettelegge for deltakelse for både kultur og frivillighet for våre medarbeidere, og vi skal støtte definerte frivillige organisasjoner innen helse og/eller kultursektor. Selv om det var mye hjemmekontor forrige år, fikk vi gjennomført noen ulike sosiale sammenhenger i de periodene det ikke var nedstengt.

Vi har det i vår policy at vi skal støtte minimum en aksjon per år som har enten helserelatert fokus eller forbygging av diskriminering. Og til jul ga vi pengestøtte til kjøp av matkasser til Casas da Noruega, en organisasjon opprettet på privat initiativ, og som gir barn utdanning og et verdig liv i slummen i Rio de Janeiro i Brasil.

Vi har satt bærekraftig utvikling på agendaen på de arenaer vi har deltatt i siste år, noe som vil være viktig for oss også videre.

Dette har vi gjort:

- Mangfold og inkludering er satt som et strategisk prioritert fokusområde.
- Vi har satt på agenda målrettet rekruttering med mål om å oppnå kjønnsbalanse.
- Det har vært utplassert 2 bachelor studenter i praksis fra Westerdals.
- I 2021 har vi hatt til sammen fire personer på arbeidstrening gjennom vårt samarbeid med NAV. To av disse har fått fast ansettelse i bedriften.
- Ved hjelp av BIO-midler, bedriftsintern opplæring, har vi gitt et kompetanseløft til 11 personer innen digitale systemer og publisering i ulike kanaler. Dette var en helt nødvendig kompetanseheving for at bedriften skulle kunne opprettholde sin relevans til kundenes behov, sikre oppdrag og inntjening, og på den måten sikre arbeidsplasser, trygghet og stabilitet.
- Vi har startet vår deltakelse på ulike arenaer innen tema bærekraft.
- I samarbeid med Folkeuniversitetet har vi gjennomført språkkurs for en gruppe medarbeidere med minoritetsbakgrunn i vår produksjon med mål om raskere integrering, noe vi har fått midler til og skal fortsette med i år.
- Vi ga til jul støtte til kjøp av matkasser til jul til organisasjonen Casas da Noruega, som gir barn utdanning og et verdig liv i slummen i Rio de Janeiro i Brasil.
- Det har også vært jobbet målrettet med rekruttering med mål om å oppnå kjønnsbalanse.
- Vi deltar i og forplikter oss til det nasjonale «Inkluderende Arbeidsliv».
- Vi har signert lederløftet for mangfold og inkludering.
- 07 Media har vært stolt sponsor til TV-aksjonen i mange år og bidro til tv-aksjonen #barnikkebrud i 2021 med produksjon av ranselpost til Oslos elever med informasjon om årets tema på fem språk.

Våre målbare KPIer:

- Minimum en lærling til enhver tid i hver vår forretningsenhet.
- To, tre studenter på praksis årlig i hver vår forretningsenhet.
- Samarbeid med NAV i forhold til arbeidspraksis og utprøving av arbeidsevne i henhold til konkrete mål.
- Målrettet rekruttering av kandidater med minoritetsbakgrunn: Vår etniske diversitet skal gjenspeile samfunnet rundt oss.
- Målrettet rekruttering med mål om å oppnå kjønnsbalanse der dette er mulig.
- Sette bærekraftig utvikling på agenda på de arenaene der vi deltar, skape møteplasser og ta initiativ til etablering av partnerskap for bærekraftig utvikling.
- Støtte minimum en aksjon per år som har enten helserelatert fokus eller forebygging av diskriminering.



Vi gjør din bedrift
og attraktiv

Antikorrupsjon

07 Media skal kjennetegnes av høy etisk standard og en selskapsledelse med høy grad av integritet. Vi har nulltoleranse for korrupsjon, hvitvasking og økonomisk kriminalitet.

Informasjonssikkerhet handler om å sikre verdiene som finnes i informasjonen vi håndterer i hele vår virksomhet. Gjennom etablerte rutiner har vi som mål å skape trygghet hos alle involverte parter om at de overordnede krav knyttet til informasjonssikkerhet, herunder konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet blir ivaretatt i alle ledd i 07.

Håndtering av personopplysninger skjer i henhold til GDPR (General Data Protection Regulation) - EUs forordning om beskyttelse av individer ved behandling av personopplysninger og om fri flyt av slike opplysninger.

Vi har etablert tydelige policyer og arbeidsmetodikk for personvern og informasjonssikkerhet, samt kanaler for allmenn tilgang til relevant informasjon.

Dette har vi gjort:

- Vi har innført to-trinns godkjenningsrutiner på leverandørfakturaer.
Det vil si at inntil to personer attesterer en faktura. Dette for å sikre både kvalitet og lønnsomhet.
- To-faktor autentifisering er gjennomført i løpet av fjoråret.
- 07s retningslinjer for informasjonssikkerhet er gjennomgått og oppdatert.
- Vi har en gavepolicy som sier at alle gaver våre ansatte får utenfra ikke skal beholdes selv, men skal loddes ut på jul- eller sommeravslutning.

Veien videre

Kontinuerlig fokus på utvikling og forbedring av vårt miljøarbeid og våre miljøtiltak er viktige satsingsområder hos oss. For å komme videre i vårt bærekraftsarbeid og nå bærekraftsmålene 2030 kan vi ikke bare fortsette å gjøre ting i henhold til gamle strukturer. Det er viktig å fortsette det gode arbeidet med bærekraft vi har startet med, men også tørre å tenke nytt i hvordan vi jobber i 07. En grønnere omstilling og gode miljømessige valg er derfor noe vi skal fortsette å jobbe med daglig, både vårt ansvar som leverandør, samarbeidspartner og for våre kunder.

Vi skal sette bærekraftig utvikling på agendaen, på jobb og i de arenaene der vi deltar. Være pådriver på å skape gode møteplasser og ta initiativ til etablering av partnerskap for bærekraftig utvikling. Men - for å realisere misjonen vår **«STRÅLENDE SERVICE ovenfor kolleger, kunder og samarbeidspartnere – og for miljøet og samfunnet vi er en del av»** må dette implementeres bedre i hele vår virksomhet, fra styret og ledelsen til den enkelte ansatte. Og da bruke bærekraftsmålene som en rettesnor for å finne de beste løsningene.



Dette skal vi jobbe med:

- Sørge for nødvendig godkjenning og mandater fra styret.
- Sørge for uforbeholden oppslutning fra ledelsen.
- Sette bærekraft på agenda på alle relevante arenaer: styremøter, konsernledermøter og avdelingsmøter, og skape forståelse for det.
- Være bevisst og øke vårt engasjement og samarbeid mellom våre kunder og samarbeidspartnere som vil føre til faktisk utvikling.
- Øke vårt engasjement og forpliktelse i hele organisasjonen, gjennom våre samarbeidsplattformer.
- Utarbeide og iverksette etiske retningslinjer hos alle våre medarbeidere for å kunne realisere våre bærekraftsmål.
- Ytterligere forbedre oppfølgingen av PULS-undersøkelse.
- Fortsette videreføring av arbeidet knytte til lønns- og arbeidsvilkår.
- Utvikle konkrete policyer og budsjettfeste rammeverk for kompetanseLØFT.
- Stille tydelige krav til vårt valg av materialer for å redusere vårt samlede klimafotavtrykk.
- Utarbeide skriv med våre retningslinjer til alle relevante leverandører hvor de forplikter seg til å følge våre retningslinjer innen bærekraft og ansvarlighet.
- Implementere nye rutiner og kriterier hvor bærekraftig forretningspraksis blir en naturlig del av agendaen i møte med leverandører.
- Styrke våre medarbeideres kunnskap og bevisstgjøringen om betydningen av klimaendringene og betydningen av grønnvasking.
- Gjennom konkrete tiltak styrke våre medarbeideres evne til å motvirke, tilpasse seg og redusere konsekvensene av klimaendringer.
- Avdelingstilpasse rutinebeskrivelsene for HMS og innføre det i organisasjonen.
- Utarbeide markedsmateriell som våre rådgivere kan bruke i sine initiativ ovenfor kunder for bestilling av mer bærekraftige produkter.
- Vurdere ytterligere sertifiseringer som for eksempel klimanøytralitet, utslippsfri varelevering, og/eller miljøledelse.
- Spisse våre policyer og rutiner for rekruttering knyttet til likestilling, mangfold og inkludering.
- Kontinuerlig vurdere og kvalitetssikre samarbeidet med ulike aktører innen arbeidsinkludering.
- Definere hvilken aksjon som skal støttes neste år i bærekraftsårshjul.





Diversity, Equity and Inclusion Pledge

"Lederløftet for Mangfold og Inkludering"

Name: *Kjetil Amundsen*
Title: *CEO*
Organization: *OF Media*

Name:
Title
Organization:

As an organization/company, we will actively work towards the goals to ...

- I. ... Set diversity and inclusion as an integrated and strategic priority in our organization that is anchored in top management
- II. ... Prepare concrete action plans and measures with performance indicators that make relevant decision-makers and leaders in the organization responsible for execution and delivery
- III. ... Start with quantitative/data mapping exercise and obtain relevant data that contributes to increased insight into the current status and transparency to manage action plans in the organization
- IV. ... Increase awareness and understanding amongst our leaders and middle managers on diversity and inclusion through relevant training around unconscious bias and discrimination
- V. ... Actively work to have qualified diverse talents in the recruitment processes, and where it is not available; work actively with relevant organizations and networks to qualify future diverse talent
- VI. ... Contribute to sharing knowledge and experiences with other organizations developing and improving their current diversity strategies and encouraging them to share their stories with others
- VII. ... Share results and communicate experiences externally and participate in dialogue with relevant authorities
- VIII. ... Work actively with all levels of the organization and in the value chain

As a leader, I want my words to also become actions, I will...

- IX. ... Uncover and address my own unconscious biases
- X. ... Establish a baseline situation and develop measures to gain insight into the current situation in the organization
- XI. ... Go outside of my comfort zone to learn about others' experiences and perspectives
- XII. ... Proactively initiate conversations with colleagues and employees, and open up to understand the organization's ambitions for a more inclusive workplace
- XIII. ... Share my insights related to diversity and inclusion
- XIV. ... Contribute to spreading knowledge and understanding in the public debate

11/6-21 Ab
Date, city, signature

Date, city, signature

Likestilling, mangfold og inkludering i 07 Media

REDEGJØRELSE OM LIKESTILLING OG DISKRIMINERING FOR ÅR 2021

Innledning

Kravene som stilles i likestillings- og diskrimineringsloven er tydelige: Alle norske virksomheter, uavhengig av størrelse, skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det skal jobbes aktivt for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Loven definerer det ytre rammeverket. Innenfor det, baserer vi våre mål og aktiviteter på en strategisk beslutning både når det gjelder personalpolitikk og samfunnsansvar. Dette er godt forankret i vårt verdigrunnlag som det forventes at alle ansatte etterlever, samt «De 10 bud» - grunnreglene for utøvelse av lederskap i 07.

For å understreke vårt engasjement har 07 Media:

1. Signert «**Lederløftet for Mangfold og Inkludering**» (www.ceocommitment.com) lansert av organisasjonene MAK (en av Norges fremste organisasjoner som jobber med systemendring rundt mangfold og inkludering, med et særlig fokus rundt etnisitet og kjønn) og ODA (Nordens ledende møteplass for kvinner i Tech). Dette forplikter oss til å:
 - Sette mangfold og inkludering som et strategisk prioritert fokusområde.
 - Kartlegge kvantitative data, forberede handlingsplaner og iverksette konkrete tiltak.
 - Øke bevisstheten og bidra til deling av kunnskap, internt og eksternt.
 - Arbeide aktivt for å dyrke mangfoldet både når det gjelder forfremmelse og rekruttering.
2. Vi deltar i, og forplikter oss til, det nasjonale «**Inkluderende Arbeidsliv**»-programmet for inkludering av ansatte og arbeidssøkere, herunder redusere sykefravær og bedre arbeidsmiljøet.
3. Vi har signert **samarbeidsavtale og etablert et tett samarbeid med NAV, både avdeling Oslo, Kristiansand og Aurskog-Høland**, gjeldende for både rekruttering, arbeidstrening/arbeidspraksis, samt utprøving av arbeidsevne. Dette gjelder både kandidater med fremmedspråklig- og fremmedkulturell bakgrunn, og kandidater som av ulike årsaker har falt utenfor arbeidslivet og/eller har «hull» i CV'en. I samråd med NAV har også et samarbeid med **Sens**, en kompetansebedrift, leverandør av arbeidsrettede oppfølgingstiltak og rekrutteringspartner for bedrifter i Oslo og Viken.
4. Vi er med i NHO sitt inkluderende rekrutteringsprogram «**Ringer i vannet**».

Bakgrunn og formål

07 Media AS (07) har et klart mål om å etterleve kravene i likestillings- og diskrimineringsloven når det gjelder å arbeide aktivt og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet omfatter blant annet områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, seniorpolitikk

samt arbeidsinkludering, herunder også arbeidstrening og utprøving av arbeids- og funksjonsevne.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse i forhold til ansettelse og livsfase pr. 31.12.2021:

	Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
	Oppgitt i antall		Oppgitt i antall		Oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Oppgitt i antall ansatte		Oppgitt i antall ansatte	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
07 Media: des. 2020	43	108	0	1	12,6	8,6	2	7	0	0
07 Media: des. 2021	42	105	0	0	23	13,8	4	6	0	0

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges (minst) annethvert år

Lønnsforskjeller innen ulike stillingsnivåer/-grupper:

	Stillingsgruppe	Kvinner (antall)	Menn (antall)	Lønnsforskjeller (%)
Gr. 1	Ufaglærte: Prod.med./Kantine/Renhold	3	4	105%
Gr. 2	Prod.assistent 1/Prod.medarbeider 1-3 års erfaring	1	1	102%
Gr. 3	Prod.assistent 2/Prod.medarbeider 4-6 års erfaring	2	17	99%
Gr. 4	Faglærte: CTP/Trykk/Mediegrafikere/Bokbind/Sjåfør/Montør	13	36	102%
Gr. 5	Designere/Seniordesignere	3	2	91%
Gr. 6	mPublish/Tech/IT-utviklere back-end	0	5	
Gr. 7	KAM/Kunderådgivere/Prosjektledere/ Arbeidsledere/Fagspesialister	11	33	95%
Gr. 8	IT/Økonomimedarbeidere/Administrasjon	2	2	87%

Gr. 9	Mellomledere med personalansvar	3	4	81%
Gr. 10	Ledere	2	4	75%

Vedrørende elementer som inngår i kartleggingen – Ref. myndighetenes krav om hvilke elementer som skal inngå i rapporteringsgrunnlaget av faktiske data:

I 07 Media er all form for uregelmessige tillegg (i vårt tilfelle skifttillegg), overtidsgodtgjørelse, samt ulike form for skattepliktige naturalytelser (telefoni, brebånd, o.l) er knyttet til stilling, og ikke til person. Det betyr at slike form for ytelser kan ikke på noen måte føre til noen form for diskriminering.

Når det gjelder bonusordninger: I 07 Media AS finnes ingen form for bonusordninger.

Med dette som bakgrunn har ledelsen i 07 Media, i samråd med de tillitsvalgte besluttet å legge kun «Avtalt lønn/fastlønn» til grunnlag for vurdering av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, samt vurdering i forhold til etterlevelse av likelønnsprinsippet.

Vedrørende sammenligningsgrunnlaget:

Det er blitt etablert 10 stillingsgrupper basert prinsippet «lik arbeid og arbeid av lik verdi», samt på kriterier som kompetanse, ansvar og ansiennitet. Dette er sammenfallende med kriterier som ligger til grunn for bedriftens system for lønnstrinn/-satser.

Prinsipper når det gjelder synliggjøring/presentasjon av lønnsforskjeller:

Kvinner andel av menns lønn er basert på avtalt lønn/fastlønn og oppgitt i prosent.

For stillingsgrupper med færre enn 5 medlemmer skal resultater fra lønnsforskjeller kun drøftes med de tillitsvalgte, men ikke offentliggjøres. Dette på grunn av personvern.

Ved avdekket forhold skal tiltak iverksettes uavhengig av offentliggjøring av resultater.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet er, som nevnt i innledningen, forankret i bedriftens strategier, forankret i vårt verdigrunnlag som det er en forventning at alle ansatte etterlever, samt forankret i ledelse gjennom «De 10 bud» - grunnreglene for utøvelse av lederskap i 07.

Våren 2021 oppdaterte vi vårt gjeldende regelverk (Lederhåndbok, Personelhåndbok og HMS-håndbok) og har forankret dette i alle nivå i organisasjonen.

Våre prinsipper og policyer:

- **Likestilt rekruttering:** Vi er opptatt av gode rekrutteringsprosesser som sikrer rett person på rett plass i tillegg til at vi etterstreber mangfold. Vi rekrutterer ansatte som reflekterer samfunnet vi er en del av – uavhengig av kulturell bakgrunn, etnisitet, religion, kjønn og alder/livsfasen.
- **Rettferdig avlønning:** Likelønnsprinsippet ligger til grunn for vår lønnspolitikk, og vårt prinsipp er at ansatte som utfører samme arbeid og arbeid av lik verdi skal ha lik lønn, og at kriterier for fastsettelsen av lønn er identiske for alle.
- **Likestilt mulighet for karriereutvikling og kompetanseheving:** Alle våre medarbeidere skal ha like muligheter. Det er viktig for selskapet at vi har kjønnsbalanse i både ledelsen og andre roller hvor dette er mulig.
- **Inkluderende livsfasepolitikk:** Våre arbeidstidsordninger skal ta hensyn til ulike livsfaser til våre medarbeidere og skal, så langt det lar seg å gjøre, tilrettelegge for å kunne kombinere arbeid og familieliv både ved graviditet og omsorg. Videre det skal legges opp til mulighet for gradvis nedtrapping for eldre arbeidstakere.

- **Nulltoleranse mot mobbing, trakassering og diskriminering:** Vi skal gjennom konkrete tiltak forebygge all form for mobbing, trakassering og diskriminering. Skulle det allikevel oppstå, har vi tydelige rutiner for varsling og rutiner for håndtering.

Arbeidsmetodikk - Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Vi har den samme metodiske tilnærmingen som vi har i øvrig HMS-arbeidet, der vi følger fire steg, med fokus på forebygging:

1. Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling.
2. Analysere årsaker til identifiserte risikoer.
3. Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten.
4. Vurdere resultatet av arbeidet etter steg 1-3.

Arbeidet foregår i tett samarbeid med de tillitsvalgte og i henhold til gjeldende rutiner knyttet til ulike personalrelaterte prosesser og aktiviteter.

Tiltak og aktiviteter som anvendes for å avdekke diskriminering og/eller identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling		
Tiltak/Aktivitet	Beskrivelse	Ansvarlig/ involvert
Kartlegging	Periodisk kartlegging av faktiske forhold i basert på: 1. Elementer som inngår i bedriftens rapporteringsplikt – se kapittel «Tilstand for kjønnslikestilling» i forhold til ansettelse, rekruttering og livsfase, og 2. Mapping av lønnsnivå i forhold til bedriftens eget system for lønnstrinn/lønnssatser for å ivareta likelønnsprinsippet	HR/Ledelsen
Medarbeiderundersøkelse en PULS	Anonym undersøkelse som gjennomføres årlig. Det rettes konkrete spørsmål for å avdekke trivsel på arbeidsplassen og motivasjon, opplevelsen av likestilling, mulighet for kompetanse-/karriereutvikling, samt spørsmål for å avdekke evt. mobbing og trakassering.	HR har overordnet ansvar for gjennomføring. Personalledere har ansvar for oppfølging
Utviklingssamtaler	Det avholdes min. én utviklingssamtale pr år. Livsfaseperspektiv, seniorpolitikk, tilrettelegging for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver, o.l. er faste punkter på agenda.	Ansvarlig er nærmeste overordnede med personalansvar.
Vernerunde	I forbindelse med vår årlige vernerunde sjekkes de fysiske forhold i virksomheten mht, fysisk tilrettelegging.	HR, verneombud og BHT. Oppfølging drøftes i AMU og iverksettes av personalledere
Partssamarbeid	Statusmøter hvert kvartal mellom ledelsen og de de tillitsvalgte hvor aktuelle tema innen likestilling og diskriminering diskuteres. Ekstraordinære møter ved behov. Tema knyttet til LMI (likestilling, mangfold og inkludering) er fast punkt på agenda i møte i august hvert år.	Ledelsen/HR og de tillitsvalgte
Gjennomgang/revisjon av lønnstrinn/-satser, samt kriterier for lønnsfastsettelse	Høringsrunde mellom partene i mars/april. Reviderte satser er gjeldende for periode fom. 1. april-31. mars.	Ledelsen/HR og de tillitsvalgte
Gjennomgang og revisjon av virksomhetens gjeldende regelverk og rutiner for internkontroll	Hovedrevisjon: Hvert 4. år, eller ved større lovendringer. Årlig revisjon: I juli måned hvert år, i hht. HMS års-hjul. Forslag til endringer sendes til høring til AMU og tillitsvalgte.	HR/Ledelsen, de tillitsvalgte og AMU

Avdekket forhold og avdekket risiko med tilhørende plan for å rette opp, samt å forebygge

Som nevnt over, vårt arbeid for likestilling omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene: Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse.

Avdekket forhold og avdekket risiko for diskriminering og hindre for likestilling.			
Mulige årsaker, samt igangsatte tiltak for å rette opp, eller for å forebygge slike forhold.			
Avdekket forhold	Mulige årsaker	Tiltak for å rette opp	Status
Fagarbeiderlønn som ikke er likestilt mellom ulike faggrupper	Historisk; bokbindere var historisk sett ikke likestilt med hhv. mediegrafikere og grafisk trykkere	Vedtak om likestilling av relevant fagbrev og plan for lønnsutjevning	Gjennomført i 2021
Lønnsnivå som ikke matcher kriteriene for lønnsfastsettelse	Mangel på faktiske data når det gjelder kompetanse, måloppnåelse/verdiskapning, samt benchmark i forhold til gjeldende arbeidsmarked.	Kompetansekartlegging på alle nivåer. Definere KPI'er for måloppnåelse. Etablering av lønnstrinnsystem også innen tjenesteleveranser og budsjettert plan for lønnsutjevning. Etablering av rutiner for lønnsamtale i fagområder der dette er relevant.	I prosess. Frist: Høsten 2022
Opplevelsen av begrenset mulighet for kompetanseutvikling	Manglende fokus og manglende midler	Konkretisering av bedriftens behov ift. strategi og enkeltmedarbeiders ambisjon. Sette opp konkrete planer både på avdelings- og individnivå. Sjekke om det finnes offentlige midler.	Gjennomførte prosjekter. Andre i prosess
Begrenset grad av integrering av fremmedspråklige medarbeidere	Manglende norskkunnskaper og kulturforståelse	Språkopplæring (norsk) i samarbeid med Folkeuniversitetet.	I prosess. Ferdig i denne fasen februar 2022
Ingen kvinnelige medarbeidere innen IT-teknologisk fagfelt	Liten grad av behov for rekruttering.	Ved neste gangs rekruttering vil, ved ellers sammenlignbar kompetanse, kvinnelige kandidater få fortrinnsrett.	Fortløpende
Usikkerhet ift. arbeidssted postcorona	Påbudt hjemmekontor for mange medarbeidere fungerte bra. For andre ikke.	Innføring av fleksibel ordning med mulighet for fleksibel bruk av hjemmekontor inntil 2 dager i uken	Gjennomført i 2021
Bruk av overtid som kan føre til slitasje.	Ressurstilgang. Ressursallokering. Produksjonsplanlegging.	Detaljert kartlegging og avdekking av årsak/sammenheng. Adekvat tiltak iverksettes deretter	I prosess
Avdekket risiko	Mulige årsaker	Tiltak for å forebygge	Når/Frist
Risiko for forringet kjønnsbalanse i enkelte yrkesgrupper	Lite fokus på dette i våre rutiner for rekruttering	Være bevisst på ordlyd i stillingsannonser. Gi kandidater som er i mindretall fortrinnsrett ved ellers sammenlignbar kompetanse.	
Risiko for forringet kjønnsbalanse i ledelse	Pågående strukturendringer med eierskifte	I prosess	
Risiko for stress, uro og usikkerhet, og fare for medarbeiderflukt	Pågående strukturendringer med eierskifte	Godt partssamarbeid. Godt lederskap. God kommunikasjon og gode, ryddige endringsprosesser.	
Stress, misforståelser og overfladiskhet i forhold til oppfølging av PULS-undersøkelse	Tidspress. Med to årlige undersøkelser er, etter vår modell vanskelig å gå i dybde i oppfølgingen både på avdeling/gruppe og medarbeidernivå	Med mål om å sette kvalitet foran kvantitet er det bestemt å teste ut å kjøre kun en undersøkelse pr. år, og gå heller i dybde i oppfølgingen	Fom. 2022

Resultater av arbeidet så langt, ref. forrige tiltaksplan

Bedriften har et overordnet mål om å oppnå MTS-score (medarbeidertilfredshets-score) på 70%.

Ved siste PULS-undersøkelse hadde man en MTS-score på 73%.

Fra før av har vi i 07 Media hatt et godt forankret verdigrunnlag.

I 2021 har vi gjennomført et program for Lederutvikling fase 1: Etablering av felles plattform for ledelsesfilosofi og gjennomføring av 5 gjennomganger med 5 ulike temaer innen lover, regler og rutiner. Dette har gitt våre ledere en solid plattform både når det gjelder kunnskap innen personalledelse, og innen våre forventninger når det gjelder lederadferd og lederskap.

I 2021 har vi hatt et særskilt fokus på revisjon av virksomhetens gjeldende styringsdokumenter (regelverk og rutiner for internkontroll), og forankring av disse i alle ledd herunder:

- Lederhåndbok
- Personelhåndbok
- HMS håndbok
- Informasjonssikkerhet
- LMI (Likestilling, mangfold og inkludering)
- Bærekraftsstrategi
- Andre styringsdokumenter som regulerer arbeidsforholdet, som arbeidsavtaler, ordning for hjemmekontor, o.l.

Dette skaper et godt rammeverk for videre arbeid.

Vi har etablert en enhetlig lønnspolitikk og et lønnstrinnsystem gjeldende for alle ufaglærte med budsjettert plan for lønnsutjevning. Lønnsutjevningen er i siste fase for denne gruppen, og skal avsluttes pr. 01.08.2022. Systemet har gitt gode resultater med forutsigbarhet for medarbeiderne og stabilitet. Det er planer om å fortsette dette arbeide også ovenfor andre yrkesgrupper, ref. tiltaksplan over.

Vi har etablert en fast struktur for allmøter (Rikets tilstand) og bedre struktur på avdelingsmøter. Dette får vi gode tilbakemeldinger på.

I samarbeid med Folkeuniversitetet har vi gjennomført et kurs i språkopplæring (norsk) for fremmedspråklige medarbeidere. Dette har gitt gode resultater både når det gjelder oppgavemestring på arbeidsplassen, kulturforståelse og integrering.

I 2021 har vi hatt til sammen 4 personer på arbeidstrening gjennom vårt samarbeid med NAV. To av disse har fått fast ansettelse i bedriften.

Ved hjelp av BIO-midler ha vi gitt et kompetanseløft til 11 personer innen digitale systemer og publisering i ulike kanaler. Dette var en helt nødvendig kompetanseheving for at bedriften skulle kunne opprettholde sin relevans til kundenes behov, sikre oppdrag og inntjening, og på den måten sikre arbeidsplasser, trygghet og stabilitet.

Vi har gjennom hele året hatt en åpen og konstruktiv dialog med de ansattes representanter, og har i felleskap skapt grunnlaget for gode avgjørelser.