



equinor

Equinor-boken

I **Equinor** er måten vi skaper resultatene på, like viktig som de resultatene vi skaper

Dette er Equinor-boken i et format med plass for egne notater.

Den nyeste versjonen av Equinor-boken kan du finne på www.equinorbook.com. Nettsiden inneholder også tilleggsinformasjon, videoer og linker.

Tittel: Equinor-boken
Versjon: 1.0
Gyldig fra: 16 mai 2018
Dokumentet erstatter: Statoil-boken versjon 4.0.

Gyldighetsområde: Equinor-konsernet, alle steder
Klassifisering: Åpen
Eier: Funksjonseier styringssystemet

Equinor-boken vil bli trykt i oppdaterte versjoner når dette anses som nødvendig.

Ansvarserklæring

Ingen av bestemmelsene i Equinor-boken skal fortolkes slik at de gir rettigheter til tredjeparter, og alle tredjepartsrettigheter angitt ved lov er, i den grad loven tillater det, utelukket.

Introduksjon

Brev fra konsernsjefen	6
Fortid, nåtid og framtid	8

Hvem vi er

Visjon	14
Verdier	16
Forpliktelser	18
Våre medarbeidere	22
Lederskap	26

Hvordan vi arbeider

Eierstyring og selskapsledelse	32
Organisasjonsprinsipper	34
Rammeverk for prestasjoner	38
Styringssystemet	42
Konsernets verktøykasse	46
Vedlegg og funksjonskrav	52

Kjære
kollega,

Equinor har en stolt historie, og vi er nå et stort internasjonalt energiselskap. Samtidig spiller hver enkelt av oss en viktig rolle for å skape selskapets fremtid. Evnene våre. Ideene våre. Måten vi samarbeider på. Alt dette er viktig for at selskapet skal lykkes og at vår visjon skal bli til virkelighet.

Vårt formål er å omgjøre naturressurser til energi for mennesker og bidra til framskritt for samfunnet. Vi jobber sammen for å få dette til. Og det er måten vi jobber på, våre verdier og vår kultur, som i første rekke gjør at vi skiller oss ut. Det er vi stolt av. Den arven skal vi ta vare på i Equinor.

Siden jeg begynte i 1980 har selskapet gjennomgått flere vellykkede endringer. Statoil har vært navnet på selskapet, og nå skal det samme skje som Equinor. Vi er et bedre selskap enn vi noensinne har vært. Men verden endrer seg. Skal vi forbli konkurransedyktige må vi utvikle oss videre. Og da blir vår felles innsats -- og evne - til å stadig finne bedre løsninger helt avgjørende.

Sikkerhet og sikring er en forutsetning for alt vi foretar oss. Slik er det nå, og slik må det alltid være. Å sørge for at ingen blir skadet i vår virksomhet er min prioritet nummer én. Det er mitt største ansvar. Men det er også ditt største ansvar. Hver eneste dag.

Vi er på vei mot en lavkarbon fremtid, og vi ser på det som en stor mulighet for selskapet. Energiomstillingen kommer til å skape nye industrieventyr og nye former for verdiskaping. Det passer oss godt. Fra starten på norsk sokkel har vi som selskap flyttet både teknologien og fantasiens grenser.

Det skal vi også gjøre i en ny energiframtid. Og det skal vi gjøre for Equinor.



Eldar Sætre,
Konsernsjef

Introduksjon

Fortid, nåtid og framtid

Vårt formål er å omgjøre naturressurser til energi for mennesker og framskritt for samfunnet.

I tiårene som har gått siden selskapet ble opprettet, har selskapets vekst overgått alles forventninger. Vi startet som Statoil, et norsk olje- og gasselskap. Nå er vi Equinor, et bredt energiselskap med aktiviteter over hele verden.

Equinor-boken oppsummerer viktige sider av vår identitet. Den samler kunnskap og læring som vi har bygget opp helt fra selskapets spede begynnelse. Boken er kjernen i vårt styringssystem. Den beskriver de viktigste kravene til hele selskapet, og definerer et felles rammeverk for måten vi skal jobbe på. Den setter standarder for vår atferd, våre leveranser og vårt lederskap. Den viser oss riktig retning slik at vi kan lykkes i framtiden.

Boken består av to hoveddeler:

"Hvem vi er" beskriver fundamentet for alt vi gjør. Visjonen vår viser oss veien videre. Våre verdier og forpliktelser rettleder oss i beslutninger. Og vår personal- og lederskapsfilosofi gjør det tydelig hva Equinor forventer av oss, og hva vi kan forvente av Equinor.

"Hvordan vi arbeider" viser hvordan vi fremmer prestasjoner og tilrettelegger for lønnsomme, sikre og bærekraftige resultater. Det gjenspeiler samarbeidskulturen vår og sikrer at vi styrer risiko og utfører oppgaver sikkert og nøyaktig, samtidig som vi hele tiden forbedrer oss.

Vi anvender "Hvem vi er" og "Hvordan vi arbeider" for å oppnå resultater i verdikjeden, fra nye forretningsmuligheter, til å utvikle og drive felt og anlegg, og til å markedsføre og selge produktene våre.

Equinor-boken gjelder for alle, uansett hvor i selskapet vi arbeider. Den skal inspirere oss til å utnytte våre ideer, talenter og energi til å yte vårt beste nå, og til å virkeliggjøre vår visjon for fremtiden.



Å forstå Equinor-boken

Equinor-boken knytter sammen "Hvem vi er" og "Hvordan vi arbeider" for å styrke virksomheten vår.

Hvem vi er

13

Visjon	14
Verdier	16
Forpliktelser	18
Våre medarbeidere	22
Lederskap	26

Hvem vi er

Visjon

Vi former energiframtiden

Vår visjon setter en klar retning og framhever hva vi ønsker å oppnå. Den samler oss og inspirerer oss.

Å være konkurransedyktig er vårt utgangspunkt, men vi har større ambisjoner. Vi skal være et forbilde for endring i olje- og gassindustrien. Vi skal vise lederskap og levere energi for en framtid med lave karbonutslipp. Vi skal være selskapet som andre ser til for modige og konkurransedyktige løsninger.

Visjonen vår bygger på tre pilarer:

Alltid konkurransedyktig

Selskapet vårt må være lønnsomt og konkurransedyktig til enhver tid. Dette er avgjørende for framtidig verdiskaping. Sikre og effektive operasjoner skal bidra til at vi håndterer de utfordringene vi står ovenfor i dag, og sette oss i stand til å gripe mulighetene som oppstår i morgen. Vi skal kontinuerlig forbedre vår virksomhet og tilrettelegge for lønnsom vekst.

Forandre olje- og gassindustrien

Vi skal skape varig endring i måten vår industri arbeider på. Vi skal finne innovative måter å forenkle og standardisere våre aktiviteter gjennom radikale endringer og samarbeid. Ved å utvikle teknologi for langsiktig verdiskaping skal vi finne nye løsninger og arbeide på en smartere, bedre og enklere måte.

Levere energi til lavutslippssamfunnet

Vi går mot en lavkarbonframtid. Det er derfor vår ambisjon er å være en ledende karboneffektiv produsent av olje og gass. Etterspørselen etter fornybar energi vil vokse og gi nye forretningsmuligheter. Å skape en ny energivirksomhet vil støtte vår langsiktige framtid som en ledende global energileverandør.

Sammen skaper vi vårt framtidige Equinor.

Hvem vi er

Verdier

Equinor på sitt beste

Våre verdier representerer Equinor på sitt beste. De rettleder våre valg, handlinger og hvordan vi samarbeider. Våre verdier uttrykker de idealer vi søker å leve opp til hver eneste dag.

Åpen

- Vi fremmer åpenhet
- Vi søker mangfold og nye perspektiver
- Vi tar opp etiske dilemmaer og handler med integritet

Samarbeid

- Vi jobber sammen som ett lag
- Vi deler kunnskap og hjelper hverandre å lykkes
- Vi engasjerer oss og bygger tillit og respekt hos våre partnere og i samfunnet

Modig

- Vi er nysgjerrige, innovative og kommersielle
- Vi søker kontinuerlig forbedring
- Vi er fremsynte, identifiserer muligheter og håndterer risiko

Omtenksum

- Vi tilstreber null skade på mennesker
- Vi respekterer hverandre og bidrar til et positivt arbeidsmiljø
- Vi fremmer bærekraft, etisk bevissthet og sosialt ansvar

Hvem vi er

Forpliktelser

Å sette verdiene ut i praksis

Vår evne til å skape verdier er avhengig av at vi følger høye etiske standarder i vår virksomhet, og skaper et forhold basert på tillit til våre medarbeidere, eiere, forretningspartnere og samfunnet for øvrig.

Vi vil følge gjeldende lover og regler, opptre på en etisk, bærekraftig og samfunnsansvarlig måte, utøve god eierstyring og selskapsledelse, samt respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter. Vi har en åpen dialog om etiske spørsmål, både internt og eksternt.

Åpen, ærlig og presis kommunikasjon er avgjørende for vår integritet og for at vi skal lykkes som selskap.

Våre forpliktelser er integrert i styringssystemet vårt, og vi har utviklet veiledning og verktøy for alle som arbeider for oss. Våre etiske retningslinjer beskriver våre forpliktelser i mer detalj, og klargjør forventninger og krav til den enkelte. Vi tolererer ikke brudd på gjeldende lover, styrende dokumentasjon, eller på våre etiske retningslinjer.

Respektere mennesker

Vi vil legge til rette for at våre anlegg og kontorsteder, både til havs og på land, er sikre. Equinors visjon for sikkerhet og sikring er null skader. Vi skal ha et arbeidsmiljø som er kjent for likeverd og mangfold, og som behandler alle med rettferdighet, respekt og verdighet. Vi aksepterer ikke noen form for diskriminering av kolleger eller andre som berøres av virksomheten vår.

Drive forretningsvirksomhet

Vi har null-toleranse for enhver form for korrupsjon, og arbeider aktivt for å sikre at korrupsjon ikke forekommer i Equinors forretningsvirksomhet. Vi er åpne i vår virksomhet og fremmer åpenhet i vår bransje.

Vi skal beskytte informasjonen som vi utarbeider og mottar i forretningsvirksomhet for å sikre nødvendig konfidensialitet og integritet.

Samhandle med forretningspartnere

Vi ønsker å jobbe med andre som deler vår holdning til etikk og etterlevelse, og vi håndterer risiko gjennom god kjennskap til våre leverandører, samarbeidspartnere og markeder. Vi tror på fordelene med konkurranse, og Equinor skal alltid konkurrere på en rettferdig og etisk forsvarlig måte.

Samarbeide med lokalsamfunn

Gjennom vår forretningsvirksomhet ønsker vi å skape varige verdier i de lokalsamfunnene hvor vi har tilstedeværelse.

Vårt bidrag til lokalsamfunnet kan omfatte ansettelse av lokale medarbeidere, sysselsetting i andre selskap, lokale anskaffelser av varer og tjenester, utvikling av lokal infrastruktur, kapasitetsbygging og støtte til sosiale prosjekter. Vi skal drive vår virksomhet på en måte som er forenlig med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og de ti prinsippene i FNs Global Compact.

Vårt mål er høy effektivitet i bruk av naturressurser og å hindre skade på miljøet. Vi arbeider aktivt for å minimere utslipp av klimagasser fra våre aktiviteter, og skal følge alle lover og regler knyttet til ytre miljø.

Hvem vi er

Våre medarbeidere

Vi er Equinor

Vår suksess avhenger av tusenvis av individer som jobber sammen. Hver og en av oss utgjør en forskjell når vi sammen jobber for å forme energiframtiden.

Medarbeiderne i Equinor gjør oss i stand til å møte utfordringer og levere på våre løfter. Deres kompetanse, og personlige engasjement, i tillegg til effektivt lederskap, er nødvendig for å nå målene våre.

Det unike forholdet mellom Equinor og den enkelte medarbeider er basert på klare forventninger, gjensidig respekt og tillit.

I vår verdibaserte prestasjonskultur har hver og en av oss ansvar for å bruke våre ferdigheter, vårt kommersielle instinkt og vårt personlige engasjement for å nå Equinors ambisjoner.

Det starter med sikkerhet. Hver og en av oss er personlig ansvarlig for sikkerhet og sikring, og det er opp til oss å vise denne forpliktelsen hver dag gjennom handlinger. Sikkerhet er integrert i alt vi gjør, og disse forventningene er gjeldende for oss alle:

Jeg er sikkerhet

- Jeg forstår og håndterer risiko
- Jeg tar vare på mine kollegaer
- Jeg er synlig og engasjert i sikkerheten til mitt lag
- Jeg stopper atferd og aktiviteter som ikke er sikker
- Jeg rapporterer åpent og lærer av alle hendelser
- Jeg bruker Etterlevelse og Lederskap systematisk
- Jeg forbedrer sikkerhet kontinuerlig
- Jeg søker aktivt etter svake signaler og tar aksjon

Innovasjon, både innenfor teknologi og i måten vi arbeider på, er nøkkelen til framtidig suksess. De beste ideene kommer fra dedikerte og inspirerte individer, og blir virkeliggjort gjennom samarbeid. Gjennom engasjement, kreativitet og samarbeid, bygger vi et bedre Equinor for fremtiden.

Equinor tiltrekker seg og utvikler medarbeidere som deler våre verdier, er i stand til å endre seg og lære samt ønsker å bidra til at selskapet vårt lykkes. Equinor er ansvarlig for å legge til rette for læring og utvikling, men hver og en av oss er ansvarlig for å videreutvikle våre egne ferdigheter og bygge kompetanse. Vi gjør dette i hovedsak gjennom vårt daglige arbeid og gjennom læringsaktiviteter. Stillinger blir lyst ut åpent på det interne stillingsmarkedet for å sikre at alle kan utforske nye muligheter, enten for å spesialisere seg videre innenfor et faglig ekspertiseområde, eller for å utvikle seg som leder ved å utvide kunnskap på tvers av funksjoner og disipliner.

Equinor anerkjenner og belønner prestasjoner basert på en evaluering av både hva vi leverer og hvordan vi leverer. Lønn og goder reflekterer Equinors globale konkurransedyktige markedsstrategi og lokale markedsforhold.

Equinor oppmuntrer til og fremmer mangfold og er forpliktet til å gi like muligheter.

Vi har tro på involvering av våre medarbeidere og deres relevante representanter i utviklingen av selskapet.

Hvem vi er

Lederskap

Vårt lederskap utgjør en forskjell

Ledere i Equinor er rollemodeller for våre verdier. Dette betyr å alltid sette våre ansattes sikkerhet fremst, forstå risiko og opptre med integritet og en høy etisk standard i alt de gjør.

Ledere tar fullt ansvar for sine resultater, og arbeider sammen som ett Equinor. De bidrar til å sikre at Equinor er beredt til å utnytte morgendagens muligheter.

Våre lederskapsprinsipper viser vei for alle ledere i Equinor:

Forme framtiden

Se etter forbedringer av drift og forretning, og gripe mulighetene.

Gi medarbeidere ansvar

Fastsette og kommunisere en tydelig retning, vise tillit til medarbeidere, og levere og engasjere på tvers av selskapet.

Levere resultater

Utgjøre en forskjell, og skape verdi for Equinor ved å vise sikkerhetslederskap og kommersielt instinkt.



Hvordan vi arbeider

31

Eierstyring og selskapsledelse	32
Organisasjonsprinsipper	34
Rammeverk for prestasjoner	38
Styringssystemet	42
Konsernets verktøykasse	46
Vedlegg og funksjonskrav	52

Hvordan vi arbeider

Eierstyring og selskapsledelse

God eierstyring og selskapsledelse bygger tillit

Hvordan et selskap ledes og styres har stor innvirkning på selskapets resultater. Grunnleggende dreier eierstyring og selskapsledelse seg om de juridiske og organisasjonsmessige ordningene som sikrer at vi driver virksomheten vår i aksjonærenes beste interesse. Men det er mer enn en teknisk øvelse.

God eierstyring og selskapsledelse sikrer at Equinor drives i tråd med våre verdier, til fordel for våre ansatte, interessenter og samfunnet som helhet. Det sikrer også at alle har en klar forståelse av fordelingen av roller, ansvar, rettigheter og resultatansvar.

Som et allmennaksjeselskap børsnotert i Oslo og i New York følger Equinor norske og relevante internasjonale standarder og krav til eierstyring og selskapsledelse. Vi sikrer også god eierstyring og selskapsledelse gjennom vår verdibaserte kultur, etiske krav og retningslinjer som fremmer integritet. Equinor behandler alle aksjonærer likt, og gir adgang til oppdatert, pålitelig og relevant informasjon om selskapets aktiviteter.

Equinor har et styre som er uavhengig av konsernets ledelse. Styret følger til enhver tid gode prinsipper for eierstyring og selskapsledelse. I samsvar med våre etiske retningslinjer er arbeidet til våre styrende organer basert på en klart definert fordeling av roller og ansvar mellom aksjonærene, styret og ledelsen i Equinor.

Styret har det overordnede ansvaret for forvaltningen av Equinor og for tilsynet med konsernets generelle drift og virksomhet. Konsernsjefen er ansvarlig for den daglige ledelsen og legger frem forslag til strategi, mål, tiltak og regnskap, så vel som viktige investeringer. Styret gir konsernsjefen myndighet til å handle i samsvar med styrets generelle instruksjoner og ved enkeltbeslutninger. Konsernsjefen delegerer myndighet til medlemmer av konsernledelsen. Videre delegering følger linjeorganisasjonen som beskrevet i våre organisasjonsprinsipper.

Equinors organisasjonsstruktur er også utformet for å fremme god eierstyring og selskapsledelse. Konserndirektøren for økonomi og finans (CFO) er konsernets controller og driver en internkontroll-funksjon med uavhengig, kritisk oppfølging av forretningsvirksomheten på alle nivåer på tvers av konsernet.

Hvordan vi arbeider

Organisasjonsprinsipper

Å legge til rette for et godt samarbeidsmiljø

Måten vi er organisert på gjenspeiler tre grunnleggende prinsipper som gir klare roller og ansvarsområder og legger til rette for godt samarbeid. Organisasjonsstrukturen gjør oss i stand til å oppnå resultater på den mest effektive måten, og sørger for optimal utnyttelse av fagkunnskaper, kompetanse og ressurser på tvers i selskapet.

Prinsipp 1

Vi oppnår resultater gjennom samarbeid mellom våre forretningsenheter, leveranseenheter og konsernfunksjoner, innenfor et konserndekkende rammeverk.

Equinor har tre typer organisasjonsenheter: forretningsenheter, leveranseenheter og konsernfunksjoner.

Forretningsenheter eier og har ansvar for spesifikke eiendeler. De er ansvarlig for sikker og effektiv utvikling og drift og de har økonomisk ansvar for verdiene de eier.

Leveranseenheter leverer tjenester, som for eksempel ekspertise, prosjekter og produkter, på tvers av selskapet.

Konsernfunksjoner ivaretar Equinors konserndekkende rammeverk og støtter konsernsjefen. De former og verner Equinor for å oppnå forretningsresultater og er pådrivere for forbedringer på tvers av organisasjonen.

Når vi etablerer et kontor utenfor Norge, utnevner vi en landssjef som sørger for koordinering av alle Equinor sine aktiviteter i landet.

Alle ansatte rapporterer til en linjeleder som er ansvarlig for oppfølging knyttet til deres egen utvikling og prestasjon.

Prinsipp 2

Oppgaveeieren kan delegere oppgaver nedover i egen linje eller kan tildele oppgaver til andre enheter.

En oppgaveeier er en person i en organisatorisk enhet som er ansvarlig for en definert oppgave. Eierskap til oppgaven kan endres over tid.

Oppgaveeieren kan delegere definerte ansvarsområder og økonomisk fullmakt nedover i linjen. Oppgaveeieren kan også tildele spesifikke oppgaver til andre enheter.

Prinsipp 3

Oppgaveeieren er ansvarlig for endelige beslutninger og skal opptre i samsvar med vårt styringssystem.

Én person vil alltid stå til ansvar for leveransen av en oppgave. Dette gjelder også i tilfeller der flere enheter eller eksterne ressurser bidrar til leveransen.

Dersom det oppstår uenigheter, bør disse løses på lavest mulig nivå i organisasjonen. Dersom det ikke er mulig å finne en løsning, kan uenighet løftes til et høyere nivå i linjen.

Hvordan vi arbeider

Rammeverk for prestasjoner

Legger til rette for gode og bærekraftige prestasjoner og resultater

Vi har en verdibasert prestasjonskultur i Equinor. Hvordan du leverer er like viktig som hva du leverer. Dette betyr at atferd og leveranser blir vektlagt likt.

Rammeverket for prestasjoner oversetter selskapets visjon, verdier og strategi til handlinger og resultater og skaper en klar kobling til team og individers bidrag. Ved å bruke rammeverket får vi alle innflytelse til å levere på vegne av selskapet. Det setter oss også i stand til å tilpasse oss uforutsigbare omgivelser i stadig endring.

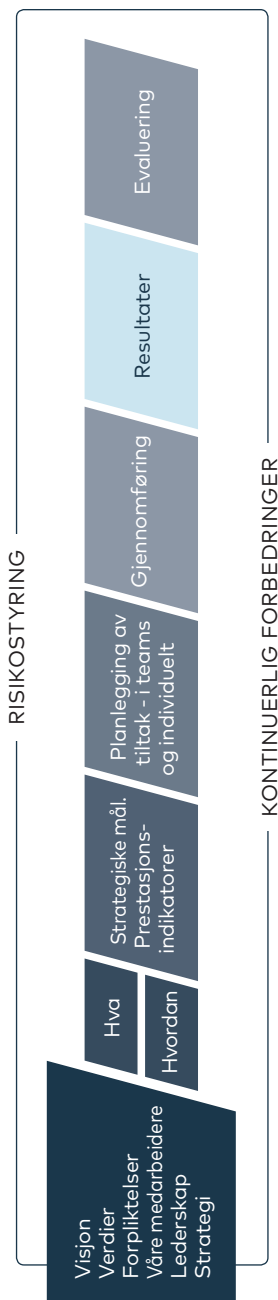
Alle våre aktiviteter innebærer risiko, og derfor er risikostyring en integrert del av rammeverket for prestasjoner. Vi identifiserer, evaluerer og håndterer risiko for å skape bærekraftig verdi og for å unngå ulykker, alltid med Equinors beste interesser i mente.

Når vi vet hva vi sikter mot, og forstår risikoene, etablerer vi klare aksjonsplaner for hvordan vi skal oppnå våre målsetninger. Ressursallokeringen er dynamisk, og vi oppdaterer våre prognoser når vi har ny informasjon. Oppfølgingen vår er framoverskuende og tiltaksorientert. Vi måler fremdrift og resultater på en helhetlig måte ved bruk av prestasjonsindikatorer (KPIer) når det er relevant, kombinert med bruk av sunn fornuft.

Oppdateringer gjøres når omgivelser og vilkår endrer seg. Vi tester rammeverket regelmessig gjennom verifikasjoner eller revisjoner for å sikre at det oppnår sin hensikt.

Der det er mulig vil prestasjonsinformasjon være åpent tilgjengelig slik at vi alle kan lære av hverandre og kontinuerlig forbedre oss. Dette hjelper oss med erfaringsoverføring fra hvor det leveres godt, slik at vi kan bygge på hverandres suksess.

I Ambisjon til Handling oversetter vi formål, visjon og strategi til strategiske målsetninger, risiko, prestasjonsindikatorer, og aksjoner som beskriver hva vi ønsker å levere. Gjennom medarbeiderprosessen setter vi mål for hvordan vi skal levere individuelt og som team, samt mål for vår egen utvikling. Slik kan vi oppnå best mulig prestasjoner.



Rammeverk for prestasjoner

Vårt rammeverk for prestasjoner kobler vår visjon til våre individuelle bidrag.

Hvordan vi arbeider

Styringsystemet

Bygger på tiår med erfaring

Vi har utviklet et styringssystem som bygger på vår samlede kunnskap og beste praksis gjennom mange år.

Styringssystemet inneholder informasjonen vi trenger for å veilede oss når vi utfører oppgaver. Det bidrar også til å oppnå sikre og effektive operasjoner, redusere risiko, og spare tid og kostnader.

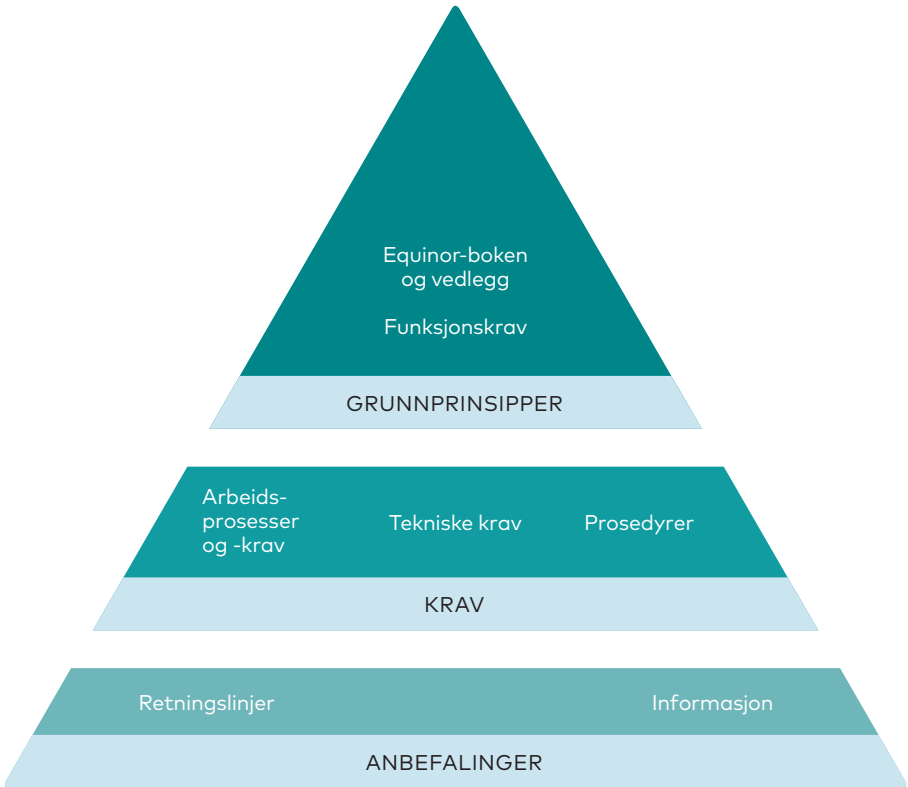
Når vi arbeider på en forutsigbar måte, kan vi lettere håndtere utfordringer, utnytte muligheter og utføre oppgaver på en systematisk måte. Etterlevelse av styringssystemet er derfor et krav for alle som arbeider for Equinor.

Styringssystemet består av tre nivåer: (1) grunnprinsipper (2) krav, og (3) anbefalinger. Grunnprinsippene gjelder uten unntak, uansett hvor i selskapet vi arbeider.

Krav gjelder for spesielle områder av Equinor, og er skreddersydd for relevante forretningsbehov. De ulike delene av vår virksomhet er ansvarlig for å etablere og implementere styrende dokumentasjon som er tilpasset den enkelte forretnings operasjoner og kontekst.

Anbefalinger er støttedokumentasjon som gir ytterligere informasjon som bidrar til at kravene etterleves på mest mulig effektiv måte.

Vi tester regelmessig hvor godt styringssystemet etterleves gjennom en bekreftelsesprosess som omfatter egnevalueringer, verifikasjoner og revisjoner.



Styringssystemets arkitektur

Vårt styringssystem består av tre nivåer: grunnprinsipper, krav og anbefalinger.

Hvordan vi arbeider

Konsernets verktøykasse

Å forsterke gode prestasjoner

Equinor har utviklet standardiserte verktøy som brukes for å utføre ulike oppgaver på en sikker, nøyaktig og effektiv måte. Dette sikrer konsistens og tilrettelegger for kontinuerlig forbedring.

Risikostyring

Risiko dreier seg om usikkerhet knyttet til hva som kan skje i framtiden. Resultatet kan bli bedre eller dårligere enn vi har planlagt, eller forutsett. Equinors rammeverk for risikostyring hjelper oss til å forstå risiko slik at vi kan ta bedre beslutninger på alle nivåer i selskapet.

Vi kommuniserer og dokumenterer relevante risikoforhold til våre beslutningstakere og interessenter.

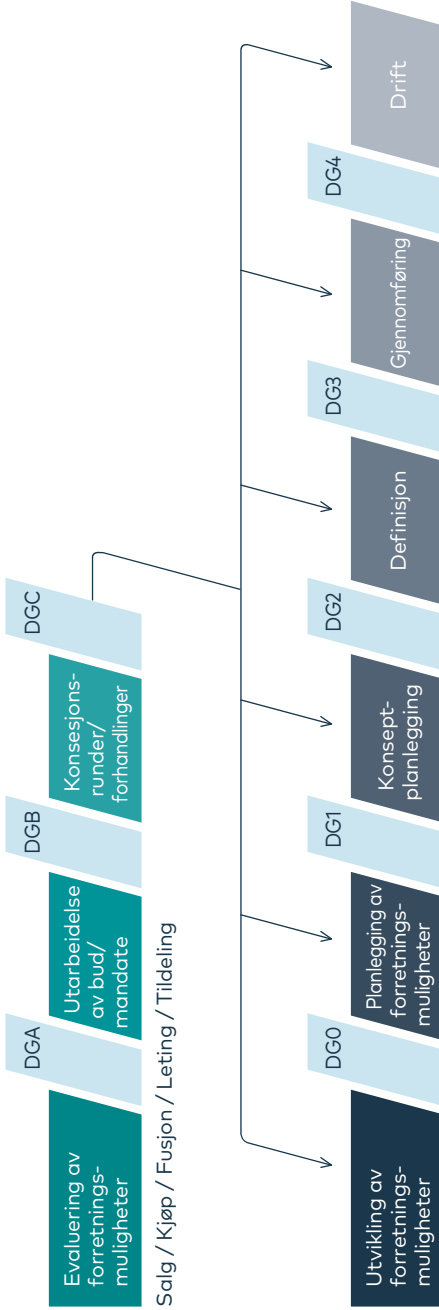
Risikostyring støtter opp under arbeidet vårt med å finne best mulig løsninger for selskapet. Vi beslutter hensiktsmessige tiltak for å styre risiko basert på en kost-nytte-vurdering. Vi arbeider for å holde risikonivået knyttet til sikkerhet og sikring så lavt som praktisk mulig.

Investeringsprosessen

Investeringsprosessen er en strukturert beslutningsprosess for å utvikle prosjekter, fra første vurdering av en ny forretningsmulighet til oppstart av lønnsom drift. Etterhvert som prosjektet modnes, går det gjennom ulike faser som er inndelt i beslutningspunkt (DG).

Ved hvert DG avgjøres det om prosjektet skal utvikles videre.

Prosjektgjennomgangen ved hvert DG sikrer at beslutningstakerne forstår forventningene til sluttresultatet, at risikoeksponeringen er realistisk, og at beslutninger blir tatt i henhold til kravene våre.



Investeringsprosessen

Investeringsprosessen er en strukturert måte å utvikle prosjekter på.

Etterlevelse og lederskap

Modellen for Etterlevelse og Lederskap er et verktøy for risikostyring som skal bidra til sikker og effektiv drift. Den vektlegger lederskap og samhandling som en forutsetning for å oppnå rett presisjon og kvalitet når vi planlegger, gjennomfører og evaluerer alle oppgaver.

Oppgaver skal løses ved å bruke en fem-steps metode for å nå ønsket resultat. Når det ønskede resultatet er nådd, er en viktig del av metoden å vurdere resultatet og ta ut læring. Dette fremmer vår kultur for kontinuerlig forbedring.

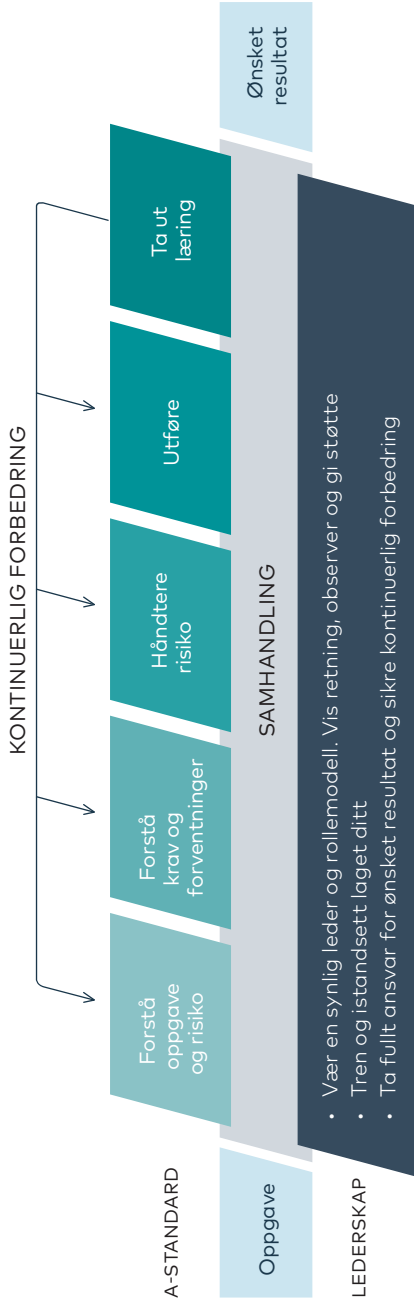
Lean

Lean er en måte å jobbe på. Vårt mål er å utvikle en kontinuerlig forbedringskultur med fokus på sikre, bærekraftige og lønnsomme operasjoner. Lean-tilnærmingen innebærer tre hovedelementer: å forstå interne og eksterne kunders behov og krav; å optimalisere verdien til våre produkter og tjenester samtidig som ikke-verdiskapende aktiviteter reduseres; og å engasjere hele organisasjonen i å identifisere og realisere forbedringsmuligheter. Når et forbedringsforslag er identifisert, brukes modellen for Etterlevelse og Lederskap for å forstå oppgaven, identifisere risiko og implementere rett første gang.

Equinor har utviklet sitt eget rammeverk for hvordan vi skal jobbe med Lean. Equinors Lean-modell definerer prinsippene vi fokuserer på og de metoder og verktøy vi bruker.

Endringsledelse

Endring skal styres på en systematisk og sporbar måte for å sikre at endringsmålene nås og risiko styres. Prosessen for endringsledelse definerer de overordnede rammene for måten vi håndterer endring på. Rammeverket inneholder en arbeidsprosess for endringsledelse som inngår i styringssystemet.



Etterlevelse og Lederskap

Etterlevelse og Lederskap er vårt standardiserte handlingsmønster fra oppgave til ønsket resultat.

Hvordan vi arbeider

Vedlegg og funksjonskrav

Et sterkt grunnlag å bygge på

Dette er en liste over våre grunnprinsipper i tillegg til Equinor-boken.

Dette er konserndekkende krav i Equinor, som sørger for at vi har en felles framgangsmåte for styring av risiko og kompleksitet på tvers av selskapet. Flere detaljer finnes i Equinors styringssystem.

Vedlegg

Vedleggene er en del av Equinor sine grunnprinsipper.

Vedlegg A - Organisasjon

Dette dokumentet beskriver ansvarsforhold i Equinor. Det beskriver roller og ansvarsområder for forretningsenheter, konsernfunksjoner og leveranseenheter.

Vedlegg B - Beslutningsmyndighet

Dette dokumentet beskriver hvordan vi delegerer beslutningsmyndighet fra konsernsjefen til andre medlemmer av konsernledelsen.

Vedlegg C - Styling i datterselskaper og partnerskap

Dette dokumentet forklarer hvordan vi styrer våre beslutninger og ansvarsområder når vi driver vår virksomhet gjennom datterselskaper og partnerskap.

Vedlegg D - Komiteer

Vi har komiteer som støtter konsernsjefen i utøvelsen av hans/hennes ledelse og bekreftelsesansvar. Dette dokumentet beskriver roller og ansvarsområder for hvert utvalg.

Vedlegg E - Investeringsprosessen

Investeringsprosessen er Equinors beslutningsprosess for investeringsprosjekter. Den gir oss mer detaljert informasjon om hver fase i prosessen, og kravene som skal tilfredsstilles for å nå hvert beslutningspunkt.

Vedlegg F - Etiske retningslinjer

Våre etiske retningslinjer inneholder våre forventninger, forpliktelser og krav til hver enkelt medarbeiders etiske atferd. Retningslinjene gjelder Equinors styremedlemmer, ansatte og innleid personell.

Vedlegg G - Retningslinjer for menneskerettigheter

Dette dokumentet beskriver Equinors retningslinjer for hvordan vi forholder oss til våre ansatte, våre forretningspartnere og samfunnet slik at vi respekterer andres menneskerettigheter.

Funksjonskrav

Equinors funksjonskrav er bestemmelser for selskapet innen hvert enkelt prosess- og funksjonsområde. De gjelder hele konsernet uten unntak.

Vi former energiframtiden