

**INTERNASJONAL AVTALE FOR HELSE OG SIKKERHET
FOR KONSRNET GDF SUEZ**

INNLEDNING

En av målsetningene for signatørene av den internasjonale avtalen for GDF SUEZ datert 16. november 2010 om grunnleggende rettigheter, sosial dialog og bærekraftig utvikling, var å følge opp den sosiale dialogen blant annet ved å inngå internasjonale avtaler innen særskilte tema, herunder helse og sikkerhet.

Denne avtalens signatører sikter på å definere og iverksette grunnleggende prinsipper innenfor helse og sikkerhet på arbeidsplassen i GDF SUEZ' selskaper, og så langt det er mulig innenfor forsyningskjeden og GDF SUEZ' innflytelsessfære¹.

Helse og sikkerhet for alle står sentralt i GDF SUEZ' humane og sosiale prosjekt. Konsernets ambisjon er å gjøre hver eneste direktør, leder, ansatt og tjenesteyter til en engasjert aktør for egen og andre helse og sikkerhet.

Dette grunnleggende kravet ble konkretisert 23. februar 2010 gjennom undertegnelsen av en europeisk konsernavtale som fastsatte de grunnleggende prinsippene for GDF SUEZ policy innen området, i tillegg til en konsernomspennende handlingsplan for perioden 2010-2015 med definisjon av konkrete tiltak som skulle gjennomføres i perioden.

GDF SUEZ og de internasjonale fagforbundene har ønsket å styrke og gjøre disse første forpliktelsene kjent i en bredere skala ved å gi dem en internasjonal dimensjon gjennom denne avtalen.

¹ Se styringsprinsipper for multinasjonale selskaper innen OECD samt De forente nasjoners styringsprinsipper for selskaper og menneskerettigheter for nærmere referanser om begrepet innflytelsessfære. Eksempler på GDF SUEZ' innflytelsessfære kan være samarbeid, samproduksjonsavtaler, leverandører og/eller selgere og deres tilknyttede kontrahenter og underleverandører.

DEL 1: ANVENDELSESOMRÅDE

Denne avtalens anvendelsesområde for de grunnleggende prinsippene innen helse og sikkerhet er verdensomspennende. Denne avtalen kommer i tillegg til og bygger på den europeiske konsernavtalen av 23. februar 2010 (og samtlige påfølgende revideringer), som fortsatt anvendes i Europa, uten å hverken erstatte eller oppheve denne. Den kommer til anvendelse for alle GDF SUEZ' anlegg og installasjoner som er helhetlig integrert innen det konsoliderte omfanget for GDF SUEZ. I den grad det er mulig, kommer avtalen også til anvendelse for de anlegg og installasjoner som ligger innenfor GDF SUEZ' innflytelsessfære, uten geografiske begrensninger.

DEL 2: PRINSIPPER

Arbeidernes best mulige fysiske, psykiske og sosiale trivsel, uansett yrke, samt forebygging av helserelatert fravær² knyttet til arbeidsforhold, fremmes og opprettholdes ved å bygge på og overholde åtte (8) grunnleggende prinsipper:

1. Hensyn til risiko i enhver beslutningsprosess

Før enhver beslutning (prosjekt, oppkjøp, investering, utvinning, større organisering, kontrakt med kunde osv.), må farene kartlegges og risikoene evalueres slik at de kan håndteres.

Hensynet til risiko skal også utgjøre et tungtveiende kriterium, integrert i alle konsernets prosesser og særlig i prosessene knyttet til oppkjøp.

Menneskers helse og sikkerhet skal komme foran ytelsenes kontinuitet.

Beslutninger om risikoevaluering og -styring skal ta hensyn til uttalelsen fra de som utsettes for risiko. Tilstrekkelige ressurser skal tildeles for kartlegging av farer og risikostyring for å ivareta forpliktelsene innen helse og sikkerhet.

2. Bruk av deltakelse for forebygging av risikosituasjoner

Forebygging av yrkesulykker og -sykdommer³ baseres på kjensgjerningen om at antallet ulykker og hendelser - særlig de som er potensielt svært alvorlige - samt feil og farlige situasjoner, henger sammen.

Kartlegging av risikosituasjoner og iverksetting av forebyggende og korrigerende tiltak krever aktiv og felles deltakelse fra ledelsen, sakkyndige innen helse og sikkerhet, de ansatte og deres fagforeninger (eller eventuelt fra den mest representative instans eller organisasjon i henhold til det enkelte land)⁴, for å oppnå en varig reduksjon av antallet risikosituasjoner og risikobelagt atferd. Disse ulike aktørenes felles analyse av ulykkene, yrkessykdommene, hendelsene og de farlige situasjonene, må føre til søken

2 For eksempel ulykke og sykdom

3 Definisjonen kommer fra en felles definisjon fra ILO/WHO for helse på arbeidsplassen. Fare refererer til de iboende egenskapene noe kan ha, mens risiko refererer til grad av eksponering overfor en fare og sannsynligheten for at den kan føre til skade

4 Konsernets helse- og sikkerhetsregel nr. 3 definerer minstekravene som skal respekteres for en effektiv håndtering av ulykker og hendelser i tilknytning til GDF SUEZ-enhetenes virksomheter, og tar sikte på å forhindre gjentakelse gjennom dyptgående analyse av årsaker og dertil egnet informasjon.

etter og håndtering av de dyptliggende årsakene, enten de er tekniske, organisatoriske, menneskelige og/eller knyttet til arbeidsmiljøet.

3. Bygging av et klima med tillit og utveksling

Den involvering som forventes av hver og én, krever et klima med tillit og utveksling. På den måten tas alt personell med på arbeidet med å fjerne farer så langt det er mulig, redusere risiko og bygge en reell felles, integrert kultur for helse og sikkerhet.

Motivasjon av den enkelte oppnås ved å oppfordre til forslag om forebygging, pedagogikk og nyttegjøring av vellykket arbeid.

I denne tankegangen er kartlegging av feil en kilde til fremgang. Feil skyldes vanligvis organisatoriske og menneskelige årsaker.

Konsernet forplikter seg for øvrig til å bistå alle ansatte som juridisk anklages for forhold ved helse og sikkerhet i tilknytning til vedkommendes yrkesaktivitet, i samråd med den ansatte det gjelder.

4. Forebygging satt i hierarkisk system

Denne forpliktelsen består av følgende:

- fjerne farene ved kilden
- redusere muligheten for uønskede hendelser gjennom forebyggende tiltak som sikter på å begrense eksponeringen overfor risiko til et nivå som står i henhold til optimeringsprinsippet ALARP - As Low As Reasonably Practicable
- iverksette ordninger for kollektiv beskyttelse (f.eks. integrert sikkerhet) for å redusere det potensielle alvorret som ligger i en uønsket hendelse
- bistå med personlig verneutstyr.

5. Sammenligning, erfaringsdeling og tilbakemelding

Intern og ekstern sammenligning (referansegrunnlag⁵) samt tilbakemeldinger gjør det mulig å påvise og dele god praksis og øke vår evne til å bli bedre innen forebygging. Dette innebærer analyse av ulykker, hendelser, problemområder innen industrien, farlige situasjoner og helserisiko. Andre kvantitative og kvalitative indikatorer som drøftes med "den utvidede helse- og sikkerhetskomiteen" kan også vurderes og brukes ved en HMS-revisjon.

6. Et minst like godt nivå for forebygging og beskyttelse blant våre tjenesteytere⁶ som for våre ansatte

Tjenesteleverandører og bidragsytere er med på å gi våre aktiviteter kvalitet og sørger for sikkerhet i våre metoder. I den forbindelse må vi sammen med dem skriftlig definere

5 GDF SUEZ forplikter seg til å ta med personellet representative instanser i analysen av farer, risikoer og ulykker, uansett hva slags nasjonal lovgivning som er gjeldende.

6 Samtidig som det anerkjennes at statistikker og revisjoner har begrensninger, må referansegrunnlaget utvikles med basis i indikatorer konsernet kan benytte i en revisjon, slik at enhetene kan gjennomføre en nyttig sammenligning med mål om en reell forbedring

og tilrettelegge for de helse- og sikkerhetsforholdene som er i tråd med våre krav og sørge for oppfølging.

For å begrense risikoen, skal det særlig sørges for å begrense antall nivåer av underleverandører.

7. Overholdelse av regelverk og interne regler

Samsvar med lokalt regelverk er en forpliktelse. I tillegg kommer konsernets regler til anvendelse i alle enheter, uansett beskaffenhet og omstendigheter. Reglene pålegger et minstenivå som kan gå lengre enn lokale krav.

Disse regelverkene, reglene eller instruksjonene må være kjent, forstått og overholdt av alle de som skal anvende dem.

Feil skal kunne straffes som feil dersom det etter en dybdeanalyse blir klart at feilene er gjort med hensikt og/eller gjentatte ganger.

8. Forberedelse til krisehåndtering

Hver eneste enhet, uansett størrelse, utvikler i samarbeid med ansatterepresentantene en intern nødplan som ivaretar kontinuerlig drift, såfremt de ansattes helse og sikkerhet ikke kompromitteres. Nødplanen må inneholde følgende:

- varslings- og evakueringsprosedyrer
- nødvendige ressurser for å dekke og håndtere alle tenkelige nødsituasjoner
- organisering av krisehåndtering, inkludert en plan for fortsatt aktivitet.

Nødplanenes evne til å ivareta driftsaspektet må regelmessig kontrolleres gjennom egnede øvelser. Tilbakemelding fra slike øvelser og reelle hendelser eller ulykker må nyttegjøres i den kontinuerlige forbedringsprosessen.

DEL 3: ARBEIDETS BYGGESTENER

Det forebyggende arbeidet støttes gjennom ledernes og hver enkelts involvering, gjennom den sosiale dialog og et system for ledelse og kommunikasjon. Arbeidet må bygge opp om en felles kultur i konsernet for helse og sikkerhet.

Artikkel 3.1: Ledernes involvering

Ledernes engasjement⁷ innen helse og sikkerhet innebærer særlig følgende:

- sørge for et sunt og sikkert arbeidsmiljø gjennom kartlegging av farer, vurdering og håndtering av risiko samt iaktakelse
- tilrettelegge for et robust, internt ansvarssystem som klarlegger og formaliserer den enkeltes roller og ansvarsområder ved å integrere den sosiale dialogen med de

⁷ Konsernets helse- og sikkerhetsregler nr. 1 og 2 definerer henholdsvis minstekrav som skal respekteres for hele konsernet når en vikar benyttes eller når aktiviteter settes ut til eksterne selskap.

- ansatte og deres fagforeninger (eller eventuelt med den instans eller organisasjon som er mest representativ i henhold til de ulike land)
- tildele arbeid ved å sørge for tilstrekkelig kompetanse og organisering av arbeidsbyrden
 - direkte ta operativt ansvar for sikkerheten med støtte fra sakkyndige
 - utarbeide instruksjoner og gjøre disse kjent, sørge for at de forstås og kontrollere at de anvendes med bruk av alle egnede midler⁸
 - gi opplæring og drive kompetanseutvikling:
 - fra hierarkiet til helse- og sikkerhetsledelsen
 - fra personellet, for risikovurdering og for anvendelse av de tilhørende instruksjonene
 - informere alt personell om deres rettigheter:
 - til å motta informasjon og opplæring om farer i arbeidet og måten arbeidet kan gjennomføres på i total sikkerhet
 - til å nekte å fullføre eller til å avbryte et farlig arbeid dersom det foreligger rimelig grunn til å tro at det aktuelle arbeidet medfører fare for helse eller sikkerhet
 - til fullt ut å spille en vesentlig rolle i det interne ansvarssystemet, særlig gjennom den særskilte instansen for helse og sikkerhet (eller eventuelt med den instans eller organisasjon som er mest representativ i henhold til de ulike land)
 - mobilisere de ansatte, individuelt og kollektivt, til en deltakende tilnærming for kontinuerlig forbedring og videreføring av ypperlig praksis
 - gå foran med et godt eksempel gjennom atferd, profesjonell holdning og konsekvens
 - vise engasjement gjennom regelmessig tilstedeværelse ute i feltet og blant personellet
 - avbryte eller stanse en aktivitet dersom den ikke kan utøves under nødvendige helse- og sikkerhetsforhold
 - integrere, veilede og støtte funksjonshemmede ansatte og de som gjenopptar arbeidet etter en ulykke eller sykdom.

Artikkel 3.2: Den enkeltes involvering

Helse og sikkerhet krever at alle deltar, uansett hvilken plass man har i selskapet⁹. Konkret betyr dette:

⁸ Konsernets helse- og sikkerhetsregel nr. 6 pålegger lederne en årlig evaluering av deres grad av involvering, resultater og deres avdelinger angående helse- og sikkerhetsfeltet.

⁹ Konsernets helse- og sikkerhetsregel nr. 5 definerer minstekrav som skal overholdes ved iverksetting av et system med arbeidstillatelse.

- bygge opp et robust, internt ansvarssystem som integrerer den sosiale dialogen med de ansatte og deres fagforeninger (eller eventuelt med den instans eller organisasjon som er mest representativ i henhold til de ulike land)
- respektere arbeidernes rett til å kjenne til farene på arbeidsplassen samt til å nekte eller å avbryte farlig arbeid
- forstå og anvende regler og instruksjoner
- aktivt delta på opplæring for å utvikle kunnskaper og kompetanse til risikovurdering og for anvendelse av tilhørende instruksjoner
- sørge for at farer knyttet til utøvelsen av hver aktivitet er klart kartlagt og at risikovurdering er gjennomført og ivarettatt før hvert arbeid tiltar. Ved alvorlig og umiddelbar fare, stanse arbeidet øyeblikkelig
- være en aktiv medspiller for egen og andres helse og sikkerhet
- bidra til at både farlige situasjoner og god praksis gjøres kjent
- ta initiativ og foreslå forbedringer.

Artikkel 3.3: Sosial dialog

Helse og sikkerhet er kollektive satsingsområder i en sosial sammenheng, som krever både vilje til dialog og samråd fra alle parter.

Konsernet skal etablere en "utvidet referansekomité for helse og sikkerhet" med maksimalt åtte (8) representanter fra ledelsen og åtte (8) fra arbeiderne, fortrinnsvis ansatte i GDF SUEZ' datterselskaper.

Ansatterepresentantene skal vanligvis komme fra følgende organisasjoner: IndustriALL (2), PSI (2), BWI (2) og 2 fra "GDF SUEZ' europeiske styringskomité for helse og sikkerhet". Gjennom felles avtale skal organisasjonene som utnevner de åtte ansatterepresentantene søke å oppnå representasjon fra alle GDF SUEZ' geografiske virksomhetsregioner, samt bestå av minst tre (3) kvinner.

Den "utvidede referansekomiteen for helse og sikkerhet" har til oppgave å kontrollere at denne avtalens forpliktelser og prinsipper overholdes. Den skal også foreslå forbedringstiltak.

Komiteen følger utviklingen i helse og sikkerhetsresultatene i henhold til juridiske bestemmelser og normer samt anbefalinger fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen, og kan oversende deres forslag til GDF SUEZ' helse- og sikkerhetsledelse.

To ganger i året skal medlemmene i den "utvidede referansekomiteen for helse og sikkerhet" informeres om viktige aktiviteter og hendelser.

En gang i året skal GDF SUEZ' helse- og sikkerhetsledelse fremlegge en oppsummering av helse- og sikkerhetsaktivitetene samt resultatene for den "utvidede referansekomiteen for helse og sikkerhet", særlig hva angår iverksetting av denne avtalens prinsipper og forpliktelser.

Helse- og sikkerhetsresultatene følges opp lokalt i alle enheter av HMS-komiteer (eller eventuelt de mest representative organisasjoner i henhold til ulike land) og ledelsens

representanter med bistand fra bedriftslege og sakkyndige innen helse og sikkerhet. Komiteene involveres ved kartlegging av farlige situasjoner, planleggingsarbeid og oppfølging av forebyggende tiltak.

Artikkel 3.4: Handlingsplan på middels lang sikt samt kommunikasjon

For å ta hensyn til GDF SUEZ' mangfold av virksomheter og anlegg, skal en handlingsplan på middels lang sikt (5-årsperioden 2015-2020) for helse og sikkerhet iverksettes ut ifra de store geografiske områdene og/eller virksomhetstype. Oppfølging skal gjennomføres hvert år i "den utvidede referansekomiteen for helse og sikkerhet".

I tilknytning til utviklingen av den sosiale dialog, skal arbeidet i "den utvidede referansekomiteen for helse og sikkerhet" samt de fastsatte målsetningene i handlingsplanen systematisk deles med representantene fra de internasjonale fagforbundene på det årlige møtet i "den utvidede referansekomiteen", hvor konsernledelsen er til stede. Informasjon skal sendes ut minst én måned før det årlige møtet i den utvidede referansekomiteen.

Etter utvekslingene skal GDF SUEZ' styringskomité for helse og sikkerhet sørge for at de helse- og sikkerhetsansvarlige i alle konsernets bransjer gjøres kjent med analysene, kommentarene og anbefalingene fra "den utvidede referansekomiteen for helse og sikkerhet" og "den utvidede referansekomiteen" om fattede vedtak.

Det er også essensielt at kommunikasjonen går både oppover og nedover. Kommunikasjonen må tilrettelegge for:

- ▲ kunnskap
 - helse- og sikkerhetspolicy
 - fastsatte målsetninger
 - resultater
- ▲ erfaringsdeling av tilbakemeldinger og god intern og ekstern praksis.

Kommunikasjonen må være åpen, konkret, positiv og deltakende for å forsterke helse- og sikkerhetskulturen. Den må tilrettelegge for at alle helse- og sikkerhetsspørsmål fra personellet blir besvart.

GDF SUEZ må også kommunisere om forebygging eller reduksjon av risiko overfor kundene, tjenesteyterne og i bredere forstand tredjeparter som berøres gjennom anleggene og virksomhetene. Kommunikasjonen må gå helt ut til alle kunder som er brukere av konsernets varer og tjenester og allmennheten som berøres.

DEL 4: SPESIFIKKE MÅLSETNINGER FOR FREMGANG

Gjennom denne internasjonale avtalen, forplikter GDF SUEZ seg mer nøyaktig innenfor følgende målsetninger for fremgang:

- ⤴ Fullstendig fjerning av dødsulykker med tilknytning til konsernets aktiviteter¹⁰.
- ⤴ Kontinuerlig reduksjon av antallet arbeidsulykker, samtidig som fokus bevares på statistikkens kvalitet og ved å unngå at den fører til negative konsekvenser (f.eks. færre ulykkesrapporter for å oppnå målsetningen).
- ⤴ Den kontinuerlige forbedringen av helsen på arbeidsplassen¹¹ ved å fjerne produkter med substituerbare giftstoffer, særlig CMR-stoffer (kreftfremkallende, mutagene og reproduksjonsskadelige stoffer).

Avtalens signatarer er for øvrig enige i den utfordringen som ligger i outsourcingsaktiviteter hva angår helse og sikkerhet, både for selskapenes personell og for tredjepartene.

Outsourcing benyttes særlig under konstruksjonsfasen ved industri- og infrastrukturprosjekter, og GDF SUEZ forplikter seg til at det utarbeides en helse- og sikkerhetsprosedyre for alle disse prosjektene¹², som er i stor utvikling internasjonalt. Prosedyren skal sørge for følgende:

- ⤴ en risikovurdering skal gjennomføres for prosjektet i alle faser: utvikling, planlegging, gjennomføring, avslutning og overdragelse
- ⤴ det lokale helse- og sikkerhetsregelverket skal kartlegges og overholdes
- ⤴ kontraktsbestemmelser med underleverandører skal inneholde helse- og sikkerhetsforpliktelser som skal overholdes
- ⤴ den endelige overdragelsen skal inneholde godkjennings- og kontrollkriterier angående helse og sikkerhet.

DEL 5: SLUTTBESTEMMELSER

"Den utvidede referansekomiteen for helse og sikkerhet" har ansvaret for oppfølging av avtalen, i henhold til vilkårene som fremgår av artikkel 3.3 og definisjonen av indikatorer og oppfølgingsmetodene for disse.

Denne avtalen skal oversettes til alle nødvendige språk. Det er imidlertid kun den engelske versjonen (originalversjonen) som anses som gyldig. Spørsmål knyttet til fortolkningen av denne avtalen vil kun avgjøres av "den utvidede referansekomiteen for helse og sikkerhet".

Avtalen skal tre i kraft 13. mai 2014 og er inngått for en ubegrenset tidsperiode. Avtalen kan revideres ved enighet mellom GDF SUEZ' ledelse og minst 2 av de undertegnende internasjonale fagforbundene.

¹⁰ Personellets representative organer og fagforeningene spiller en viktig rolle i forbedringen av helse og sikkerhet for alle berørte parter i selskapet.

¹¹ GDF SUEZ har utviklet 9 "livreddende regler" som står sentralt i et system hvor alle har en rolle å spille, og hvor det siktes på null dødsulykker og alvorlige ulykker.

¹² Konsernets helse- og sikkerhetsregel nr. 7 definerer minstekrav som alle konsernets enheter må respektere for å beskytte og bevare konsernets ansatte og våre tjenesteytere, på middels lang og lang sikt.



Begge partene kan si opp avtalen ved oppsigelsesvarsel til den andre, med en tidsfrist på 6 måneder. Ved opphør samtykker signatarene til å møtes under opphørsperioden (6 måneder) for å forsøke å komme frem til en ny og endret versjon av avtalen.

Denne avtalen er undertegnet i 5 eksemplarer. Hvert undertegnende internasjonale fagforbund skal ha ett originalt eksemplar.

Utarbeidet i Paris, 13. mai 2014

For GDF SUEZ SA og konsernets datterselskaper For BWI

Gérard Mestrallet

For IndustriALL

For PSI