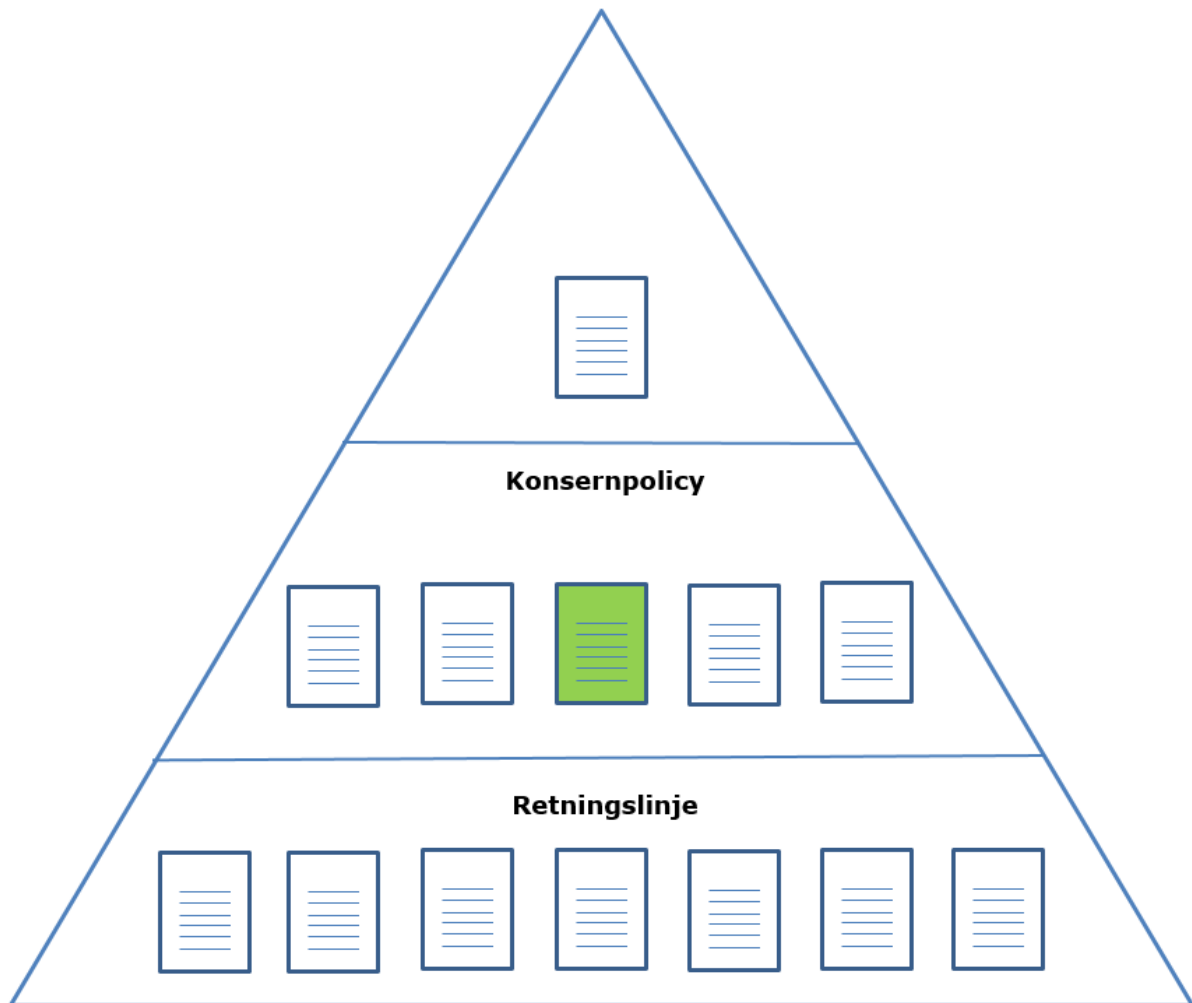


Konsernpolicy HR



1. Formål

Denne policyen skal bidra til at Eidsiva konsernet skal være en attraktiv og motiverende arbeidsgiver som evner å rekruttere, utvikle og beholde riktig kompetanse i tråd med Eidsiva sine overordnede verdier og strategier.

2. Målgruppe

Denne policyen med tilhørende retningslinjer gjelder for alle selskaper i konsernet hvor Eidsiva har kontrollerende innflytelse gjennom eierskap og/eller avtaler, med mindre det er gjort unntak av konsernsjefen.

3. Prinsipper

- Eidsiva skal være en attraktiv og foretrukket arbeidsgiver som kjennetegnes av et meningsfylt samfunnsoppdrag, bærekraft og ledende kompetansemiljøer.
- Eidsivas ledere etterlever våre ledelsesprinsipper:
 - Vise mot og ta ansvar
 - Skape engasjement
 - Bry oss
- Eidsivas bedriftskultur er mangfoldig, utviklende og stimulerende for alle medarbeidere, og legger til rette for at medarbeider og leder skaper samhandling, engasjement, er profesjonelle og sikrer resultater.
- I Eidsiva legges det til rette for at ansatte utøver et aktivt medarbeiderskap, basert på en tydelig og gjensidig forventningsavklaring.
- Alle i Eidsiva bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø som etterlever verdiene åpen, skikkelig og djerv, og vi respekterer og verdsetter hverandres meninger og ulike perspektiver.
- Eidsiva har fokus på å rekruttere riktig kompetanse og kontinuerlig og målrettet utvikle arbeidstakernes kompetanse i tråd med konsernets og selskapenes behov.
- Eidsiva skal tilby konkurransedyktig vilkår og betingelser, men skal ikke være lønnsledende i de arbeidsmarkedene vi opererer i. Lønn skal stå i forhold til det marked stillingen opererer i, samt stillingens ansvars- og arbeidsområde og krav til kompetansenivå og erfaring. Lønnsutviklingen skal i tillegg til ovennevnte stillings- og kvalifikasjonskriterier stå i forhold til i kompetanse, erfaring og prestasjon.
- Eidsiva skal ivareta ansatte gjennom hele yrkeskarrieren, og sikre kompetanseutvikling og livsfasetilrettelegging.
- Eidsiva er en lærebedrift med samarbeidsrelasjon til skoler og utdanningsinstitusjoner. Vår kompetanse deles med studenter og andre kandidater som er tilknyttet gjennom læreplass eller andre prosjekter.

4. Roller og ansvar

- Daglige ledere for selskapene er ansvarlige for at konsernpolicyen etterleveres i sitt respektive selskap.

5. Etterlevelse, evaluering og rapportering

Policyen evalueres årlig, og oppdateres ved behov av operativ eier. Endringer av policyen skal godkjennes av konsernsjef. Avvik på etterlevelse av policyen rapporteres fortløpende i linjen. Vesentlige avvik rapporteres videre til operativ eier.

Fagansvarlig etablerer og oppdaterer retningslinjer og maler i forlengelsen av policyen etter behov, og for å tydeliggjøre etterlevelse av policyen. Retningslinjer og maler godkjennes av operativ eier.