

# WERELDOVEREENKOMST BETREFFENDE DE FUNDAMENTELE RECHTEN, DE SOCIALE DIALOOG EN DUURZAME ONTWIKKELING

## PREAMBULE

GDF SUEZ opereert volgens een aantal principes dat de waarden van de Groep weerspiegelt zoals duidelijk in het Ethisch Handvest onder woorden wordt gebracht. De ondertekenaars zijn het erover eens een stap verder te gaan en een aantal gemeenschappelijke principes af te spreken.

GDF SUEZ opereert op een gedecentraliseerde manier en leeft de lokale wetgeving, cultuur en praktijk na; de Groep verwacht echter dat de activiteiten worden geleid met de inachtneming van de principes zoals die in de onderhavige overeenkomst zijn bepaald. GDF SUEZ is een onderneming die wereldwijd actief is met bedrijfsactiviteiten in de energiesector in Frankrijk, Europa en Internationaal, Global Gas en LNG, Infrastructuur, Energie Services en Milieu. De onderhavige overeenkomst is van toepassing op alle huidige en toekomstige bedrijven <sup>(1)</sup>, personeel, onderaannemers en leveranciers van GDF SUEZ.

Voor de kwesties die in de onderhavige overeenkomst niet aan de orde worden gesteld, zullen ethische principes en doelstellingen die reeds zijn aangenomen van kracht blijven. Dergelijke principes, die eveneens worden gesteund door de ondertekenaars van de internationale vakcentrales (Global Union Federations), omvatten:

- Volledige naleving van de nationale wet- en regelgevingen evenals van de internationale normen;
- De instandhouding van een bedrijfscultuur gebaseerd op integriteit, vertrouwen en eerlijkheid (met inbegrip van een beleid van nultolerantie ten opzichte van fraude en corruptie), zowel binnen de onderneming als met anderen;
- Zich aan afspraken houden, te goeder trouw communiceren, complete en nauwkeurige informatie verstrekken; en
- Het respecteren van de rechten van de personen, hun waardigheid in alle omstandigheden.

De partijen die deel uitmaken van de onderhavige overeenkomst zijn van plan aanvullende en meer specifieke overeenkomsten af te sluiten voor zowel nadere samenwerking als nieuwe processen ten einde te garanderen dat de overeenkomsten door de onderhandelaars volledig worden nageleefd en bevorderd. De toekomstige overeenkomsten zullen de respectieve toepassingsgebieden bepalen.

GDF SUEZ garandeert, door de bestuursmethode en de beroepspraktijken van de Groep, de onderhavige overeenkomst na te leven en te garanderen dat de andere partijen vermeld in paragraaf 2 dit eveneens doen. Om het naar behoren te kunnen uitvoeren, is het noodzakelijk dat de ondertekenaars informatie verstrekken, bewustwording creëren en de noodzakelijke training ontwikkelen. GDF SUEZ verbindt zich tot het bekend maken van de onderhavige overeenkomst in de desbetreffende talen door de meest geëigende methoden te gebruiken voor alle vestigingen en zakelijke partners om er zeker van te zijn dat de overeenkomst is begrepen en de naleving ervan te stimuleren.

De ondertekenaars van de Global Union Federations verbinden zich tot de verspreiding van de overeenkomst onder de respectievelijke aangesloten vakbonden en alle mogelijke inspanningen te doen om erop toe te zien dat deze principes op efficiënte wijze worden toegepast voor het oplossen van conflicten en om samenwerking en begrip te bevorderen.

GDF SUEZ staat volledig achter de internationale normen, met inbegrip van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen en de Tripartite Verklaring van de ILO betreffende Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid (MNE Declaration) en het Wereldpact van de VN. Deze teksten bevatten, onder andere, de Verklaring van de ILO inzake de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk ("Vrijheid van oprichting" en "Collectief onderhandelen", de verdragen 87 en 98; "Discriminatie", verdragen 100 en 111; "Gedwongen of verplichte arbeid", verdragen 29 en 105; "Kinderarbeid", verdragen 138 en 182) en verdrag 94 "Bepalingen ter regulering van Arbeidsvoorwaarden in overheidscontracten. De partijen zijn het erover eens dat de principes die in de teksten staan vermeld worden geacht deel uit te maken van de onderhavige overeenkomst.

## **HOOFDSTUK 1 – EEN SOCIAAL PROJECT TER ONDERSTEUNING VAN DUURZAME WERKGELEGENHEID**

### **1.1. Gelijke kansen en behandeling garanderen**

GDF SUEZ steunt volkomen de gelijke kansen en gelijke behandeling van alle werknemers, mannelijk en vrouwelijk – ongeacht leeftijd, afkomst, nationaliteit, godsdienst, cultuur of politieke gezindheid of seksuele voorkeur. Overeengekomen is dat dit beleid in overeenstemming zal zijn met de principes van de ILO verdragen 100 en 111.

### **1.2 Naleving van de vakbondsrechten**

Overeengekomen is dat de vakbondsrechten, die op de ILO verdragen 87, 98 en 135 zijn gebaseerd, volledig worden nageleefd. De rechten van de werknemers die vakbonden willen oprichten of lid van een vakbond willen worden, moeten worden nageleefd en dat deze werknemers of vakbonden of andere werknemersvertegenwoordigers niet aan discriminatie worden blootgesteld. Om transparantie te garanderen zal GDF SUEZ de vakbonden of andere werknemersvertegenwoordigers toestaan om de werknemers op bepaalde van tevoren overeengekomen voorwaarden te benaderen. GDF SUEZ en de ondertekenaars van de Global Union Federations zullen samenwerken om positieve en opbouwende arbeidsverhoudingen binnen alle bedrijven van GDF SUEZ en bij hun zakelijke partners te bevorderen. GDF SUEZ zal informatie over activiteiten van de Groep aan de vakbonden verstrekken ten einde de collectieve onderhandelingen te vergemakkelijken.

### **1.3 Training**

Een overeenkomst betreffende training zal op een later tijdstip worden uitgewerkt en afgesloten. De overeenkomst zal gebaseerd zijn op een gemeenschappelijke verbintenis met de garantie dat de werknemers de kans krijgen om zich tijdens hun loopbaan te ontwikkelen en nieuwe vaardigheden te verwerven. Met dat doel voor ogen zal de kennisoverdracht van ervaren werknemers aan de nieuwere werknemers worden aangemoedigd en zullen speciale inspanningen worden gedaan om te garanderen dat vrouwen volledig en in staat worden gesteld om aan training deel te nemen en competenties te kunnen ontwikkelen met promotiekansen binnen de onderneming. Training is het meest doeltreffend wanneer die gepaard gaat met rechtvaardige lonen en goede arbeidsomstandigheden. Arbeidsgerelateerde scholing, die afwisselend een opleiding buiten het bedrijf en een training in het bedrijf betreft, zal worden bevorderd.

### **1.4 Veiligheid en Gezondheid**

Preventiemaatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid worden als een prioriteit beschouwd. Strikte normen en training dienen in acht te worden genomen en zullen worden gebruikt om veiligheid en gezondheid op het werk te verbeteren. De beste praktijken voor beroepsveiligheid en gezondheid om ongevallen en slechte gezondheid te voorkomen, moeten worden bevorderd en moeten in overeenstemming zijn met de principes van het ILO verdrag 155 betreffende beroepsveiligheid en gezondheid en met het ILO verdrag 167 betreffende de veiligheid en gezondheid in het bouwbedrijf en met de ILO Guidelines for Occupational Health Management Systems (ILO richtlijnen betreffende managementsystemen voor beroepsgezondheid).

### **1.5 Stabiele en duurzame werkgelegenheid**

GDF SUEZ erkent het belang van gegarandeerde werkgelegenheid voor het individu zowel als voor de onderneming, met een voorkeur voor duurzame en directe werkgelegenheid voor onbepaalde tijd. GDF SUEZ en alle onderaannemers zullen de volledige verantwoordelijkheid op zich nemen voor alle werkzaamheden binnen het toepasselijke wetgevende kader worden uitgevoerd en zullen in het bijzonder niet trachten aan hun verplichtingen als werkgever ten opzichte van de van hun afhankelijke werknemers te ontkomen door te verhullen dat het om iets anders dan een arbeidsverhouding zou gaan of door een bovenmatig beroep op tijdelijk personeel of op uitzendkrachten te doen. GDF SUEZ en alle onderaannemers zullen de wettelijke en contractuele verplichtingen voor alle werknemers nakomen evenals cao's die voortvloeien uit de reguliere arbeidsverhoudingen (het Internationale arbeidsverdrag (n°102) betreffende de minimumnormen van sociale zekerheid). GDF SUEZ en alle onderaannemers zullen de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid en aan de pensioenregeling, daar waar dergelijke voorschriften bestaan, voor hun werknemers betalen. De ondernemingen zullen zich ervan overtuigen dat er geen werknemers zijn die als zelfstandige zijn ingeschreven wanneer zij volgens de voorwaarden van directe werkgelegenheid werken (schijnzelfstandigen). GDF SUEZ verwacht van haar partners dat zij vergelijkbare principes toepassen en beschouwt dit als een belangrijke basis voor langdurige zakelijke relatie.

Alle werknemers zullen een schriftelijk arbeidscontract of het equivalent daarvan ontvangen.

## **HOOFSTUK 2 – MILIEUVERANTWOORDELIJKHEID TER ONDERSTEUNING VAN DUURZAME PRESTATIES**

### **2.1 Strijd tegen klimaatverandering**

Ten einde de uitstoot van broeikasgassen zo goed mogelijk te kunnen beheersen, bevordert GDF SUEZ de meest efficiënte technologieën voor de eigen fabrieken en voor die van de klanten, door koolstofarme energiepakketten te ontwikkelen en bevordert zowel onderzoek en ontwikkeling als het gebruik van zuinige en andere middelen die op Europees en internationaal niveau beschikbaar zijn. De ondertekenaars van de Global Union Federations zijn voorstanders van de vermindering van CO2 uitstoten en zal met GDF SUEZ gaan samenwerken om erop toe te zien dat alle noodzakelijke aanpassingen op een dusdanige manier worden gedaan dat de rechten en belangen van de werknemers worden beschermd en dat de uitwerkingen van deze veranderingen op een rechtvaardige en georganiseerde wijze worden uitgedacht en toegepast; GDF SUEZ is een actieve aanhanger van de "Just Transition" principes (een rechtvaardige overgang naar een schoon milieu en een gezondere economie).

## **2.2 De impact van de bedrijfsactiviteiten beheren**

Als gebruiker of ontwikkelaar van producten die schadelijk voor het milieu en voor de mensheid zijn, zal GDF SUEZ doorgaan middelen te gebruiken om bekende en geïdentificeerde risico's te verhinderen of te beperken. Bovendien heeft de Groep een beleid voor milieuvriendelijk afvalmanagement dat door de eigen fabrieken wordt veroorzaakt. De Groep zal zich eveneens inzetten voor het behoud van natuurlijke bronnen en biodiversiteit.

### **HOOFDSTUK 3 – GEMAAKTE AFSPRAKEN NAKOMEN**

3.1. De onderhavige overeenkomst maakt de bestaande cao's op lokaal, nationaal, Europees of op een ander niveau niet ongedaan en worden ook niet ter discussie gesteld. Het is de bedoeling ervoor te zorgen dat de minimumnormen wereldwijd worden gehandhaafd en in acht worden genomen, zonder dat hogere of meer uitgebreide normen die zouden kunnen bestaan daardoor worden aangetast.

3.2. Elke onderneming die onder de onderhavige overeenkomst valt zal haar toepassingsmethoden voorstellen binnen het kader van gezamenlijke actieplannen. De toepassing zal gezamenlijk met de sociale partners op de voet worden gevolgd op basis van toegankelijke en objectieve indicatoren. Op de plaatsen waar vakbondspartners hierbij niet betrokken kunnen zijn, zullen andere methoden gezamenlijk worden besproken en overeengekomen.

3.3. De algemene sociale dialoog die op de onderhavige overeenkomst is gebaseerd zal worden voortgezet. Deze overeenkomst zou tot volgende overeenkomsten moeten leiden voor specifieke gebieden zoals, bijvoorbeeld, op het gebied van training, beroepsveiligheid en gezondheid, herstructurering en duurzame ontwikkeling/klimaatverandering.

3.4. In het geval er zich problemen met betrekking tot de onderhavige overeenkomst zouden voordoen, die verder gaan dan de sectoren of ondernemingen die door ondergetekende vakbonden worden vertegenwoordigd, zullen de voorwaarden van de overeenkomst, de vastgestelde sociale dialoog en toepassingsprocessen ter beschikking van de Global Anion Federations worden gesteld die de werknemers in die sectoren en/of ondernemingen vertegenwoordigen.

### **HOOFDSTUK 4 - TEN UITVOERLEGGING**

4.1. Ten einde ervoor in te staan dat de overeenkomst effectief is, wordt er overeenstemming bereikt over de toepassingsmechanismen. Dit sluit latere overeenkomsten over kwesties met betrekking tot de processen niet uit. Het doel van deze sectie is zeker te stellen dat de communicatie tussen de Global Union Federations en GDF SUEZ goed is en dat de conflicten op een snelle en bevredigende manier worden opgelost.

4.2 De ondertekenaars erkennen de behoefte aan effectieve lokale maatregelen om zeker te stellen dat de onderhavige overeenkomst wordt nageleefd. Dit houdt in dat het lokale management, de werknemers en hun vakbonden en, indien toepasselijk, de vertegenwoordigers van veiligheid en gezondheid, hierbij worden betrokken. Training zou

zowel voor het lokale management als voor de vakbondsafgevaardigden noodzakelijk kunnen zijn. Dit houdt eveneens in dat doeltreffende informatie beschikbaar en toegankelijk is.

4.3. Een referentiegroep zou moeten worden ingesteld die bestaat uit vertegenwoordigers van GDF SUEZ, BWI, ICEM, en PSI. Andere vakbondsafgevaardigden zullen eveneens worden betrokken bij de referentiegroep, zoals door de partijen is overeengekomen, met de daartoe strekkende geografische vertegenwoordigingen.

4.4. De referentiegroep zal ten minste een keer per jaar bijeenkomen ten einde de onderhavige overeenkomst te herzien en verdere samenwerking te bespreken. Alle kosten voor de vergaderingen van de referentiegroepen zullen door GDF SUEZ worden gedragen.

4.5 De jaarlijkse herziening van de onderhavige overeenkomst zal, met toestemming van de ondertekenaars, in de verslaglegging van GDF SUEZ worden opgenomen.

## HOOFDSTUK 5 - CONFLICTOPLOSSING

5.1 Ingeval van een klacht of een veronderstelde overtreding van de overeenkomst, zal de volgende procedure van toepassing zijn:

- a) In de eerste plaats, zal de klacht worden besproken met het lokale management van de vestiging. De werknemers kunnen zich door een vakbondsvertegenwoordiging laten bijstaan.
- b) Als de klacht niet met het lokale management kan worden opgelost, dan moet de klacht aan de aangewezen nationale vakbond worden overgedragen die het probleem met de onderneming behandelt.
- c) Elke overtreding die niet door middel van gesprekken op het werk of op nationaal niveau kan worden opgelost, zal door de ondertekenaars van de overeenkomst in nauwe samenwerking met de leden van de Global Union Federations (GUF) in het betrokken land worden behandeld en aan de verantwoordelijke directeur worden gerapporteerd, die ervoor zorg draagt dat de correctieve maatregelen zo spoedig mogelijk worden toegepast. Dit proces zal plaatsvinden voor het geval dat het nodig mocht zijn, maar impliceert niet noodzakelijkerwijs een vergadering met de referentiegroep. De referentiegroep kan de zaak bekijken en een gepaste actie voorstellen.
- d) Informele discussies, die tegelijkertijd met de inspanningen plaatsvinden, kunnen eveneens als toepasselijk worden beschouwd om conflicten op lokaal of nationaal niveau op te lossen.
- e) Als er geen overeenstemming wordt bereikt, kunnen de ondertekenaars beroep op mediation doen met een door de partijen overeengekomen geselecteerde mediator.

5.2 De ondertekenaars zijn het erover eens dat elk meningsverschil dat uit de interpretatie of van de ten uitvoerlegging van de onderhavige overeenkomst voortkomt gezamenlijk zal worden bestudeerd, met het doel het meningsverschil op te lossen. De Engelse tekst van de onderhavige overeenkomst wordt als gezaghebbend beschouwd.

## HOOFDSTUK 6 – SLOTBEPALINGEN

### 6.1 Tijdsduur van de overeenkomst

De onderhavige overeenkomst is geldig voor een periode van drie jaar. De overeenkomst kan worden beëindigd met een opzeggingstermijn van zes maanden voor de vervaldatum en door elke partij. In het tegenovergestelde geval zal de overeenkomst voor een volgende periode van drie jaar geldig blijven. Ingeval van ontbinding, zijn de ondertekenaars overeengekomen om elkaar binnen de opzeggingstermijn te ontmoeten om te trachten de onderhavige overeenkomst door een geamendeerde versie te vervangen.

### 6.2 Datum van inwerkingtreding

De overeenkomst treedt in werking vanaf de dag van ondertekening

### 6.3 Het deponeren van de overeenkomst

De onderhavige overeenkomst zal worden gedeponereerd, in overeenstemming met de bepalingen van de artikelen L. 2231-6 en D 2231-4 en volgende van de arbeidswetgeving, bij de territoriale eenheid van Parijs (DIRECCTE – Ile-de-France)

Bovendien zal een exemplaar worden gedeponereerd bij de Greffie van de Conseil de Prud'hommes (een college van lekenrechters in arbeidszaken) van het rechtsgebied waaronder het hoofdkantoor van GDF SUEZ SA valt

Parijs .....2010-11-29

Voor GDF SUEZ SA en de dochterondernemingen van de Groep <sup>(1)</sup>

Gérard MESTRALLET

Voor BWI (Vakbond voor de Bouw- en Houtsector), Ambet YUSON

Voor ICEM (Internationale Federatie van de vakverenigingen in de sector chemie, energie en mijnbouw en diverse industrieën), Manfred WARDA

Voor PSI (Internationale Federatie van Vakbonden in de Publieke Sector), Peter WALDORFF

## **Aanhangsel bij de overeenkomst: GDF SUEZ en de gemeenschap**

GDF SUEZ heeft naast haar verplichtingen ten aanzien van de aandeelhouders en werknemers en hun respectievelijke vertegenwoordigers eveneens verantwoordelijkheden ten aanzien van de samenleving. Het onderhavige aanhangsel geeft een overzicht van enkele van die verantwoordelijkheden.

Zoals in de overeenkomst wordt gespecificeerd, zal GDF SUEZ de nationale wet- en regelgeving naleven. Helaas zijn in teveel landen de nationale wet- en regelgevingen niet aangepast of worden niet volledig toegepast. GDF SUEZ en de ondertekenaars van de Global Union Federations streven naar behoorlijk bestuur en de suprematie van het recht (rule of law).

De internationale normen, met inbegrip van de normen die betrekking hebben op de mensenrechten en de vakbondsrechten, hebben een maximale doeltreffendheid wanneer zij door regeringen worden aangenomen en op nationaal niveau worden toegepast.

Maatschappelijke uitsluiting en discriminatie veroorzaken onrechtvaardigheid, en beroven de mensen dikwijls van hun fundamentele menselijke waardigheid en beroven de samenleving van de bijdragen die velen kunnen leveren.

Aan deze feitelijke situatie moet een eind worden gemaakt, in het bijzonder door scholing en training. Binnen en buiten de onderneming is diversiteit positief en dit moet worden gestimuleerd.

Tot de activiteiten van GDF SUEZ behoort de distributie van energie en water die van essentieel belang zijn voor de gezondheid en het welzijn van de samenleving. De toegang tot deze dienstverlening die van levensbelang is, vormt een absolute prioriteit. GDF SUEZ zet zich in om met lokale initiatieven samen te werken en extra inspanningen te doen om te garanderen dat de armste bevolkingen toegang tot energie, tot water en tot diensten op het gebied van reiniging en sanering hebben.

GDF SUEZ zal degenen die gehandicapt zijn niet discrimineren. De Groep gaat daarnaast de verbintenis aan om gehandicapten te integreren, door de toegangen in te richten te en speciale maatregelen te treffen om zich aan de behoeften van de werknemers aan te passen, zoals dit in de actieplannen staat vermeld. Deze verbintenis overstijgt de onderneming. GDF SUEZ is zich eveneens bewust van en betrokken bij de problemen waar de gehandicapten in de maatschappij in de ruime zin van het woord mee worden geconfronteerd.

GDF SUEZ steunt de acties die door de overheid en door vrijwilligers voor de sociale en economische vooruitgang worden ondernomen. De Groep zal samenwerken met andere spelers in de maatschappij om de dingen vooruit te laten gaan. Prioriteit wordt gegeven aan de gezondheid, werkgelegenheid en scholing. De werknemers van GDF SUEZ, in hun hoedanigheid van leden van de gemeenschap, worden aangemoedigd om mee te werken vrijwillige humanitaire en solidariteitsacties.