

# INTERNATIONELLT AVTAL OM GRUNDLÄGGANDE RÄTTIGHETER, SOCIAL DIALOG OCH HÅLLBAR UTVECKLING

## INLEDNING

GDF SUEZ driver sin verksamhet i enlighet med ett antal principer som återspeglar dess värden såsom de lagts fast i dess Etiska Stadga. Avtalsparterna avtalar om att ta ett ytterligare steg framåt med ett avtal om ett antal gemensamma principer. GDF SUEZ driver sin verksamhet på ett decentraliserat sätt och respekterar lokal lagstiftning, kultur och praxis, men Koncernen förväntar sig att dess verksamheter följer principerna som läggs fast i detta avtal. GDF SUEZ är ett företag med en global verksamhet. Dess driftverksamhet är uppdelad på Energi Frankrike, Energi Europa och Internationellt, Global Gas & LNG, Infrastrukturer, Energitjänster och Miljö. Detta avtal gäller för alla nuvarande och framtida GDF SUEZ-bolag<sup>(1)</sup>, anställda, underleverantörer och leverantörer.

För frågor som inte tas upp i detta avtal, fortsätter redan antagna etiska principer och mål att gälla. Dessa principer som också stöds av de Globala Branschfackens avtalsparter antar särskilt att:

- Nationella lagar och regler, såväl som internationella standarder uppfylls fullt ut,
- En integritets-, förtroende-, och hederlighetskultur (vilket inkluderar nolltolerans för bedrägerier och korruption) upprätthålls, såväl inom bolaget som i förhållande andra,
- Man fullgör sina förpliktelser, kommunicerar i god tro, och ger fullständig och korrekt information, och
- Människors rättigheter och värdighet respekteras under alla omständigheter.

Avtalsparterna har för avsikt att nå ytterligare, mer detaljerade avtal som omfattar områden för kommande samarbete, såväl som att utforma ytterligare förfaranden för att se till att förhandlingsparterna följer avtalen fullt ut och främjar dem. Senare avtal kommer att ge mer detaljer om deras respektive tillämpningsområde.

GDF SUEZ förbinder sig att med hjälp av sina styrningsmetoder och yrkespraxis, uppfylla detta avtal och se till att de andra parterna som nämns i andra stycket uppfyller det. För att göra det, ger avtalsparterna information, skapar medvetande och tar fram nödvändig utbildning. GDF SUEZ förbinder sig att sprida information om avtalet på de använda språken, på lämpligaste sätt, till alla arbetsplatser och alla affärspartners, för att se till att avtalet blivit förstått och för att uppmuntra att det efterlevs. De Globala Branschfackens avtalsparter förbinder sig att sprida avtalet till deras respektive anslutna fackföreningar, och göra sitt bästa för att se till att principerna verkligen används effektivt för att lösa konflikter och för att främja samarbete och förståelse.

GDF SUEZ stödjer internationella standarder fullt ut, vilket inkluderar den Allmänna Förklaringen om de Mänskliga Rättigheterna, OECD:s Riktlinjer för Multinationella Bolag, ILO:s Trepartsförklaring om Multinationella Företag och Socialpolitik samt FN:s Global Compact. Dessa texter omfattar bland annat rättigheterna som utarbetats i ILO:s Deklaration om Grundläggande Principer och Rättigheter i Arbetslivet (Föreningsfrihet och Kollektiv Förhandlingsrätt, konvention nr 87 och 98; Diskriminering, konventionerna 100 och 111, Tvångsarbete, konventionerna 29 och 105; Barnarbete, konventionerna 138 och 182) och Sociala Villkor vid Offentlig Upphandling, Konvention 94. Parterna avtalar att principerna som finns med i alla nämnda texter anses utgöra en del av detta avtal.

# KAPITEL 1 - ETT SOCIALT PROJEKT FÖR ATT STÖDJA EN HÅLLBAR SYSSELSÄTTNING

## 1.1 Garanti för lika möjligheter och behandling

GDF SUEZ ger sitt fulla stöd till lika möjligheter och lika behandling för alla anställda, såväl män som kvinnor - oavsett ålder, ursprung, medborgarskap, religion, kultur, politisk inriktning eller sexuell läggning. Det avtalas att denna policy skall stämma överens med principerna i ILO:s konvention 100 och 111.

## 1.2 Respekt för fackliga rättigheter

Parterna kommer överens om att visa full respekt för fackliga rättigheter enligt principerna i ILO:s konventioner 87, 98 och 135. Rättigheterna för de arbetare som vill bilda eller ansluta sig till fackföreningar skall respekteras, och det skall inte förekomma någon diskriminering mot dessa arbetare eller mot fackföreningar eller andra arbetstagarrepresentanter. För att garantera insyn, skall GDF SUEZ göra det lättare för fackföreningarna eller andra arbetstagarrepresentanter att komma i kontakt med arbetstagare, i enlighet med vissa tidigare accepterade villkor. GDF SUEZ och de Globala Branschfackens avtalsparter kommer att samarbeta för att främja och uppmuntra positiva och konstruktiva industriella relationer inom alla GDF SUEZ-bolag och deras affärspartners. GDF SUEZ skall ge information om sin driftverksamhet till alla fackföreningar för att underlätta kollektiva förhandlingar.

## 1.3 Utbildning

Ett efterföljande avtal om utbildning kommer att diskuteras och avtalas. Det kommer att baseras på en gemensam förpliktelse för att se till att möjligheter ges till arbetare att befordras och lära sig nya färdigheter under sin yrkesbana. För det ändamålet, kommer kunskapsöverföring från erfarna arbetstagare till mindre erfarna att uppmuntras, och särskilda ansträngningar kommer att göras för att se till att kvinnor har full tillgång till utbildning, kan utveckla sin kompetens och avancera i företaget. Utbildning är som mest effektiv när den kombineras med rättvisa löner och goda arbetsvillkor. Lärande i arbetet, utbildning som alternerar teoretisk utbildning och praktik på företaget, kommer att främjas.

## 1.4 Hälsa & Säkerhet

Förebyggande Hälsa- & Säkerhetsåtgärder prioriteras. Iakttagande av stränga standarder och utbildning kommer att användas för att förbättra hälsa & säkerhet i arbetsmiljön. Bästa praxis om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen för att förebygga skador och sjukdomar skall främjas, och stämma överens med principerna i ILO:s Konvention 155 om Hälsa och Säkerhet på Arbetsplatsen, ILO:s Konvention 167 om Hälsa och Säkerhet vid Byggnads- och Anläggningsarbete och ILO:s Riktlinjer för Ledningssystem för Företagshälsovården.

## 1.5 Stabil och hållbar sysselsättning

GDF SUEZ erkänner vikten av trygg anställning både för individen och för samhället, med en preferens för fast tillsvidareanställning och direkta anställningar. GDF SUEZ och alla underleverantörer skall ta fullt ansvar för allt arbete som utförs, enligt lämplig rättslig ram. Koncernen skall i synnerhet inte sträva efter att undandra sig arbetsgivaransvar gentemot beroende uppdragstagare genom att dölja anställningsförhållanden eller genom överdriven användning av tillfällig eller bemanningspersonal. GDF SUEZ och alla dess

underleverantörer skall följa rättsliga och avtalsenliga skyldigheter för alla arbetare enligt arbetsrätt och socialförsäkringslagar, regler och kollektivavtal som följer av vanliga arbetsförhållanden (Minimistandard för Social Trygghet C102). GDF SUEZ och alla underleverantörer skall betala socialförsäkrings- och pensionsavgifter för sina arbetstagare när sådana bestämmelser finns. Företagen skall se till att arbetstagarna inte räknas som egenföretagare när det föreligger direkt anställningsförhållande för deras arbete (oäkta egenföretagare). GDF SUEZ förväntar att dess partners tillämpar liknande principer och anser det vara en viktig grund för varaktiga affärsrelationer.

Alla anställda skall få ett skriftligt anställningsavtal eller motsvarande.

## KAPITEL 2 - MILJÖANSVAR FÖR ATT STÖDJA HÅLLBARA RESULTAT

### 2.1 Kämpa mot klimatförändringar

För att kontrollera sina utsläpp av växthusgaser så bra som möjligt, främjar GDF SUEZ de mest effektiva teknikerna för sina egna och sina kunders anläggningar, utvecklar en energimix med låg kolförbrukning, och uppmuntrar forskning och utveckling, såväl som användning av ekonomiska och andra styrmedel som är tillgängliga på europeisk och internationell nivå. De Avtalslutande Branschfacken stödjer minskningar av koldioxidutsläpp och kommer att samarbeta med GDF SUEZ för att se till att alla nödvändiga anpassningar görs på ett sätt som skyddar arbetstagarnas rättigheter och intressen, och att konsekvenserna av sådana förändringar utformas och implementeras på ett avtalat och rättvist sätt; GDF SUEZ stödjer *“Just Transition”* principer aktivt (ungefär Rättvis omställning).

### 2.2 Hantera påverkan från verksamheterna

Då GDF SUEZ använder eller skapar produkter som kan vara skadliga för miljön och för människor, kommer den att fortsätta att använda styrmedel för att förebygga eller minska kända och identifierade risker. Dessutom har den en policy för miljöledning för avfall som framställs i dess anläggningar. Den gör också sitt bästa för att bevara naturtillgångar och skydda den biologiska mångfalden.

## KAPITEL 3 - EFTERLEVNAD AV DE UTFÄSTA FÖRPLIKTELSENA

3.1 Detta avtal varken ogiltigförklarar eller sätter befintliga kollektivavtal på lokal, nationell, europeisk eller andra nivåer ur spel. Det är ämnat att se till att minimistandarder iakttas och respekteras över hela världen utan att på något sätt påverka högre eller mer detaljerade standarder som eventuellt redan finns.

3.2 Varje företag som omfattas av detta avtal skall ge förslag på tillämpningsmetoder inom ramen för gemensamma handlingsplaner. Tillämpningen övervakas intensivt tillsammans med fackförningspartnerna, baserat på tillgängliga och objektiva mått. När fackförningspartners inte kan medverka, kan andra metoder övervägas och avtalas gemensamt.

3.3 En global social dialog kommer att fortgå, baserad på detta avtal. Meningen är att det skall leda fram till senare avtal inom särskilda områden, till exempel utbildning, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, omstrukturering, samt hållbar utveckling/ klimatförändringar.

3.4 Ifall det uppstår frågor eller problem i samband med detta avtal, som ligger utanför

områdena eller företagen som företräds av de fackliga avtalsparterna, kommer villkoren för avtalet, den etablerade sociala dialogen och förfaranden för implementering, att tillhandahållas de Globala Branschfacken som företräder arbetstagare inom dessa områden och/eller företag.

## KAPITEL 4 – IMPLEMENTERING

4.1 För att se till att avtalet är verkningsfullt avtalas det om ett system för tillämpning. Det skall inte hindra ytterligare avtal om förfaranden. Syftet med detta avsnitt är att se till att det råder en god kommunikation mellan de Globala Branschfacken och GDF SUEZ, och att konflikter blir lösta på ett snabbt och tillfredsställande sätt.

4.2 Avtalsparterna erkänner att det behövs effektiva lokala åtgärder för att se till att avtalet följs. Det skulle omfatta den lokala ledningen, arbetstagarna och deras fackföreningar, och när det är lämpligt, skyddsombud. Utbildning kan vara nödvändigt både för den lokala ledningen och fackliga representanter. Det kräver också att det finns lämplig information tillgänglig.

4.3 En referensgrupp skall bildas, och kommer att bestå av representanter för GDF SUEZ, BWI, ICEM och PSI. Andra fackliga representanter kommer också att medverka i referensgrupperna såsom parterna avtalar, med lämplig geografisk representation.

4.4 Referensgruppen skall träffas minst en gång om året för att se över avtalet och diskutera ytterligare samarbete. Alla kostnader för referensgruppsmöten skall betalas av GDF SUEZ.

4.5 Den årliga översynen av detta avtal skall tas med i GDF SUEZ rapportering, med avtalsparternas samtycke.

## KAPITEL 5 – KONFLIKTLÖSNING

5.1 Vid reklamation eller ett påstått brott mot avtalet skall följande förfarande tillämpas:

a) Först skall reklamationen tas upp med arbetsplatsens lokala ledning. Arbetstagare kan be att bli företrädda av fackföreningen.

b) Om reklamationen inte har lösts av den lokala ledningen, skall den hänskjutas till lämplig facklig nationell facklig organisation som tar upp ärendet med företaget.

c) Alla överträdelse som inte har kunnat lösas med diskussioner på arbetsplatsen eller på nationell nivå kommer att behandlas av avtalsparterna i nära samarbete med organisationer som är anslutna till de Globala Branschfacken i det berörda landet, och skall rapporteras till den ansvarige chefen. Denne skall se till att korrigerande åtgärder vidtas utan dröjsmål. Detta förfarande kommer att äga rum vid behov, och kan om det krävs omfatta ett möte med referensgruppen. Referensgruppen kan granska ärendet och föreslå lämpliga åtgärder.

d) Informella diskussioner kan också anses vara lämpliga, samtidigt som det görs ansträngningar för att lösa konflikter på lokal eller nationell nivå.

e) Om det inte går att uppnå en överenskommelse, kan avtalsparterna anlita en medlare, baserat på en överenskommelse mellan parterna för att välja medlare.

5.2 Avtalsparterna avtalar att alla skillnader som uppstår vid tolkning eller implementering

av detta avtal skall granskas gemensamt, i klargörande syfte. Den engelska texten i detta avtal anses vara den officiellt gällande versionen.

## KAPITEL 6 – AVSLUTANDE BESTÄMMELSER

### 6.1 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller under en treårsperiod. Det kan sägas upp av endera parten, med en uppsägningstid på sex månader före förfallodagen. Annars fortsätter det att gälla under ytterligare tre år. Vid uppsägning, avtalar avtalsparterna om att träffas under uppsägningstiden för att ersätta detta avtal med en ändrad version.

### 6.2 Datum för ikraftträdande

Avtalet träder i kraft från och med dagen då det skrivs under.

### 6.3 Inlämnande av avtalet

Avtalet kommer att lämnas in enligt bestämmelserna i artiklarna D. 2231-6 och D.2231-4 och enligt arbetslagstiftningen, till den lokala enheten i Paris (DIRECCTE – Ile-de-France).

För övrigt kommer ett exemplar att lämnas in till kansliet för arbetsdomstolen som GDF SUEZ SA:s huvudkontor tillhör.

Paris den..... 2010

För GDF SUEZ S.A. och koncernens dotterbolag<sup>(1)</sup>,

Gérard MESTRALLET

Pour BWI, Ambet YUSON

Pour ICEM, Manfred WARDA

Pour PSI, Peter WALDORFF

## **Tillägg till detta Avtal: GDF SUEZ och Samhället**

GDF SUEZ har samhällsansvar utöver dess skyldigheter till aktieägare och anställda och deras respektive representanter. Detta tillägg beskriver några av dessa ansvarsområden i stora drag.

Såsom det detaljeras i avtalet, respekterar GDF SUEZ nationella lagar och regler. Tyvärr är inte nationella lagar och regler lämpliga eller har inte implementerats fullt ut i alltför många länder. GDF SUEZ och de Globala Branschfackens avtalsparter strävar efter god styrning och rättsregler. Internationella standarder, vilket inkluderar de som tar upp mänskliga och fackföreningsrättigheter, är mest effektiva när de antas av regeringar och tillämpas på nationell nivå.

Social utslagning och diskriminering skapar orättvisa, berövar människorna deras grundläggande mänskliga värdighet, och gör att bidrag från ett stort antal människor inte kommer samhället till del. Detta måste övervinnas, särskilt genom utbildning och träning. Både inom och utom företaget, är mångfald positivt och skall främjas.

En del av GDF SUEZ verksamhet är att distribuera energi och vatten, vilket är avgörande för hälsa och välbefinnande i samhället. Tillgång till sådana vitala tjänster är en överordnad prioritet. GDF SUEZ förbinder sig att samarbeta med lokala initiativ, såväl som att göra ytterligare ansträngningar för att se till att de fattigaste befolkningarna har tillgång till energi, vatten samt renhållnings- och avloppstjänster.

GDF SUEZ kommer inte att diskriminera människor med handikapp. Dessutom förbinder den sig att inlemma handikappade, vilket även innebär att se över tillgänglighet och vidta särskilda åtgärder för att anpassa sig till de anställdas behov, såsom de återspeglas i åtgärdsplaner. Denna förpliktelse begränsar sig inte till företaget. GDF SUEZ är också medveten och bekymrar sig om problem som personer med handikapp stöter på i ett större samhällsperspektiv.

GDF SUEZ stödjer regeringen och frivilliga åtgärder för sociala och ekonomiska framsteg. Den kommer att samarbeta med andra aktörer i samhället för att föra utvecklingen vidare. Prioriteten har getts till hälsa, sysselsättning och utbildning. GDF SUEZ anställda, såsom samhällsmedborgare, uppmuntras att delta i frivillig solidaritet och humanitär verksamhet.