



ŚWIATOWE POROZUMIENIE RAMOWE
W SPRAWIE ODPOWIEDZIALNOŚCI
SPOŁECZNEJ GRUPY EDF

Spis treści

	<ul style="list-style-type: none">• Preambuła• Zakres stosowania
Poszanowanie praw i uczciwość	<ul style="list-style-type: none">• 1- Szanować prawa człowieka przy wykonywaniu działalności Grupy EDF na całym świecie• 2- Promować Etykę Grupy i zapobiegać korupcji• 3- Przeciwdziałać wszelkim formom molestowania i przemocy w pracy• 4- Stosować zasady odpowiedzialności społecznej w stosunkach z dostawcami i podwykonawcami
Rozwój Kobiet i Mężczyzn	<ul style="list-style-type: none">• 5- Być wzorem do naśladowania w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy• 6- Wspierać i zapewnić równouprawnienie zawodowe kobiet i mężczyzn• 7- Zagwarantować równe traktowanie i zwalczać dyskryminację• 8- Umożliwić wszystkim pracownikom rozwijanie kompetencji i kariery zawodowej• 9- Zapewnić pracownikom zabezpieczenie społeczne i świadczenia socjalne• 10- Wspierać „Sprawiedliwą Transformację”
Dialog i uzgodnienia zbiorowe	<ul style="list-style-type: none">• 11- Przeprowadzić transformację Grupy EDF w sposób społecznie odpowiedzialny• 12- Stawiać na otwartość, słuchanie oraz dialog wewnętrzny i zewnętrzny z uwzględnieniem najbliższego otoczenia przedsiębiorstwa
Wspieranie mieszkańców i oddziaływanie na otoczenie lokalne	<ul style="list-style-type: none">• 13- Być zaangażowanym uczestnikiem lokalnego rozwoju ekonomicznego i społecznego
	<ul style="list-style-type: none">• Wdrażanie i monitorowanie Porozumienia

Preambuła

Sygnatariuszami niniejszego Porozumienia w sprawie odpowiedzialności społecznej Grupy EDF są:

Z jednej strony,

Grupa EDF, pierwszoplanowy operator energetyczny i największy na świecie producent energii elektrycznej obecny we wszystkich segmentach energetyki: wytwarzania, przesyłu, dystrybucji, obrotu hurtowego, sprzedaży detalicznej i usług energetycznych. Działalność Grupy w zakresie wytwarzania energii, w coraz większym stopniu wykorzystująca odnawialne źródła energii, opiera się na niskoemisyjnym miksie energetycznym, który w drodze dywersyfikacji rozwinął się wokół energetyki jądrowej.

Z drugiej strony,

Światowe federacje związkowe IndustriALL Global Union oraz PSI, reprezentujące ponad 70 milionów pracowników sektora wydobywczego, energetyki i przemysłu, oraz większość związków zawodowych obecnych w sektorach działalności Grupy,

jak również federacje związkowe działające w spółkach Grupy.

Sygnatariusze niniejszego Porozumienia są przekonani, iż jedynie połączenie efektywności ekonomicznej z postępowaniem społecznym nadaje przedsiębiorstwu zrównoważony charakter.

Sygnatariusze potwierdzają niniejszym znaczenie otwartego i konstruktywnego dialogu społecznego o zasięgu globalnym, jako narzędzia ciągłego umacniania praw pracowników i innych interesariuszy i rozpowszechniania dobrych praktyk we wszystkich sektorach działalności Grupy EDF.

Porozumienie wyznacza nowy etap zbiorowego zaangażowania w wymiarze socjalnym i społecznym, budowany w duchu zaufania i przejrzystości w oparciu o doświadczenia w dziedzinie odpowiedzialności społecznej zdobyte wspólnie w ciągu ostatnich 13 lat. Porozumienie wyraża najważniejsze zasady społeczne tworzące fundament działania dla wszystkich spółek Grupy, inspirowany jej wartościami szacunku, solidarności i odpowiedzialności.

Zawarte na cztery lata Porozumienie obejmuje od tej pory wszystkich pracowników Grupy EDF i będzie rozpowszechniane wśród jej dostawców i podwykonawców. Będzie ono obowiązywać także we wszystkich spółkach, które w przyszłości dołączą do Grupy.

Sygnatariusze potwierdzają swoje zobowiązania na rzecz poszanowania praw człowieka, uczciwości, rozwoju Kobiet i Mężczyzn i wspierania mieszkańców oraz obszarów prowadzenia działalności. Zobowiązania te są zgodne z celami zrównoważonego rozwoju zatwierdzonymi przez ONZ i przyjętymi przez Grupę EDF. Porozumienie uwzględnia istotne wydarzenia, jakie mają miejsce w otoczeniu Grupy (transformacja energetyczna, porozumienie paryskie z 12 grudnia 2015 roku) i w jej wewnętrznych strukturach, jak Projekt strategiczny CAP 2030 zmierzający do dekarbonizacji środowiska i kontrolowanego wykorzystywania energii.

Niniejsze nowe Porozumienie będące wynikiem negocjacji ogólnoświatowych, określa zasady, które mają stosować się we wszystkich regionach działania Grupy EDF.

Spółki Grupy EDF, silnie zróżnicowane pod względem profilu i miejsca prowadzenia działalności, są traktowane jako jedna całość dla potrzeb stosowania niniejszego wspólnego zbioru zobowiązań. Porozumienie ma pozwolić na wspieranie rozpowszechniania praktyk społecznie odpowiedzialnych.

Zakres stosowania

Niniejsze Porozumienie stosuje się we wszystkich spółkach kontrolowanych bezpośrednio lub pośrednio przez Grupę EDF¹.

We wskazanych spółkach, Porozumienie obowiązuje wobec wszystkich pracowników, bez względu na charakter ich umowy o pracę.

Grupa będzie promować Porozumienie i czuwać nad przestrzeganiem jego zasad przez swoich dostawców i podwykonawców.

Wszystkie nowe jednostki podlegające kontroli Grupy, powstałe w wyniku operacji fuzji, przejęć lub restrukturyzacji, zostają objęte zakresem stosowania niniejszego Porozumienia i muszą przestrzegać jego postanowień na zasadach przedstawionych powyżej.

Porozumienie przestaje stosować się wobec spółek, które nie spełniają już kryteriów określonych powyżej, z końcem danego roku obrotowego.

Grupa przedstawia systematycznie aktualizowane wykazy działalności prowadzonej na całym świecie.

Grupa zobowiązuje się do opracowywania swoich polityk w sposób spójny ze zobowiązaniami podjętymi w niniejszym Porozumieniu.

Spółki podlegające niniejszemu Porozumieniu są nazywane dalej „Spółkami Grupy”, „Grupą EDF” lub „Grupą”.

¹ Sprawowanie kontroli ocenia się przede wszystkim na podstawie kryterium posiadania przez EDF, w sposób bezpośredni lub pośredni, większości kapitału lub praw głosu w organach decyzyjnych spółek, których dotyczy ta ocena.

POSZANOWANIE PRAW I UCZCIWOŚĆ

1. Szanować prawa człowieka przy wykonywaniu działalności Grupy EDF na całym świecie

Grupa EDF traktuje poszanowanie praw człowieka jako niezbędny warunek prowadzenia wszystkich swoich działań i nie toleruje żadnych przejawów naruszania tych praw, ani przy wykonywaniu własnej działalności, ani wśród swoich dostawców, podwykonawców i partnerów.

Grupa EDF przyjmuje jako własne międzynarodowe zobowiązania w zakresie przestrzegania i obrony praw człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych: Powszechną Deklarację Praw Człowieka (z 1948 r.), Deklarację w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (z 1967 r.), jak również Deklarację Praw Dziecka (z 1959 r.), Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych (z 1966 r.) oraz Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (z 1966 r.):

Grupa zobowiązuje się do stosowania zasad określonych w podstawowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP):

- **Gwarantujących wolność związkową i prawo do rokowań zbiorowych:**
 - Konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r.
 - Konwencji nr 98 dotyczącej prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.
- **Znoszących pracę przymusową i obowiązkową:**
 - Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r.
 - Konwencji nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej z 1957 r.
- **Zakazujących pracy i wykorzystywania dzieci:**
 - Konwencji nr 138 dotyczącej minimalnego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.
 - Konwencji nr 182 w sprawie najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.
- **Zwalczających dyskryminację:**
 - Konwencji nr 100 dotyczącej równego wynagrodzenia z 1951 r.
 - Konwencji nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.
 - Konwencji nr 135 w sprawie przedstawicieli pracowników z 1971 r.

Zobowiązania podjęte przez Grupę dotyczą również krajów, które dotychczas nie ratyfikowały wymienionych Konwencji. Sygnatariusze Porozumienia będą promować Konwencje wobec organizacji zawodowych i właściwych władz miejscowych, wykorzystując przy tym doświadczenia z ich stosowania w spółkach Grupy EDF i w jej łańcuchu dostaw.

Grupa EDF opiera się także na Wytycznych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w sprawie przedsiębiorstw wielonarodowych, zaktualizowanych w 2011 r., na Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (z 2011 r.) oraz na trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej MOP zmienionej w 2017 r. Grupa potwierdza również zobowiązanie do przestrzegania Dziesięciu Zasad Paktu Światowego („Global Compact”) ONZ z lipca 2000 r. (z uwzględnieniem 10-tej Zasady przyjętej w 2004 r.). Wspólnie z pozostałymi sygnatariuszami, Grupa EDF zobowiązuje się do promowania tych regulacji wśród swoich dostawców i podwykonawców.

W razie kolizji między wymienionymi standardami a przepisami kraju prowadzenia działalności, Grupa będzie stosować zasady zapewniające najwyższy poziom ochrony praw człowieka.

Ponadto, francuska ustawa z dnia 27 marca 2017 roku w sprawie obowiązku zachowania czujności przez spółki dominujące i przedsiębiorstwa-zleceniodawców wprowadza obowiązek opracowania i opublikowania planu zachowania czujności. Plan ma pozwolić na zidentyfikowanie zagrożeń i

zapobieganie poważnym naruszeniom praw człowieka i podstawowych wolności, zdrowia i bezpieczeństwa osób oraz środowiska. W Grupie EDF, wymienione zagrożenia będą oceniane w odniesieniu do działalności spółki dominującej, działalności spółek pozostających pod bezpośrednią lub pośrednią kontrolą tej spółki oraz działalności podwykonawców i dostawców, z którymi utrzymuje się stałe stosunki handlowe. Plan zachowania czujności zostanie opracowany i wdrożony w porozumieniu z interesariuszami przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem organizacji reprezentujących pracowników. Grupa wdroży plan we wszystkich spółkach zależnych podlegających jej kontroli. Grupa stworzy również mechanizm ostrzegania pozwalający na zgłaszanie nieprawidłowości, z którego będą mogli korzystać wszyscy interesariusze.

Grupa EDF priorytetowo traktuje stabilne zatrudnienie i promuje godną Pracę, rozumianą w sensie definicji MOP jako wydajna i należycie wynagradzana praca:

- zapewniająca bezpieczne warunki w miejscu wykonywania pracy,
- gwarantująca pracownikom odpowiednie zabezpieczenie społeczne oraz
- swobodę wyrażania ich postulatów, organizowania się i uczestniczenia w decyzjach, które wpływają na ich życie.

2- Promować Etykę Grupy i zapobiegać korupcji

Grupa EDF i jej pracownicy zobowiązują się do przestrzegania w każdych okolicznościach przepisów prawa obowiązujących we wszystkich krajach, w których Grupa prowadzi działalność.

Sygnatariusze zobowiązują się do promowania walki ze wszystkimi przejawami korupcji. W tym celu, Grupa EDF zastosuje wszystkie niezbędne środki i będzie czuwać nad przeszkoleniem swoich pracowników w zakresie tej problematyki. Jak podkreślają instancje międzynarodowe zwalczające korupcję, żaden pracownik nie ma prawa obiecywać, przekazywać, oferować ani domagać się lub przyjmować korzyści, które można byłoby uznać za wynagrodzenie z tytułu podjęcia lub powstrzymania się od jakiegoś działania. W związku z powyższym, pracownicy EDF mają obowiązek unikać sytuacji, w których ich zachowanie mogłoby naruszyć powyższą zasadę.

Pragnąc współpracować jedynie z partnerami szanującymi zasady uczciwości i wartości EDF, Grupa poddaje kontroli uczciwości wszystkich partnerów i wszystkie podmioty, z którymi łączą ją stosunki biznesowe.

Sygnatariusze zobowiązują się do zapewnienia ochrony sygnalistom i każdej osobie lub osobom, przeciwko którym skierowane jest podejrzenie, a także do ochrony treści otrzymanych informacji. Przyjęty mechanizm musi zagwarantować poufność i ochronę przed działaniami odwetowymi i dyskryminującymi wszystkim sygnalistom, którzy w sposób bezinteresowny i w dobrej wierze zgłoszą znane im osobiście fakty, podlegające zgłoszeniu w ramach zawodowych systemów ostrzegania przewidzianych przez prawo.

Grupa EDF będzie uwrażliwiać i szkolić swoich pracowników w zakresie znajomości tych zagadnień oraz regulujących je polityk i procedur za pośrednictwem ukierunkowanych działań informacyjnych i/lub programów, w porozumieniu z przedstawicielami związków zawodowych.

Grupa EDF stosuje zasadę przejrzystości podatkowej. Zgodnie ze swoją polityką podatkową i w ramach zobowiązań na rzecz Etyki Grupy, Grupa EDF konsoliduje swoje zyski we miejscu ich faktycznego powstawania. Grupa publikuje ponadto przejrzyste sprawozdania podatkowe dla poszczególnych krajów, stosując się w ten sposób do zasad ramowych OECD.

3- Przeciwdziałać wszelkim formom molestowania i przemocy w pracy

W imię godności osoby ludzkiej, sygnatariusze nie tolerują żadnych przejawów molestowania czy przemocy w miejscu pracy rozumianym jako każde miejsce, w którym pracownicy mają wykonywać swoją pracę, lub poza tym miejscem, jeżeli molestowanie lub przemoc mają związek ze stosunkami zawodowymi nawiązanymi w miejscu pracy.

Grupa EDF zobowiązuje się chronić swoich pracowników przed wszelkimi przejawami przemocy, wykorzystywania i molestowania w pracy.

Konkretnie, każda spółka Grupy podejmuje niezbędne działania w celu zapobiegania i zwalczania molestowania, jak również przemocy fizycznej i psychicznej, ze szczególną uwagą traktując przy tym przemoc na tle płci. Spółki czuwają nad uwrażliwieniem i przeszkoleniem pracowników w zakresie molestowania, a także przeciwdziałania temu zagrożeniu. We współpracy z przedstawicielami pracowników, Grupa zobowiązuje się do opracowania i wdrożenia w każdej spółce programu działań zapobiegawczych i naprawczych, by unikać molestowania i przemocy w pracy i reagować na sytuacje potencjalnie niebezpieczne, zgodnie z korporacyjną polityką zerowej tolerancji, a także wytycznymi i dobrymi praktykami MOP. Pracownicy Grupy są odpowiednio uwrażliwiani i szkoleni w zakresie znajomości tych zagadnień oraz dotyczących ich polityk i procedur.

Wszyscy pracownicy muszą być traktowani z szacunkiem. Stosunki zawodowe oparte na szacunku wobec innych, na duchu zespołowym i wzajemnej współpracy, przyczyniają się do powstania konstruktywnego środowiska pracy.

4- Stosować zasady odpowiedzialności społecznej w stosunkach z dostawcami i podwykonawcami

Grupa EDF zobowiązuje się rozpowszechnić i promować niniejsze Porozumienie wśród swoich dostawców i podwykonawców.

Wymagania ze strony Grupy dotyczą głównie:

- przestrzegania przepisów prawa kraju wykonywania umowy
- stosowania międzynarodowych standardów pracy
- przestrzegania zasad zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, z uwzględnieniem obowiązujących standardów międzynarodowych
- poszanowania środowiska
- przestrzegania Polityki Etyki i Zgodności Grupy EDF.

Spółki Grupy wdrażają odpowiednie procedury selekcji i oceny dostawców i podwykonawców, w sposób umożliwiający spełnienie powyższych wymagań.

Wymagania te uzupełniają Kartę Zrównoważonego Rozwoju przyjętą w 2006 r. i zaktualizowaną w 2014 r. przez EDF i jego dostawców.

Spółki Grupy są zobowiązane do promowania tych zasad wobec oferentów uczestniczących w organizowanych przez nie postępowaniach przetargowych.

W krajach i regionach prowadzenia działalności, Grupa EDF zwraca szczególną uwagę na umacnianie współpracy i zwiększanie obrotów realizowanych z małymi i średnimi przedsiębiorstwami (MŚP) o zasięgu lokalnym; z tego tytułu, Grupa identyfikuje i uwzględnia przy formułowaniu potrzeb wyzwania związane z rozwojem terytorialnym, przy pełnym poszanowaniu przepisów miejscowych.

W pewnych sytuacjach, Grupa może korzystać z podwykonawców zatrudniających pracowników w oparciu o umowy o pracę kraju innego, niż kraj wykonywania pracy. W takich przypadkach, Grupa zwraca szczególną uwagę na przestrzeganie praw człowieka, warunków pracy i zamieszkania oraz zdrowia i bezpieczeństwa tych pracowników.

Sygnatariusze stoją na stanowisku, że zdrowie i bezpieczeństwo pracowników podwykonawców jest równie ważne jak zdrowie i bezpieczeństwo pracowników Grupy. Zagadnienia te zostały uregulowane w artykule 5.

Grupa EDF sprawdza, czy jej wymagania są faktycznie przestrzegane przez dostawców i podwykonawców. W tym celu, Grupa wdraża plan zachowania czujności przedstawiający mapę zagrożeń zidentyfikowanych u dostawców i podwykonawców, ocenę tych zagrożeń oraz zastosowane środki zapobiegawcze (patrz artykuł 1 niniejszego Porozumienia).

Każde naruszenie postanowień niniejszego Porozumienia, przepisów prawa, zasad dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa pracowników i stosunków z klientami, obowiązujących przepisów ochrony środowiska, powtarzające się lub nieusunięte pomimo wezwania do jego usunięcia, może skutkować rezygnacją z dalszej współpracy z danym dostawcą lub podwykonawcą, z poszanowaniem istniejących zobowiązań umownych.

Grupa EDF będzie rozpatrywać zgłoszenia dotyczące dostawców, w postępowaniu których wszystkie federacje związkowe działające w Grupie dopatrzyły się znamion łamania powyższych zobowiązań, a następnie informować federacje o wynikach postępowania i podjętych działaniach.

ROZWÓJ Kobiet I MĘŻCZYŹN

5- Być wzorem do naśladowania w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy

Grupa EDF traktuje zdrowie i bezpieczeństwo w pracy jako jeden z priorytetów i kontynuuje wysiłki, by wyznaczać wysokie, godne naśladowania standardy tej dziedzinie. Wszyscy pracownicy muszą być w stanie wykonywać pracę w najlepszych jak to możliwe warunkach, zgodnie z jedynym akceptowalnym celem „zero wypadków”, przy odpowiedniej ochronie zdrowia i bezpieczeństwa wszystkich.

Powinnością i obowiązkiem Grupy EDF jest stworzenie bezpiecznego środowiska pracy wszystkim pracownikom i podwykonawcom.

W świetle powyższego celu, priorytetem Grupy jest wyeliminowanie wypadków śmiertelnych. Sygnatariusze uznają, iż ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników wymaga skutecznych systemów zapobiegania, opartych na przestrzeganiu trzech podstawowych praw w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy:

- prawa do bycia informowanym o zagrożeniach związanych z pracą oraz do uzyskania w drodze odpowiedniego przygotowania zawodowego wiedzy i umiejętności pozwalających na wykonywanie pracy w sposób w pełni bezpieczny;
- prawa do odmowy wykonania lub do przerywania pracy w razie poważnego i nieuchronnego zagrożenia;
- prawa do aktywnego udziału w opracowywaniu i realizacji programów w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, w tym w ramach komisji BHP tworzonych we wszystkich miejscach pracy w Grupie.

Strony postanawiają współpracować ze sobą w celu planowania, wdrażania i promowania wspólnych inicjatyw w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa, takich jak rozpoznawanie i popularyzowanie dobrych praktyk oraz wspieranie innowacyjnych przedsięwzięć w całej Grupie EDF. Przedmiotem wspólnego zainteresowania są też inicjatywy dotyczące jakości życia w pracy, a także organizowania i urządzania stanowisk i środowiska pracy. Wymienione działania są prowadzone przez Komisje BHP.

Grupa EDF działa zgodnie ze dokumentem odniesienia na temat zdrowia i bezpieczeństwa w pracy obowiązującym w spółkach grupy, przestrzegając równocześnie przepisów krajów prowadzenia działalności. Dokument odniesienia opracowano zgodnie ze standardami MOP, z ogólnymi zasadami zapobiegania określonymi w europejskiej dyrektywie ramowej w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa z 1989 r. oraz w oparciu o najlepsze praktyki zarządcze dużych grup przemysłowych.

W trosce o stałe postępy, wyniki w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa są oceniane w oparciu o odpowiednie wskaźniki i podawane do wiadomości wszystkich pracowników.

Grupa prowadzi działania na rzecz zapobiegania zagrożeniom zawodowym, które mogłyby naruszać zdrowie fizyczne lub psychiczne pracowników; jak również działania ukierunkowane na ochronę ich

kapitału zdrowotnego, zwłaszcza w kontekście problemów występujących w dziedzinie zdrowia publicznego. Ze szczególną uwagą traktuje się przy tym wypadki związane z wykonywaniem zawodu.

Grupa wspiera działania szkoleniowe w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa podejmowane przez jej podwykonawców. Stosuje się także wszystkie dostępne środki dla zagwarantowania, że pracownicy wykonujący pracę w danym miejscu w pełni rozumieją obowiązujące instrukcje bezpieczeństwa i instrukcje robocze.

Wszystkie spółki są zobowiązane do opracowywania programów działań uwrażliwiających i szkoleń obejmujących wszystkich pracowników. Pracownikom należy obowiązkowo zapewniać przez cały czas dostęp do środków ochrony dostosowanych do wykonywanej pracy i informować ich o obowiązujących zasadach. Wszystkie jednostki dołączające do Grupy muszą uzyskać proaktywne wsparcie w celu przejścia wymagań obowiązujących w Grupie w uzgodnionych z nią terminach.

Spółki Grupy EDF upewniają się ponadto, że ich projekty inwestycji i restrukturyzacji na żadnym etapie ich cyklu życia nie wywierają negatywnego wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i okolicznych mieszkańców.

Grupa EDF wymaga od swoich pracowników, dostawców i podwykonawców działających na terenie jej zakładów i pod jej zwierzchnictwem, by wykonywali pracę i zachowywali się w sposób bezpieczny, chroniąc samych siebie i kolegów zgodnie z zasadą wspólnej troski o bezpieczeństwo. Wypadki przy pracy będą poddawane analizie w celu określenia działań naprawczych. Spółki Grupy EDF wymagają od swoich usługodawców i podwykonawców informowania ich w rozsądnym terminie o wypadkach, jakie miały miejsce na terenie ich placu budowy lub zakładu podczas wykonywania usług na ich rzecz.

6- Wspierać i zapewnić równouprawnienie zawodowe kobiet i mężczyzn

Zapewnienie równouprawnienia kobiet i mężczyzn i wspieranie różnorodności w zespołach roboczych i na wszystkich szczeblach przedsiębiorstwa stanowi ogólnościatowy cel Grupy EDF.

Grupa EDF opiera się na uniwersalnych zasadach równości praw i zakazu dyskryminacji płci oraz równego traktowania pracowników wykonujących pracę o takiej samej wartości. Zobowiązanie to wypływa z przeświadczenia o konieczności podjęcia konkretnych działań dla zapewnienia faktycznego równouprawnienia w przedsiębiorstwach Grupy i o znaczeniu równouprawnienia jako źródła postępu społecznego i dobrych wyników ekonomicznych.

Grupa angażuje się w działania, które mają usuwać nierówności zawodowe między kobietami a mężczyznami w każdej z jej spółek, oddziałując w szczególności na przebieg kariery zawodowej, szkolenie, dostęp do stanowisk kierowniczych i na wynagrodzenia. Grupa mierzy uzyskane postępy za pomocą wspólnych wskaźników i systematycznie opracowuje stosowne sprawozdania.

Dodatkowo, sygnatariusze aktywnie działają na rzecz zmian mentalności i obalania stereotypów. Promują oni także praktyki, które mają pozwolić na godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym wszystkim pracownikom Grupy.

7- Zagwarantować równe traktowanie i zwalczać dyskryminację

Grupa EDF rozwija, chroni i premiuje różnorodność swoich zespołów, którą uważa za wartość dodaną.

Sygnatariusze przyjmują wspólną definicję pojęcia „dyskryminacji” jako polegającej na wyróżnianiu,

wykluczaniu lub preferowaniu osób ze względu, między innymi, na ich domniemaną przynależność rasową, kolor skóry, płeć, wiek, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność narodową, pochodzenie społeczne, niepełnosprawność, sytuację rodzinną, orientację seksualną lub tożsamość płciową, które skutkuje przekreśleniem lub ograniczeniem równości szans i traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu.

Grupa wspiera różnorodność na wszystkich szczeblach swoich spółek, starając się, aby struktura ich zasobów ludzkich przystawała do struktury społeczeństwa obywatelskiego, w którym działają. Grupa chroni swoich pracowników przed wszelkimi formami dyskryminacji czy prześladowań.

Przywiązani do poszanowania godności sygnatariusze Porozumienia ze szczególną uwagą traktują trzy dziedziny:

- **Integracja pracowników niepełnosprawnych.** Grupa zobowiązuje się do rozwinięcia polityki zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w oparciu o odpowiednie działania rekrutacyjne i działania na rzecz integracji i wspierania kariery zawodowej tych osób.
- **Pochodzenie lub przynależność** (etniczna, narodowa, regionalna, kulturowa, wyznaniowa, rodzinna, społeczna, ...) nie może w żadnym przypadku uzasadniać odmowy przyjęcia do pracy. Analogicznie, nie wolno zastrzegać ani zakazywać dostępu do miejsc pracy ze względu na pochodzenie.
- **Orientacja seksualna.** Grupa zwalcza wszelkie przejawy dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową. W myśl tej zasady, pracownik może nie wyrazić zgody na przeniesienie do kraju penalizującego homoseksualizm, bez uszczerbku dla jego dalszej kariery zawodowej. Grupa zwalcza dyskryminację ze względu na orientację seksualną w oparciu o stosowne wytyczne ONZ.

8- Umożliwić wszystkim pracownikom rozwijanie kompetencji i kariery zawodowej

Grupa EDF zachęca do podnoszenia kompetencji, zwiększania samodzielności pracowników i zdolności do podejmowania inicjatyw, a także innowacyjności na najniższych szczeblach przedsiębiorstwa. Grupa stwarza w związku z tym pracownikom sposobność rozwijania kompetencji i budowania ich ścieżki zawodowej.

Szkolenie i mobilność, w tym mobilność międzynarodowa, stanowią istotne narzędzia rozwoju osobistego i zawodowego pracowników i przyczyniają się do osiągnięcia celów Grupy. Wyprzedzanie zmian i rozwijanie kompetencji wszystkich pracowników wyznacza środek ciężkości polityk ZL Grupy EDF, uwzględniających przyszłe przekształcenia zawodów i potrzeby Grupy.

Grupa EDF zapewnia wszystkim pracownikom, bez jakiegokolwiek dyskryminacji, możliwość zdobycia, utrzymania i rozwijania kompetencji niezbędnych do znalezienia i zachowania pełnowartościowego miejsca pracy, przy uwzględnieniu przemian technologicznych i społecznych. W takiej perspektywie, Grupa oddaje do dyspozycji pracowników:

- środowisko pracy sprzyjające szkoleniom
- ofertę szkoleniową i modułowe, nowoczesne, rozwijane na bieżąco i skuteczne programy rozwoju.

Grupa EDF wspiera aktywnie szkolenie w środowisku pracy osób uczestniczących w zewnętrznych programach kształcenia (w szczególności w ramach nauki zawodu w przedsiębiorstwie, praktyk zawodowych, ...).

Priorytety szkoleniowe i metody ich realizacji są omawiane z przedstawicielami pracowników i ich związkami zawodowymi, na zasadach wynegocjowanych w poszczególnych krajach.

Szkolenia niezbędne do wykonywania pracy na stanowisku już zajmowanym przez pracownika są prowadzone w godzinach pracy.

W trosce o zatrzymanie kompetencji w przedsiębiorstwie, Grupa wspiera międzypokoleniowe przekazywanie wiedzy i umiejętności praktycznych.

Grupa zaleca stosowanie metod pracy o charakterze zbiorowym, które opierają na współpracy i współdziałaniu i sprzyjają dzieleniu się pomysłami na skalę globalną w sposób nacechowany szacunkiem dla innych.

Grupa docenia i wspiera przedsiębiorczość wewnątrz korporacyjną rozpatrując projekty zgłaszane przez pracowników, które mogą być interesujące dla jej segmentów biznesowych i spółek, bez jakiegokolwiek dyskryminacji. Z myślą o wspieraniu przedsiębiorczości pracowników, opracowuje się i wdraża także szereg innych działań.

Spółki Grupy EDF stosują zasadę przejrzystości wewnętrznego rynku pracy, zapewniającą pracownikom lepszy wgląd w dostępne oferty pracy. Preferowanie mobilności wewnętrznej stanowi jedno ze zobowiązań podjętych przez Grupę EDF i pozwala oferować pracownikom szersze możliwości swobodnego kształtowania ich ścieżki zawodowej.

W sytuacji, kiedy mobilność pracownika staje się niezbędna ze względu na zmiany otoczenia lub uwarunkowań wewnętrznych, w pierwszej kolejności poszukuje się rozwiązań ukierunkowanych na dostosowanie i wspomaganie zmian, szczególnie w oparciu o odpowiednie działania szkoleniowe i informacyjne.

Wszystkie spółki Grupy zobowiązują się do wspierania inicjatyw na rzecz mobilności wychodzących od samych pracowników, we Francji i za granicą, uwzględniając przy tym zarówno kompetencje i zdolności kandydata, jak potrzeby i ograniczenia przedsiębiorstwa. Mobilność tego typu wspiera rozwój osobisty i zawodowy pracownika dzięki nowym doświadczeniom i podnosi jego kompetencje.

9- Zapewnić pracownikom zabezpieczenie społeczne i świadczenia socjalne

Grupa EDF zobowiązuje się zapewnić wszystkim pracownikom na świecie odpowiednie zabezpieczenia społeczne.

Grupa zobowiązuje się, że każdy z pracowników kontrolowanych przez nią spółek zostanie stopniowo objęty systemem zabezpieczenia społecznego, który zapewni mu odpowiednią ochronę i zagwarantuje w przyszłości świadczenie emerytalne, chroniąc równocześnie jego godność w sensie fizycznym i moralnym, a także zapewniając mu zabezpieczenie materialne w razie wypadku przy pracy, choroby, macierzyństwa, niepełnosprawności lub zgonu.

Grupa EDF analizuje i identyfikuje praktyki lokalne, by promować przekształcanie istniejących systemów zabezpieczeń społecznych w sposób zgodny z interesami pracowników.

Praca kobiet i mężczyzn Grupy EDF leży u podstaw jej osiągnięć. Pracownicy muszą korzystać z wyników swojego przedsiębiorstwa. Spółki Grupy zachęca się do przyznawania pracownikom dodatkowych

korzyści, takich jak zmienne wynagrodzenie, udział w zyskach, uzupełniające ubezpieczenia emerytalne, premie, programy oszczędności pracowniczych i inne.
Każde z przedsiębiorstw Grupy EDF określa swoją politykę wynagradzania pracowników za dobre wyniki w oparciu o własne zasady socjalne, ekonomiczne i prawne.

10. Wspierać „Sprawiedliwą Transformację”

Sygnatariusze popierają działania na rzecz miks energetycznego zgodnego z celem redukcji emisji CO₂.

Sygnatariusze aktywnie popierają zasadę „Sprawiedliwej Transformacji”, opowiadając się za racjonalnym przechodzeniem do gospodarek i społeczeństw zrównoważonych ekologicznie dla wszystkich, zgodnie z Wytycznymi MOP².

W tak określonych ramach, Grupa zobowiązuje się zapewnić właściwe przeszkolenie wszystkich pracowników, czuwając nad ochroną ich praw i interesów oraz nad rozwijaniem ich kompetencji we współpracy z przedstawicielami pracowników.

² Wytyczne na rzecz sprawiedliwej transformacji w kierunku gospodarek i społeczeństw zrównoważonych ekologicznie dla wszystkich.

DIALOG I UZGODNIENIA

11- Przeprowadzić transformację Grupy EDF w sposób społecznie odpowiedzialny

W ramach swojej transformacji, Grupa EDF stosuje zasady przejrzystości, odpowiedzialności i dialogu w stosunku do pracowników, ich przedstawicieli i samorządów lokalnych.

Powyższe zasady traktowania przedstawicieli pracowników muszą być stosowane z poszanowaniem przepisów miejscowych, a także praktyk przyjętych w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy i rokowań zbiorowych. Informacje na temat zmian w zakresie działalności Grupy, takich jak nowe inwestycje, fuzje, przejęcia, sprzedaż aktywów, reorganizacja, zamykanie zakładów lub przerywanie działalności, muszą być przekazywane w odpowiednim czasie i wykorzystywane do przeprowadzenia uzgodnień.

Procesy informowania i uzgodnień dotyczą wyzwań ekonomicznych, skutków decyzji i adekwatności indywidualnych i zbiorowych działań ostonowych, a także monitorowania ich realizacji pod kątem braku odchyłeń w stosunku do podjętych ustaleń.

Chcąc połączyć dobre wyniki ekonomiczne i społeczne, przedsiębiorstwa Grupy będą starały się z wyprzedzeniem przygotować do przemian zawodów. Także w tym zakresie, ich obowiązkiem jest przekazanie odpowiednich informacji pracownikom i ich przedstawicielom.

Zasada odpowiedzialności wobec pracowników i samorządów lokalnych ma na celu ograniczenie konsekwencji społecznych dla zainteresowanych pracowników oraz konsekwencji dla lokalnej równowagi społeczno-ekonomicznej.

W związku z powyższym, należy systematycznie brać pod uwagę wszystkie działania umożliwiające uniknięcie zwolnień, takie jak przenoszenie pracowników na inne stanowiska pracy w obrębie ich macierzystej spółki lub innej jednostki Grupy. W sytuacji, kiedy nie można uniknąć zwolnień, przedsiębiorstwo stara się zastosować warunki korzystniejsze niż minimum wymagane przez przepisy danego kraju. W razie utraty miejsca pracy, przedsiębiorstwo może także proponować pracownikom odrębne wsparcie dla ułatwienia im poszukiwania nowego miejsca pracy w przedsiębiorstwie lub poza nim. Preferowaną metodą określania i wdrażania takich działań są uzgodnienia z przedstawicielami pracowników.

12- Stawiać na otwartość, słuchanie oraz dialog wewnętrzny i zewnętrzny z uwzględnieniem najbliższego otoczenia przedsiębiorstwa

Grupa EDF uczyniła przejrzystość i zaufanie podstawą wszystkich stosunków wewnętrznych i zewnętrznych. Grupa stara się budować dialog wysokiej jakości z pracownikami, ich przedstawicielami i innymi interesariuszami.

Na zewnątrz, w swoim najbliższym otoczeniu Grupa chce wsłuchać się w głos społeczności lokalnych i brać pod uwagę oczekiwania wszystkich interesariuszy. Grupa zobowiązuje się, że każdy nowy projekt będzie przedmiotem dialogu i uzgodnień organizowanych w sposób przejrzysty i interaktywny, wszędzie na świecie i z uwzględnieniem przepisów prawa miejscowego.

Wewnątrz Grupy, sygnatariusze chcą, aby dialog między członkami kierownictwa i ich zespołami ułatwiał przekazywanie informacji i zachęcał pracowników do angażowania się w przemiany i rozwój ich przedsiębiorstwa i Grupy.

W strukturze Grupy EDF, każdy pracownik musi mieć możliwość spotkania się indywidualnie z przełożonym w celu przedyskutowania wybranych aspektów swojej sytuacji zawodowej, takich jak wyniki pracy, szkolenia i perspektywy zawodowe.

Dialog i rokowania zbiorowe oparte na zaufaniu między pracodawcami i organizacjami związkowymi / przedstawicielami pracowników muszą stanowić preferowaną metodę postępowania przy rozpatrywaniu wszystkich zagadnień związanych z wynikami ekonomicznymi Grupy i warunkami pracy pracowników.

Grupa EDF zobowiązuje się chronić autonomię i niezależność organizacji związkowych, przy pełnym poszanowaniu obowiązujących przepisów prawa. Grupa uznaje reprezentatywne organizacje związkowe działające w przedsiębiorstwie za swoich rozmówców i partnerów.

Grupa EDF przestrzega zasady całkowitej neutralności wobec decyzji pracowników o przystąpieniu i przynależności do określonej organizacji związkowej oraz o wyborze organizacji, przez którą pracownik chce być reprezentowany w razie powstania takiej potrzeby.

Pracownicy nie będą dyskryminowani ze względu na przynależność i/lub działalność związkową. Grupa przyzna przedstawicielom pracowników środki ułatwiające wykonywanie ich zadań.

Warunkiem urzeczywistnienia tak pojmowanego dialogu jest aktywne słuchanie pracowników, klientów i ogólnie wszystkich interesariuszy Grupy. W związku z powyższym, Grupa EDF zwraca szczególną uwagę na zaangażowanie swoich pracowników i ocenia je w stałych odstępach czasowych. Grupa przywiązuje także dużą wagę do jakości obsługi klientów i co rok mierzy poziom ich zadowolenia.

WSPIERANIE MIESZKAŃCÓW I ODDZIAŁYWANIE NA OTOCZENIE LOKALNE

13- Być zaangażowanym uczestnikiem lokalnego rozwoju ekonomicznego i społecznego

Grupa EDF stara się w największym możliwym stopniu włączać w życie społeczności lokalnych, wśród których jest obecna.

Sygnatariusze wspierają działania na rzecz ochrony środowiska i stopniowego wdrażania modelu zrównoważonej i odpowiedzialnej społecznie gospodarki.

Grupa unika wytwarzania konwencjonalnych odpadów i działa na rzecz ich recyklingu i odzysku.

Grupa włącza się również w działania na rzecz ochrony i zachowania środowiska poprzez odpowiednie wkomponowywanie w krajobraz swoich nowych obiektów i ocenę ich oddziaływania na środowisko.

Grupa EDF rozwija nowe zastosowania energii elektrycznej dla klientów końcowych (budynki, transport, przemysł, ...) i innowacyjne rozwiązania w dziedzinie efektywności energetycznej, by umożliwić wszystkim klientom lepsze gospodarowanie energią.

Grupa wspiera rozwój nowych, zrównoważonych metod transportu, zarówno w odniesieniu do własnych flot pojazdów, jak i mobilności pracowników (carpooling, stanowiska do ładowania akumulatorów samochodów elektrycznych, itd.). Grupa rozwija alternatywne rozwiązania w celu ograniczenia i optymalizacji przejazdów: narzędzia kolaboratywne, wyposażenie cyfrowe, praca na odległość, itd.

Sygnatariusze stoją na stanowisku, iż dostęp do energii ma zasadnicze znaczenie dla rozwoju ekonomicznego i odgrywa kluczową rolę w zwalczaniu ubóstwa. Ponad miliard osób na świecie jest nadal pozbawionych elektryczności. EDF podejmuje szereg inicjatyw dla poprawy dostępu do energii elektrycznej mieszkańców regionów, w których jest obecny. Inicjatywy te są prowadzone bezpośrednio lub we współpracy z partnerami i uwzględniają uwarunkowania lokalne, w tym szczególnie wymagania władz publicznych i organów regulacyjnych, jeżeli takie istnieją.

Grupa EDF i spółki Grupy obsługujące gospodarstwa domowe z należytą uwagą traktują problem ubóstwa energetycznego. Podejmują one szczególne wysiłki na rzecz zapewnienia dostępu do odpowiednich informacji i porad klientom w trudnej sytuacji i pomagają im w ten sposób kontrolować i racjonalnie wykorzystywać budżet na energię.

Ponadto, w razie klęsk żywiołowych powodujących uszkodzenia sieci elektrycznej, Grupa EDF wspiera inicjatywy zbiorowej mobilizacji spółek i pracowników EDF, podejmowane w celu szybkiego usunięcia uszkodzeń. Inicjatywy tego typu uwzględniają uwarunkowania lokalne, w tym szczególnie wymagania władz publicznych i/lub organów regulacyjnych.

W trosce o jak najszybsze przywrócenie dostaw energii elektrycznej i minimalizowanie zagrożeń dla społeczności lokalnej, Grupa EDF przygotowuje i mobilizuje odpowiednio przeszkolonych i wykwalifikowanych pracowników i dostarcza niezbędne wyposażenie w sytuacjach nagłego zagrożenia lub katastrofy.

Ponadto, sygnatariusze zobowiązują się działać na rzecz integracji osób niepełnosprawnych.

W tym zakresie, Grupa EDF koncentruje się na działaniach zmierzających do zapewnienia osobom niepełnosprawnym dostępu do miejsc publicznych i współpracuje z pomiotami społeczeństwa obywatelskiego specjalizującymi się w tej dziedzinie. Aplikacje cyfrowe rozwijane przez Grupę muszą być

dostępne dla osób niedowidzących i niedosłyszących. Spółki Grupy uwrażliwiają pracowników mających bezpośredni kontakt z klientami na problematykę niepełnosprawności i zapewniają im przeszkolenie w zakresie obsługi osób niepełnosprawnych. Spółki Grupy EDF czynnie zachęca się do korzystania, przy realizacji zakupów, z przedsiębiorstw sektora pracy chronionej i struktur reintegracji przez pracę.

Sygnatariusze wspierają także rozwój działalności ekonomicznej i społecznej w powiązaniu z działalnością Grupy i jej obiektami. W ramach partnerstw, Grupa EDF może uczestniczyć w programach wspierania projektów ukierunkowanych na priorytetowe potrzeby społeczności lokalnych. Projekty te mogą dotyczyć na przykład mieszkalnictwa (dostęp do usług podstawowych, efektywność ekologiczna, remonty), edukacji i pomocy na rzecz integracji zawodowej i są adresowane w szczególności do osób młodych i osób wykluczonych z rynku pracy.

Grupa EDF pragnie również promować otwarte innowacje. Grupa jest zainteresowana współpracą z przedsiębiorstwami innowacyjnymi i startupami, tworząc warunki sprzyjające nawiązywaniu partnerskich stosunków z jej ekosystemem na zasadzie obopólnych korzyści.

Sygnatariusze promują działania dla dobra ogółu prowadzone przez pracowników, takie jak mecenat kompetencji czy działania solidarnościowe.

WDRAŻANIE I MONITOROWANIE POROZUMIENIA

Sygnatariusze zobowiązują się do stworzenia mechanizmów zarządzania Porozumieniem zarówno na szczeblu lokalnym jak i ogólnościowym, aby zagwarantować poszanowanie podjętych w nim zobowiązań.

▪ Zapewnić zaangażowanie sygnatariuszy jako rękojmię zbiorowego sukcesu

Sygnatariusze uznają i potwierdzają, iż uwrażliwienie wszystkich pracowników na treść Porozumienia ma zasadnicze znaczenie. Ich wspólnym celem jest zapewnienie właściwego zrozumienia Porozumienia na wszystkich szczeblach Grupy.

Grupa EDF przygotowuje działania informacyjne dla wszystkich pracowników oraz odrębną informację przeznaczoną dla członków kierownictwa, którzy mają zapoznać z Porozumieniem i zachęcić do jego stosowania swoje zespoły.

Sygnatariusze nadają także impuls do podejmowania wspólnych inicjatyw na rzecz popularyzacji i wdrażania Porozumienia w spółkach Grupy oraz wśród ich dostawców i podwykonawców.

W spółkach Grupy EDF kontrolowanych przez EDF S.A., organy zarządzające dostosują tryb wdrażania Porozumienia do wewnętrznych zasad spółki.

▪ Promować wdrażanie Porozumienia na szczeblu lokalnym

Grupa EDF zastosuje wszystkie dostępne środki w celu rozpowszechnienia niniejszego Porozumienia wśród wszystkich pracowników, we współpracy z organizacjami związkowymi, co najmniej w chwili jego podpisania, w połowie okresu obowiązywania oraz przy okazji sporządzania bilansu Porozumienia.

W trosce o jak najszersze rozpowszechnienie Porozumienia, w ciągu trzech miesięcy od dnia jego podpisania, Grupa EDF dopilnuje:

- przetłumaczenia Porozumienia na języki krajów, w których Grupa prowadzi swoją działalność,
- udostępnienia Porozumienia wszystkim pracownikom / pracownicom,
- opracowania i rozpowszechnienia, przy użyciu wszystkich dostępnych środków, materiałów prezentujących postanowienia Porozumienia na użytek pionu ZL, członków kierownictwa i pracowników,
- włączenia do Karty Zrównoważonego Rozwoju podpisanej przez EDF i jego dostawców postanowień Porozumienia dotyczących dostawców i podwykonawców, by zapoznać ich z Porozumieniem,
- udostępnienia Porozumienia na stronach intranetowych i internetowych Grupy.

IndustriALL Global Union i PSI opublikują Porozumienie na swoich stronach internetowych i będą rozpowszechniać je wśród swoich członków.

▪ Monitorować wdrażanie Porozumienia na szczeblu lokalnym

Na szczeblu lokalnym, członkowie kierownictwa i przedstawiciele pracowników podejmą dialog, który umożliwi przedyskutowanie niezbędnych inicjatyw, planów działania i metod wdrażania niniejszego porozumienia, zgodnie z zasadą ciągłego doskonalenia. Dialog uwzględni lokalne uwarunkowania ekonomiczne, kulturowe, zawodowe i prawne. Dialog będzie odbywać się w oparciu o co najmniej jedno coroczne spotkanie między dyrekcją a związkami zawodowymi / przedstawicielami pracowników.

▪ Monitorować wdrażanie Porozumienia na szczeblu ogólnościowym

Niniejsze Porozumienie umacnia i rozszerza praktyki społeczne Grupy. Porozumienie nie może jednak zastępować ani zakłócać dialogu i rokowań prowadzonych na szczeblu lokalnym, krajowym i europejskim.

Za wdrożenie Porozumienia odpowiadać będzie światowy komitet monitorujący (Komitet Dialogu o Społecznej Odpowiedzialności), prowadzony przez przedstawicieli dyrekcji Grupy i złożony z przedstawicieli pracowników i światowych federacji związkowych powoływanych w trybie przedstawionym w Załączniku. Komitet działa pod przewodnictwem Prezesa EDF S.A. Prace światowego komitetu monitorującego wspiera komitet sterujący.

Na swoich posiedzeniach, komitet omawia stan wdrażania Porozumienia oraz ewentualne niezbędne działania, monitoruje przestrzeganie Porozumienia i dyskutuje o przyszłych kierunkach współpracy w ramach światowego dialogu społecznego. Strony utrzymują także stały kontakt w okresach między posiedzeniami, by zapewnić ciągłość wdrażania i promowania Porozumienia, a także uzgadniać między sobą akceptowalne dla wszystkich rozwiązania w razie wystąpienia problemów.

Celem monitoringu jest:

- upewnienie się, że Porozumienie jest wdrażane we właściwy sposób,
- przeanalizowanie bilansu Grupy pod kątem stosowania Porozumienia, szczególnie w oparciu o wskaźniki monitorujące, z uwzględnieniem działań związanych z planem zachowania czujności,
- zidentyfikowanie odchyleń i obszarów wymagających poprawy oraz opracowanie jednego lub kilku planów działania, dla zapewnienia stałych postępów,
- wspólne opracowanie rocznej syntezy wdrażania i oceny wyników,
- identyfikowanie dobrych praktyk i proponowanie działań promujących te praktyki.

Wykazy tematów i wskaźników monitorujących do Porozumienia zostaną opracowane wspólnie i przyjęte przez KDSO. Mogą one być dostosowywane na posiedzeniach plenarnych Komitetu.

Grupa EDF będzie przekazywać światowemu komitetowi monitorującemu wszystkie informacje przydatne dla wdrażania niniejszego Porozumienia w spółkach zależnych, w sposób systematyczny i ciągły.

Dopuszcza się możliwość zwoływania posiedzeń przygotowawczych poprzedzających posiedzenia plenarne komitetu monitorującego, w których będą uczestniczyć dyrektorzy ZL największych spółek Grupy EDF i członkowie reprezentujący KDSO.

KDSO może proponować dyrekcji przeprowadzanie doraźnych misji dla oceny praktyk odpowiedzialności społecznej na szczeblu lokalnym.

▪ **Rozwiązywanie sporów**

Światowy komitet monitorowania Porozumienia jest jedyną instancją upoważnioną do rozpatrywania wszelkich wątpliwości związanych z wdrażaniem Porozumienia.

W razie sporu na tle interpretacji lub nieprzestrzegania niniejszego Porozumienia, sygnatariusze zobowiązują się przekazać sobie stosowne informacje w najkrótszym możliwym czasie, by móc przystąpić do poszukiwania skutecznego i konstruktywnego rozwiązania chroniącego interesy wszystkich stron, na drodze dialogu i w rozsądnym terminie. Do czasu odbycia tych rozmów, sygnatariusze powstrzymają się z rozpowszechnianiem na zewnątrz jakichkolwiek informacji na temat sporu.

Sygnatariusze postanawiają, że:

Wszystkie powiadomienia o nieprzestrzeganiu Porozumienia, przekazane przez pracownika lub inną zainteresowaną osobę, będą rozpatrywane zgodnie z poniższą procedurą:

- W przypadku zgłoszeń dotyczących problemów lokalnych, należy w pierwszej kolejności szukać rozwiązania na szczeblu lokalnym. Pracownik będzie mógł, jeżeli wyrazi takie życzenie, uzyskać pomoc ze strony przedstawiciela lokalnej organizacji związkowej. Grupa zobowiązuje się do przeprowadzenia należytej oceny sporu we współpracy z reprezentatywnym związkiem

zawodowym / reprezentatywnymi związkami zawodowymi / lokalnymi przedstawicielami pracowników. Sygnatariusze będą na bieżąco informowani o przebiegu postępowania.

- W razie niepowodzenia próby rozwiązania na szczeblu lokalnym, sprawa będzie przekazywana dyrekcji i właściwym partnerom społecznym na szczeblu krajowym, a następnie na szczeblu siedziby jednostki dominującej Grupy.
- Wszelkie spory nierozwiązane na tym szczeblu będą przekazywane światowemu komitetowi monitorującemu w terminie co najmniej czterech tygodni od przekazania sprawy na szczebel siedziby. Wszystkie spory muszą znaleźć rozwiązanie w nieprzekraczalnym terminie 3 miesięcy od dnia ich powstania.
- W razie nierozwiązania problemu, sygnatariusze mogą powołać wspólnie mediatora dla ułatwienia znalezienia rozwiązania.
- W ostateczności, sprawa może zostać wniesiona do sądu właściwego ze względu na siedzibę główną EDF.

Wszystkie rozpatrzone zgłoszenia i zastosowane rozwiązania będą omawiane na najbliższym posiedzeniu KDSO.

▪ **Postanowienia końcowe**

Wejście w życie i czas trwania Porozumienia

Postanowienia niniejszego Porozumienia wejdą w życie w dniu następnym po złożeniu Porozumienia w trybie przewidzianym przez obowiązujące przepisy prawa.

Porozumienie zostaje zawarte na czas określony czterech lat biegnący od dnia wejścia w życie.

Zmiany Porozumienia

Na wniosek dyrekcji lub jednej bądź kilku reprezentatywnych organizacji związkowych, strony mogą podjąć negocjacje w celu zmiany Porozumienia, na warunkach i w trybie przewidzianym przez Kodeks Pracy.

Przedłużenie Porozumienia

Dyrekcja i reprezentatywne organizacje związkowe postanawiają spotkać się w ciągu ostatniego roku przed upływem terminu obowiązywania Porozumienia, najpóźniej na 6 miesięcy przed tym terminem, dla oceny celowości przedłużenia niniejszego Porozumienia. W razie braku zgody na przedłużenie, Porozumienie wygaśnie w dniu upływu czteroletniego okresu obowiązywania.

Tłumaczenie Porozumienia

Niniejsze Porozumienie, sporządzone w języku francuskim zgodnie z artykułem L. 2231-4 Kodeksu Pracy, zostanie przetłumaczone na wszystkie języki Państw, w których działają spółki Grupy EDF. Jediną wersją wiążącą dyrekcję i reprezentatywne organizacje związkowe jest wersja sporządzona w języku francuskim.

Jediną instancją uprawnioną do rozpatrywania wątpliwości na tle interpretacji i/lub tłumaczenia niniejszego Porozumienia jest Komitet Dialogu o Społecznej Odpowiedzialności Grupy EDF.

Zgłoszenie, złożenie i opublikowanie Porozumienia

Niniejsze Porozumienie zostanie zgłoszone, złożone i opublikowane z inicjatywy dyrekcji zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy.

POROZUMIENIE PODPISANE W DNIU:

W: PARYŻU

PRZEZ

Prezesa – Dyrektora Generalnego EDF,

i następujące organizacje związkowe:

CFE-CGC, reprezentowaną przez

CFDT, reprezentowaną przez

CGT-FO, reprezentowaną przez

CGT, reprezentowaną przez

UNISON, reprezentowaną przez

Prospect, reprezentowaną przez

Unite, reprezentowaną przez

GMB, reprezentowaną przez

FGTB (CGSP-Gazelco), reprezentowaną przez

ACV-CSC-BIE, reprezentowaną przez

FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, FLAEI-CISL, FEMCA-CISL reprezentowane przez

jak również przez następujące światowe organizacje związkowe:

IndustriALL Global Union, reprezentowaną przez

PSI, reprezentowaną przez

ZAŁĄCZNIK

Zasady działania światowego komitetu monitorującego

Komitet działa pod nazwą: Komitet Dialogu o Społecznej Odpowiedzialności: KDSO

KDSO przewodniczy Prezes EDF S.A. lub jego należycie upoważniony przedstawiciel / upoważniona przedstawicielka. Przewodniczący może korzystać ze wsparcia członków kierownictwa Grupy.

W skład KDSO wchodzi:

- Z ramienia kierownictwa spółek grupy: zespół złożony z przedstawicieli kierownictwa najważniejszych regionów objętych Porozumieniem;
- Przedstawiciele pracowników wyznaczeni przez ich organizacje związkowe;
- Przedstawiciele światowych federacji związkowych.

Z ramienia spółek Grupy EDF w Europie

- We Francji,

Członkowie reprezentatywnych organizacji związkowych spółek Grupy we Francji, 8 przedstawicieli,

- 2 przedstawicieli CFE-CGC,
- 2 przedstawicieli CFDT,
- 2 przedstawicieli CGT-FO,
- 2 przedstawicieli CGT,

- W Zjednoczonym Królestwie: 4 przedstawicieli,
w tym:

- 1 przedstawiciel Unite
- 1 przedstawiciel GMB
- 1 przedstawiciel Prospect
- 1 przedstawiciel UNISON

- We Włoszech 2 przedstawicieli

- W Belgii 2 przedstawicieli

- 1 przedstawiciel FGTB Gazelco
- 1 przedstawiciel ACV-CSC-BIE

- W Niemczech 2 przedstawicieli

Z ramienia spółek Grupy EDF w regionie Azji-Pacyfiku: 1 przedstawiciel

Z ramienia spółek Grupy EDF na kontynencie amerykańskim
(1 z Ameryki Północnej i 1 z Ameryki Łacińskiej) 2 przedstawicieli

Z ramienia spółek Grupy EDF w Afryce i na Środkowym Wschodzie 1 przedstawiciel

Światowe federacje związkowe naszego sektora działalności, sygnatariusze Porozumienia, uczestniczą w pracach KDSO i wyznaczają każda po jednym przedstawicielu:

IndustriALL Global Union 1 przedstawiciel

PSI (Public Services International) 1 przedstawiciel

tj. 24 przedstawicieli

Sekretarz Europejskiej Rady Zakładowej jest z urzędu członkiem KDSO.

Członkowie KDSO, którzy nie są w stanie uczestniczyć w posiedzeniu, mogą być reprezentowani przez zastępców.

Komitet może zapraszać ekspertów do udziału w posiedzeniach, na czas omawiania punktów porządku obrad uzasadniających obecność eksperta, za porozumieniem członków.

W wyniku przekształceń Grupy, spółki lub reprezentatywne związki zawodowe działające w krajach lub regionach niereprezentowanych dotychczas w KDSO, mogą zostać objęte zakresem stosowania Porozumienia.

W takim przypadku, przedstawiciele pracowników i przedstawiciele dyrekcji przedyskutują i uzgodnią dostosowanie składu KDSO.

W trosce o dobre funkcjonowanie KDSO, należy starać się zapewnić stabilność jego składu osobowego. Powyższe zasady muszą być stosowane w sposób umożliwiający utrzymanie rozmiarów komitetu w rozsądnych granicach, by pozwolić mu na funkcjonowanie w sposób sprawny. Gdyby liczba członków KDSO osiągnęła 30, zasady określania składu komitetu muszą obligatoryjnie zostać zmienione w sposób umożliwiający powrót do wyjściowej liczby członków, w drodze aneksu do Porozumienia.

Komitet działa w oparciu o następujące zasady:

- Posiedzenia plenarne

KDSO spotyka się co najmniej raz do roku na jednodniowym posiedzeniu plenarnym. Posiedzenie plenarne jest poprzedzane jednodniowym posiedzeniem przygotowawczym. Istnieje możliwość zorganizowania posiedzenia podsumowującego. Komitet może również spotykać się na posiedzeniach nadzwyczajnych, zwoływanych na wniosek większości członków KDSO po uzyskaniu zgody Przewodniczącego.

Porządek obrad posiedzenia plenarnego jest ustalany wspólnie przez komitet sterujący i dyrekcję, po zasięgnięciu opinii członków KDSO.

Dodatkowo, z inicjatywy jednej ze stron, komitet może obradować na odległość w ramach konferencji telefonicznych i/lub webinarów: dotyczą one tematów Porozumienia i mają umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie relacji ze szczebla terenowego. Komitet jest ponadto systematycznie informowany o wydarzeniach związanych z tematyką Porozumienia.

- Komitet sterujący

Komitet sterujący, którego skład ma odzwierciedlać strukturę Grupy, liczy wyjściowo 11 członków: 4 z ramienia Francji, 1 z Belgii, 1 ze Zjednoczonego Królestwa, 1 z Włoch, 1 z Niemiec, Sekretarza KDSO i 2 przedstawicieli światowych federacji związkowych. Komitet sterujący będzie spotykać się bezpośrednio co najmniej dwa razy do roku w celu przygotowania posiedzenia plenarnego. W razie potrzeby, organizowane będą także posiedzenia na odległość w formie konferencji telefonicznych i/lub webinarów.

Komitet sterujący będzie informować członków KDSO we właściwym czasie o przyszłych posiedzeniach. Komitet sterujący będzie zajmować się sprawami zgłaszanymi do jego porządku obrad przez członków KDSO.

Członkowie komitetu sterującego wykonują następujące zadania:

- Praca nad zagadnieniami merytorycznymi
- Wymiana informacji z członkami dyrekcji w okresach między posiedzeniami dla potrzeb pogłębienia tematyki prac (dobre praktyki lub zagadnienia merytoryczne)

- Przygotowanie posiedzenia plenarnego
- Planowanie działań lub inicjatyw, które będą wdrażane przez KDSO.

Członkowie komitetu sterującego i dyrekcji będą działać proaktywnie dla potrzeb wspólnego organizowania działań.

- Sekretarz

Sekretarz KDSO, wybierany co dwa lata na posiedzeniu plenarnym instancji, odpowiada za koordynowanie prac członków KDSO. Prawo do głosowania mają jedynie członkowie obecni na posiedzeniu. Wybory odbywają się większością głosów. W razie równego rozłożenia głosów, przeprowadzana jest druga tura wyborów. W razie ponownego równego rozłożenia głosów, sekretarza instancji wybiera się w drodze losowania.

- Limit czasu na wykonywanie obowiązków

Przedstawicielom pracowników powołanym w skład KDSO przysługują 2 dni na przygotowanie każdego posiedzenia plenarnego KDSO. Ponadto, dysponują oni także czasem na udział w posiedzeniach plenarnych (2 dni/posiedzenie plenarne), na monitorowanie Porozumienia (1 dzień/rok) i na udział w tematycznych konferencjach telefonicznych (2 dni/rok).

Członkowie komitetu sterującego mają dodatkowo 1,5 dnia na udział w każdym posiedzeniu tego komitetu oraz 1 dzień/miesiąc dla potrzeb wykonywania obowiązków członka komitetu sterującego.

Sekretarz ma ponadto do dyspozycji 1 dzień w miesiącu z tytułu monitorowania Porozumienia oraz 2 dni na przygotowanie każdego posiedzenia KDSO.

Powyższy limit jest podwyższony w razie konieczności o czas dojazdów i powrotów z posiedzeń.

Dla potrzeb wykonywania doraźnych działań związanych z Porozumieniem o Odpowiedzialności Społecznej, realizowanych na mocy decyzji członków (komunikacja wewnętrzna i wizyty w terenie w związku z Porozumieniem), KDSO otrzymuje limit 20 dni dla wszystkich swoich członków (bez uwzględniania czasu przejazdów, jeżeli są niezbędne). Limit ten może zostać wykorzystany przez należycie wyznaczonych członków KDSO w celu zasięgnięcia opinii pracowników i ich przedstawicieli, przeprowadzenia rozmów z DZL spółek Grupy i realizacji konkretnych przedsięwzięć w dziedzinie Odpowiedzialności Społecznej, w oparciu o ramowy program opracowany przez członków i zatwierdzony przez dyrekcję, lub w celu złożenia wizyty w spółkach Grupy i przyjrzenia się praktykom Odpowiedzialności Społecznej istniejącym w Grupie.

	Okoliczności	Przyznany limit dni
Członek KDSO	Przygotowanie każdego posiedzenia plenarnego	2 dni/posiedzenie plenarne
	Posiedzenie plenarne KDSO	2 dni/posiedzenie plenarne
	Monitorowanie Porozumienia	1 dzień/rok
	Konferencje telefoniczne / webinary	2 dni/rok
Członkowie komitetu sterującego	Posiedzenie komitetu sterującego	1,5 dnia/posiedzenie
	Monitorowanie Porozumienia	12 dni/rok
Sekretarz	Monitorowanie Porozumienia	12 dni/rok
	Przygotowanie do obrad	2 dni/posiedzenie
Wszyscy członkowie	Doraźne działania w terenie	20 dni roboczych/rok dla wszystkich członków łącznie

Wskazane powyżej limity mogą zostać zmienione w należycie uzasadnionych przypadkach.

- Pokrycie kosztów

EDF S.A. pokrywa koszty związane bezpośrednio z monitorowaniem Porozumienia (posiedzenia KDSO, posiedzenia komitetu sterującego, konferencje telefoniczne i internetowe, tłumaczenia ustne i pisemne). Koszty przejazdów pokrywają natomiast spółki Grupy.

- Szkolenia

Członkowie KDSO będą mogli uczestniczyć w szkoleniach poświęconych tematyce Porozumienia, w ramach przyznanego limitu czasowego, niezbędnego do skutecznego wykonywania zadań członka instancji.

Dyrekcja szczebla korporacyjnego sfinansuje odpowiednie szkolenia językowe dla pracowników - członków KDSO, którzy będą potrzebować kursów języka francuskiego lub angielskiego, stosownie do wyrażonych przez nich potrzeb. Przewiduje się możliwość organizowania zajęć grupowych i indywidualnych.

- Języki robocze

Językami roboczymi są język francuski i angielski.

Wszystkie raporty przedkładane instancji muszą, przynajmniej w formie pisemnej, być zredagowane w języku angielskim lub francuskim.

Przez okres niezbędny do poprawy ich kompetencji językowych, przedstawiciele poszczególnych krajów będą korzystać z tłumaczenia symultanicznego podczas posiedzeń plenarnych.

W razie zmiany składu KDSO, członkowie instancji przedyskutują i rozstrzygną wspólnie kwestię uwzględnienia dodatkowych języków.