

ÅRS- OG BÆREKRAFTSRAPPORT 2025



Innholdsfortegnelse

Forord	2
Vår virksomhet	2
Bærekraft	3
Aktsomhet vurdering	4
Verdikjeden	4
Kartlegging og prioritering	5
Kartlegging av påvirkning på miljø	6
Kartlegging av påvirkning knyttet til styringsmessige forhold	6
Internt i egen virksomhet:	7
Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP)	9
Del 1a – tilstand for kjønnslikestilling	9
Del 1b – lønnskartlegging	10
Del 2 – vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	10
Rekruttering	10
Lønns- og arbeidsvilkår	11
Forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere	11
Tilrettelegging	12
Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv	12
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	12
Prioriterte områder, risiko og tiltak for likestilling og mot diskriminering i 2025	13
Forankring av ansvarlighet i leverandørkjeden	17
Vurdering av våre leverandører og underentreprenører	17
Vesentlig risiko for negative konsekvenser:	18
Funn anbud:	18
Tiltak anbud:	19
Forankring av helse miljø og sikkerhet	19
HMS på prosjekt med mange aktører	19
Vesentlig risiko for negative konsekvenser HMS	19
Funn HMS:	19
Funn Bo og sanitærforhold:	19
Funn lønn/ fagforening	20
Gjennomførte tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser:	20
Planlagte tiltak 2026	20
HMS mål for kommende år:	21

Forord

GL Prosjektservice AS har respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Selskapet ønsker å opptre ansvarlig og bidra til å oppnå OECDs retningslinjer, som omhandler:

- Bevare miljøet
- Respektere menneskerettigheter
- Ivareta arbeidstakerrettigheter
- Unngå korrupsjon og smøring

Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å kartlegge faktiske og mulige negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kartleggingen skjer både internt i organisasjonen og i vår leverandørkjede. Det jobbes aktivt med tiltak vi kan iverksette for å redusere negative konsekvenser.

Det er nedfelt i våre rutiner/styringssystem og forankret i øverste ledelse/styret.

Det er nedsatt en arbeidsgruppe som avholder årlige møter og følger opp arbeidet både i forkant av oppdrag samt i samarbeidsperioden.

Vår virksomhet

Organisasjon

GL Prosjektservice AS ble etablert i 1990 og har i dag hovedkontor på Bygnes, Kopervik.

Vi er medlem i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Byggenæringens Landsforening (BNL) og Entreprenørforeningen – Bygg og Anlegg (EBA). Vi er også aktive medlemmer i Næringsforeningen Haugalandet, Bærekraftforum, Bygg Arena, Me Grønne på.

Det er rundt 69 ansatte i selskapet, fordelt på egenproduksjon og administrasjon. Vi er Miljøfyrtårn sertifisert og kurset innenfor BREEAM.

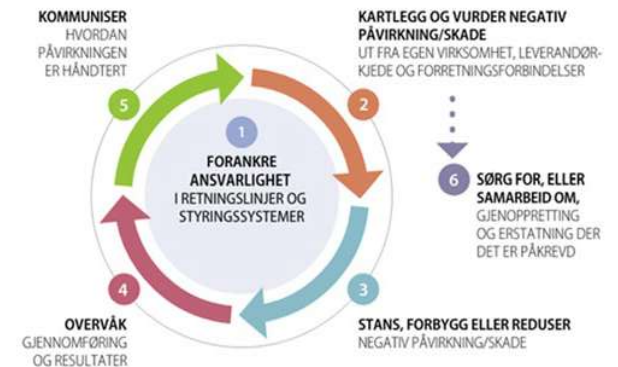
Driftsområde

Vår aktivitet knytter seg i hovedsak til Haugalandet og vi har i en årrekke hatt betydelige markedsandeler innenfor vårt satsingsområde på total- og hovedentreprise for alle typer bygg, deriblant oppføring av et stort antall markante prosjekter i vårt distrikt. For å stå bedre rustet til å møte våre kunders behov, har vi i økende grad valgt å bruke ressurser på prosjekt- og økonomistyring, kvalitetsstyring og internkontroll.

Våre største oppdragsgivere er offentlige og private byggherrer som Helse Fonna, Tysvær kommune, Rogaland Fylkeskommune, Backe Rogaland, Vestbo, Bokn kommune, Vindafjord kommune og Karlsund Havn.

Vår visjon er å være en av Haugalandets største byggentreprenør.

FIGUR 1. AKTSOMHETSVALDERINGSPROSESSEN OG STØTTEILTAK



Bærekraft



GLP arbeider systematisk med bærekrafts målene 5, 8, 10, 11, 12 og 17. Vi har integrert målene i styringssystemer, prosjektgjennomføring og leverandøroppfølging. Arbeidet omfatter både miljømessige, sosiale og økonomiske forhold, og vi stiller tilsvarende krav til våre leverandører.

Innen likestilling og mindre ulikheter (mål 5 og 10) arbeider GLP aktivt for å sikre like muligheter uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne og bakgrunn. Bransjen er tradisjonelt mannsdominert, og det er derfor et mål å øke andelen kvinner i både produksjon og ledelse. Samtidig arbeides det med tiltak for å forebygge diskriminering, sikre like lønnsbetingelser og legge til rette for inkludering. GLP har særlig fokus på forhold som berører kvinner, barn, eldre og personer med nedsatt funksjonsevne. Status, risiko og tiltak knyttet til dette området er nærmere redegjort for i henhold til kravene i ARP. GLP leier et bygg som er universelt utformet, med god tilgjengelighet for alle brukere. Bygget har trinnfri adkomst på bakkeplan samt heisforbindelse til 1. etasje.

Anstendige arbeidsforhold (mål 8). GLP tilbyr trygge arbeidsplasser med et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, både for egne ansatte og for innleide og underentreprenører. Det arbeides kontinuerlig med å forebygge skader, redusere sykefravær og sikre etterlevelse av krav til lønns- og arbeidsvilkår. Det legges også vekt på rekruttering av lærlinger og inkludering av personer med redusert arbeidsevne, der dette er praktisk gjennomførbart.

Bærekraftige byer og lokalsamfunn (mål 11). GLP bidrar gjennom prosjektering og utførelse av bygg og anlegg som oppfyller krav til kvalitet, sikkerhet og tilgjengelighet. Universell utforming er et gjennomgående prinsipp i relevante prosjekter, og det legges vekt på løsninger som gjør bygg, uteområder og infrastruktur tilgjengelig for flest mulig. GLP deltar i tverrfaglig samarbeid i plan- og byggeprosesser, og søker å bidra til gode og bærekraftige løsninger i samspill med byggherre og rådgivere.

Ansvarlig forbruk og produksjon (mål 12). GLP arbeider med å redusere miljøbelastningen fra egen virksomhet og prosjekter. GLP har et bevisst forhold til materialbruk, med økt fokus på produkter med lavere klimagassutslipp der dette er tilgjengelig og hensiktsmessig. Vi arbeides det systematisk med ombruk, avfallsreduksjon og kildesortering på byggeplass. Leverandøroppfølging er en viktig del av dette arbeidet, der det stilles krav til både miljøprestasjoner og seriøsitet i hele verdikjeden, inkludert bruk av dokumentasjon som EPD-er og etterlevelse av relevante standarder og regelverk.

Samarbeid (mål 17) er helt avgjørende for å nå alle målene. GLP legger vekt på god samhandling med byggherre, rådgivere, underentreprenører og øvrige aktører i verdikjeden. Gjennom tidlig involvering, tydelig kommunikasjon og felles målsettinger arbeides det for å sikre effektive prosesser og bærekraftige sluttresultater. Samarbeid med offentlige myndigheter og etterlevelse av gjeldende krav og føringer er viktige forhold for å lykkes.

GLP bruker en helhetlig tilnærming til bærekraft, hvor likestilling, arbeidsforhold, miljøhensyn og samfunnsansvar sees i sammenheng. Arbeidet er forankret i ledelsen og integrert i selskapets rutiner, og utviklingen følges opp gjennom kartlegginger, mål, tiltak og rapportering.

Aktsomhet vurdering

Verdikjeden

Våre leverandører og samarbeidspartnere er helt avgjørende for at vi skal kunne drive virksomhet og gjennomføre prosjekter for våre byggherrer. Vi samarbeider tett med prosjekterende rådgivere i våre totalentrepriser. GLP har påvirkning og er opptatt av å sikre et godt samarbeid i prosjektene med løsningsorienterte og effektive gjennomføringer og et godt arbeidsmiljø.

Som totalentreprenør kommer en stor andel av vår omsetning fra underentreprenører. Mesteparten av innkjøpet er prosjektbasert og fordeler seg på direkte innkjøp til egenproduksjon og kjøp av varer og tjenester gjennom totalentrepriser. Det er varekjøp direkte fra vareleverandør med og uten montering. I tillegg tas det mindre innkjøp i underentrepriser. Innkjøpene varierer ut fra prosjektets løsning og design, samt hvilken type bygg (næringsbygg, boligkompleks eller offentlig bygg).

Vi håndterer potensielle risikoer ved å sikre god kjennskap til våre leverandører, samarbeidspartnere og det lokale markedet. Vårt arbeid for å håndtere risiko for brudd på menneskerettigheter hos våre samarbeidspartnere og leverandører, følges opp ved at:

Interessent	Arena	Tema
Eier	Styremøter Møte med investorer Generalforsamling	Presentasjoner og virksomhetens styring Kvartal resultater
Ansatte	Medarbeidersamtaler Medarbeiderundersøkelser GL akademi Verneombudsamlinger AMU samlinger HMS møter prosjekt basis	HMS Arbeidsmiljø Lønns- og arbeidsvilkår Kompetanse utvikling Utfordringer Forbedringer HMS
Byggherre/kunde	Samarbeids prosess før oppstart Møtevirksomhet som byggherremøter, bygge møter Evalueringer Arrangementer	Levere iht. kontrakt Forventninger utenom kontrakt Samarbeid om HMS, miljø og seriøsitet
Rådgiver	Samarbeids prosess Møtevirksomhet Evalueringer	Levere iht. kontrakt Forventninger utenom kontrakt
Leverandører	Møtevirksomhet/ avklaringer Sjekkliste, kontrollere utført arbeid og dokumentasjon Løpende dialog og oppfølging	Samarbeid om HMS, miljø og seriøsitet Sikre at seriøse aktører på våre prosjekt
Lokale og sentrale myndigheter	Kommunikasjon myndighet Møtevirksomhet i kommunale fora Seminar og arrangementer	Overholde lovkrav Arealplanlegging, utslippstillatelser Reguleringsprosesser Byggetillatelser
Bransjer	Deltakelse i bransjefora, Bærekraft forum, Haugaland vekst BNL, EBA Samarbeid for sikkerhet (SFT) Deltakelse på arrangementer	Samarbeid om bærekraft, HMS, miljø og seriøsitet
Samfunn	Dialog med grunneiere Informasjon møter naboer, skoler og andre interessenter i samarbeid med byggherre Informasjon på web Deltagelse i bransjeforum Haugaland næringsforening og medlemsorganisasjoner Medlemskap i: Entreprenørforeningen for bygg og anlegg (EBA) Byggenæringens Landsforening (BNL) Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) Samarbeid for sikkerhet i bygge og anleggsbransjen (SF- BA)	Påvirkninger støv, støv, arealendring og arbeidsplasser Trygg skolevei Samsvar med myndighetskrav og lovverk Universell utforming

Kartlegging og prioritering

GLP har kartlagt og laget prioriteringsliste av vesentlige områder med negativ og positiv påvirkning på samfunnet

Interessentgrupper		Prioritert tema	Redegjørelse
Ansatte i GL		HMS	Vi jobber i en utsatt bransje der det er flest arbeidsulykker og dødsfall. HMS har førsteprioritet på våre prosjekter og det er godt forankret hos ledelsen og de ansatte.
		Inkludering og mangfold	Fellesarrangement, rotasjonsarbeid
		Jobbtrygghet	Viktig for alle arbeidstakere. GL har stor egenproduksjon
		Hjem - jobb	Tilrettelegging av arbeid i ulike livssituasjoner, hjemmekontor og rotasjonsarbeid
		Organisert arbeidsliv	Alle fagarbeidere er dekket av landsomfattende tariffavtale Velfungerende tillitsvalgt
		Kompetanse	GL legger til rette for kompetanseheving hos alle ansatte
		Arbeidsmiljø	0 toleranse for mobbing og trakassering. Fokus område på psykososialt arbeidsmiljø
		Lønn	Lik lønn for damer og menn når de utfører likt arbeid. Tariffavtale
Ansatte i verdikjeden	Byggherre	Samarbeid	Vi skal ha fornøyde byggherrer og prioriterer god samhandling, levere produkt i henhold til kontrakter og lovkrav
	Rådgivere	Samarbeid	Prioriterer god samhandling og effektive og planmessige løsninger
	UE å innleie	HMS	HMS har førsteprioritet dette inkluderer våre UE å innleie
		Bo og sanitærforhold	Boforholdene skal være iht. lovkrav og bransjestandard - Seriøsitetstkontroll
		Inkludering og mangfold	Inkludere alle aktivt i møter og arrangementer
		Kompetanse utvikling	GL bidrar med å sette krav til kompetanse på prosjektene, utføre seriøsitet kontroll med lønns og arbeidsvilkår
		Lønn/ fagforening	Utfører seriøsitet kontroll med lønns- og arbeidsvilkår
	Vareleverandør/råvarer ink. Varer kjøpt av UE	Arbeidsforhold, Like muligheter og menneskerettigheter	Lange komplekse verdikjeder vi følger opp gjennom Cobuilder og Bream prosjekter, kontrakts krav med mer.
Mennesker i lokalmiljøet	HMS og uvedkommende inne på byggeplasser	Det er mulig å komme seg inn på byggeområdet for uvedkommende Lokalmiljøet blir informert om prosjektet med flygeblader. Informasjonsmøter	
	Støy og lys	Maskiner og utstyr produserer støy dette kan mulig forringe livskvalitet over en kortere periode	
	Ansettelser/utenforskap i samfunnet	Inkluderende rekrutering ved å tilby lærlingeplass, tilrettelegge for jobber, mentorordning for nyansatte. Se side 9- 16	
	Lokale arbeidsplasser	Vi bruker lokale samarbeidspartnere og streber etter å gjør alle innkjøpene lokalt. Vi bruker i hovedsak lokal arbeidskraft.	
	Lokal Sponsing	Lokale idrettslag og foreninger	

= Faktiske negative konsekvenser
 = Vesentlig risiko for negative konsekvenser
 = Middels risiko for negative konsekvenser
 = Lav risiko for negative konsekvenser

Kartlegging av påvirkning på miljø

Verdikjede	Prioritert tema	Redegjørelse
Egne operasjoner	Avfall og forbruk av resurser	Byggenæringen produserer store mengder avfall, det blir tilrettelagt på prosjektene til å sortere i med mulige fraksjoner
	Energibruk	Energireducerende tiltak i prosjekt og administrativt
	Forurensing til luft, vann og grunn	Minimal forurensing til luft, vann og grunn
	Klimagassutslipp	Bilparken består av 9,1 % e-biler. GL har tilrettelagt for bruk av elbiler med ladestasjoner. Lifter og kraner er elektriske.
	Landareal og økosystem	Påvirke indirekte gjennom byggearbeid og miljø hensyn ivaretas gjennom kontrakt og prosedyrer
UE	Samme som egenproduksjon unntatt UE Grunnarbeid	UE grunn har en del mer klimautslipp i forbindelse med dieselmotorer Vurderer ellers at andre UE har tilnærmet lik miljøpåvirkning
Vareleverandør	Klimagassutslipp, vannforbruk, energibruk, forurensing, avfall og forbruk av naturressurser	Det er potensielt flere miljøpåvirkninger i vår verdikjede. Vi benytter generelle betingelser med etiske krav og byggherrens krav overfor våre underentreprenører. Vi har Breeam prosjekter med strenge krav til sporbarhet og materialvalg med hensyn på miljø og klimautslipp. EPD innhentes gjennom innkjøpsprosesser og Cobuilder vårt stoffkartotek som alle UE og leverandører blir invitert inn i prosjektet

= Faktiske negative konsekvenser
 = Vesentlig risiko for negative konsekvenser
 = Middels risiko for negative konsekvenser
 = Lav risiko for negative konsekvenser

Kartlegging av påvirkning knyttet til styringsmessige forhold

Verdikjede	Prioritert tema	Redegjørelse
Egne operasjoner	Forretnings struktur og kultur	GL skal være den foretrukne samarbeidspartner for byggherrer og andre entreprenører. Vi tilpasser våre tjenester i tråd med markedsutvikling og innehar høy pålitelighet, lojalitet og tillit. Vi streber etter å ha høy etisk standard på hos alle ansatte og samarbeidspartnere.
	Ekstern tilgjengelig varslingskanal	Det kan varsles direkte og kontakte oss gjennom WEB side
	Innkjøps med hensyn på miljø og sosiale forhold blant leverandører	Cobuilder Signere seriøsitetsskrav Signere Sanksjonslovgivningen
	Antikorrupsjon	Generelle betingelser med etiske retningslinjer GL

= Faktiske negative konsekvenser
 = Vesentlig risiko for negative konsekvenser
 = Middels risiko for negative konsekvenser
 = Lav risiko for negative konsekvenser

Internt i egen virksomhet:

Tiltak knyttet til påvirkning av mennesker se også side se side 9- 16

Interessentgrupper	Prioritert tema	Tiltak	Relevante indikatorer
Ansatte i GL	HMS	<ul style="list-style-type: none"> *Systematisk HMS arbeid i tråd med regelverket * Livreddende regler * Bra arbeidsmiljøvalg * Målrettet arbeid for å redusere sykefravær samt muskel og skjelett plager, psykisk helse og ergonom * Bedriftshelsetjeneste med helsekontroll 2 hvert år * Miljøfyrtårn sertifisert * Kurs: - Varmt arbeid 	Antall ulykker og potensielle og alvorlige hendelser følges opp av bransjeindikatorer Skadeverdi ligger under bransjestander H1 verdi = 0 H2 verdi = 0 F verdi = 0 Sykefravær: 6,33 nedgang på 0,8% Arbeidsmiljøundersøkelse Se side 9- 16
	Mangfold og inkludering	GL akademiet som gir kompetanseheving Lærlingebedrift – egen lærlingskoordinator Tilrettelegging av arbeid for de ansatte	Indikatorer for kjønnsbalanse, oversikt over deltid ARP se side 9- 16
	Jobbtrygghet	Ansatte er ansatt i hele faste stillinger, innleie av personell og bruk av midlertidig arbeidskraft er minimal.	Midlertidig ansettelse rapporteres ARP se side 9- 16
	Balanse hjem- jobb	<ul style="list-style-type: none"> * Ordinær arbeidstid for administrasjon er kl. 08:00-16:00 og for resterende fra kl. 07:00- 15:00 * Rotasjonsarbeid * Hjemmekontor 	Tilrettelegging av arbeid ARP se side 9- 16
	Kompetanse og utvikling	<ul style="list-style-type: none"> * Tilrettelegging og støtteordninger for etterutdanning * Mentorordning for lærlinger og nyansatte 	ARP se side 9- 16
	Organisert arbeidsliv	<ul style="list-style-type: none"> * Lærebedrift med mål om 8 % lærlinger * fagarbeidere er organisert * Tillitsvalgt, hovedverneombud, minimum 1 verneombud på hvert prosjekt 	Andel lærlinger blant fagarbeidere 12,8 % Andel fagorganiserte 68,2 %
	Boforhold	Lokalt	Ingen

Interessentgrupper	Prioritert tema	Tiltak	Relevante indikatorer
Egen produksjon og prosjekter	Klimautslipp	Tar hensyn til arealbruk ved å minimalisere arealet og sikre rehabilitering av berørte områder etter endt prosjekt Økosystemet: beskytte og gjenopprette økosystemet gjennom bærekraftig praksis som bevarer biologisk mangfold og opprettholder naturlig habitat. Samkjøring, utskifting av bilpark	0 alvorlige miljøhendelser Klima gass utslippet gikk opp 22,43 % fra 2024 Se klima og miljørapport lagt ut på væres hjemmeside
	Energibruk	Redusert temperatur i lokaler til 21 grader 2024	Strømforbruk tilnærmet likt som 2024
	Forurensing luft og vann	Minimal forurensing	
	Landareal og økosystem	Minimalt	
	Ressursbruk Avfall og forbruk av ressurser inkludert ombruk	Avfallsstasjoner med alle fraksjoner på prosjektene og internt i GL Ombruk og gjenbruk av materialer og systemforskaling	Sorteringsgrad NG 2025: 83,1% Sorteringsgrad med ombruk gjenbruk totalt 2025: 98,85%
UE	Samme som egen produksjon	Samtlige selskaper viderefører byggherrens krav samt egne krav i kontrakts bestemmelser og GL sine generelle betingelser til UE, samt GL sine etiske retningslinjer	UE er inkludert i rapportering om uønskede hendelser miljø Seriositets kontroller
Vareleverandører	Klimagassutslipp, Energibruk Forurensing, Vannforbruk Forbruk av naturressurser og avfall	Vareleverandører følges opp via innkjøpsavtaler Evaluering av innkjøp basert på byggherrens krav til produktet Miljøkrav i kontrakts bestemmelser, innhenting av EDP ved innkjøp mm.	*Cobuilder Miljøsertifiseringer EPD

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP)

Aktivitets- og redegjøringsplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. I GL Prosjektservice AS (GLP) har vi tatt dette på alvor og integrert det i flere interne prosesser.

Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i GLP, inkl. lønnskartlegging. I del 2 redegjør GLP for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder:

- rekruttering,
- lønns- og arbeidsvilkår,
- fremmelse og utviklingsmuligheter,
- tilrettelegging, og
- kombinasjon av arbeid og familieliv.

I tillegg har GLP som arbeidsgiver en plikt til å hindre og forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Del 1a – tilstand for kjønnslikestilling

GLP har i 2025 en kvinneandel på ca. 9% på selskapsnivå. Dette fordeler seg ujevnt ved at det kun er kvinner i leder- og stabsfunksjoner.

Tilstand for likestilling

Grupper.	Kjønnsbalanse (ant.)	
	Oppgis i ant. ansatte	
	Kvinner	Menn
Totalt	6	63
1 - Ledergruppe	3	3
2 - Øvrige stabsfunksjoner	1	2
3 - Prosjektledere	1	6
4 - Formenn	0	8
5 - Fagarbeidere	0	27

Når det gjelder midlertidig ansettelse gjelder dette 2 stk. i 2025, begge menn. Det er 1 kvinne som er ansatt på deltid. Alle er klassifisert som frivillig.
 Det var ingen som hadde foreldrepermisjon i 2025.

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i ant. ansatte		Oppgis i gj.sn. ant. uker		Oppgis i ant. ansatte		Oppgis i ant. ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
0	2	0	0	1	0	0	0

Del 1b – lønnskartlegging

I lønnskartleggingen er det tatt utgangspunkt de stillingsgruppene hvor det er kvinner. Det er ikke beregnet avvik for uregelmessige tillegg eller bonus, da disse ikke er relevante.

Lønnskartleggingen for 2025 viser at kvinner i selskapet i gjennomsnitt har 0,6% lavere utbetalte ytelser enn menn.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Andel kvinner	Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser
		Forskjell %	Forskjell %	Forskjell %	Forskjell %	Forskjell %
Total	35,3 %	99,4 %	99,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Ledergruppe	50,0 %	85,0 %	85,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Øvrige stabsfunksjoner	50,0 %	86,4 %	86,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Prosjektledere	14,3 %	119,6 %	119,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Del 2 – vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i GLP sin strategi og en del av ledergruppens felles ansvarsområde. Representanter for de ansatte skal involveres i dette arbeidet. Styret i selskapet og konsernet påser at plikten til aktivt likestillingsarbeid og til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven og regnskapsloven.

Rekruttering

Bygg- og anleggsbransjen har altså en kjent utfordring med lav kvinneandel, og selskapet vurderer at utfordringen med å rekruttere kvinner er enda større i det regionale markedet selskapet rekrutterer i.

For å sikre en mest mulig mangfoldig søkermasse benytter selskapet seg av eksterne rekrutteringsbyrå på de aller fleste leder- eller administrative stillinger. Selskapet krever at rekrutteringsbyråene bidrar til å motvirke enhver form for diskriminering i disse ansettelsesprosessene, og at den best egnede personen blir tilbudt ansettelsen. De siste årene

har dette resultert i en noe økt kvinneandel totalt, en økning som i hovedsak skyldes slike typer ansettelser.

Det anvendes forskjellige kanaler for rekruttering av fagarbeidere, herunder åpne søknader, rekruttering via annonser i både tradisjonelle og sosiale media, og unntaksvis gjennom rekrutterings- og bemanningsbyrå. Generelt er det høy etterspørsel etter, og konkurranse om, fagarbeidere i bransjen. Samtidig er det også formelle kompetansekrav som må etterleves, og selskapet stiller i tillegg krav om personlig egnethet til jobben, herunder tilfredsstillende referanser. Dersom man har kandidater som tilfredsstillende disse kravene vil det være høy sannsynlighet for å bli ansatt uavhengig av kjønn eller andre mulige diskriminerende faktorer, og selskapet anser risiko for diskriminering i slike rekrutteringsprosesser som lav.

Lønns- og arbeidsvilkår

Fagarbeidere i selskapet avlønnes på bakgrunn av både stillingsnivå og ansiennitet, slik at det kan være forskjeller i lønn innad i enkelte stillingskategorier, uten at dette vil være en form for diskriminering. For å være en attraktiv arbeidsgiver er lønnsnivået til GLP's fagarbeidere over tariff lønn.

I prosjektledelse, ledergruppe og øvrig stab fastsettes lønn etter individuelle forhandlinger, men i tråd med det ansvaret den ansatte har eller skal ha. På prosjektledernivå er det også et skille på erfaringsnivå, som medfører en senior prosjektleder vil ligge på et høyere lønnsnivå enn en mer uerfaren prosjektleder.

Med så få kvinner i selskapet har selskapet undersøkt om det er lønnsforskjeller som kan relatere seg til kjønn, men GLP har ikke funnet relevante avvik når man tar høyde for likt ansvar, erfaring og kompetanse.

GLP har i svært liten grad ansatte i deltidstillinger, og det er som hovedregel etter ønske fra den ansatte. Ettersom etterspørselen i bransjen er konjunkturansatt hender det at selskapet benytter seg av mulighetene for prosjektansettelser. Erfaringsmessig resulterer slike midlertidige ansettelser ofte i faste ansettelser etter endt prosjekt.

Forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere

GLP skal legge til rette for at de ansatte kan ha lange karrierer i selskapet. Utviklingsmuligheter og muligheter for forfremmelse er sentralt i dette.

Selskapet har i mange år hatt relativt lav utskiftning i ledende posisjoner, slik at muligheter for forfremmelse har vært begrenset, og forfremmelser vil avhenge av selskapets videre vekst.

GLP tilbyr gode utviklingsmuligheter for de ansatte gjennom et raust tilbud av eksterne og interne kurs som er relevant for de forskjellige gruppene av ansatte. For prosjektledere og formenn tilbys en serie av relevante kurs og opplæring gjennom selskapets akademi. Fagarbeidere tilbys som et minimum de lovpålagte kursene som er nødvendig i deres jobb. Kurs tilbys alle ansatte i den ansattgruppen som kursene er relevant for. Ansatte innenfor de forskjellige stabsfunksjoner oppfordres også til å identifisere og delta på relevante eksterne kurs

for å bygge på sin funksjonsspesifikke kompetanse, og selskapet er innstilt på å tilrettelegge for slik kompetanseutvikling for de ansatte.

Tilrettelegging

GLP skal tilrettelegge arbeidsplassen slik at ansatte kan trives og ha et lavest mulig sykefravær. Selskapet har egne rutiner for å fremme dette både ute på byggeplass og inne på kontor, og samarbeider med eksterne aktører og bedriftshelsetjeneste om dette. GLP søker også å finne egnet alternativt arbeid dersom det er mulig ved sykdom / skader, og har et særlig fokus på at den ansatte skal kunne benytte denne tiden på kurs og kompetanseheving.

GLP har en rekke fremmedspråklige ansatte, og har egne prosedyrer for å redusere kommunikasjonsproblemer dette kan medføre.

Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

GLP har ikke identifisert vesentlige hindre for ansattes muligheter til å kombinere arbeid og familieliv. Stab og prosjektledere skal ha normal arbeidstid. Fagarbeidere vil kunne arbeide i forskjellige rotasjonsordninger avhengig av prosjekt. Ved behov eller ønske om en annen rotasjonsordning vil selskapet kunne tilpasse dette ved å endre den ansattes prosjekt.

GLP ønsker å begrense belastende overtidarbeid for alle ansatte. Selskapet oppfordrer videre alle ansatte til å følge bygg- og anleggsbransjens feriekalender for avvikling av ferie, men vil kunne tilpasse dette ved særlige behov.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I GLP skal det være nulltoleranse for enhver form for trakassering og vold, og selskapet har rutiner for varsling og håndtering av dette som er tilgjengelig for de ansatte. Det er ikke varslet hendelser ila. 2025.

Selskapets eget slagord er PULS, som står for Prestasjon, Utvikling, Lojalitet og Samhold. Dette har, og skal ha, sterk betydning for hvordan våre ansatte skal opptre mot hverandre og utad mot andre.

Prioriterte områder, risiko og tiltak for likestilling og mot diskriminering i 2025

1.0.Rekruttering

Personalområde	Bakgrunn for tiltak (diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling)	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat / evaluering
1.1 Rekruttering av nyutdannede og lærlinger	<p>Lav interesse hos studenter for å søke seg til bygg- og anleggsbransjen generelt og GLP spesielt kan føre til lavere mangfold i selskapet.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2025: GLP har vært noe mindre representert på relevante studiesteder i regionen pga. markedssituasjonen. for å øke oppmerksomheten rundt bransjen og selskapet -</p> <p>Tiltak 2026: For å øke mangfold og gi flere yngre søkere, skal GLP aktivt øke synligheten på relevante arenaer, herunder på studiesteder og i sosiale medier. Fagansvarlig har vært ute på videregående skoler og allerede fått 3 lærlinger.</p>	<p>Ansvar: Driftsledelse og HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Rekruttering av lærlinger og yngre søkere til bransjen er krevende. I 2025 ble det rekruttert 2 nye lærlinger, alle rett fra skolen.</p>
1.2 Rekruttering av kvinner	<p>Bransjeproblem knyttet til andel kvinnelige søkere. Dette gjenspeiles i GLP, spesielt i rekruttering av fagarbeidere.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2025: Mål om å øke selskapets kvinneandel i nye ansettelsler.</p> <p>Tiltak 2026: Mål om en kvinneandel på over 10% i nye ansettelsler.</p>	<p>Ansvar: Daglig leder Status: Pågående Evaluering av tiltak: I 2025 ble det ikke ansatt noen nye kvinner.</p>

2.0 Lønns- og arbeidsvilkår

Personalområde	Bakgrunn for tiltak (diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling)	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat / evaluering
2.1 Lønns-diskriminering	Diskriminering i fastsettelse av lønn.	<p>Iverksatte tiltak 2025:</p> <p>Lønnskartlegging er gjennomført i 2025. Selskapet har ikke identifisert noen kjønnsmessige forskjeller i lønn når man tar høyde for samme ansvar, erfaring og kompetanse.</p> <p>Tiltak 2026:</p> <p>Det vil være ekstra fokus på forskjeller mellom gruppene i forbindelse med det årlige lønnsoppgjøret og ved nyansettelser.</p>	<p>Ansvar: Daglig leder Status: Pågående Evaluering av tiltak:</p> <p>Selskapet har ikke identifisert diskriminering i lønnsfastsettelse, men ønsker fortsatt bevissthet rundt potensialet for lønnsdiskriminering i forbindelse med lønnsoppgjør og ved nyansettelser.</p>
2.2 Graviditet / foreldrepermisjon	Medarbeidere som er gravide kan være usikre på tilrettelegging under graviditet.	<p>Iverksatte tiltak 2025:</p> <p>Tilrettelegging vil bli gitt i form av lettere arbeid på lager, lagerområde eller i administrasjon</p> <p>Tiltak 2026: ingen</p>	<p>Ansvar: Daglig leder Status: Iverksettes i 2025 Evaluering av tiltak: i/a</p>
2.3 Arbeidsforhold og sikkerhet	Ingen risiko for diskriminering eller hindre for likestilling identifisert	<p>Iverksatte tiltak 2025:</p> <p>Alle ansatte blir ivaretatt på lik linje i de interne retningslinjene. Selskapet har forsikringsordninger og bedriftshelsetjeneste som gjelder for alle ansatte.</p> <p>Tiltak 2026:</p> <p>Alle ansatte vil bli innkalt til bedriftshelsetjenesten i 2026.</p>	<p>Ansvar: Daglig leder, HR, verneombud Status: Ingen tiltak utarbeidet. Evaluering av tiltak: i/a</p>
2.4 Sosialt arbeidsmiljø	Sosial / miljømessig distanse mellom arbeidere, prosjektledelse og stab. Manglende inkludering.	<p>Iverksatte tiltak 2025:</p> <p>Det ble gjennomført seminarer, Leirdueskyting og Sommerfest. Kommunikasjonen er nå tilgjengelig i eget intranett – Proplan Hrm, her publiseres nyhetsbrev, arrangementer, HMSK nytt, dokumenter ol.</p> <p>Tiltak 2026:</p> <p>Mål om flere sosiale tilstelninger videreføres med seminarer, Leirdueskyting og Sommerfest.</p>	<p>Ansvar: HR Status: iverksettes Evaluering av tiltak:</p> <p>Sommerfesten ble godt mottatt, i 2026 er det planlagt leirdueskyting og sommerfest med båttur før ferien.</p>

3.0 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Personalområde	Bakgrunn for tiltak (diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling)	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat / evaluering
3.1 Forfremmelse	Risiko for forskjellsbehandling i interne forfremmelser kan forekomme.	Iverksatte tiltak 2025: Ingen konkrete tiltak iverksatt i 2025. Tiltak 2026: Selskapet skal evaluere prosesser for interne forfremmelser. Legge til rett for en kompetansebasert tilnærming.	Ansvar: Driftsledelse Status: Ikke påbegynt Evaluering av tiltak: i/a
3.2 Mangfold i ledergruppe	Lav kvinneandel og begrenset mangfold i ledergruppe.	Iverksatte tiltak 2025: 1 kvinne ble rekruttert til ledergruppen som nå består av 50% kvinner og 50 % menn Tiltak 2026: Ingen tiltak vurdert.	Ansvar: Daglig leder Status: Fullført Evaluering av tiltak: Vellykket.
3.3 Mangfold i prosjektledelse	Lav kvinneandel og begrenset mangfold i prosjektledelse.	Iverksatte tiltak 2025: Ingen ansettelse til prosjektledelsen i 2025, derfor heller ingen ansettelse av kvinnelige prosjektledere. Tiltak 2026: Vurdere tiltak som gjør at selskapet klarer å ansette flere kvinnelige prosjektledere.	Ansvar: Daglig leder, driftsledelse Status: Pågående Evaluering av tiltak:
3.4 Kompetanseutvikling	Diskriminering og forskjellsbehandling kan forekomme i kompetanseutvikling	Iverksatte tiltak 2025: Gjennomgang av sertifikater/kursbehov hos fagarbeidere iht. kompetansematrise. Nødvendige kurs tilbudt alle som hadde behov. Flere av våre ansatte tok kurset operativ ledelse for fagarbeider i Byggebransjen etter Samarbeidsavtalen vi hadde med Tirna. Om det blir nye runder med dette kurset kjenner vi ikke til. Tiltak 2026: Kursbehov vurderes fortløpende. Det vil bli tilbudt oppfriskningskurs i kjemikaliehåndtering, samt risikoforhold i forhold til støv, støy og mekanisk vibrasjon med tiltak for alle ansatte.	Ansvar: Daglig leder, driftsledelse Status: Pågående Evaluering av tiltak: Vellykket. Selskapet har som policy at alle ansatte skal ha nødvendig kompetanse og vil fortsette å tilby både interne og eksterne kurs.

4.0 Tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv

Personalområde	Bakgrunn for tiltak (diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling)	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat / evaluering
4.1 Arbeidstid / mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	En lite fleksibel arbeidstid kan være utfordrende å kombinere med familieliv, f.eks. relatert til henting i barnehage, syke barn o.l.	<p>Iverksatte tiltak 2025: Videreført mulighet for hjemmekontor, har søkt om gjennomsnittsarbeidstid og fått skiftordning på plass for alle de som har behov for det.</p> <p>Tiltak 2026: Videreføre tiltak fra 2025 men hovedregelen skal være at vi jobber fra kontoret så får vi evt. evaluere behov for tiltak. Gjennomsnittsarbeidstid søknad må sendes inn for 2026 tidlig januar.</p>	<p>Ansvar: Daglig leder, driftsledelse Status: Igangsatt Evaluering av tiltak: Vellykket.</p>

5.0 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Personalområde	Bakgrunn for tiltak (diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling)	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat / evaluering
5.1 Mobbing og trakassering	Mobbing og trakassering på arbeidsplassen	<p>Iverksatte tiltak 2025: Vi fortsetter å jobbe med selskapets eget slagord, «PULS», som står for Prestasjon, Utvikling, Lojalitet og Samhold. Alle selskapets ansatte har fått bekledning med slagordet. Medarbeidersamtaler er utført og gjennomføres årlig.</p> <p>Oppdatere prosedyrer for varsling av trakassering, mobbing og annen uønsket oppførsel, og det er kommunisert til hele organisasjonen.</p> <p>Det er gjennomført seminar med Verneombud om mobbing, varsling og håndtering</p> <p>Tiltak 2026: Mål om å få mer informasjon om det skjer mobbing, trakassering og vold på arbeidsplassen som ikke varsles. Medarbeidersamtaler skal også utføres høsten 2026.</p> <p>Evaluere behov for tiltak knyttet til varslingsrutiner.</p> <p>Det vil sendes ut arbeidsmiljøundersøkelser hvert kvartal i 2026 for å måle pulsen på arbeidsmiljøet i bedriften.</p>	<p>Ansvar: Ledere og HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Det er ikke varslede forhold om mobbing og trakassering.</p>

Forankring av ansvarlighet i leverandørkjeden

Som totalentreprenør benyttes det mange leverandører, i rapporteringsåret er det benyttet ca. 370 ulike leverandører. Dette er en nedgang fra forrige år. Flere av leverandørene har vi samarbeidet med tidligere år og har et godt forhold til.

Vi grupperer våre innkjøp i fem kategorier:

- Leveranse av tjenester og produkter med utførelse på byggeplass (underentreprenører).
- Leveranse av tjenester knyttet til prosjektering og bistand (Konsulenter).
- Byggevarer/produkter til produksjon med egne håndverkere (byggevareleverandører).
- Leie av utstyr, leie av lokaler mm (Leiekostnader)
- Systemkostnad, Finans og forsikring mm. (administrative kostnader)

Kategori	Andel
Underentreprenør	82,9 %
Konsulenter	7,3 %
Byggevareleverandør	5,9 %
Leie/transport	2,3 %
Administrative kostnader	1,6 %

Innkjøp i GL Prosjektservice AS er primært prosjektbasert og havner i kategoriene underentreprenører, konsulenter og byggevareinnkjøp. I 2025 var det 27 aktive prosjekter fordeler seg på næringsbygg, offentlige bygg og boligbygg. Prosjektene er ulike med tanke på design, materialvalg og miljøprofil. Som leverandør kan vi komme med innspill, men det er kunden som til syvende og sist avgjør hva som velges.

Vurdering av våre leverandører og underentreprenører

Den største delen av innkjøpet vårt er gjennom underentreprenører. Det blir i stor grad benyttet kjente leverandører med lang historikk. Vi benytter innkjøpermodulen til StartBank i arbeidet med vurdering våre leverandører. Rundt 40% av våre leverandører er registrert i StartBank og 87% av innkjøpet i 2025 kommer fra disse.

Den største delen av innkjøpet vårt er gjennom underentreprenører. Det blir i stor grad benyttet kjente leverandører med kjent historikk. Vi benytter innkjøpermodulen til StartBank i arbeidet med vurdering våre leverandører. Rundt 40% av våre leverandører er registrert i StartBank og 87% av innkjøpet i 2025 kommer fra disse. De fleste leverandørene som benyttes, er medlem i en eller flere bransjeforeninger. Flere har også større aktører som hovedleverandør, noe som bidrar positivt med tanke på seriøse forhold i verdikjeden.

Før det innledes samarbeid med en ny leverandør gjennomføres det en vurdering iht. interne rutiner. Det stilles krav til våre leverandører og vi benytter et sett generelle betingelser med etiske retningslinjer som blir oversendt ved kontraktinngåelse. Videre legges kontraktstandarden til

grunn at leverandør skal oppfylle lovkrav, spesielle bestemmelser (herunder code of conduct) og kundens kravspesifikasjon.

Vi har mye informasjon om produkter via f.eks. Cobuilder samt gjennom FDV og EPD. Men det er tilfeller hvor vi har lite data og informasjon om de konkrete produktene. Det pågår arbeid med å kartlegge verdikjedene som skal gi økt kunnskap og informasjon.

Tidligere ble det sendt ut en spørreundersøkelse til et utvalg relevante leverandører. Grunnet lav svarprosent valgt vi å ikke sende ut ny. På prosjekter blir det sendt ut egenerklærings skjema som leverandørene skal fylle ut. Vi skal fremover utvide bruken av denne og legge til flere punkter som da omfatter arbeidet med åpenhetsloven. Dette vil gi oss en bedre innsikt hos leverandøren samt øke kunnskapen om dens leverandørkjede.

Vesentlig risiko for negative konsekvenser:

Det er gjennomført en risikoanalyse hvor leverandørene, som er benyttet i 2025, klassifiseres etter hvor stor risiko det er for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har satt søkelys på de kritiske leverandørene, dvs. våre største leverandører i rapporteringsperioden. Disse vurderes etter kriteriene:

- Geografisk tilhørighet
- Posisjon i markedet
- Varetype
- Videre leverandørkjede
- Økonomi

I vår analyse kommer vi frem til følgende risikoområder:

- Leverandører med lange verdikjeder.
 - Manglende opplysninger om produkter som er produsert i utland via lange og kompliserte leverandørkjeder, gir økt risiko for brudd på menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og miljøpåvirkning.
- Bruk av utenlandsk arbeidskraft.
 - Økt risiko for brudd på avlønning, sosiale dumping, brudd på anstendige arbeidsforhold, manglende HMS opplæring mm.

Funn anbud:

- I anbudsprosessen kreves det at våre leverandører signerer bekreftelse på at sanksjonsloven følges. Det er ikke avdekket avvik her som har medført at leverandører må avvises.
- Gjennomgang med leverandør av stål uten avvik.
- Undersøkelse av taktekker sin leverandør uten avvik. Vår leverandør har byttet til en lavrisiko innkjøpsleverandør.

Tiltak anbud:

- For 2026 vil vi ha søkelys på leverandører med lang leverandørkjede og som importerer utstyr og materielt.
- Tilpasse egenerklæringsskjema til samarbeidspartnere for å fremskaffe kunnskap og forståelse av verdikjeden.
- Utvidet vurdering av leverandører som svak finansiell situasjon.

Forankring av helse miljø og sikkerhet

GL Prosjektservice AS gjennomfører årlige revisjoner innen kvalitet, helse miljø og sikkerhet. Vi er Miljøfyrtårn sertifisert og leverer inn årlig miljø- og klimarapport til Miljøfyrtårn. Vi jobber etter etiske retningslinjer der vi skal være åpne og ærlige, ha respekt for hverandre både innad i bedriften og når vi samarbeider med våre underentreprenører, leverandører og kunder.

På prosjektbasis er vi som regel hoved entreprenør. Vi er opptatt av å samarbeide med alle aktører med fokus på HMS i alle i alle sammenhenger.

HMS på prosjekt med mange aktører

Vi holder et høyt fokus på HMS, vi er daglig ute på prosjekt og følger opp egne ansatte samt våre underentreprenører. Vår tilstedeværelse bygger samarbeid og danner grunnlaget for et godt arbeidsmiljø. Vi skaper en felles forståelse for hvordan vi skal ha det på våre prosjekter. HMS er et tema i alle møter hvor målet er hvordan vi kan forbedre oss. Vi har egne verneombud på alle prosjekter som bidrar til å holde fokus på HMS. For å sikre dette skal byggeplassen planlegges, organiseres og kontrolleres i henhold til gjeldende lover og forskrifter. Våre kunder skal være fornøyd med vår leveranse, og våre samarbeidspartnere og leverandører skal oppleve godt samarbeid. Alle skal bidra til at målsetningene oppnås.

Vesentlig risiko for negative konsekvenser HMS

Se kartlegging side 4-7 Vesentlig risiko for negative konsekvenser er fargelagt med

Funn HMS:

Seriøsitetstkontroll som er utført 9 stk.

3 stykk - Overstiger AML krav til tillatt maksimal arbeidstid/overtid.

Tiltak: Gjort firma oppmerksom på feil og funn rettet opp.

Funn Bo og sanitærforhold:

GL Prosjektservice AS har ikke hatt innleie.

Det er ikke avdekket avvik hos underentreprenører etter utført seriøsitetstkontroller hos deres innleie (bemanningsbyrå)

Funn lønn/ fagforening

Det er gjennomført 9 seriøsitetsskontroller mot underentreprenører på 3 tilfeldig valgte personer fra hvert enkelt firma.

3 stykk - Feil utbetaling av overtidstillegg.

3 stykk - Arbeidsavtale er ikke iht. arbeidsmiljøloven.

Tiltak: Ingen av funnene anses å være vesentlig og alle ble rettet opp innen fristen.

Gjennomførte tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser:

- Felles intern informasjonsflyt via intranett (HRM) er opprettet og brukes til informasjon om anbud, HMS, aktiviteter, og andre nyheter internt i selskapet.
- HMS kurs på alle byggeplasser. Tema som varierer gjennom året ut fra RUH.
- Norsk Gjenvinning har gjennomført opplæring i kildesortering på prosjekt.
- Opplæring i Cobuilder stoffkartotek.
- Seriøsitetsskontroll av lønns og arbeidsvilkår, boforhold hos leverandører og UE.
- Substitusjon av helseskadelige kjemikalier gjennomgått på prosjekter med Breeam krav.
- Arbeid i høyden kurs internt på prosjektene.
- Utdannet flere verneombud.
- Alle typer avfallskonteinere og miljøkonteinere ute på prosjektene.
- Gjenbruk av materialer og forskalingssystemer.
- Buss samkjøring for alle aktører på prosjekter i bykjernen.
- Førstehjelpkurs med kjemikalier/etseskader, brannskader og bryst smerter og hjerneslag og praktiske øvelser i førstehjelp luftveishåndtering og sideleie og bruk hjertestarter.
- Kurs i kjemikaliehåndtering, støy og mekanisk vibrasjon med faremomenter og tiltak for vern mot eksponering.
- Psykososialt arbeidsmiljø: Tema på driftsmøter, Kick-off, HMS møter prosjekt, VO samling, AMU møter.
- GL seminar: Foredrag om hvilken betydning H-verdi. Viktigheten av rapportering av skade slik at alternativt arbeid, når mulig, kan tilbys for å unngå fraværsskade. Foredrag om framsnakking blant de ansatte.

Planlagte tiltak 2026

- Vi skal fortsette å øke bevisstheten rundt bærekraft og åpenhetsloven hos våre samarbeidspartnere.
- Videreføre arbeidet med å skape et bedre psykososialt arbeidsmiljø.
- Videreføre arbeidet med kurs innenfor Arbeid i høyden på prosjektene.
- Videreføring av substitusjon av kjemikalier for å redusere bruk av helseskadelige produkter gjennom Breeam tilnærmede prosjekter.
- Videreføre daglig tilstedeværelse ute på prosjekter.
- Videreføre utskifting av eldre diesalbiler med elektriske biler evt. redusere bilparken.
- PULS medarbeider undersøkelse 4 ganger i året.

- Fortsatt å ha fokus på orden og ryddighet, fraværsskader og alternativt arbeid.
- Videreføre alle typer avfallskonteinere og miljøkonteinere ute på prosjektene.
- Fokus på gjenbruk av materialer og forskalingssystemer.
- Videreføre seriøsitetstkontroll av lønns og arbeidsvilkår, boforhold hos leverandører og UE.
- Helsekontroll internt i selskapet.
- Endre løsning for egenmeldinger (fra 4 tilfeller a 3 dager til 12 enkeltdager) for å redusere sykefraværet.

HMS mål for kommende år:

1. Helse mål: Maksimum 5% sykefravær.
2. Miljø mål: Minst 85% kildesortering.
3. Skade på ytre miljø = 0
4. Sikkerhet mål: H1= 0
5. H2 = 0
6. N- verdi = 0
7. F verdi = 0
8. KS mål 1: Minimum 40% fagarbeidere.
9. KS mål 2: Minimum 8% lærlinger.
10. Gjennomgang av kjemikalier med hensyn på substitusjon av kjemikalier.
11. Redusere dieselforbruket med 5%.
12. Fortsatt fokus psykososialt arbeidsmiljø.

Spørsmål i forbindelse med åpenhetsloven kan rettes til: post@glp.no

Kopervik, 26.06.2026

Geir Egil Høvring
Daglig leder

Svein Rune Sørensen
Styrets leder

Johnny Jansen
Styremedlem

Osvald Ringstrand
Styremedlem

ÅRS- OG BÆREKRAFTSRAPPORT 2025

Name
Høvring, Geir Egil

Date
2026-06-29

Identification

 **bankID** Høvring, Geir Egil

Name
Ringstrand, Osvald Emil

Date
2026-06-26

Identification

 **bankID** Ringstrand, Osvald Emil

Name
Sørensen, Svein Rune Eik

Date
2026-06-26

Identification

 **bankID** Sørensen, Svein Rune Eik

Name
Jansen, Johnny

Date
2026-06-26

Identification

 **bankID** Jansen, Johnny



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))