



GLOBAL PREVENTIEPLAN 2025 - 2030





Beste collega's,

Met enthousiasme spreek ik u vandaag toe om onze voortdurende toewijding aan veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk binnen ons bedrijf te benadrukken.

Om dit engagement concreet vorm te geven en met de hulp van de diverse belanghebbenden, hebben we een Globaal Preventieplan 2025-2030 opgesteld met daarin preventiemaatregelen die steunen op de 3 assen van de strategie van ENGIE:

Nomind **at Risk**

Menselijk kapitaal: We willen investeren in onze medewerkers door initiatieven te stimuleren die hun professionele ontwikkeling en persoonlijke groei bevorderen. Dit omvat het aanbieden van ondersteunende diensten en activiteiten die gericht zijn op het versterken van de teamgeest en het vergroten van het samenhorigheidsgevoel. Hoewel een hogere werkdruk en tijdelijke stress soms het resultaat zijn van een dynamische en flexibele organisatie, kunnen we chronische stress of andere psychosociale risico's op de werkplek niet als onvermijdelijk beschouwen. Als bedrijf moeten we actief stappen ondernemen om dit te voorkomen. Onze medewerkers, ons menselijk kapitaal, vormen de ruggengraat van onze organisatie. Daarom stellen we hun veiligheid, gezondheid en welzijn voorop.

Nolife **at Risk**

Risicobeheer: We beseffen dat de aard van beroepsrisico's voortdurend verandert. Daarom kiezen we voor een bewuste en proactieve aanpak bij het identificeren, evalueren en beheren van risico's, ook diegene die voortvloeiën uit onze nieuwe activiteiten, technologieën en werkwijzen. We werken nauw samen met onze contractanten om ervoor te zorgen dat bij al onze activiteiten strikte normen op het gebied van veiligheid, welzijn en gezondheid worden nageleefd. Hun ervaring met specifieke risico's, gecombineerd met onze veiligheidscultuur, moet leiden tot de gewenste resultaten.

Gedeelde waakzaamheid is een fundamenteel principe dat diepgeworteld moet zijn in onze cultuur. Het draagt bij aan het gevoel van veiligheid op de werkvloer. Dit benadrukt zowel de persoonlijke verantwoordelijkheid om risico's te identificeren en te voorkomen, als de verantwoordelijkheid van het bedrijf om een optimale werkomgeving te garanderen. Dit geldt zowel op het vlak van veiligheid en gezondheid (No Life at Risk & No Asset at Risk) als op psychosociaal vlak (No Mind at Risk).

Kennis: We willen ons personeel informeren en hen de nodige tools en middelen geven om beroepsrisico's te begrijpen en te voorkomen. Dit doen we door uitgebreide opleidingen aan te bieden die zowel technische aspecten als goede praktijken op het gebied van veiligheid en gezondheid behandelen.

Noasset **at Risk**

Technische installaties: We waarborgen de kwaliteit en veiligheid van onze technische installaties en creëren een veilige en gezonde werkomgeving door strikte normen op het gebied van gezondheid en veiligheid te hanteren. Hierbij houden we rekening met de risico's die voortvloeiën uit snelle technologische ontwikkelingen. We zijn vastberaden om onze vooruitgang op deze essentiële gebieden continu te meten en te evalueren. Hiervoor maken we gebruik van indicatoren om onze prestaties te monitoren en verbeterpunten tijdig te identificeren. We rekenen op de mobiliserende kracht van het One Safety-programma van de ENGIE Groep om vooruitgang te blijven boeken op het gebied van veiligheid en gezondheid. Dit doen we door het uitwisselen en delen van synergieën en best practices. Met de verschillende actieplannen ben ik ervan overtuigd dat ENGIE Electrabel zijn engagement voor veiligheid, gezondheid en welzijn op de werkvloer zal waarmaken.

Bij voorbaat dank voor jullie inzet en bijdrage aan het succes van ons bedrijf.

Met vriendelijke groeten,

Cedric Osterrieth
CEO van Electrabel

Globaal Preventieplan 2025 - 2030

De ontwikkeling van dit Globaal Preventieplan 2025-2030 is het resultaat van een proces van dialoog en overleg met verschillende partijen, waaronder de directie, de Comit es voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), werknemersafgevaardigden, de kadervereniging en de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW).

De doelstellingen werden gedefinieerd op basis van de huidige ontwikkelingen binnen het bedrijf en het principe van continue verbetering. Ze zijn georganiseerd rond de 3 assen van de strategie van ENGIE en de 5 safety essentials:

Ik ken en pas de 9 levensreddende regels toe.

Ik leg het werk onmiddellijk stil als ik mijn opdracht gevaarlijk vind. Ik geef een waarschuwing en we hervatten het werk pas nadat de situatie weer veilig is.



01 MENSELIJK KAPITAAL

Onze activiteiten kunnen niet zonder de ervaring van onze medewerkers. Deze ervaring moet gewaardeerd, beheerd en onderhouden worden. Het investeren in menselijk kapitaal en het bevorderen van een gezonde en stimulerende werkomgeving zijn essentieel voor het succes van een bedrijf.

1. Cohesie, sociale steun en het samenhorigheidsgevoel bevorderen

Teamcohesie stimuleert samenwerking en probleemoplossing. Positieve relaties tussen collega's zijn essentieel voor het creëren van een gunstige werkomgeving en gedeelde waakzaamheid.

Het bedrijf moet dit aanmoedigen door middel van teaminitiatieven, een adequate werkorganisatie en activiteiten die sociale banden versterken, die het uitwisselen van ervaringen bevordert en waarbij je de collega's beter leert kennen. Transparante communicatie en steun bij verandering helpen dit samenhorigheidsgevoel te versterken. Het samenhorigheidsgevoel is cruciaal voor de motivatie en productiviteit van werknemers. Het gaat erom dat je je geïntegreerd voelt in je organisatie, zowel in je team als op niveau van de Groep, dat je een rol van betekenis speelt en de waarden van de organisatie deelt om zo zin te kunnen geven aan je werk.

2. Het beheer van Psychosociale risico's (PSR) concretiseren

Het beheer van psychosociale risico's omvat het voorkomen van stress, burn-out, geweld, morele of seksuele intimidatie en het bieden van de juiste ondersteuning. Dit beheer heeft tot doel de mentale gezondheid van de medewerkers te beschermen en een welwillende werkomgeving te bevorderen. Psychosociale risico's zijn op al onze sites en bij al onze activiteiten aanwezig.

De «No Mind at Risk»-as richt zich op de kennis van de 5 A's (1), maatregelen voor het omgaan met psychosociale risico's en de bijhorende verantwoordelijkheden. Een opleiding die is afgestemd op de verschillende functies is noodzakelijk. Het doel is dat ieder van ons deze risico's en de werking van veerkrachtmechanismen kan (her)kennen en in staat is om risico's te identificeren en te beheren die verband houden met stress, intimidatie, overmatige werkdruk, ...

Deze risico's moeten op dezelfde manier aangepakt worden als andere welzijnsdomeinen op het werk (2).

Dit houdt in:

- Risicoanalyse (van de 5 A's);
- Preventiehiërarchie;
- Preventief actieplan;
- Evaluatie van de genomen preventiemaatregelen;
- Aanpassing van die maatregelen, indien nodig.

Net als bij de andere domeinen houden we rekening met verschillende ontwikkelingen, zoals telewerken/ hybride werken, generatieveranderingen, ... Ook de invloed van klimaatverandering op de arbeidsomstandigheden wordt meegenomen.

Deconnectie is essentieel om cognitieve stress te voorkomen en een gezonde werk-privébalans te waarborgen. De praktische uitwerking moet op lokaal niveau gebeuren, zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023.

⁽¹⁾ De 5 arbeidselementen (Codex Art. I.1-4 7°): de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

⁽²⁾ 7 domeinen van welzijn op het werk (Codex Art. I.2-2.)



3. Ontwikkelen van initiatieven gericht op werkbaarheid en intergenerationele samenwerking

Het bedrijf moet deze elementen ondersteunen door passende opleidingen, vrijwillige mentoring en ontwikkelingsmogelijkheden aan te bieden. Een dergelijk kader houdt rekening met de verlenging van loopbanen, bevordert de voldoening op het werk, benadrukt de complementariteit van elke persoon binnen de organisatie en voorkomt bepaalde generatieconflicten. Daarom zal er bijzondere aandacht worden besteed aan de evolutie van de leeftijds piramide in de verschillende organisaties.

4. Het organiseren en begeleiden van managementbezoeken

De modaliteiten voor managementbezoeken moeten worden bepaald op basis van het hiërarchisch niveau (frequentie, begeleiding, voorafgaande aankondiging, ...). Dankzij deze bezoeken kan het management in contact blijven met de medewerkers, hun behoeften begrijpen en eventuele problemen aanpakken. Het doel is betrokkenheid te tonen en transparantie en vertrouwen te versterken. Er moeten concrete acties worden ondernomen om het engagement van managers te stimuleren en hen bewust te maken van veiligheid en gezondheid, en hen aan te moedigen te luisteren naar de zorgen van de medewerkers. In overleg met de Preventiedienst moeten zo aangepaste oplossingen en/of processen gevonden worden.

5. Ontwikkelen van ergonomische aspecten binnen de verschillende domeinen van welzijn op het werk

Ergonomie heeft als doel de werkomgeving aan te passen aan de mens, met aandacht voor zowel fysieke (musculoskeletale aandoeningen) als mentale, psychologische en sociale factoren. Dit is van toepassing op de verschillende domeinen die vallen onder de wetgeving inzake welzijn op het werk.

1. Risicoanalyses up-to-date houden

Proactieve en regelmatige risicobeoordelingen helpen om potentiële gevaren te identificeren en preventiemaatregelen te treffen. Hierdoor kunnen veiligheidsprocedures worden aangepast aan veranderende omstandigheden op de werkplek. Deze strategie is nauw verbonden met het rapporteren van significante gebeurtenissen en incidenten zoals bijna-ongevallen, anomalieën of storingen.

2. De opvolging van preventiemaatregelen structureren

Wanneer preventiemaatregelen worden ingevoerd als onderdeel van risicoanalyses of wettelijke vereisten, worden ze beoordeeld en waar nodig aangepast. Dit zorgt voor een continu verbeteringsproces.

3. Zorgen voor naleving van procedures (Beleids-, Groeps- en interne regels)

Procedures en governance-regels zijn essentieel voor het handhaven van de veiligheid en het welzijn van de werknemers. Het naleven van deze richtlijnen zorgt voor een consistent risicobeheer. Daarbij is het belangrijk dat de implementatie van de procedures haalbaar moet zijn binnen de beschikbare tijd en middelen.

4. De basis van veiligheidscultuur herhalen

De “5 safety essentials” moeten regelmatig herhaald worden, waarbij

de nadruk ligt op de voordelen voor de werknemer:

- Levensreddende regels,
- Stopprincipe,
- Gebeurtenissen en incidenten rapporteren,
- Gedeelde waakzaamheid,
- Laatste minuut risicobeoordeling

Binnen de ‘One safety’-filosofie gelden dezelfde eisen voor onze contractanten. Ook worden de principes toegepast die gericht zijn op het bevorderen van een rechtvaardige cultuur op het gebied van gezondheid en veiligheid.

- Daarnaast moeten managers herinnerd worden aan de “5 veiligheidsmanagementrituelen”:
- Veiligheidsmanagementbezoek
 - Levensreddende controle
 - Joint Safety Tours (met de managers van de contractanten)
 - Beoordelingen van veiligheidsprestaties
 - Safety Toolbox

5. Het ontwikkelen van het contractormanagement

Het ter beschikking stellen van de prekwalificaties en evaluaties van contractanten moet voorzien worden. De nadruk wordt gelegd op de HSE-investeringen van de contractanten. Gezamenlijke bezoeken van het lokale management met deze van de contractant, evenals het contractormanagement en regelmatige contacten tussen de HSE-teams en werfverantwoordelijken moeten worden georganiseerd. De technische en professionele vaardigheden van de contractanten moeten gegarandeerd worden. De naleving van het niveau van onderaanneming en eventuele regels voor vrijstellingen moeten gegarandeerd worden.

Het beheer van risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk is essentieel om een veilige en gezonde werkomgeving te waarborgen. Dit vereist een holistische aanpak. Hier vind je enkele elementen die als prioriteit worden beschouwd.

6. HSE-verantwoordelijkheden tijdens projecten identificeren

Tijdens de ontwerp- en implementatiefase van projecten moet rekening gehouden worden met veiligheids- en gezondheidsaspecten. Rollen en verantwoordelijkheden moeten duidelijk gedefinieerd en toegewezen worden.

7. Nieuwe risico's beoordelen

Nieuwe risico's kunnen ontstaan door onze eigen nieuwe activiteiten (waterstof, batterijen, enz.) of door die van onze contractanten. Deze risico's, die een analyse vereisen, ontstaan door verschillende factoren, zoals technologische ontwikkelingen, nieuwe activiteiten of externe factoren.

Daarnaast houden we rekening met de evolutie van mobiliteit, waarbij we onnodige verplaatsingen vermijden. Indien verplaatsingen noodzakelijk zijn, moeten deze onder optimale omstandigheden plaatsvinden.



1. Zorgen voor opleidingen over veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk

Deze opleidingen zijn essentieel om werknemers bewust te maken van de specifieke risico's in hun werkomgeving. Ze stellen hen in staat kennis te verwerven over preventiemaatregelen, noodprocedures en goede veiligheids- en gezondheidspraktijken. Ook leren ze de basisprincipes van de wetgeving en de richtlijnen van de Groep. Om hun doelstellingen te bereiken, moeten deze opleidingen goed afgestemd zijn op hun doelgroep.

2. Professionele opleidingen versterken

Deze opleidingen (en eventuele bijscholingen) zijn belangrijk om ervoor te zorgen dat werknemers de nodige vaardigheden ontwikkelen om een kritische houding aan te nemen en hun werk veilig uit te voeren. Ze richten zich op aspecten zoals vakkennis, specifieke installaties en operationele procedures.

3. Opleidingen organiseren en ontwikkelen in de vorm van coaching of mentoring

Dankzij deze aanpak kunnen nieuwe medewerkers leren van ervaren en gemotiveerde vrijwillige collega's. Het stimuleert de overdracht van kennis en expertise, terwijl het tegelijkertijd de veiligheid binnen het bedrijf versterkt. Deze opleidingen zijn cruciaal om het competentieniveau en de efficiëntie van de werknemers hoog te houden. Ze bieden de mogelijkheid om best practices te delen, kennis up-to-date te houden en

optimale prestaties te garanderen.

4. Synergieën onderhouden en ontwikkelen

Synergieën zijn essentieel voor het delen van realisaties, kennis of informatie die voor iedereen belangrijk zijn. Deze uitwisseling kan plaatsvinden via coördinatievergaderingen binnen Electrabel, binnen de «country» scope of via de DSSG (Directie Veiligheid en Gezondheid van de Groep).

Daarnaast is samenwerking binnen CUP (3) op het gebied van PBM-beheer, en het beheren van de catalogus “handgereedschap” van groot belang. Het zou ook een goed initiatief zijn om indienststellingsverslagen te delen.



⁽³⁾ Change and Uniform PPE (Personal Protective Equipment)

03 KENNIS

Kennis en het beheer ervan zijn essentieel voor ons bedrijf. Het reactievermogen, de probleemoplossing en de besluitvorming hangen af van deze factoren. Kennis is uiteraard afhankelijk van opleidingen in de breedste zin van het woord en omvat diverse aspecten zoals kennis van technische installaties, kennis van procedures (o.a. werkvergunning) en het begrijpen van hun noodzaak, maar ook de ontwikkeling van soft skills.



04 INSTALLATIES

De veiligheid van de werknemers begint bij de veiligheid van de installaties. Dit aspect wordt goed geïllustreerd door één van de drie assen van ENGIE: No Asset at Risk.

1. De veiligheid van installaties garanderen

Bij het ontwerpen of inrichten van installaties moet rekening gehouden worden met collectieve bescherming (inclusief detectiemiddelen), ergonomisch ontwerp (zowel fysieke als cognitieve aspecten), en de kwaliteit en conformiteit van de constructie. Vervolgens moeten een doeltreffend beheer van inspecties, onderhoud en de kennis van de installaties (en hun wijzigingen) door het personeel deze veiligheid garanderen.

In deze context is het werkvergunningsproces absoluut essentieel.

2. Zorgen voor gezonde werkomgevingen

Dit houdt in dat de luchtkwaliteit moet worden gegarandeerd en dat medewerkers zich bewust moeten zijn van de impact van activiteiten op de werkomgeving (zoals stof, dampen, temperatuur, vochtigheid, enz).

3. Het crisisbeheer versterken

Een crisisbeheerplan moet opgesteld worden, met daarin organisatorische maatregelen en de mogelijke betrokkenheid van bevoegde spelers om de meest uiteenlopende oorzaken aan te pakken (klimatologische omstandigheden, milieuvervuiling, cyberaanvallen, volksgezondheid, terrorisme, enz.). Dit omvat ook steun voor slachtoffers van ernstige gebeurtenissen.

Dit crisisbeheerplan moet opgesteld worden op basis van diepgaande reflectie, rekening houdend met oorspronkelijke en plausibele oorzaken. Er moeten regelmatig oefeningen georganiseerd worden om het personeel voor te bereiden op verschillende situaties. Regelmatige training (zoals EHBO) en duidelijke communicatie moeten georganiseerd worden zodat iedereen voorbereid is en zijn rol kent.





ONZE 9 ENGAGEMENTEN VOOR WELZIJN OP HET WERK



VOOR MIJZELF

“Ik zorg voor een goed evenwicht tussen mijn eigen werk en dat van anderen.”

“Ik ben toegewijd aan mijn carrière.”

“Ik toon belangstelling voor wat er in mijn organisatie gebeurt om zin te geven aan mijn werk.”

“Ik draag bij aan een klimaat van vertrouwen gebaseerd op empathie en wederzijds respect.”

“Ik ben aandachtig voor mezelf en anderen.”

VOOR ANDEREN

“Ik deel informatie en onderhoud een constructieve dialoog.”

“Ik erken het werk van mijn collega's en geef ze lof.”

“Ik ben respectvol en draag bij tot de verbetering van mijn werkomgeving.”

“Ik draag bij aan teamwork in al zijn vormen.”



**Nomind
at Risk**