

## ► HR Policy





# Formål og relevans



Hovedformålet med HR policyen er å beskrive hvordan Norconsults effektivitet utvikles gjennom å tiltrekke, ivareta og utvikle talent. I tillegg har HR som mål å mobilisere organisasjonens humankapital for vedtatte forretningsmål samt fortsette å være en strategisk partner og bidragsyter til virksomheten.

HR policyen er en del av Norconsult konsernets styringssystem.

Policyen skal gjelde for alle medarbeidere i Norconsult konsernet og der styringsretten innehas og utøves av eller på vegne av Norconsult Holding AS.



## Definisjoner

### **HR**

Human Resources (menneskelige ressurser).

### **HR ANSVARLIG**

En Norconsult medarbeider med ansvar for HR tjenester og -aktiviteter.

### **LIVE NORCONSULT**

LIVE Norconsult er et styrende dokument for konsernet, og beskriver prinsipper for lederskap, verdier og etikk som til sammen danner grunnlaget for kulturen i Norconsult.

### **NORCONSULT KONSERNET**

Norconsult konsernet (NCGR) er definert som Norconsult Holding AS, inklusive ethvert datterselskap der Norconsult Holding AS, direkte eller indirekte, eier mer enn 50 prosent av de stemmeberettigede aksjene, eller der styringsretten innehas og utøves av, eller på vegne av, Norconsult Holding AS.

# Eksterne krav som skal overholdes



## HR skal skje i samsvar med følgende krav:

- konvensjoner og anbefalinger fra International Labour Organisation (ILO).
- alle gjeldende lover og forskrifter knyttet til arbeidsforhold og -miljø.
- alle gjeldende lover og forskrifter knyttet til personvern

I tilfeller der det er forskjeller mellom lover og regler og prinsipper som fremgår av HR policyen, er det de strengeste kravene som skal følges.

# Hovedprinsipper



I tillegg til de eksterne kravene, har ledelsen i Norconsult definert et sett prinsipper som alle medarbeidere skal følge:

## LiVE

- Alle aktiviteter vedrørende HR skal være i samsvar med NCGRs kulturplattform LiVE.
- Alle ledere i NCGR skal følge lederprinsippene våre.

## Etiske retningslinjer

- HR-aktiviteter skal følge de etiske retningslinjene.
- Medarbeidere i Norconsult skal ikke bidra til, praktisere eller oppleve negativ diskriminering på grunn av personlige forhold, mental eller seksuell trakassering eller språklig eller fysisk kontakt som er påtvinget, truende, fornærmende eller utnyttende.

Det er en leders ansvar å kommunisere LiVE og konsernets etiske retningslinjer til sine medarbeidere, og å praktisere lederprinsippene i hverdagen.

## Tiltrekke talent

Norconsult skal søke å rekruttere topp kompetente medarbeidere med høy akademisk ferdighet og gode holdninger. Det er talentet, kompetansen og holdningene til våre medarbeidere som får oss til å vokse og ha fremgang.

### Employer branding

For å tiltrekke de riktige medarbeiderne må Norconsult oppfattes som en attraktiv arbeidsgiver, ved å:

- ha et godt arbeidsmiljø basert på LiVE
- verdsette frihet under ansvar
- tilby gode muligheter for utvikling og læring

### Rekruttering

Rekrutteringsprosessene i Norconsult skal alltid baseres på følgende:

- etterlevelse av prinsippene i LiVE og de etiske retningslinjene
- ikke-diskriminering
- profesjonalitet
- effektivitet
- rettferdighet
- åpenhet

Den rekrutterende lederens nærmeste overordnede skal alltid godkjenne rekruttering og nyansettelser («bestefarsprinsippet»).

## Beholde medarbeidere

### Arbeidsmiljø og arbeidsforhold

Norconsult er svært opptatt av å opprettholde et godt arbeidsmiljø, og våre medarbeidere skal:

- kjenne til og overholde krav og retningslinjer knyttet til sikkerhet og helse, og ha hensiktsmessig utstyr og opplæring
- bruke LiVE som en plattform for å oppnå et arbeidsmiljø preget av gode holdninger overfor kolleger, kunder, forretningspartnere, samfunnet og lokalmiljøet
- støtte organisasjonsfrihet og anerkjenne retten til kollektive lønnsforhandlinger i samsvar med gjeldende lover og regler
- sørge for at alle medarbeidere har skriftlige, forståelige og juridisk bindende arbeidsavtaler som tydelig beskriver arbeidsbetingelsene

### Balanse mellom arbeid og privatliv

Norconsult oppmuntrer til balanse mellom medarbeideres privatliv og arbeid, ettersom dette styrker trivsel og engasjement, samt fremmer en bærekraftig virksomhet.

Norconsult skal sikre at gjeldende lover og regler for arbeidstid overholdes.

## Lønn

Lønn omfatter fastlønn, variabel lønn, pensjoner og andre ansattgoder.

Norconsult skal:

- ha en konkurransedyktig, motiverende og etterrettelig lønnspolitikk som reflekterer stilling, prestasjon og kompetanse
- tilby konkurransedyktig lønn i samsvar med nivået i bransjen i landene der Norconsult har virksomhet
- som et minimum overholde de juridiske minstestandardene vedrørende lønn og goder, og regelmessig utbetale lønn til medarbeidere

## Eiermodell

Norconsult er heleid av ansatte. Eiermodellen, der alle aksjer i Norconsult Holding AS eies av ansatte, har til hensikt å understøtte bredt eierskap (spredning), og benytte aksjen som langsiktig incentiv for å honorere og beholde utvalgte medarbeidere (spissing).

Eiermodellen skaper:

- felles innflytelse.
- åpenhet.
- delt ansvar og direkte interesse i at Norconsult skal lykkes.

## Medarbeiderutvikling



Norconsult skal ha et prestasjonsfremmende system som understøtter ytelse, motivasjon og medarbeiderutvikling, der medarbeidere blir sett og anerkjent for sin prestasjon.

Norconsult skal være ledende på kompetanseutvikling gjennom et formalisert kompetanseutviklingstilbud. Alle medarbeidere skal ha tilgang til den nødvendige opplæringen for å kunne prestere optimalt i stillingen sin.

- Årlig utviklingssamtale: Medarbeiderutvikling sikres ved årlige utviklingssamtale mellom alle medarbeidere i Norconsult og deres nærmeste overordnede.
- Utviklingssamtalen er en arena for:
  - tilbakemeldinger og fastsettelse av konkrete mål knyttet til prestasjon
  - vurdering av opplevd arbeidsmiljø og gjensidig forventningsavklaring knyttet til atferd i henhold til LIVE
  - fastsettelse av kompetanseutviklingsplan.

## Medarbeiderutvikling

Norconsult skal tilrettelegge for karriereutvikling og å videreutvikle medarbeidernes kompetanse til det beste for kundene, konsernet og den enkelte medarbeider. Medarbeiderutvikling er et felles ansvar mellom medarbeideren og Norconsult. Medarbeidere skal alltid strebe etter å øke sin kunnskap og kompetanse for å sikre at konsernet besitter spisskompetanse og er faglig i front.. Det er et mål for Norconsult å sikre at medarbeidere som er aktive ambassadører for LiVE, og som har talent skal få utvikle sitt potensial og realisere sine karrieremessige ambisjoner i konsernet.

- **Karriereveier**  
I Norconsult kan medarbeidere utvikle seg karrieremessig innenfor marked, prosjekt/oppdrag, fag og linjeledelse.
- **Opplæring og utdanning**  
Norconsult oppfordrer medarbeidere til å delta på relevante interne og eksterne kurs for å videreutvikle kompetansen sin.

- **Prestasjonsstyring og mobilitet:**  
Norconsult skal legge til rette for et velfungerende internt jobbmarked, der talenter blir sett og anerkjent for sin prestasjon. Norconsult skal søke å fremme medarbeideres muligheter internt ved årlig å vurdere mobilitetsmuligheter i konsernet. Identifisering av mobilitetsmuligheter baseres på overordnet leders vurdering av prestasjon og potensial samt medarbeidernes egen motivasjon og ambisjon for nytt eller utvidet ansvar.
- **Internasjonale muligheter:**  
Norconsult skal søke å legge til rette for at medarbeidere som ønsker å jobbe for Norconsult i utlandet, får mulighet til dette.



## Omorganisering og opphør av ansettelsesforhold



### Omorganisering

All omorganisering i Norconsult må gjøres på en redelig måte basert på LiVE. Norconsult har fastsatt minstekrav som må oppfylles under en omorganiseringsprosess:

- Dokumentasjon:  
Forhåndsinformasjon skal gis til Norconsult HR, der alle relevante forhold skal være kartlagt og dokumentert.
- Gjennomsiktighet:  
Informasjon om omorganiseringsplanene og bakgrunnen for dem, skal gis alle berørte så tidlig som mulig.
- Kommunikasjon:  
God dialog med medarbeidere som risikerer å bli berørt, for å unngå uheldige beslutninger og urimelig diskriminering.

- Redelighet:  
Ingen medarbeider skal risikere å miste jobben uten rimelig forhåndsvarsel.
- Profesjonalitet:  
Alle omorganiseringer som medfører nedbemanning, må håndteres i samråd med Norconsult HR.

### Opphør av ansettelsesforhold

Norconsult skal gjennomføre en profesjonell sluttprosess når medarbeidere sier opp, blir oppsagt eller forlater selskapet. Prosessen skal gjennomføres på en slik måte at forholdet mellom Norconsult og medarbeider avsluttes korrekt og ryddig.

# Implementering og etterlevelse



## Implementering



HR-policyen og tilhørende styrende dokumenter skal være tilgjengelige for alle medarbeidere.

HR-policyeieren skal sørge for at ledere kommuniserer HR-policyen til medarbeidere i tilstrekkelig grad.

## Etterlevelse



Etterlevelse av HR-policyen skal overvåkes ved hjelp av internrevisjoner. For å sikre overholdelse av denne policyen er det utviklet et sett prosedyrer som beskriver hvordan policyen skal etterleves.

Vedlegg til denne funksjonspolicyen:

- NCGR-PR-013 Prosedyre for fast og variabel lønn
- NCGR-PR-015 Prosedyre for pensjoner





