

## Policy Statements

1. When we design, build, and modify infrastructure and when we purchase supplies or equipment, we will use a structured approach to identify the potentially harmful sources of energy. Once identified, we will use the risk mitigation principle of ALARA (As Low As Reasonably Achievable) and:
  - a) Seek first to eliminate the source of energy, and failing that to,
  - b) Place a barrier between the energy source and the individual, and failing that to,
  - c) Design an administrative control to prevent contact with the energy source.
2. Team Leaders and Team Members are to be trained to recognize the harmful sources of energy and how to utilize the associated controls, whether they are barriers or administrative controls.
3. The joy of work is to be able to contribute by making decisions as to how 'your' tasks are performed in the quest to achieve an outcome on a schedule. A work experience that encourages team members to willingly give the best they have and to promote positive safety and health judgments, will not unnecessarily limit decision-making discretion. To that effect:
  - a) The reason for a safety and health rule must be clarified such that it is easily appreciated as the appropriate means to protect against a particular source of energy.
  - b) Rules must be no more than a sentence long and must be easily memorized.
  - c) The reasons for each step in a procedure that is inserted for safety and health reasons must be as easily appreciated as the rules are.
  - d) To control the erosion of decision-making discretion, all rules and procedures are to be approved by the Managing Director before they are implemented.
4. It matters to us that everyone in our sphere of influence, goes home at the end of their shift without being negatively affected by a source of energy. To that effect:
  - a) Team Leaders, throughout the hierarchy, are accountable to take appropriate action to guide their Team Members to make positive safety and health judgments. There will be consequences for leaders who do not do this well.
  - b) Choosing to work safely is a condition of employment. None of us can be truly safe in the workplace if we, or others, do not use the controls that have been designed to prevent contact with harmful energy sources. Those that cannot be relied on to identify the energy sources, or to use the controls, will not be permitted to stay in the workplace and thereby put themselves or others at risk.
5. We will not attempt to 'buy' safety with tangible rewards. We will however, recognize positive safety performance with symbols of appreciation for the commitment to see that those in our sphere of influence go home safely at the end of their shift.



NOV 7 / 2014

Fred Stanford

President and Chief Executive Officer

## Declaraciones de la Política

1. Cuando diseñemos, construyamos, y modifiquemos infraestructura, y cuando compremos suministros o equipos, vamos a usar un enfoque sistemático para identificar las fuentes de energía potencialmente dañinas. Una vez identificadas, vamos a utilizar el principio de mitigación de riesgos ALARA (riesgo tan bajo como sea razonablemente posible) y:
  - a) Inicialmente buscar la manera de eliminar la fuente de energía, y si eso no es posible,
  - b) Colocar una barrera entre la fuente de energía y el individuo, y si eso no es posible,
  - c) Diseñar un control administrativo para prevenir el contacto con la fuente de energía.
2. Los Jefes de Equipo y los Miembros de Equipo deben ser entrenados para reconocer las fuentes de energía dañinas, y en cómo utilizar los controles necesarios, ya sean físicos o administrativos.
3. El gozo de trabajar parte de la capacidad de contribuir mediante la toma de decisiones en cuanto a cómo llevamos a cabo 'nuestras' tareas, con la finalidad de lograr resultados de acuerdo a un horario. Una experiencia laboral que anima a los miembros del equipo para dar de lo mejor de sí mismos y promueve decisiones positivas relacionadas a seguridad y salud, no limitará innecesariamente su discreción al tomar decisiones. A tal efecto:
  - a) La razón de una normativa de seguridad y salud debe ser muy clara para que sea fácil considerarla como la manera más adecuada de protección contra una determinada fuente de energía.
  - b) Las normas deben ser no más largas que una frase y fáciles de memorizar.
  - c) Las razones detrás de cada paso a seguir en un procedimiento creado por razones de seguridad y salud deben ser tan fácilmente aplicados como las reglas.
  - d) Para controlar en parte la discreción en la toma de decisiones, todas las reglas y procedimientos deben ser aprobados por el Director Gerente antes de su aplicación.
4. Es importante para nosotros que todos los miembros de nuestra esfera de influencia vuelvan a casa al final de su turno de trabajo sin haber sufrido los efectos negativos de una fuente de energía. Para ello:
  - a) Jefes de Equipo, en toda la jerarquía, son responsables de tomar las medidas adecuadas para guiar a los miembros de sus equipos a tomar decisiones positivas en seguridad y salud ocupacional. Habrá consecuencias para los líderes que no hagan esto bien.
  - b) La elección de trabajar seguro es una condición de empleo. Ninguno de nosotros puede estar realmente seguro en el lugar de trabajo si no utilizamos los controles que se han diseñado para evitar el contacto con las fuentes de energía dañinas. Aquellos en los que no se pueda confiar al identificar las fuentes de energía, o en usar los controles apropiados, no les estará permitido permanecer en el lugar de trabajo, poniendo a otros o ellos mismos en peligro.
5. No vamos a tratar de "comprar" seguridad con recompensas tangibles. Nosotros, sin embargo, reconoceremos comportamientos de seguridad positivos con los símbolos de agradecimiento al compromiso de ver a los que están en nuestra esfera de influencia volver a casa sanos y salvos al final de sus turnos.



Fred Stanford NOV 7 / 2014

Fred Stanford  
Presidente y CEO