

**MONDIALE OVEREENKOMST INZAKE VEILIGHEID EN GEZONDHEID
VAN DE GROEP GDF SUEZ**

AANHEF

Een van de doelstellingen van de ondertekenaars van de mondiale overeenkomst van GDF SUEZ van 16 november 2010 inzake de fundamentele rechten, sociale dialoog en duurzame ontwikkeling bestond eruit om de sociale dialoog voort te zetten, meer bepaald om een mondiale overeenkomst af te sluiten over specifieke thema's zoals veiligheid en gezondheid.

De ondertekenaars van deze overeenkomst willen de fundamentele principes inzake veiligheid en gezondheid op het werk definiëren en implementeren in de vennootschappen van GDF SUEZ en, voor zover mogelijk, in de bevoorradingsketen en de invloedssfeer¹ van GDF SUEZ.

Eenieders veiligheid en gezondheid staan centraal in het menselijk en sociaal project van GDF SUEZ. De Groep heeft de ambitie dat iedereen, directielid, manager, werknemers, dienstverlener, bewust omgaat met zijn eigen veiligheid en gezondheid en met die van anderen.

Aan die fundamentele vereiste werd concreet voldaan op 23 februari 2010 met de ondertekening van een akkoord van de Europese Groep, dat de fundamentele principes van het beleid van GDF SUEZ op dat vlak vastlegt, aangevuld met een actieplan van de Groep voor de periode 2010-2015 met concrete acties die in die periode zullen worden gevoerd.

GDF SUEZ en de Wereldvakbondsorganisaties wensten die eerste engagementen te versterken en uit te breiden door aan deze overeenkomst een mondiale dimensie te geven.

¹ Zie de krachtlijnen van de OESO voor multinationals en de krachtlijnen voor ondernemingen en mensenrechten van de VN, als referentie voor het begrip 'invloedssfeer'. Zo kan de invloedssfeer van GDF SUEZ bij voorbeeld omvatten: de partnerschappen, de co-productieakkoorden, de leveranciers en/of verkopers en de aannemers en onderaannemers die met hen verbonden zijn.

DEEL 1: TOEPASSINGSSFEER

Deze overeenkomst over de fundamentele principes inzake veiligheid en gezondheid is juridisch wereldwijd van toepassing. Deze overeenkomst is een aanvulling van en steunt op (zonder het te vervangen) het akkoord van de Groep van 23 februari 2010 (en alle latere herzieningen) dat in Europa van toepassing blijft. Ze is van toepassing op alle sites en vestigingen van GDF SUEZ van de dochtervennootschappen die wereldwijd in de consolidatieperimeter van GDF SUEZ zijn opgenomen. Voor zover mogelijk is ze ook van toepassing op de sites en vestigingen binnen de invloedssfeer van GDF SUEZ, zonder geografische beperking.

DEEL 2: PRINCIPES

Het bevorderen en behouden van het hoogste niveau van lichamelijk, mentaal en sociaal welzijn van de werknemers, ongeacht hun beroep, en de preventie van onderbrekingen om gezondheidsredenen ² die te wijten zijn aan hun arbeidsomstandigheden,³ steunen op de naleving van acht (8) fundamentele principes:

1. In elk besluitvormingsproces rekening houden met de risico's

Voor men enige beslissing neemt (project, acquisitie, investering, uitbating, belangrijke organisatie, contract met een klant, ...) dient men de gevaren te identificeren en de risico's in te schatten, om ze te beheersen.

Rekening houden met de risico's moet ook een doorslaggevend criterium zijn, dat opgenomen is in alle procedures van de Groep en inzonderheid in aankoopprocedures.

De veiligheid en gezondheid van de mensen moet voorgaan op de continuïteit van de prestaties.

De beslissingen qua inschatting en beheersing van risico's moeten rekening houden met het advies van de personen die aan de risico's zijn blootgesteld. De gepaste resources moeten toegewezen worden om de gevaren te identificeren en de risico's te beheersen, om zo aan de engagementen inzake veiligheid en gezondheid te voldoen.

² Bij voorbeeld: ziekte en ongeval.

³ Deze definitie volgt de gemeenschappelijke definitie van gezondheid op het werk door *International Labour Organisation* en de *World Health Organisation*. Het begrip 'gevaar' verwijst naar de eigenschappen die inherent samenhangen met iets, terwijl het begrip 'risico' verwijst naar de mate van blootstelling aan een gevaar en aan de waarschijnlijkheid dat dit schade veroorzaakt.

2. Participatie bij de preventie van risicosituaties

De preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten⁴ begint bij de vaststelling dat het aantal ongevallen, incidenten (zeker degene die potentieel heel ernstig zijn), dysfuncties en gevaarlijke situaties met elkaar samenhangt.

Risicosituaties identificeren en preventieve en corrigerende acties uitvoeren, vereist een actieve en gezamenlijke participatie van directie, deskundigen inzake veiligheid en gezondheid, werknemers en hun vakbondsorganisaties (of bij ontstentenis, de in dat land meest representatieve instantie of organisatie)⁵ om te leiden tot de blijvende daling van het aantal risicosituaties of –gedragingen. De analyse van ongevallen, beroepsziekten, incidenten en gevaarlijke situaties, die de diverse betrokkenen met elkaar delen, moet leiden tot het zoeken naar en verhelpen aan de onderliggende technische, organisatorische, menselijke en/of arbeidsomgevingsgebonden oorzaken.

3. Een sfeer van vertrouwen en dialoog bevorderen

De betrokkenheid die van iedereen wordt verwacht, vereist dat er een sfeer van vertrouwen en dialoog bevorderd wordt, waarbij alle personeelsleden betrokken worden om gevaren zo veel mogelijk weg te werken, risico's te beperken en een echte gemeenschappelijke geïntegreerde cultuur op te bouwen rond veiligheid en gezondheid.

Ieders motivatie wordt versterkt door het aanmoedigen van voorstellen over preventie, opleiding en door het belonen van successen.

In die gedachtegang is het precies omschrijven van de fouten dé manier om vooruitgang te boeken. De meeste fouten zijn het gevolg van organisatorische en menselijke fouten.

Verder verbindt de Groep zich ertoe om elke werknemer bij te staan die juridisch zou aangesproken worden over veiligheids –en gezondheidsaspecten die met zijn beroepsactiviteit samenhangen, in overleg met de betrokken werknemer.

4. Hiërarchische opbouw van de preventie

Dat engagement omvat, in volgorde:

- De gevaren bij de bron elimineren,
- De waarschijnlijkheid dat het gevreesde feit zich voordoet, verminderen door preventiemaatregelen die erop gericht zijn de blootstelling aan de risico's te herleiden tot een niveau dat voldoet aan het ALARP-optimalisatieprincipe (As low As Reasonably Practicable),
- Collectieve beschermingsuitrustingen aanbieden (vb. geïntegreerde veiligheid) om de potentiële ernst van het gevreesde event te beperken,

⁴ Regel Veiligheid & Gezondheid Groep nr. 3 legt de minimale eisen vast om te zorgen voor een efficiënt management van ongevallen en incidenten die samenhangen met de activiteiten van de entiteiten van GDF SUEZ en is erop gericht om, door de onderliggende oorzaken te analyseren en door een aangepaste communicatie te voeren, te vermijden dat ze nogmaals voorkomen.

⁵ GDF SUEZ verbindt zich ertoe om de representatieve personeelsorganisaties te betrekken bij de analyse van de gevaren, risico's en ongevallen, ongeacht de toepasbare nationale wetgeving.

- De individuele beschermingsmiddelen dragen.

5. Onderlinge vergelijking, ervaring delen en feedback

Met interne en externe vergelijkingen (benchmark⁶) en het terugkoppelen van ervaring kunnen goede praktijken naar boven komen en gedeeld worden, en kunnen we beter preventief optreden. Die vergelijkingen houden ook rekening met de analyse van ongevallen, incidenten, industriële dysfuncties, gevaarlijke situaties en risico's voor de gezondheid. Ook andere kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren die met het "Uitgebreid referentiecomité voor veiligheid en gezondheid" besproken worden, kunnen in het oog gehouden worden en geauditeerd worden.

6. Preventie- en beschermingsniveau voor onze dienstverleners ⁷ moet ten minste gelijkwaardig zijn aan dat van onze werknemers

De dienstverleners en ander personen die optreden, dragen bij tot de kwaliteit van onze activiteiten en de veiligheid van onze procedures. In dat kader moeten we samen met hen veiligheids- en gezondheidsomstandigheden schriftelijk vastleggen en bevorderen die overeenkomen met onze vereisten, en ervoor zorgen dat die opgevolgd worden.

Om de risico's te beperken, zullen we er meer bepaald op letten om het aantal niveaus van onderaanneming te beperken.

7. Respect voor de reglementeringen en voor de interne regels

Gelijkvormigheid met de plaatselijke reglementeringen is een verplichting. Bovendien gelden de regels van de Groep voor alle entiteiten, ongeacht waar ze gevestigd zijn of onder welke omstandigheden de activiteiten plaatsvinden. Ze leggen een minimumniveau op dat verder kan gaan dat de plaatselijke vereisten.

Iedereen die deze reglementeringen, regels of richtlijnen dient toe te passen, moet ze kennen, begrijpen en naleven.

Inbreuken kunnen gesanctioneerd worden als 'fouten' indien na grondige analyse blijkt dat ze intentioneel en/of herhaaldelijk zijn gemaakt.

8. Voorbereiding op crisismanagement

Elke entiteit, hoe klein of groot ook, werkt samen met de personeelsvertegenwoordigers een intern crisisplan uit dat de continuïteit van de operaties verzekert, dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers niet in het gedrang brengt en dat de volgende elementen moet omvatten:

- De alarmprocedures en de evacuatieprocedures;
- De nodige middelen om alle te voorziene crisissituaties te dekken en te beheersen;

⁶ Ook al erkennen we de beperkingen van statistieken en audits, de benchmark moet uitgevoerd worden vanuit auditeerbare indicatoren van de Groep zodat de entiteiten zich effectief met elkaar kunnen vergelijken, met het oog op een daadwerkelijke verbetering.

⁷ Regels Veiligheid & Gezondheid Groep nr. 1 en 2 leggen respectievelijk de minimale vereisten vast die in de hele Groep moeten worden nageleefd wanneer een beroep wordt gedaan op uitzendarbeid of wanneer werken aan externe bedrijven worden toevertrouwd.

- De organisatie van het crisisbeheer, inclusief een plan voor de continuïteit van de activiteit.

Regelmatig moet met gepaste oefeningen gecontroleerd worden of de crisisplannen nog operationeel zijn. De feedback van deze oefeningen en van echte incidenten of ongevallen biedt input om de procedure gestaag te verbeteren.

DEEL 3: DE STEUNPUNTEN

Preventie steunt op de betrokkenheid van de managers en van iedereen, op de sociale dialoog en op een management- en communicatietool. Preventie moet een sterkere gemeenschappelijke cultuur inzake veiligheid en gezondheid van de groep bevorderen.

Artikel 3.1: Betrokkenheid van de managers

Het engagement van de managers⁸ inzake veiligheid en gezondheid omvat meer bepaald:

- Zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving door de gevaren te identificeren, de risico's te evalueren en te beheersen en door toezicht uit te oefenen;
- Een sterk intern verantwoordelijkheidssysteem bevorderen dat eenieders rol en verantwoordelijkheden toelicht en formeel vastlegt, en dat de sociale dialoog met de werknemers en hun vakbondsorganisaties (of bij ontstentenis: de in dat land meest representatieve instantie of organisatie) integreert,
- Het werk toewijzen en er daarbij op letten dat competenties en organisatie afgestemd zijn op de workload,
- Rechtstreeks de operationele verantwoordelijkheid voor de veiligheid op zich nemen, met de steun van deskundigen,
- De richtlijnen uitwerken, ze kenbaar maken, zorgen dat ze goed begrepen worden en met alle gepaste middelen controleren of iedereen ze toepast⁹,
- De volgende competenties vormen en verder ontwikkelen:
 - bij de hiërarchie: veiligheids- en gezondheidsmanagement,
 - bij het personeel: risico-evaluatie en toepassing van de bijhorende richtlijnen.
- Alle personeelsleden op de hoogte brengen over hun rechten:
 - om informatie en opleiding te krijgen over de gevaren van hun werk en de manier om dat in alle veiligheid uit te voeren;
 - om te weigeren een gevaarlijk werk uit te voeren of om het te onderbreken, indien er redelijke redenen zijn om aan te nemen dat het werk in kwestie de veiligheid of de gezondheid schaadt;

⁸ Regel Veiligheid & Gezondheid Groep nr. 6 verplicht om de managers op het niveau waarop ze actief zijn hun eigen resultaten en die van hun teams jaarlijks te evalueren wat veiligheid en gezondheid betreft.

⁹ Regel Veiligheid & Gezondheid Groep nr. 5 legt de minimale vereisten vast die nageleefd moeten worden bij de invoering van een systeem van arbeidsvergunning.

- om ten volle een betekenisvolle rol te spelen in het interne verantwoordelijkheidssysteem, meer bepaald via het orgaan voor veiligheid en gezondheid (of bij ontstentenis: de in dat land meest representatieve instantie of organisatie).
- De werknemers individueel en collectief mobiliseren in een participatieve beweging om voortdurend beter te doen en om de best practices te behouden,
- Door zijn houding, professionalisme en strikte aanpak het voorbeeld geven,
- Blijk geven van zijn engagement door regelmatig op het terrein en in de teams aanwezig te zijn,
- Een activiteit opschorten of stilleggen indien die niet in de vereiste veiligheids- en gezondheidsomstandigheden kan worden uitgevoerd,
- Gehandicapte werknemers en werknemers die hun activiteit na een ongeval of ziekte hervatten, integreren, begeleiden en ondersteunen.

Artikel 3.2: ieders betrokkenheid

Veiligheid en gezondheid vragen de medewerking van iedereen, ongeacht zijn positie binnen de onderneming¹⁰. Dat omvat concreet:

- Een sterk intern verantwoordelijkheidssysteem uitbouwen dat de sociale dialoog met de werknemers en hun vakbondsorganisaties (of bij ontstentenis: de in dat land meest representatieve instantie of organisatie) integreert,
- De rechten van de werknemers respecteren om de gevaren op de werkplaats te kennen en om gevaarlijk werk te weigeren of te onderbreken,
- De regels en richtlijnen begrijpen en toepassen,
- Actief meewerken aan de opleidingen, om de kennis en competenties te ontwikkelen om risico's in de schatten en de bijhorende richtlijnen toe te passen,
- Erop letten dat de gevaren die bij de uitoefening van elke activiteit horen goed geïdentificeerd worden en dat de risico's voor elke interventie ingeschat en beheerst worden. Bij een ernstig en dreigend gevaar, de activiteit meteen stopzetten,
- Actief letten op zijn eigen veiligheid en gezondheid, en die van de anderen,
- Zorgen dat de gevaarlijke situaties en de good practices goed bekend zijn,
- Initiatieven nemen en verbeteringen voorstellen.

Artikel 3.3: Sociale dialoog

Veiligheid en gezondheid zijn collectieve aspecten van sociale samenhang, die van alle partijen een bereidheid tot dialoog en overleg vereisen.

Op niveau van de Groep zal er een "Uitgebreid referentiecomité voor veiligheid en gezondheid" samengesteld worden met vertegenwoordigers van de directie, maximaal acht (8), en acht (8)

¹⁰ De instanties die het personeel vertegenwoordigen en de vakbondsorganisaties spelen een sleutelrol bij het verbeteren van de veiligheid en de gezondheid voor alle vragende partijen van de onderneming.

vertegenwoordigers van de werknemers, zo mogelijk werknemers van de dochtervennootschappen van GDF SUEZ.

De vertegenwoordigers van de werknemers zullen normaal uit de volgende organisaties komen: IndustriALL (2), PSI (2), BWI (2) en 2 uit de “Europese Stuurgroep veiligheid en gezondheid van GDF SUEZ”. In gemeenschappelijk akkoord zullen de organisaties die de acht werknemersvertegenwoordigers aanduiden, streven naar een vertegenwoordiging van alle geografische gebieden waar GDF SUEZ gevestigd is en naar de aanwezigheid van ten minste drie (3) vrouwen.

Het “Uitgebreid referentievereniging voor veiligheid en gezondheid” heeft als taak om na te kijken of de engagementen en de principes van dit akkoord nageleefd worden en om acties tot verbetering voor te stellen.

Het volgt de evolutie van de prestaties inzake veiligheid en gezondheid, met naleving van de wettelijke bepalingen en van de normen en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie, en het kan zijn suggesties aan de directie voor veiligheid en gezondheid van GDF SUEZ voorleggen.

Twee keer per jaar zullen de leden van het “Uitgebreid referentievereniging voor veiligheid en gezondheid” geïnformeerd worden over de activiteiten en over de belangrijke gebeurtenissen.

Een keer per jaar zal de directie voor veiligheid en gezondheid van GDF SUEZ een synthese van de activiteiten inzake veiligheid en gezondheid en de resultaten aan het “Uitgebreid referentievereniging voor veiligheid en gezondheid” voorstellen, inzonderheid over de implementering van de principes en engagementen van dit akkoord.

Lokaal volgen in elke entiteit de Comités die zich met veiligheid en gezondheid bezighouden (of bij ontstentenis: de in dat land meest representatieve organisaties) en de vertegenwoordigers van de directie, met de steun van arbeidsgeneesheren en deskundigen veiligheid en gezondheid, de resultaten qua veiligheid en gezondheid; die comités worden betrokken bij de identificatie van gevaarlijke situaties, de planning en de follow-up van preventiemaatregelen.

Artikel 3.4: Actieplan op middellange termijn en Communicatie

Om rekening te houden met de diversiteit van de activiteiten en van de vestigingen van GDF SUEZ zal een actieplan voor veiligheid en gezondheid op middellange termijn (op vijf jaar, 2015-2020) geïmplementeerd worden volgens de grote geografische zones en/of van het type activiteit. Het “Uitgebreid referentievereniging voor veiligheid en gezondheid” zal dit jaarlijks opvolgen.

In het kader van de ontwikkeling van het sociaal overleg zullen de werkzaamheden van het “Uitgebreid referentievereniging voor veiligheid en gezondheid” en de doelstellingen die in het actieplan zijn vastgelegd systematisch gedeeld worden met de vertegenwoordigers van de Wereldvakbondsfederaties tijdens de jaarlijkse bijeenkomst van het “Uitgebreid referentievereniging voor veiligheid en gezondheid”, in aanwezigheid van de Algemene Directie.

De informatie zal uiterlijk een maand voor de jaarlijkse bijeenkomst van het “Uitgebreid referentiec comité voor veiligheid en gezondheid” meegedeeld worden.

Na die uitwisselingen zal de directie voor veiligheid en gezondheid van GDF SUEZ aan de verantwoordelijken voor veiligheid en gezondheid van elke Branch van de Groep de analyses, opmerkingen en aanbevelingen van het “Uitgebreid referentiec comité voor veiligheid en gezondheid” en van het “Uitgebreid referentiec comité” bij de genomen beslissingen meedelen.

Bovendien is bottom-up- en top-down-communicatie essentieel. Die moet gericht zijn op:

- ⤴ kennis:
 - van het veiligheids- en gezondheidsbeleid,
 - van de vooropgestelde doelstellingen,
 - en van de resultaten.
- ⤴ het delen van feedback en van interne en externe good practices.

De communicatie moet transparant, concreet, positief en participatief zijn om een bedrijfscultuur te versterken die op veiligheid en gezondheid gericht is. De communicatie moet een antwoord kunnen bieden op elke vraag over veiligheid en gezondheid die het personeel stelt.

GDF SUEZ moet ook met haar klanten, haar dienstverleners en ruimer met derden op wie haar installaties en activiteiten een weerslag hebben, kunnen communiceren over preventie of de beperking van het risico. De communicatie moet zich uitstrekken tot alle klanten die gebruik maken van haar producten en diensten en alle betrokken entiteiten.

DEEL 4: SPECIFIEKE VORDERINGSDOELSTELLINGEN

Met deze mondiale overeenkomst verbindt GDF SUEZ zich meer bepaald tot de volgende vorderingsdoelstellingen:

- ⤴ het aantal dodelijke ongevallen die een oorzakelijk verband met de activiteiten van de Groep hebben, herleiden tot nul¹¹.
- ⤴ het aantal arbeidsongevallen voortdurend blijven terugdringen, waarbij men aandacht blijft hebben voor de kwaliteit van de statistieken en vermijdt dat die tot negatieve gevolgen leiden (vb. minder aangiftes doen om de doelstelling te bereiken).
- ⤴ De gezondheid op het werk voortdurend blijven verbeteren¹² door producten te vervangen die vervangbare giftige stoffen bevatten, meer bepaald CMR-stoffen (cancerogene, mutagene en reprotoxische stoffen).

Verder zijn de ondertekende partijen het eens over het belang van onderaanbestede activiteiten voor veiligheid en gezondheid, zowel voor de personeelsleden van die bedrijven als voor derden.

¹¹ GDF SUEZ heeft 9 “Reddende Regels” opgesteld die de kern vormen van een tool waarin ieder zijn rol moet opnemen en die erop gericht zijn om het aantal zware of dodelijke ongevallen te herleiden tot nul.

¹² Regel Veiligheid & Gezondheid Groep nr. 7 legt de minimale vereisten vast die alle entiteiten van de Groep moeten naleven om de gezondheid van de werknemers van onze Groep en van onze dienstverleners op middellange en lange termijn te beschermen en te vrijwaren.

Omdat er vooral in de bouwfase van industriële en infrastructuurprojecten veel onderaanneming is, verbindt GDF SUEZ zich ertoe voor elk van die projecten, die internationaal sterk ontwikkelen ¹³ om een procedure voor veiligheid en gezondheid op te stellen waarmee men kan verzekeren:

- ⤴ dat het risico van het project voor elke fase ervan geëvalueerd wordt: opstart, planning, uitvoering, afsluiting en overdracht,
- ⤴ dat de plaatselijke regelgeving inzake veiligheid en gezondheid geïdentificeerd en nageleefd wordt,
- ⤴ dat de contracten met onderaannemers na te leven verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid bevatten,
- ⤴ dat de uiteindelijke oplevering aanvaardings- en controlecriteria voor de aspecten van veiligheid en gezondheid omvat.

DEEL 5: SLOTBEPALINGEN

Het “Uitgebreid referentiecomité voor veiligheid en gezondheid” wordt belast met de follow-up van de Overeenkomst, volgens de bepalingen van artikel 3.3, en met het definiëren van de indicatoren en van de modaliteiten voor de follow-up ervan.

Deze overeenkomst zal in alle nodige talen vertaald worden. Enkel de originele (Engelstalige) versie zal echter als bindend beschouwd worden. Voor vragen over de interpretatie van deze overeenkomst is uitsluitend het “Uitgebreid referentiecomité voor veiligheid en gezondheid” bevoegd.

Deze overeenkomst gaat in op 13 mei 2014 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur. Deze overeenkomst kan herzien worden in akkoord met de Directie van GDF SUEZ en ten minste twee van de wereldvakbondsorganisaties die ze mee hebben ondertekend.

Deze overeenkomst kan door een van de partijen opgezegd worden met een opzeggingstermijn van zes maanden. De ondertekende partijen komen overeen dat ze, in geval van ontbinding, elkaar in de loop van die opzeggingsperiode (zes maanden) zullen ontmoeten om te proberen deze overeenkomst door een geamendeerde versie te vervangen.

Dit akkoord wordt ondertekend in 5 exemplaren. Elke Wereldvakbond zal er een origineel exemplaar van ontvangen.

¹³ Regel Veiligheid & Gezondheid Groep nr. 9 legt de minimale vereisten inzake veiligheid en gezondheid vast die alle entiteiten van de Groep moeten naleven bij de diverse projecten.



Parijs, 13 mei 2014

voor GDF SUEZ SA
en de dochtervennootschappen van de Groep,

Gérard MESTRALLET

voor BWI,

voor IndustriALL,

voor PSI,