

Konsernpolicy for mennesker

Som en rådgiver-, design- og ingeniørvirksomhet innenfor sektorene infrastruktur, industri og energi, er mennesker med dyp kompetanse om sektorene vår viktigste ressurs. Disse retningslinjene gir grunnlag for å fremme trygge, like og rettferdige arbeidsforhold for alle våre ansatte.

AFRYs verdier – modige, dedikerte lagspillere – gjenspeiler kulturen vår. De hjelper oss med å ta de riktige beslutningene, handle klokt og behandle hverandre med omtanke og respekt.

Formål

Denne policyen skal forstås fra et helhetlig perspektiv og i sammenheng med lokale lover og regler i de landene hvor vi opererer. Denne policyen utgjør grunnlaget for alle direktiver, prosesser og retningslinjer som omhandler mennesker i AFRY, og er tett integrert med AFRYs forretningsstrategi, våre etiske retningslinjer, verdier og vår kultur.

Formålet med denne policyen er å beskrive ledelsens forpliktelse med tanke på våre mennesker, og gjelder alle ansatte og ikke-ansatte som jobber i AFRYs lokaler eller som for øvrig kan bli påvirket av våre aktiviteter. Vi krever at våre forretningspartnere også respekterer prinsippene i denne policyen.

Prinsipper

- Det å jobbe for AFRY skal være en givende og meningsfylt opplevelse.
- AFRY driver en global virksomhet og respekterer forskjellene i ulike kulturer og skikker.
- Vi er overbevist om at en samarbeidsorientert og inkluderende arbeidsplass gjør et selskap mer konkurransedyktig. Hos AFRY er mangfold og inkludering grunnlaget for vår policy som omhandler mennesker, og vi fremmer inkluderende og mangfoldige team.

- For å oppnå en bedre kjønnsbalanse i AFRY tar vi sikte på å øke antallet kvinnelige ansatte på alle nivåer.
- AFRY har nulltoleranse når det gjelder diskriminering og trakassering. Dette gjelder både i arbeidsmiljøet på arbeidsplassene våre og i digitale kanaler, som e-post, sosiale medier og nettsider.
- AFRYs rekrutteringsstrategi har som mål å bygge opp under AFRYs medarbeiderløfte for å sikre vekst og kandidatrelasjoner over tid. Vår rekrutteringsprosess er strukturert, transparent og kompetansebasert. Vår ambisjon er å minske fordommer og unngå forvrengning i beslutningstakingen. Inkludering er sentralt, og her er AFRYs veiledning for inkluderende rekruttering utgangspunktet.
- Vi har tro på kontinuerlig utvikling og å tilby et læringsmiljø der våre mennesker kan trives, følge ambisjonene sine og komme videre i karrieren.
- Lederne i AFRY forplikter seg til et våre prinsipper for lederskap (Leadership Principles); de skal være resultatorienterte, kundefokuserte, styrkende og ansvarlige.
- Alle i AFRY oppmuntres til å utfordre, stille spørsmål og fremsette bekymringer. Det å si fra og gi tilbakemelding skal ikke føre til noen ulemper eller gjengjeldelser.
- Vi støtter like muligheter for våre mennesker og jobbsøkere uavhengig av etnisitet, religion, kjønn, alder, nasjonalitet, språk, politiske holdninger, seksuell orientering, sivilstatus eller funksjonsnedsettelse.
- Vi verner om våre ansattes velvære ved å sørge for et sunt og trygt arbeidsmiljø, som omfatter både fysisk, emosjonelt og mentalt velvære og en bærekraftig balanse mellom jobb og fritid.
- AFRY bidrar til ansvarlige, trygge og rettferdige arbeidsforhold med tanke på menneskerettigheter innenfor våre virksomheter og vår forsyningskjede. Vi krever at våre forretningspartnere også anerkjenner og følger grunnleggende menneskerettigheter og utfører en ansvarlig forretningsdrift.
- Vi ønsker samarbeid med fagforeninger, og setter pris på den verdien fagforeningene tilfører for å skape et

sunt, rettferdig og trygt arbeidssted for menneskene våre.

- AFRYs ansatte har organisasjonsfrihet og kan melde seg inn i den fagforeningen de måtte ønske. Medlemskap i en fagforening utgjør ingen ulemper for den ansatte.

Roller og ansvar

Vår konsernpolicy for mennesker er dypt integrert i AFRYs forretningsstrategi, verdier og kultur.

AFRYs styre og konsernledelse er ansvarlige for å innlemme våre ansattes helse og sikkerhet i alle overordnede forretningsbeslutninger.

Head of Human Resources (HR) er dokumenteier for denne konsernpolicyen og ansvarlig for innholdet i den. Head of HR er også ansvarlig for å vedlikeholde og oppdatere denne konsernpolicyen, og å sikre at den blir korrekt publisert.

HR og ledelsen på divisjons- og landsnivå er ansvarlig for å kommunisere og implementere denne konsernpolicyen, og for å sikre at alle innenfor deres ansvarsområde er kjent med og følger denne konsernpolicyen.

Ledere har et særlig ansvar for å være rollemodeller når det gjelder å praktisere ønsket atferd slik den er beskrevet i denne konsernpolicyen, og å håndheve policyen daglig etter føre var-prinsippet.

Alle ansatte må følge denne menneskepolicyen og oppfordres til å stille spørsmål og diskutere overholdelse av denne konsernpolicyen med sine ledere og relevante støttefunksjoner.

Den engelske versjonen er originalversjonen. I tilfelle en konflikt mellom språkversjonene skal originalversjonen ha forrang.