

## Konsernpolicy for helse, miljø og sikkerhet i Glitre Energi

### Innhold

1. HMS visjonen.....	2
2. Strategiske HMS mål.....	2
3. HMS satsningsområdene for perioden 2018 -2019 .....	2
4. Operative HMS mål .....	2
4.1 Målsetting for HMS visjon.....	2
4.2 Målsettingen for sikkerhet.....	2
4.3 Målsetting for helse og livsstil.....	3
4.4 Målsetting for arbeidsmiljø.....	3
4.5 Målsetting for ytre miljø .....	4
5. HMS ledelse i Glitre Energi .....	4
6. HMS kultur.....	5
7. Organisering og ansvar for implementering av konsernpolicy for HMS .....	5

## 1. HMS visjonen

Konsernvisjonen for HMS i Glitre Energi er:

«Sammen for en trygg og skadefri arbeidsdag!»

## 2. Strategiske HMS mål

Konsernet Glitre Energi skal ha:

- Null visjon 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. HMS satsningsområdene for perioden 2018 -2019

I tillegg til det systematiske HMS arbeidet, vil vi for perioden 2018 -2019 ha fokus på følgende strategiske satsningsområdene:

- Forenkle, visualisere og digitalisere felles HMS prosesser i Glitre Energi konsern.
- Implementere elektronisk HMS håndbok

## 4. Operative HMS mål

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

### 4.1 Målsetting for HMS visjon

Alle medarbeidere skal:

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

### 4.2 Målsettingen for sikkerhet

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

På overordnet nivå regulerer blant annet Arbeidsmiljøloven, Internkontrollforskriften, Byggherreforskriften, Forskrift om sikkerhet ved arbeid i og drift av elektriske anlegg (FSE) og våre egne instruksjoner hvordan sikkerhetsarbeidet i Glitre Energi skal praktiseres.

Personersikkerhet for egne ansatte, innleid personell og 3. part 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 på forebyggende tiltak. Uønskede hendelser skal innrapporteres i henholdt til interne retningslinjer og respektive leder er ansvarlig for å påse at alle som melder inn en sak får et svar på hva som er gjort når saken avsluttes.

### 4.3 Målsetting for helse og livsstil

#### Sykefravær:

- Totalt sykefravær i konsernet skal være lavere enn 4,5 %. Langtidsfravær på under 2,5 % og korttidsfravær (under 16 dager) under 2 %.
- Selskapene har mulighet til å sette egne mål for gjennomsnittlig totalt sykefravær på maks 5,5 %.

Glitre Energi skal være en arbeidsplass med fokus på helse og livstil. Vi tilbyr ulike personal- og velferdsordninger, aktivitetstilbud og gjennomfører sosiale arrangementer 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.

Glitre Energi er en IA-bedrift og samarbeider med bedriftshelsetjenesten for aktivt å bidra til et forebyggende og holdningsskapende arbeid som skal øke bevisstheten om egen helse.

### 4.4 Målsetting for arbeidsmiljø

- Mål for medarbeidertilfredshet  
Index på 82 for total medarbeidertilfredshet (totaltilfredshet og forventninger til jobben)
- Mål for konsernverdier  
Index på 70 for i hvilken grad medarbeidere opplever at arbeidsmiljøet kjennetegnes av konsernets verdier.
- Mål for medarbeiderløftet  
Index på 90 for i hvilken grad våre medarbeidere opplever muligheten til å bli klok stolt og glad.

Resultatene fremkommer i arbeidsmiljøundersøkelser.

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.

#### 4.5 Målsetting for ytre miljø

- Glitre Energi konsernet skal ikke forårsake alvorlige ytre miljø-hendelser. Ytre miljø er en egen kategori når uønskede hendelser innrapporteres internt eller fra våre entreprenører/samarbeidspartnere.

Konsernet forvalter store og viktige ressurser i samfunnet. Gjennom denne forvaltningen påvirker vi det ytre miljø. Påvirkningen skjer som eier av anlegg ved at vi må gjøre inngrep i naturen.

Glitre Energi har som ambisjon om å være en pådriver for fornyelse av energisektoren og vi skal ta miljøansvar i alt vi gjør. Vi ønsker å bli oppfattet som et miljøbevisst konsern og vi skal drive vår virksomhet i tråd med samfunnets interesser og gjeldene lovverk. Miljøkrav og naturvern blir ivaretatt gjennom grundig behandling av ulike offentlige organ. Glitre Energi forholder seg til disse både miljømessig og økonomisk for å sikre minst mulig ulempe for samfunnet. Dette kommer frem gjennom samfunnsøkonomiske beregninger.

ROS analyser skal være et verktøy i arbeidet med å sikre beslutningsgrunnlag som belyser viktige miljøhensyn.

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

## 5. 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. Lederne er således viktige kulturbærere, og har stor betydning i å påvirke forholdene gjennom prioriteringer og egen adferd. Gjennom ledelsens

fokus på HMS og en effektiv og operativ organisering av HMS, skal det legges til rette for et godt arbeidsmiljø, der man ut fra bransjerisiko har et spesielt fokus på rapportering av uønskede hendelser (RUH) og risikoreduserende tiltak for å forebygge arbeidsulykker.

## 6. HMS kultur

HMS kulturen i Glitre Energi konsernet skal kjennetegnes ved:

- HMS visjonen «Sammen for en trygg og skadefri arbeidsdag»
  - Personssikkerhet skal alltid ha høyest prioritet.
  - Alle har et sikkerhetsansvar for seg selv og sine kollegaer.
- Balanse mellom hver enkelt medarbeiders selvstendige ansvar i HMS arbeidet og ledelsens ansvar for å legge til rette for gode helse, miljø og sikkerhetsforhold.
- At HMS arbeidet skal være synlig og en integrert del av organiseringen og styringen av virksomheten.
- Åpen kommunikasjon i det systematiske HMS arbeidet
- Sikre kompetansedeling og samhandling på tvers av organisatoriske grenser.
- Flexibilitet og utvikling i samsvar med endringer i interne og eksterne rammebetingelser.

## 7. Organisering og ansvar for implementering av konsernpolicy for HMS

Konsernpolicyen besluttes av konsernstyret i Glitre Energi og revideres årlig. Konsernsjef er overordnet ansvarlig for at konsernpolicyen etterlevs i hele konsernet. I selskaper hvor konsernsjef ikke er styreleder har konsernsjefen ansvar for at vedkommende som er styreleder ivaretar dette ansvaret.

Selskapslederne er tilsvarende ansvarlige for å sikre at ledere på lavere nivå får nødvendig opplæring og veiledning til å opptre i samsvar med konsernpolicyen med tilhørende regler, prinsipper og retningslinjer innenfor HMS området.

HMS ansvaret ligger i hvert selskap hos linjeledelsen i Glitre Energi. Glitre Energi Nett og Glitre Energi Produksjon har fagpersoner ansatt i selskapene som er HMS-rådgivere for selskapets ledere. Som en konsernstøttefunksjon vil HR/HMS avdelingen bistå i gjennomføring av fellestiltak. Øvrige selskaper i Glitre Energi konsernet får aktuell HMS bistand fra HR/HMS avdelingen.