

KS Område:	HMS	Policyeier	Pål Skjæggestad	Opprettet:	23.04.2014
KS Hovedprosedyre:	Konsernpolicy HMS	Godkjent:	Konsernstyret	Revidert i AMU:	03.12.2018
KS Rutine:	Konsernpolicy HMS			Revidert i styret	10.12.2020

Konsernpolicy for helse, miljø og sikkerhet i Glitre Energi

Innhold

1.	Glitre Energis HMS-visjon	2
2.	Strategiske HMS-mål	2
3.	Operative HMS-mål	2
3.1	Målsetting for HMS-visjonen	2
3.2	Målsetting for sikkerhet	2
3.3	Målsetting for helse og livsstil	3
3.4	Målsetting for arbeidsmiljø	3
3.5	Målsetting for ytre miljø	4
4.	HMS-ledelse i Glitre Energi	4
5.	HMS-kultur	4
6.	Organisering og ansvar for implementering av konsernpolicy for HMS	4

1. Glitre Energis HMS-visjon

Konsernvisjonen for HMS i Glitre Energi er:

«Sammen for en trygg og skadefri hverdag!»

2. Strategiske HMS-mål

Konsernet Glitre Energi skal ha:

- Nullvisjon i forhold til personalskader forårsaket av forhold på arbeidsplassen.
- Gode arbeidsforhold basert på konsernets verdier.
- En minimal forringelse av det ytre miljøet.
- En virksomhet som tilrettelegger og motiverer for aktivt engasjement i konsernets og forretningsområdenes HMS-arbeid.
- En HMS-policy som er en integrert del av konsernets forretningsdrift.

3. Operative HMS-mål

Fastsatte mål beskrevet i HMS-policyen skal rapporteres i HMS-utvalgene, AMU og i målstyringsrapportene.

3.1 Målsetting for HMS-visjonen

Alle medarbeidere skal:

- Kjenne HMS-visjonen «Sammen for en trygg og skadefri hverdag».
- Opplive at det er samsvar mellom visjonen og egne erfaringer.

3.2 Målsetting for sikkerhet

- **Nulltoleranse:** Glitre Energi har en overordnet målsetting om at ingen skal bli utsatt for personskader i vår virksomhet.
- Arbeidsrelaterte personskader rapporteres som H1, H2 og F-verdier for siste 12 måneder.

Personsikkerhet for egne ansatte, innleid personell og tredjepart er en prioritert oppgave. Alle medarbeidere skal sikres kompetanse til å utøve sine arbeidsoppgaver på en fullt forsvarlig måte. For å forebygge arbeidsrelaterte skader har alle medarbeidere et ansvar for å etterleve gjeldene arbeidsmiljølovgivning, samt interne instruksjoner og rutiner.

I Glitre Energi ønsker vi at våre medarbeidere skal være proaktive og komme med forslag til forebyggende tiltak. Uønskede hendelser skal innrapporteres i henholdt til interne retningslinjer og

respektiv leder er ansvarlig for å påse at alle som melder inn en sak får et svar på hva som er gjort når saken avsluttes. Ledere skal sikre at medarbeidere som har vært involvert i alvorlige uønskede hendelser skal få god oppfølging i etterkant.

3.3 Målsetting for helse og livsstil

Sykefravær:

- Målsettingen i Glitre Energi er å ha kontinuerlig forbedring i sykefraværsoppfølgingen. Konkret betyr dette at hvert selskap har som målsetning å ha lavere sykefravær enn foregående år.
- Den langsiktige målsetningen for konsernet er å oppnå lavere sykefraværstall enn gjennomsnittet i bransjen.

Glitre Energi skal være en arbeidsplass med fokus på helse og livstil. Vi tilbyr ulike personal- og velferdsordninger, aktivitetstilbud og gjennomfører sosiale arrangement både på konsern- og selskapsnivå for å øke trivselen og styrke lagfølelsen blant Glitre Energis medarbeidere.

Ved å stimulere og motivere ledere og ansatte til å ta et aktivt standpunkt til fysisk helse forventes dette å virke positivt på sykefraværet og trivselen over tid.

Glitre Energi er en IA-bedrift som sammen med bedriftshelsetjenesten jobber med forebyggende og holdningskapende initiativer for å øke bevisstheten om egen helse.

3.4 Målsetting for arbeidsmiljø

- Mål for medarbeidertilfredshet
Index på minst 82 for total medarbeitertilfredshet (totaltilfredshet og forventninger til jobben).
- Mål for konsernverdier
Index på minst 75 for i hvilken grad medarbeidere opplever at arbeidsmiljøet kjennetegnes av konsernets verdier.
- Mål for medarbeiderløftet
Index på 75 for i hvilken grad våre medarbeidere opplever muligheten til å bli klok, stolt og glad.

Resultatene fremkommer i arbeidsmiljøundersøkelsene som gjennomføres minimum annethvert år.

Glitre Energis verdier Åpenhet, Respekt, Begeistring og Tæl sier oss noe om hvilken personlighet og egenskaper vi ønsker at våre medarbeidere skal kjennetegnes ved i sin atferd, holdninger og kommunikasjon. Det er et felles ansvar for ledelse og medarbeidere å bidra til utvikling av en bedriftskultur med basis i vårt verdigrunnlag.

Glitre Energi skal søke å ha et arbeidsmiljø med stor takhøyde, uformell tone og et miljø med humør, glede og glimt i øyet. Vi skal arbeide for å skape gode samarbeidsforhold og vi skal vise omtanke og respekt for hverandre. Det forventes at det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler der arbeidsmiljø er en naturlig del av samtalen.

Vi vet at begeistring smitter, og vi ønsker at Glitre Energis medarbeidere skal være gode ambassadører for arbeidsplassen sin.

3.5 Målsetting for ytre miljø

Glitre Energi har egen konsernpolicy for bærekraft og miljø.

Dersom miljøavvik forekommer skal det utarbeides handlingsplaner for å redusere faren for at likende hendelser skjer igjen.

4. HMS-ledelse i Glitre Energi

Som leder i Glitre Energi har man ansvar for ivaretagelse av et kontinuerlig og systematisk HMS-arbeid innenfor sitt fagområde og man skal ha en positiv holdning til HMS.

Selskapene ses på etter loven som egne virksomheter med et selvstendig HMS-ansvar. Linjeledelsen i Glitre Energi har et særlig HMS-ansvar, men arbeidet forutsetter også bred medvirkning fra alle ansatte i virksomheten. Ledelsens holdninger, og ikke minst den praksis lederne utviser forteller våre medarbeidere hvor viktig HMS er.

5. HMS-kultur

Lederne er viktige kulturbærere, og har stor betydning i å påvirke forholdene på arbeidsplassen. Gjennom ledelsens fokus og en effektiv organisering av HMS, skal det legges til rette for et godt arbeidsmiljø, med spesielt fokus på rapportering av uønskede hendelser (RUH) og risikoreduserende tiltak for å forebygge arbeidsulykker.

6. Organisering og ansvar for implementering av konsernpolicy for HMS

Konsernpolicyen besluttet av konsernstyret i Glitre Energi og revideres årlig. Konsernsjef er overordnet ansvarlig for at policyen etterleves i hele konsernet. I selskaper hvor konsernsjef ikke er styreleder skal konsernsjefen sørge for at styreleder ivaretar dette ansvaret.