

HMSK- program

2023-2024

**BEEREN
BERG**

Innhold

Innledning	3
Visjon, verdier og samfunnsansvar.....	4
Politikker og ambisjoner	5
Ansvar, oppgaver og myndighet.....	6
Identifisering av farer og risiko, kontroll og barrierer	6
Verneombuds- tjenesten	7
HMSK kompetanse og opplæring	7
HMSK KPI'er og mål	7
Prioriteringer og satsingsområder 2023–2024	8
HMSK-handlingsplaner 2023–2024	10

HMSK-program Beerenberg Services 2023–2024

Innledning

Beerenbergs HMSK-program strekker seg over to år og tydeliggjør både en overordnet og prioritert tilnærming til HMSK-arbeidet i perioden. Programmet revideres årlig basert på en løpende vurdering av måloppnåelse og vurdering av andre forhold og behov som viser seg i arbeidsperioden.

HMSK-programmet er gjeldende for hele selskapet og skisserte hovedprioriteringer skal hensyntas i alle forretningsområder og enheter.

HMSK-programmet med underliggende aktivitetsplaner skal bidra til vår visjon “Beyond Expectations”.



Arild Apelthun
CEO



Mariann Alveberg
HVO



Jan Terje Lagos Bøe
EVP HSEQ & Risk

Visjon, verdier og samfunnsansvar



Selskapets visjon og verdier står sentralt i alle våre aktiviteter og virksomhetsområder, og er også en grunnpilar i HMSK-arbeidet.

VISJON

«Beyond Expectations»

Vår visjon forplikter konsernet og alle dets medarbeidere til å søke løsninger som overgår omgivelsenes forventninger.

VERDIER

Inkluderende, Nyskapende, Ansvarlig

Selskapet skal være Inkluderende overfor enkeltindivider, andre selskaper og samfunnet for øvrig. En åpen og lyttende holdning skal prege hele konsernet. Selskapets evne til Nyskaping skal bidra til å sikre vår egen framtid, bedre rammebetingelsene for vårt omliggende miljø og generelt bidra til en positiv samfunnsutvikling. Ansvarlige grunn- holdninger skal prege selskapet på alle nivåer og i alle sammenhenger

ESG - SELSKAPETS SAMFUNNSANSVAR

Bærekraftig verdiskapning og ansvarlig drift

Beerenberg sitt HMSK-program skal gjenspeile selskapets samfunnsansvar og arbeid med aktuelle bærekrafts mål som inngår i selskapets ESG-rapportering. Programmet dekker i sin helhet områder og initiativer som underbygger dette, fra etablerte politikker med definerte ambisjons- nivå til de prioriterte hovedområdene for neste periode. Konkrete aktiviteter knyttet til dette følges opp i selskapets handlingsplaner.

Politikker og ambisjoner

Våre ambisjoner og politikker er fundert på selskapets visjon og verdier. Ambisjonene innen HMSK-området er noe vi skal strekke oss etter hver eneste dag og politikkene setter rammer for våre mål og aktiviteter.

Selskapets politikker gjennomgås årlig i forbindelse med Ledelsens gjennomgang og eventuelle endringer kommer som et resultat av dette. Det er etablert opplæringsprogram som skal sikre at politikkene gjøres kjent for ansatte slik at de kan forstås og etterleves i selskapet.

Politikkene er tilgjengelig via ledelsessystemet og gjøres kjent for øvrige interessenter gjennom publisering på selskapets hjemmesider.



Menneskerettighetspolitikk

Menneskerettigheter er grunnleggende rettigheter som gjelder for alle mennesker i hele verden. Berenberg kan i årlige menneskerettighetsrapporter utvise om arbeidstid, lønnsvilkår, ansatte og samarbeidspartnere.

Berenberg støtter og respekterer alle internasjonale anerkjente menneskerettigheter og skal bidra til at menneskerettigheter ivaretas og beskyttes.

Berenberg forplikter seg til å drive virksomheten i samsvar med FN's verdensdeklarasjon for menneskerettigheter og FN's Global Compact 10 prinsipper om Menneskerettigheter, Arbeidstid, Nytte og Anticorruptjon.

DETTE BEREENBERG BLANT ANNET:

- Respekt for foreningsfrihet og retten til å delta i kollektive forhandlinger
- Berenberg respekterer retten til foreningsfrihet og organisasjonsfrihet, samt retten til å delta i kollektive forhandlinger og til å delta i streik.
- Forhindrer moderne slaveri og tvangsarbeid
- Berenberg er mot alle former for menneskehandel og tvangsarbeid, ingen skal utføre arbeid for Berenberg dersom dette ikke er basert på frivillighet, realit og åpen forhandl uten noen form for psykisk, fysisk eller økonomisk tvang eller trussel om tvang eller sanksjoner.
- Unngå korrupsjon
- Berenberg ansetter ikke barn under 18 år, eller under annen relevant minimumsalder dersom det er høyere. For personer under 18 år skal Berenberg sikre at de ikke utfører farlig arbeid eller arbeid som påvirker deres utdannelsesutvikling.
- Behandle alle med respekt
- Berenberg støtter ikke noen form for diskriminering på grunnlag av for eksempel kjønn, ras, hudfarge, religion, etnisitet, seksuell, seksuell legning, politisk overbevisning, funksjonshemming eller annen status.

Berenberg mener menneskerettighetspolitikk er integrert i selskapets verdier og å være sentralt og inkluderende og vil med selskapets strategi for bærekraft og lønnsomhet.

Berenberg foretar risikobasert akkuratvurderinger for den kartlagte og vurderer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og sentrale arbeidsforhold. Vi sørger for at det ivaretas og medtas risiko for å oppstå, foretas eller begrense negative konsekvenser. Dersom vi har identifisert eller hatt risiko for å oppstå, vil vi ha menneskerettigheter skal vi sørge for å "ikke" samarbeide om gjennomføring og erstatning.

Berenberg sine filialkontorer er trygg, sunne og sikre arbeidsforhold og en ansvarlig lønnsandretende.

Berenberg stiller krav om at selskapets leverandører respekterer de samme menneskerettighetsprinsippene som gjelder Berenberg. Dette er en del av selskapets arbeid med å publisere og følge opp leverandører.

Menneskerettigheter er omfattet av selskapets etiske retningslinjer som gjelder for alle ansatte, inkludert konsulenter eller andre som opptrer på vegne av Berenberg. Det stilles krav om og gir oppløring for å sikre at alle er klar over disse.

Berenberg vil basistilgjengelig jobbe for å styrke sitt arbeid for å sikre menneskerettigheter og være åpne om dette.

Arvid Apeithus
CEO






HMS-politikk

Berenberg sin ambisjon er at ansatte ikke pådrar seg arbeidsrelaterte sykdommer eller skader og at vi har et arbeidsmiljø som er helsefremmende og meningsfylt for alle våre ansatte.

Berenbergs visjon "Beyond Expectations" forplikter konsernet og alle medarbeidere å søke løsninger som overgår omgivelsesforventninger. Vårt HMS-arbeid skal være inkluderende, nyskapende og ansvarlig.

HMS-politikk innebærer å:

- Ha en risikobasert tilnærming som berører sikkerhet og intern arbeidsforhold på en ansvarlig måte
- Kontinuerlig sikre arbeidsforhold gjennom konsultasjon og samarbeid med berørte HMS-ansatte
- Ha kontinuerlig fokus på forebygging av arbeidsrelaterte og arbeidsrelaterte skader
- Lære av hendelser gjennom kontinuerlig tilbeding av våre arbeidsprosesser
- Gjennomføre kursing og oppløring for å redusere arbeidsrelaterte og HMS-tilfeller
- Tilrettelegge for oppløring og kompetanseutvikling innen helse og arbeidsforhold
- Erverve krav gitt i arbeidsforholdspolisregulering, ISO 45001:2018 og selskapets HMS-ledelsessystem
- Ha klare ansvar og myndighetsforhold innen HMS for ledere og ansatte
- Forutsetning for god HMS-arbeidsforhold og arbeidsforhold HMS-ansatte
- Delta i relevante HMS-fora og støtte opp under aktivt arbeidsforhold

Arvid Apeithus
CEO






Miljøpolitikk

Berenberg sin ambisjon er at våre aktiviteter i minst mulig grad påvirker det ytre miljø og at vi kontinuerlig forbedrer vår miljøprestasjon.

Berenbergs visjon "Beyond Expectations" forplikter konsernet og alle medarbeidere å søke løsninger som overgår omgivelsesforventninger. Vårt arbeid for å fremme klima og miljøvennlige tiltak skal være inkluderende, nyskapende og ansvarlig.

MILJØPOLITIKKEN INNEBÆRER Å:

- Ha en risikobasert tilnærming som berører sikkerhet og intern arbeidsforhold på en ansvarlig måte
- Erverve krav gitt i arbeidsforholdspolisregulering, ISO 14001:2015 og selskapets HMS-ledelsessystem
- Ha kontinuerlig fokus på å forebygge skade utstykk som kan skade det ytre miljø
- Erverve krav gitt i miljølovgivningen, ISO 14001:2015 og selskapets HMS-ledelsessystem
- Ha kontinuerlig fokus på å forebygge skade utstykk som kan skade det ytre miljø
- Erverve krav på bruk av miljøvennlige produkter og arbeidsforhold
- Vurdere miljøvennlige løsninger ved anskaffelse
- Tilrettelegge for oppløring og kompetanseutvikling innen HMS og miljø
- Redusere vårt utslipp til et minimum og sikre forsvarlig helse og miljø
- Ha kontinuerlig fokus på å forebygge skade utstykk som kan skade det ytre miljø

Arvid Apeithus
CEO






Kvalitetspolitikk

Berenberg sin ambisjon er at kvaliteten på våre leveranser skal overgå kundens forventninger og at vi er en fortrukket leverandør innen vår kjernemarknad.

Berenbergs visjon "Beyond Expectations" forplikter konsernet og alle medarbeidere å søke løsninger som overgår omgivelsesforventninger. Vårt kvalitetsarbeid skal være inkluderende, nyskapende og ansvarlig.

KVALITETSPOLITIKKEN INNEBÆRER Å:

- Ha en risikobasert tilnærming som berører sikkerhet og intern arbeidsforhold på en ansvarlig måte
- Kontinuerlig sikre arbeidsforhold og trykkløst gjennom konsultasjon og samarbeid med berørte HMS-ansatte
- Erverve krav gitt i arbeidsforholdspolisregulering, ISO 9001:2015 og selskapets HMS-ledelsessystem
- Ha kontinuerlig fokus på å forebygge skade utstykk som kan skade det ytre miljø
- Erverve krav på bruk av miljøvennlige produkter og arbeidsforhold
- Vurdere miljøvennlige løsninger ved anskaffelse
- Tilrettelegge for oppløring og kompetanseutvikling innen HMS og miljø
- Redusere vårt utslipp til et minimum og sikre forsvarlig helse og miljø
- Ha kontinuerlig fokus på å forebygge skade utstykk som kan skade det ytre miljø
- Erverve krav på bruk av miljøvennlige produkter og arbeidsforhold
- Vurdere miljøvennlige løsninger ved anskaffelse
- Tilrettelegge for oppløring og kompetanseutvikling innen HMS og miljø
- Redusere vårt utslipp til et minimum og sikre forsvarlig helse og miljø
- Ha kontinuerlig fokus på å forebygge skade utstykk som kan skade det ytre miljø

Arvid Apeithus
CEO




Ansvar, oppgaver og myndighet

I Beerenberg er HMSK et klart og tydelig definert ledelsesansvar. Ledelsen skal sikre kontinuerlig forbedring og videreutvikling av ledelsessystemer og etterlevelse av disse, samt at ledelsessystemet er tilstrekkelig for å ivareta selskapets strategiske retning og utvikling.

Medarbeiderne har tydelig ansvar for medvirkning i henhold til Arbeidsmiljø-lovens bestemmelser og har ansvar for etterlevelse og medvirkning i forhold til videreutvikling og kontinuerlig forbedring av fag og metoder som er i bruk.

Roller, ansvar og myndighet fremkommer gjennom organisasjonskart, stillingsbeskrivelser og autorisasjonsmatriser. Utover dette er roller og ansvar beskrevet i prosesser i ledelsessystemet.

HMSK-avdelingen er gitt et særskilt ansvar for utvikling og implementering av ledelsessystemet samt sikre at krav gitt i standarder, lovgivning og kundekrav er ivaretatt.

Gjennom etablert Verneombudstjeneste og AMU håndteres HMS-forhold iht. Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Identifisering av farer og risiko, kontroll og barrierer

Beerenberg benytter Standardisert Handlingsmønster som prinsipp for hvordan oppgaver skal utføres for å oppnå best mulig resultat. Standardisert Handlingsmønster er i seg selv en modell for identifisering og styring av risiko. All planleggingsaktivitet i Beerenberg gjennomføres i henhold til prinsippene i handlingsmønsteret. Modellen er implementert i systematikken for utførelse av før-jobb møter.

Gjennom hele verdikjeden til selskapet utføres det risiko-identifisering og risikostyringsaktiviteter.

Metoder og verktøy omfatter, men er ikke begrenset til:

- Strategisk og operasjonell risiko
- Risikovurdering og -håndtering av prosesser
- Sikker jobbanalyse
- Standardisert handlingsmønster
- Arbeidsmiljøkartlegginger
- Helseovervåkning
- Temperaturmålinger



Verneombuds- tjenesten

Verneombudstjenesten har en viktig rolle i Beerenberg og vi ønsker at våre verneombud (VO) skal være kompetente, tydelige og engasjerte i HMSK-arbeidet.

Det er utarbeidet rutiner og beskrivelser i forhold til organisering av verne- ombudstjenesten, prosess for valg av VO med tilhørende beste praksis for arbeidstakermedvirkning samt håndbok til bruk for verneombud og ledelse.

VO fristilles slik at de kan gjennomføre sine oppgaver som VO. Det gjennomføres faste HMS-møter og VO gjennomfører vernerunder hvor de er ute i arbeidsområdene og sjekker at alt er i orden.

Det sikres erfaringsoverføring på tvers av selskapet ved at VO har faste møter sammen med Hovedverneombud.

Det er etablert en VO-portal i selskapet hvor en samler all aktuell informasjon, og som skal bidra til god erfaringsoverføring og kunnskapsdeling mellom de forskjellige operative områdene.

HMSK kompetanse og opplæring

Robuste regimer, god jobbplanlegging og barrierer er ikke nok til å forebygge skader og sykdom. Det handler om etterlevelse, hvor kompetanse og motivasjon hos den enkelte ansatte er viktige faktorer. Sentralt i Beerenbergs satsning på HMSK kompetanse er en obligatorisk HMSK opplærings pakke for ansatte og innleid personell, grunnkurs i verne- og miljøarbeidet for VO, AMU-medlemmer og enhetsledere samt HMS kurs for personalledere.

Beerenberg har gjennom årene utviklet flere kurs som tar for seg identifiserte risikoforhold og forebyggende aktiviteter i forhold til dette.

Våre systemer for erfaringsoverføring skal også bidra til læring sammen med de daglige aktivitetene i forbindelse med utføring av arbeidet.

HMSK KPI'er og mål

Våre HMSK-mål er basert på identifisert risiko og mulig- heter, krav gitt i lovgivning, aktuelle standarder og krav fra kunde. Målene underbygger Ledelsessystemet og etablerte politikker innen HMSK. Målene skal bidra til at vi når våre ambisjoner innen HMSK, samt sikre kontinuerlig forbedring og utvikling.

Våre mål er tydelige, utfordrende, realiserbare, målbare, aksepterte og tidfestet.

På et overordnet nivå ligger målene i en årlig HMSK-handlings- plan. Disse målene er gjeldene for hele selskapet. Når de ulike avdelingene/driftsområdene utarbeider lokale mål og handlingsplaner, må de i tillegg til overordnet plan for selskapet hensynta mer spesifikke forhold gjeldende for de og/eller krav fra kunde eller andre interessenter.

Prioriteringer og satsingsområder 2023–2024



Selskapet har valgt ut fire satsingsområder for perioden. Satsingsområdene vurderes å være viktige bidragsyttere til verdiskapningen i selskapet, og de skal også bidra til ytterligere å bedre HMSK-resultatene på kort og lang sikt.

Forebygge hendelser og personskader

Ambisjon: Null personskader

Mål: Redusere antall personskader

Alle hendelser kan forebygges, og vi har gjennom årene sett en forbedring ift. hendelser og personskader i selskapet. Vi har stor tro på at de forebyggende aktivitetene og tiltakene vi har etablert har en positiv effekt og bidrar til et godt HMS nivå, samtidig er dette et område hvor vi hele tiden må opprettholde fokus og innsats.

Selskapet skal videreutvikle og tydeliggjøre vårt arbeid innen risikostyring på et overordnet nivå. Digitale risikoregistre skal implementeres og kommunisere i organisasjonen. Vi vil fortsette å aktivt bruke «Always Safe» webportal. Vi vil benytte «Årshjulet» og tilgjengelig materiell til dette arbeidet. Fokus vil være å operasjonalisere «Livreddende regler».

Selskapet har gode systemer for erfaringsoverføring ved hendelser, likevel ønsker vi å vurdere ytterligere forsterkning av disse prosessene for økt læring og endret atferd.

Alle ansatte skal ha et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø og bedriften har derfor etablerte metoder for å kartlegge og forbedre arbeidsmiljøet. Det benyttes et eget kartleggingsverktøy (temperaturmåling) for løpende monitorering i tillegg til andre undersøkelser slik at bedriften kan identifisere, igangsette og følge opp tiltak i den hensikt å gi alle et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø.

Vi skal videre opprettholde vårt fokus på ny teknologi og digitalisering, både som del av arbeidsutførelse og kompetansebygging

Bærekraftig utvikling og innovasjon

Ambisjon: Vi skal jobbe systematisk for å redusere vår påvirkning i miljøet vi opererer i.

MÅL: Redusere utslipp

Klimaendringer er en av de største utfordringene i vår tid, og vi ønsker som selskap å bidra til et mindre miljøavtrykk gjennom fokus på de miljøpåvirkningene som er en del av vår virksomhet.

Vi skal videreutvikle vårt Bærekrafts dashboard med å inkludere transport av stillasmateriell og påføringsmetode for overflatebehandling ift. reduksjon av CO₂ og mikroplast.

Vårt hovedfokus skal være på akutte utslipp, reduksjon av plast og annen emballasje, samt utvikling av ny teknologi som kan bidra til å redusere utslipp av CO₂ og mikroplast.

Selskapet jobber i tett samarbeid med våre leverandører og partnere for å oppdage og evaluere potensielle forbedringer i teknologiadopsjon, verktøy og arbeidsmetoder. Dette for å forbedre sikkerhet og kvalitet og oppdage nye grønne forretningspotensialer.



Kompetanse og medvirkning

Ambisjon: Arbeidstakermedvirkning i alle faser, anerkjent som den mest kompetente leverandør.

Mål: Styrket kompetanse i system og fag og økt grad av medvirkning.

Et annet område vi ønsker å opprettholde fokus på er arbeidstakermedvirkning og kompetanseheving.

Vi viderefører fokus på å styrke og tilrettelegge for utvikling av vår verneombudstjeneste. Dette arbeidet vil fortsette inneværende periode med særskilt fokus på styrket systemopplæring og videreutvikling av logg for arbeidstakermedvirkning.

Beerenberg verdsetter å ha kompetente og engasjerte arbeidstakere, og oppfordrer til et konstruktivt og utviklende samarbeid mellom bedriften og dens arbeidstakere.

Formannsopplæring og operativ ledertrening vil være et pågående fokusområde sammen med spesialisert fagopplæring for vårt operative personell. Dybdekunnskap innen egen disiplin og kontinuerlig læring, danner grunnlaget for god HMS og kvalitetsutførelse.

Økt kunnskap om våre styringssystem vil kunne bidra til økt forståelse og læring, relatert til etterlevelse av krav og retningslinjer som gjelder for vårt selskap.

Kvalitet i alle ledd

Ambisjon: Kvaliteten i våre tjenester skal være over kundens forventning

Mål: Rett første gangen

Vår ambisjon er at leveransene våre skal overgå kundenes forventning. Her er det mange faktorer som spiller inn; leveranse til rett tid, rett kost, gode HMS-resultater og kvalitet som gjenspeiler interne og eksterne krav og underbygger robuste leveranser og løsninger.

Vi ønsker å videreføre tema knyttet til fokus på kvalitet ved utførelse av arbeid. Dette inkluderer blant annet gjennomføring av inspeksjoner og fagverifikasjoner, kompetanseheving for utførende personell, økt kvalitet på jobbpakker og forsterket fokus på aktiviteter for læring på tvers i selskapet mot utførende ledd.

Inspeksjoner og fagverifikasjoner i felt vil være vesentlige bidragsyttere for økt kvalitet i leveransene med økt verdi for kunde. For å oppnå økt fokus og læring vil vi videreutvikle prosessene for utførelse, oppfølging og rapportering slik at vi kan identifisere funn og trender basert på utførte inspeksjoner og verifikasjoner.

I perioden ønsker vi å styrke ansvar og eierskap i vårt styringssystem som et ledd i tydeliggjøringen av krav og beste praksis og forsterket læring.

Selskapets videre arbeid med adopsjon av ny teknologi forventes å kunne gi bedring av kvalitet ved valg av forbehandlingsmetoder.

HMSK-handlingsplaner 2023–2024

Basert på gjeldende HMSK-program, aktuell HMS- lovgivning, krav i standarder og kontrakt samt identifiserte områder for forbedring er det etablert en HMSK-handlingsplan på et overordnet nivå i selskapet.

Når de ulike avdelingene/driftsområdene utarbeider lokale mål og handlingsplaner, må de i tillegg til den overordnede planen for selskapet hensynta mer spesifikke forhold gjeldende for de og/eller krav fra kunde eller andre interessenter.

På denne måten vil selskapet som helhet fokusere på noen fellesområder, i tillegg til det som er spesifikt innen forretningsområdet eller stabsfunksjon.

HMSK-program med tilhørende -handlingsplan følges opp gjennom AMU.