



Overeenkomst over
maatschappelijk verantwoord
ondernemen

van de Groep EDF

Plan van het document

	<ul style="list-style-type: none">• Voorwoord• Toepassingsgebied
Respect en integriteit	<ul style="list-style-type: none">• 1 - De mensenrechten naleven in alle activiteiten van EDF wereldwijd• 2 - De ethiek van de Groep bevorderen en het voorkomen van corruptie• 3 - Elke vorm van pesterij en geweld op het werk bestrijden• 4 - Een maatschappelijk verantwoorde relatie met onze leveranciers en onderaannemers garanderen
Ontwikkeling van mannen en vrouwen	<ul style="list-style-type: none">• 5 - Een referentie zijn op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk• 6 - Beroepsgelijkheid tussen mannen en vrouwen bevorderen en bereiken• 7 - Een rechtvaardige behandeling garanderen en discriminatie bestrijden• 8 - Elke werknemer de kans bieden om zijn competenties en zijn beroepstraject te ontwikkelen• 9 - De werknemers een sociale dekking en voorzieningen garanderen.• 10 - Een “rechtvaardige transformatie” van de Groep EDF steunen
Dialogo en overleg	<ul style="list-style-type: none">• 11 - De transformatie van de Groep EDF op een maatschappelijk verantwoorde manier aansturen• 12 - Voorrang geven aan openheid, luisterbereidheid en dialoog zowel intern als extern, alsook middenin de grondgebieden
Steun aan de bevolking en impact op het grondgebied	<ul style="list-style-type: none">• 13 - Een geëngageerde speler zijn voor de economische en sociale ontwikkeling van de grondgebieden
	<ul style="list-style-type: none">• Tenuitvoerlegging en opvolging van de overeenkomst

Voorwoord

De ondertekenaars van de onderhavige overeenkomst inzake het maatschappelijk verantwoord ondernemen van de Groep EDF zijn:

Eerzijds,

De Groep EDF, een grote energiespeler en het grootste energiebedrijf ter wereld, dekt alle vakgebieden betreffende elektriciteit, productie, transport, distributie, handel, afzet en energiediensten. De energieproductie van EDF, gekenmerkt door de sterke opkomst van duurzame en hernieuwbare energie, is gebaseerd op een gediversifieerde koolstofarme energiemix rond de nucleaire energie.

Anderzijds,

De wereldvakbondsfederaties IndustriALL Global Union en PSI vertegenwoordigen meer dan 70 miljoen werknemers in de sectoren mijnbouw, energie en industrie en de meerderheid van de vakbonden die die werken in de activiteitensectoren van de Groep.

Evenals de vakbondsfederaties die in de verschillende ondernemingen van de Groep vertegenwoordigd zijn.

De ondertekenaars van de onderhavige overeenkomst bevestigen dat de onderneming alleen maar van duurzame aard kan zijn wanneer de economische prestaties en sociale vooruitgang worden gebundeld.

De ondertekenaars bevestigen hier het belang van een open en opbouwende sociale dialoog op wereldniveau ten einde de rechten van de werknemers en van de andere belanghebbende partijen, evenals de goede praktijken in alle activiteiten van de Groep EDF voortdurend te verbeteren.

Deze overeenkomst markeert een nieuwe etappe voor een collectief sociaal en maatschappelijk engagement opgebouwd in een sfeer van vertrouwen en transparantie met de gemeenschappelijk verworven ervaring op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen over de afgelopen 13 jaar. De overeenkomst concretiseert de grondbeginselen van een sociale sokkel die gemeenschappelijk is voor alle bedrijven van de Groep, geleid door haar waarden – respect, solidariteit, verantwoordelijkheid.

De overeenkomst, die voor 4 jaar is ondertekend, zal voortaan van toepassing zijn op alle werknemers van de Groep EDF en zal bij haar bevoorradingsketen worden bevorderd. De overeenkomst is van toepassing op elk nieuw bedrijf dat tot de Groep toetreedt en waarin de Groep een meerderheidsbelang heeft.

De ondertekenaars bevestigen opnieuw hun engagementen inzake de naleving van de mensenrechten, de menselijke integriteit, de ontwikkeling van Vrouwen en Mannen, de steun aan de bevolking en aan de grondgebieden. Deze zijn in samenhang met de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling die door de UNO zijn goedgekeurd en in de Groep zijn toegepast. Deze overeenkomst integreert de grote ontwikkelingen van de externe context (energietransitie, het akkoord van Parijs van 12 december 2015)

en van de interne context in de Groep: het strategisch plan Cap 2030 dat de decarbonisatie van het milieu en de beheersing van het energieverbruik beoogt.

Deze nieuwe overeenkomst, die de vrucht is van een onderhandeling op wereldniveau, definieert de principes die op alle grondgebieden waar de Groep EDF is gevestigd van toepassing zijn.

De bedrijven van de Groep EDF, zeer uiteenlopend door hun activiteiten en hun geografische vestiging, zijn verenigd door deze gemeenschappelijke reeks toezeggingen. Deze overeenkomst moet het mogelijk maken maatschappelijk verantwoorde praktijken te begeleiden.

Toepassingsgebied

De overeenkomst is van toepassing in alle bedrijven waarover EDF direct of indirect zeggenschap uitoefent.¹

In deze bedrijven is de overeenkomst van toepassing op alle werknemers ongeacht de aard van hun arbeidsovereenkomst.

De Groep zal de onderhavige overeenkomst promoten en toezien op de toepassing van deze principes door de leveranciers en onderaannemers.

In geval van een fusie, overname of herstructurering die aanleiding geeft tot de oprichting van nieuwe entiteiten waarover de Groep zeggenschap uitoefent, zullen deze entiteiten binnen het toepassingsgebied van de onderhavige overeenkomst vallen en moeten zij bovenstaande bepalingen naleven.

Indien een bedrijf niet langer voldoet aan de bovenstaande criteria, houdt de overeenkomst op aan het einde van het boekjaar van toepassing te zijn.

De Groep verstrekt regelmatig bijgewerkte lijsten van de activiteiten wereldwijd.

De Groep verbindt zich ertoe beleidslijnen op te stellen in samenhang met de verbintenissen van de onderhavige overeenkomst

De bedrijven die tot het toepassingsgebied van deze overeenkomst toetreden, worden hierna "de bedrijven van de Groep", de "Groep EDF" of "de Groep" genoemd.

¹ Deze zeggenschap wordt met name vastgesteld doordat de Groep EDF direct of indirect de meerderheid van het kapitaal of van de stemrechten binnen de beheerorganen van de betrokken bedrijven in handen heeft.

RESPECT EN INTEGRITEIT

1. De mensenrechten in alle activiteiten van de Groep EDF wereldwijd naleven

Voor de Groep EDF is de naleving van de mensenrechten een eerste vereiste voor al haar activiteiten en de Groep tolereert geen enkele inbreuk op de naleving van deze rechten, noch binnen haar activiteiten, noch bij haar leveranciers, onderaannemers en partners

De Groep EDF maakt zich de internationale afspraken eigen voor de bescherming en de verdediging van de mensenrechten van de Verenigde Naties na: de Universele Verklaring van de rechten van de Mens (1948), de Verklaring over de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen van (1967), evenals de Verklaring van de Rechten van het Kind van (1959), het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (1966) en het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (1966):

De Groep verbindt zich tot het toepassen van de principes die afkomstig zijn van de grondrechtelijke verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO):

- **Verdragen ter waarborging van de syndicale vrijheid en de beginselen van collectief onderhandelen:**
 - Verdrag 87 betreffende de vrijheid van de oprichting van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948
 - Verdrag 98 betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, 1949
- **Uitbanning van gedwongen en verplichte arbeid:**
 - Verdrag 29 betreffende gedwongen arbeid, 1930
 - Verdrag 105 betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid, 1957
- **De afschaffing van kinderarbeid en -exploitatie:**
 - Verdrag 138 betreffende de minimumleeftijd, 1973
 - Verdrag 182 betreffende de ergste vormen van kinderarbeid, 1999
- **De uitbanning van discriminatie op de werkvloer:**
 - Verdrag 100 betreffende gelijke beloning, 1951
 - Verdrag 111 betreffende discriminatie (arbeid en beroep), 1958
 - Verdrag 135 betreffende de werknemersvertegenwoordigers, 1971

Het engagement van de Groep geldt eveneens in de landen die deze verdragen nog niet hebben bekrachtigd. De ondertekenaars kunnen bijgevolg, afhankelijk van de lokale contexten en binnen de limieten van het plaatselijk recht, de verdragen bevorderen bij de beroepsorganisaties en bij de bevoegde lokale overheid, door op de ervaringen te wijzen die zijn opgedaan bij de toepassing van deze verdragen binnen de bedrijven van de Groep en haar bevoorradingsketen.

De Groep EDF baseert zich eveneens op de richtlijnen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) voor multinationale ondernemingen die in 2011 zijn bijgewerkt en op de richtlijnen van de Verenigde Naties betreffende de ondernemingen en de mensenrechten in (2011) en op de tripartite beginselverklaring inzake multinationale bedrijven en sociaal beleid en herzien in 2017. De Groep bevestigt opnieuw haar instemming met de Tien Beginselen van het Global Compact van de Verenigde Naties van juli 2000 (het 10^{de} beginsel is in juni 2004 aangenomen). Samen met de ondertekenaars verbindt de Groep zich tot het bevorderen ervan bij haar leveranciers en onderaannemers.

In het geval er een conflict optreedt met de wettelijke normen die van toepassing zijn in de landen waarin de Groep opereert, zal de Groep zich erop toeleggen de meest beschermende regels van de mensenrechten te laten gelden.

Bovendien vereist de Franse wet van 27 maart 2017 betreffende de waakzaamheidsplicht van moedermaatschappijen en van opdrachtgevende ondernemingen de uitwerking en de publicatie van een waakzaamheidsplan. Dit moet toelaten de risico's te identificeren en zware inbreuken op de mensenrechten en de fundamentele vrijheden, op de gezondheid en de veiligheid van personen alsook van het milieu te voorkomen. Voor de Groep EDF zullen deze risico's worden beoordeeld ten aanzien van de activiteiten van de moedermaatschappij, van die van de bedrijven waarover ze direct of indirect zeggenschap uitoefent en die van haar onderaannemers en leveranciers met wie een gevestigde handelsrelatie wordt onderhouden. Het waakzaamheidsplan zal worden uitgewerkt en worden ingevoerd in samenwerking met de betrokken partijen van de onderneming, met inbegrip van de personeelsvertegenwoordiging. De Groep zal dit plan in alle dochterondernemingen invoeren waarover zij zeggenschap uitoefent. Er zal een waarschuwingsmechanisme worden ingevoerd om de signalen op te vangen en het mechanisme zal worden opengesteld voor alle betrokken partijen.

De Groep EDF bevoorrecht stabiele werkgelegenheid en bevordert waardig werk, in de zin van de definitie van de IAO, zoals productief en goed betaald werk, op voorwaarde van:

- veiligheid op de werkplek,
- sociale bescherming voor de werknemers,
- vrijheid van individuen om hun eisen kenbaar te maken,
- zich te organiseren een deel te nemen aan beslissingen die hun leven beïnvloeden.

2 - De ethiek van de Groep bevorderen en het voorkomen van corruptie

De Groep EDF en haar werknemers verbinden zich tot het naleven in alle omstandigheden van de toepasselijke wetten en regelgevingen in alle landen waarin de Groep haar activiteiten uitoefent.

De ondertekenaars verbinden zich ertoe om de strijd tegen corruptie in alle vormen te bevorderen. Hiertoe zal de Groep EDF alle noodzakelijke maatregelen uitvoeren en erop toezien dat de werknemers voor deze kwestie worden getraind. Zoals de internationale anti-corruptie instellingen onderstrepen, heeft geen enkele werknemer het recht om voordelen te beloven, te geven of aan te bieden, noch deze te vragen of te ontvangen, die beschouwd kunnen worden als een tegenprestatie voor een handeling of voor het feit dat geen handeling wordt verricht. In het licht hiervan zijn alle werknemers van de Groep EDF ertoe gehouden situaties te vermijden waarin hun gedrag zou kunnen indruisen tegen dit principe.

EDF die slechts met partners wenst te handelen die de integriteitsregels en de waarden van de Groep naleven, onderwerpt al haar partners en zakenrelaties aan een integriteitscontrole.

De ondertekenaars verbinden zich ertoe de klokkenluiders te beschermen, evenals de in verdenking gestelde persoon of personen en de ingezamelde informatie. Dit systeem zal ernaar streven geheimhouding en bescherming te garanderen tegen alle wraakacties of discriminerende maatregelen voor elke klokkenluider die belangeloos en in goed vertrouwen een feit meldt waarvan hij persoonlijk kennis heeft gekregen, en die onder professionele waarschuwingssystemen vallen zoals die bij de wet zijn bepaald.

De Groep EDF zal haar medewerkers sensibiliseren en hen opleiden voor deze kwesties, alsook het beleid en de procedures die er betrekking op hebben via de communicatie en/of gerichte programma's in overeenkomst met de vakbondsafgevaardigden.

De Groep EDF hanteert het principe van fiscale transparantie. Overeenkomstig haar fiscaal beleid en binnen het kader van haar verbintenissen ten gunste van de Ethiek van de Groep, consolideert de Groep

EDF haar winst daar waar deze daadwerkelijk wordt gegenereerd. Bovendien publiceert de Groep een transparante fiscale rapportage per land overeenkomstig het kader van de OESO.

3 – Elke vorm van pesterij en geweld op het werk bestrijden

De ondertekenaars tolereren uit eerbied voor de persoon, geen enkele daad van pesterij of van geweld in welke vorm dan ook op het werk, dat wil zeggen elke plek- of buiten deze plek- waar de werknemers hun werk moeten uitvoeren, als deze praktijk betrekking heeft op zakelijke betrekkingen die daar tot stand aangeknoopt zouden kunnen komen.

De Groep EDF verbindt zich ertoe zijn werknemers tegen alle vormen van geweld op het werk, misbruik en pesterijen te beschermen.

Meer specifiek neemt elk bedrijf van de Groep alle noodzakelijke maatregelen om pesterijen alsook fysiek en psychologisch geweld te voorkomen en daaraan een einde te maken, met speciale aandacht voor gendergeweld. Ze zien erop toe dat ze alle werknemers sensibiliseren over de risico's van pesterijen, over de middelen om deze te voorkomen en om deze praktijken te bestrijden. Samen met de werknemersvertegenwoordigers zet de Groep zich ervoor in om een preventie- en actieplan te ontwikkelen en in elk bedrijf in te voeren om deze vormen van pesterijen en geweld op het werk te vermijden en potentiële situaties te behandelen, overeenkomstig het nultolerantiebeleid van de Groep en in overeenstemming met de richtlijnen en goede praktijken van de IAO. De werknemers van de Groep worden bewust gemaakt van en opgeleid voor deze kwesties, evenals voor de betreffende beleidslijnen en processen.

Alle werknemers moeten met het nodige respect worden behandeld. Zij erkennen dat professionele relaties gebaseerd op respect voor anderen, teamspirit en wederzijdse samenwerking, bijdragen tot het creëren van een positieve werkomgeving.

4 - Een maatschappelijk verantwoorde relatie met onze leveranciers en onderaannemers garanderen

De Groep EDF verbindt zich ertoe deze overeenkomst bekend te maken en te bevorderen bij haar leveranciers en onderaannemers.

De eisen van de Groep betreffen hoofdzakelijk:

- naleving van de nationale wetgeving van het land waarin de overeenkomst wordt toegepast
- naleving van de internationale arbeidsnormen
- veiligheid en gezondheid van de werknemers, die de internationale toepasbare normen impliceren
- eerbied voor het milieu
- naleving van het ethisch en conformiteitsbeleid van de Groep EDF

De bedrijven van de Groep zullen ten aanzien van hun leveranciers en onderaannemers de passende selectie- en evaluatieprocedures uitvoeren die aan deze eisen voldoen.

Deze eisen zijn een aanvulling op het handvest Duurzame Ontwikkeling tussen EDF en haar leveranciers dat in 2006 werd ingevoerd en in 2014 is bijgewerkt.

De bedrijven van de Groep moeten deze principes bij hun inschrijvers bevorderen.

In de landen en grondgebieden waar zij aanwezig is, is de Groep EDF bijzonder oplettend op de versterking van de relaties en van de omzet gerealiseerd met het lokale midden- en kleinbedrijf (MKB); in dat opzicht identificeert en integreert de Groep al naargelang de behoefte, de uitdagingen met

betrekking tot de ontwikkeling van de grondgebieden, in overeenstemming met de toepasbare regelgeving.

De Groep kan genoodzaakt zijn beroep te doen op onderaannemers die personen tewerkstellen met een arbeidsovereenkomst van een ander land dan dat van interventie. In dit geval wordt bijzondere aandacht geschonken aan de mensenrechten, de arbeidsomstandigheden, de huisvestingsomstandigheden en de veiligheid en gezondheid van deze werknemers.

De ondertekenaars zijn van mening dat de gezondheid en de veiligheid van de werknemers van onderaannemers even belangrijk zijn als die van de werknemers van de Groep. Deze worden behandeld in artikel 5.

De Groep EDF verzekert de opvolging van de eisen ten aanzien van leveranciers en onderaannemers. Hiertoe stelt de Groep een waakzaamheidsplan in dat bestaat uit het in kaart brengen van de risico's die geïdentificeerd zijn bij de leveranciers en onderaannemers, de evaluatie daarvan en de getroffen maatregelen om deze te voorkomen (zie artikel 1 van deze overeenkomst).

Elke herhaalde en na aanmerkingen niet gecorrigeerde overtreding van de bepalingen van de onderhavige overeenkomst, van de wetgeving, van de regels betreffende veiligheid-gezondheid van de werknemers, van de principes die klantrelaties regelen en van de geldende milieuregelgeving, kan aanleiding geven tot het beëindigen van de relatie met de leverancier of de onderaannemer, met inachtneming van de contractuele verplichtingen.

Ieder signalement van een leverancier die door alle vakbondsfederaties in de Groep is geïdentificeerd doordat zijn praktijken afwijken van bovengenoemde verbintenissen, zal onderhevig zijn aan een analyse met vervolgens een terugkoppeling door de Groep EDF.

ONTWIKKELING VAN MANNEN EN VROUWEN

5- Een referentie zijn op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk

De Groep EDF maakt van veiligheid en gezondheid een prioriteit. De Groep gaat door zich in te spannen om een referentie op dit gebied te zijn. Alle werknemers moeten hun opdrachten in de best mogelijke arbeidsomstandigheden uitvoeren met als enige aanvaardbare doelstelling "nul ongevallen en de bescherming van de veiligheid en gezondheid van iedereen".

Het is de plicht en de verantwoordelijkheid van de Groep EDF om voor een veilige werkomgeving voor alle werknemers en onderaannemers te zorgen.

Om dit doel te bereiken, ligt de prioriteit op het uitbannen van dodelijke ongevallen. De ondertekenaars erkennen dat de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers voortvloeit uit doeltreffende preventiesystemen die gebaseerd zijn op het in acht nemen van drie fundamentele rechten op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk:

- het recht om geïnformeerd te worden over risico's op het werk en om de gepaste scholing en de gepaste opleiding te ontvangen over de manier waarop in alle veiligheid kan worden gewerkt;
- het recht om werkzaamheden te weigeren of stop te zetten in geval van ernstig en dreigend gevaar;
- het recht om actief deel te nemen aan overwegingen en programma's inzake veiligheid en gezondheid op het werk, met inbegrip van het instellen van CPBW commissies op alle werkplekken van de Groep.

De partijen komen overeen om samen te werken teneinde gemeenschappelijke initiatieven te ontwikkelen, te implementeren en te bevorderen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, zoals identificatie, verspreiding van goede praktijken en het ondersteunen van innovatieve initiatieven in de hele Groep EDF. Dit impliceert initiatieven betreffende welzijn op het werk met betrekking tot de organisatie, de inrichting van de werkruimtes en de werkomgeving. Deze werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd in het kader van CPBW commissies.

De Groep EDF past zich aan een referentiesysteem veiligheid-gezondheid aan dat van toepassing is binnen de bedrijven van de Groep, waarbij de wetgeving van het betrokken land in acht wordt genomen. Dit referentiesysteem werd opgebouwd volgens de normen van de IAO, de algemene beginselen inzake preventie van de Europese kaderrichtlijn inzake veiligheid en gezondheid van 1989 en op basis van de beste managementpraktijken van grote industriële groepen.

In een aanpak van vooruitgang, worden de resultaten op het gebied van veiligheid en gezondheid gemeten met behulp van gepaste indicatoren die aan alle medewerkers worden medegedeeld.

Acties worden ondernomen om beroepsrisico's te voorkomen die schade kunnen berokkenen aan de fysieke of mentale gezondheid; maar ook om hun gezondheidskapitaal te beschermen, met name ten aanzien van de problematieken van de volksgezondheid. Speciale aandacht wordt geschonken aan arbeidsongevallen.

De Groep bevordert de aanpak voor de opleiding van de onderaannemers op het gebied van veiligheid en gezondheid. Alle middelen worden ingezet om er zeker van te zijn dat alle werknemers een perfect begrip van de veiligheids- en arbeidsinstructies op de werkplekken hebben.

Er moeten in elk bedrijf van de Groep sensibiliserings- en opleidingsprogramma's bestaan die alle werknemers dekken. De werknemers moeten te allen tijde van veiligheidsuitrusting voorzien zijn die aan hun activiteit is aangepast en zij moeten over de regels geïnformeerd worden. De nieuwe entiteiten

die tot het werkgebied van de Groep toetreden zullen op proactieve wijze moeten worden begeleid, om aan de eisen van de Groep te voldoen op basis van een gezamenlijk overeengekomen tijdschema.

De bedrijven van de Groep EDF vergewissen zich er bovendien van dat hun investerings- en herstructureringsprojecten vanaf het ontwerp en tijdens hun hele levenscyclus, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de omwonende bevolking niet in gevaar brengen.

De Groep EDF verwacht van de werknemers, leveranciers en onderaannemers die op hun sites en onder hun leiding werken, dat zij op een veilige gedragen en handelen door zichzelf en hun collega's te beschermen in de vorm van een gedeelde waakzaamheid. De arbeidsongevallen zullen worden geanalyseerd met het doel corrigerende maatregelen te definiëren. De bedrijven van de Groep EDF eisen binnen redelijke termijnen door de dienstverlener of onderaannemer worden geïnformeerd zodra er zich een ongeval voordoet op de werf of in één van hun vestigingen naar aanleiding van een dienstverlening die voor hun rekening wordt uitgevoerd.

6- Beroepsgelijkheid tussen mannen en vrouwen bevorderen en bereiken

De Groep EDF draagt op wereldwijde schaal haar wil uit die gericht is op beroepsgelijkheid tussen mannen en vrouwen en op het bevorderen van de mixiteit van de werkteams en op alle niveaus van de onderneming.

De Groep baseert zich hiervoor op de universele beginselen inzake gelijke rechten en van niet-discriminatie tussen de geslachten en gelijke behandeling voor werkzaamheden met een zelfde waarde. Dit engagement is gestoeld op de overtuiging dat er concrete acties noodzakelijk zijn om een daadwerkelijke gelijkheid binnen de ondernemingen van de Groep mogelijk te maken en dat deze gelijkheid de bron is voor sociale vooruitgang en economische prestaties.

De Groep zet zich in om beroepsverschillen te doen verdwijnen tussen de situatie van de vrouwen en die van de mannen in elk bedrijf van de Groep door vooral te werken aan loopbaantrajecten, scholing, toegang tot verantwoordelijke functies en beloning.

De vooruitgang wordt gemeten aan de hand van gemeenschappelijke indicatoren en een inventaris wordt regelmatig opgemaakt.

Bovendien dragen de ondertekenaars bij aan het doen evolueren van de mentaliteiten en aan het bestrijden van stereotypes. Ze bevorderen ook de praktijken die beogen om de overeenstemming tussen beroeps- en gezinsleven voor alle werknemers van de Groep te garanderen.

7 – Een rechtvaardige behandeling garanderen en discriminatie bestrijden

De Groep EDF ontwikkelt, beschermt en kent waarde toe aan de diversiteit van de werkcollectieven, die door de Groep als een rijkdom wordt beschouwd.

De ondertekenaars zijn het eens over de definitie van "Discriminatie" als elk onderscheid, elke uitsluiting of elke voorkeur gebaseerd op, onder andere, ras, huidskleur, geslacht, leeftijd, geloof, politieke mening, nationale afkomst of sociale oorsprong, handicap, gezinssituatie, seksuele geaardheid of genderidentiteit die tot gevolg heeft de gelijke kansen of de behandeling op het gebied van werkgelegenheid of van beroep te vernietigen of aan te tasten.

Diversiteit wordt op alle niveaus van de Groep aangemoedigd, zodat de samenstelling van de sociale cohesie in samenhang is met die van de burgermaatschappij waarin zij opereren. De Groep beschermt haar werknemers tegen iedere vorm van discriminatie en represailles.

De ondertekenaars, die zeer gehecht zijn aan het respect voor de menselijke waardigheid, nemen drie gebieden in aanmerking die een bijzondere oplettendheid vereisen:

- **De integratie van werknemers met een handicap.** De Groep verbindt zich tot het ontwikkelen van een beleid voor de opvang van werknemers met een handicap, dat gebaseerd is op een wervingsaanpak evenals specifieke acties voor integratie en begeleiding van het beroepstraject.
- **De oorsprong of afkomst** (etnische, nationale, regionale, culturele, religieuze, familiale, sociale, ...) mag in geen geval een reden zijn om een sollicitatie uit te sluiten. Evenmin mag geen enkele betrekking voor een werknemer op grond van zijn afkomst voorbehouden of ontzegd worden.
- **De seksuele geaardheid.** De Groep bestrijdt elke vorm van discriminatie die verband houdt met seksuele geaardheid of genderidentiteit. In dit kader kan een werknemer een geografische overplaatsing weigeren naar een land die homoseksualiteit veroordeelt, zonder afbreuk te doen aan de loopbaan. De Groep verwijst naar de richtlijnen die door de VN zijn uitgevaardigd om discriminatie op grond van seksuele geaardheid te bestrijden.

8- Elke werknemer de kans bieden om zijn competenties en zijn beroepstraject te ontwikkelen

De Groep EDF stimuleert de ontwikkeling van competenties, het verantwoordelijkheidsbesef van de werknemers, het nemen van initiatieven en het vermogen om te innoveren, en dit zo dicht mogelijk bij de werkvloer. Daartoe verstrekt de Groep haar werknemers de middelen om hun competenties te ontwikkelen en hun loopbaantraject op te bouwen.

Scholing en mobiliteit, met inbegrip van internationale mobiliteit, zijn hefboven voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de werknemers en zij dragen bij tot het behalen van de doelstellingen van de Groep. Het anticiperen op en het ontwikkelen van de competenties van alle werknemers staat centraal in de HR-beleidsregels van de Groep EDF, waarin de ontwikkelingsvooruitzichten van de vakgebieden en de behoeften van de Groep zijn geïntegreerd.

De Groep EDF verstrekt de werknemers de middelen om de noodzakelijke competenties te verwerven, te handhaven en te ontwikkelen die noodzakelijk zijn, zonder enige discriminatie, om een baan van goede kwaliteit te vinden en te behouden en waarbij de technologische en maatschappelijke ontwikkelingen worden geïntegreerd. Hiertoe stelt de Groep het volgende ter beschikking:

- een werkomgeving waarbij leerprocessen worden bevorderd
- een aanpasbaar, modern, evolutief en doeltreffend opleidingsaanbod

De Groep EDF moedigt opleidingen in het bedrijf aan voor externe leerlingen (in het bijzonder scholing, stages, ...).

Over de prioriteiten voor scholing en de uitvoeringsmodaliteiten wordt met de werknemersvertegenwoordigers en hun vakbonden uitgewisseld, volgens de onderhandelingsregels in elk land.

De opleidingen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de huidige functie worden in de werktijd gevolgd.

Met het oog op het behoud van de competenties binnen de onderneming, geeft de Groep de voorkeur aan de overdracht van de kennis en knowhow tussen de generaties.

De Groep beveelt collectieve, samenwerkende, collaboratieve werkmethodes aan en bevordert het respectvol en wereldwijd delen van ideeën.

De Groep bevordert en begeleidt het ondernemerschap door het bestuderen van projecten die een antwoord kunnen bieden aan de behoeften van de vakgebieden en de bedrijven die ingediend worden door de werknemers, zonder enige vorm van discriminatie. Het ondernemerschap van de werknemers wordt eveneens bevorderd door een specifieke begeleidingsaanpak.

De bedrijven van de Groep EDF implementeren de transparantie van de interne arbeidsmarkt met een toenemende duidelijkheid betreffende de vacatures. De voorkeur die uitgaat naar interne mobiliteit is een engagement van de Groep EDF met als doel de inzetbaarheid te bevorderen en haar werknemers loopbaanmogelijkheden te bieden.

Wanneer de werknemer mobiliteit wordt voorgesteld wegens een interne of externe ontwikkeling van de omgeving in de onderneming, zal er worden gezocht naar methodes met een voorkeur voor de aanpassing en begeleiding van de wijziging, met name door middel van gepaste opleidings- en informatiemiddelen.

Wanneer de werknemer zelf op zoek is naar mobiliteit, zowel binnen Frankrijk als internationaal, zet elk bedrijf van de Groep zich ervoor in om de individuele stappen te ondersteunen, rekening houdend met de competenties en vermogens van de sollicitant evenals de behoeften en verplichtingen van het bedrijf. Deze mobiliteit zorgt ervoor dat de werknemer zijn persoonlijk en beroepstraject kan verrijken met een nieuwe ervaring en dat hij zijn competenties kan uitbreiden.

9- De werknemers een sociale dekking en voorzieningen garanderen.

De Groep EDF verplicht zich tot het verstrekken van gepaste sociale zekerheid aan alle werknemers wereldwijd.

De Groep verplicht zich tot de geleidelijke opname van iedere werknemer van een bedrijf waarover de Groep EDF zeggenschap uitoefent, in het sociale beschermingssysteem die hem in staat stellen gebruik te maken van garanties en voorzieningen met het oog op de toekomstige pensionering en de fysieke en morele waardigheid te garanderen in geval van een arbeidsongeval, ziekte, zwangerschap, invaliditeit of overlijden.

De Groep EDF bestudeert en identificeert de lokale praktijken om een positieve ontwikkeling van de bestaande voorzieningen te bevorderen.

De arbeid die door de mannen en vrouwen van de Groep EDF wordt verricht vormt de basis van de prestaties van de Groep. De werknemers moeten de vruchten van de resultaten van hun onderneming plukken. De bedrijven van de Groep worden aangemoedigd een systeem voor aanvullende voordelen te definiëren, zoals variabele beloning, winstdeling, aanvullend pensioen, bonussen, bedrijfsspaarplan of andere dingen.

Elke onderneming van de Groep EDF stelt haar prestatiegerelateerde deel van het beloningsbeleid vast op basis van wat hem eigen is in sociale, economische en wetgevende termen.

10- Een "Rechtvaardige transformatie" van de Groep EDF steunen

De ondertekenaars steunen de maatregelen ten gunste van een energiemix die verenigbaar is met de doelstellingen voor een vermindering van de CO2-uitstoot.

Zij ondersteunen actief het principe van de “ rechtvaardige transitie” voor² een beredeneerde transitie in de richting van bezuinigingen en een milieuvriendelijke duurzame maatschappij voor iedereen, overeenkomstig de Richtlijnen van de IAO².

In dit kader, verbindt de Groep zich tot het garanderen van een aangepaste scholing van de werknemers, waarbij erop wordt toegezien dat hun rechten worden beschermd en hun competenties worden ontwikkeld, in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers.

² Richtlijnen voor een rechtvaardige transitie naar bezuinigingen en een milieuvriendelijke duurzame maatschappij voor iedereen.

DIALOOG EN OVERLEG

11 – De Transformatie van de Groep EDF op een maatschappelijk verantwoorde manier aansturen

In het kader van haar transformatie hanteert de Groep EDF de transparantie- en verantwoordelijkheidsprincipes ten aanzien van de werknemers, hun vertegenwoordigers en de overheid.

Deze principes van transparantie ten aanzien van de werknemersvertegenwoordigers moeten worden gegarandeerd met inachtneming van de nationale regelgevingen, de praktijken op het gebied van sociale betrekkingen en collectieve onderhandelingen. De informatie moet tijdig worden verstrekt en aanleiding geven tot overleg, in een context waarin de activiteiten van de Groep zich ontwikkelen: nieuwe investeringen, fusies, overnames, afstotingen, reorganisaties, sluiting van vestigingen of stopzetting van activiteiten.

Deze informatieverstrekking en dit overleg kunnen betrekking hebben op de economische uitdagingen, de gevolgen van beslissingen en de juiste aanpassing van de individuele en collectieve begeleidende maatregelen evenals de opvolging van de toepassing daarvan, zonder enige afwijking.

Om erin te slagen economische prestaties en sociale prestaties met elkaar te verenigen, leggen de ondernemingen van de Groep zich toe op het ontwikkelen van toekomstgerichte initiatieven die zijn gericht op de evolutie van de vakgebieden. Deze informatie wordt eveneens gedeeld met de werknemers en hun vertegenwoordigers.

Het principe van de verantwoordelijkheid ten aanzien van werknemers en de lokale gemeenschappen is gericht op het beperken van de sociale gevolgen voor de betrokken werknemers en de gevolgen voor het sociaaleconomisch evenwicht van de grondgebieden.

Zodoende moeten de maatregelen systematisch worden bestudeerd, die beogen ontslagen te vermijden, zoals herplaatsingen van de betrokken werknemers binnen hun onderneming of in een andere entiteit van de Groep. Ingeval ontslagen niet zouden kunnen worden vermeden, zal er worden gezocht naar beschikkingen die gunstiger zijn dan het wettelijk vereiste minimum van het betrokken land. In geval van baanverlies kan een specifieke begeleiding aan de betrokken werknemers worden voorgesteld om het zoeken naar een nieuwe baan, zowel binnen als buiten de Groep, te vergemakkelijken. Voorkeur wordt gegeven aan een overleg met de werknemersvertegenwoordigers om deze maatregelen vast te stellen en door te voeren.

12- Voorrang geven aan openheid, luisterbereidheid en dialoog zowel intern als extern, alsook middenin de grondgebieden

De Groep EDF beschouwt transparantie en vertrouwen als een basisbeginsel van haar interne en externe relaties. Ze streeft ernaar een kwaliteitsdialoog op te bouwen met de werknemers, hun vertegenwoordigers en de andere belanghebbende partijen.

Extern, middenin de grondgebieden, is het de wil van de Groep om actief luisteren te ontwikkelen en rekening te houden met de verwachtingen van alle stakeholders. De Groep verbindt zich tot het systematisch opbouwen, overal ter wereld, van een dialoog en overleg, transparant en met debat, rondom elk nieuw project.

Intern, wensen de ondertekenaars van de dialoog tussen de managers en hun teams een middel maken om het delen van informatie en de betrokkenheid van de werknemers in de evolutie en de ontwikkeling van hun onderneming en van de Groep te vergemakkelijken.

Binnen de Groep EDF moet elke werknemer op regelmatige basis met zijn manager van gedachten kunnen wisselen over de beoordelingselementen met betrekking tot zijn professionele prestaties, zijn scholing en zijn professionele toekomstmogelijkheden.

De dialoog en de collectieve onderhandeling, die gebaseerd zijn op het vertrouwen tussen werkgevers en vakbonden/ werknemersvertegenwoordigers moeten de bevoorrechte manier zijn om kwesties te behandelen met betrekking tot de economische prestaties van de Groep en arbeidsomstandigheden van de werknemers.

De Groep EDF verbindt zich tot het respecteren en beschermen van de autonomie en de onafhankelijkheid van de vakbondsorganisaties, met inachtneming van de geldende wetgevingen en regelgevingen. De Groep erkent de representatieve vakbondsorganisaties binnen de onderneming als gesprekspartners en partners.

De Groep EDF houdt zich aan een strikt neutraliteitsbeleid wat betreft de keuze van haar werknemers om al dan niet lid van een vakbond te zijn, in voorkomend geval, om vrij te kiezen voor de vakbondsorganisatie waardoor zij vertegenwoordigd willen worden.

De werknemers zullen niet worden gediscrimineerd wegens hun lidmaatschap van een vakbond en/of wegens vakbondsactiviteiten.

Bepaalde faciliteiten zullen worden toegekend aan de werknemersvertegenwoordigers om hun functies uit te oefenen.

Deze dialoog is slechts mogelijk met een actieve luisterbereidheid van de Groep EDF voor de werknemers, de klanten en, meer algemeen genomen de belanghebbende partijen. Op die manier schenkt de Groep EDF bijzondere aandacht aan de inzet van haar werknemers en bepaalt de evolutie ervan op regelmatige basis. Gehecht aan een uitstekende kwaliteitsservice peilt de Groep EDF jaarlijks de klanttevredenheid.

STEUN AAN DE BEVOLKING EN IMPACT OP DE GRONDGEBIEDEN

13- Een geëngageerde speler zijn voor de economische en sociale ontwikkeling van de grondgebieden

De Groep EDF integreert zich zo goed mogelijk in de grondgebieden en bij de gemeenschappen waar ze aanwezig is.

De ondertekenaars ondersteunen de acties ten gunste van het milieubehoud en een correcte overgang naar een duurzame economie.

De Groep vermijdt de productie van conventioneel afval en bevordert afvalrecycling en hergebruik. De Groep draagt eveneens bij tot milieubescherming en milieubehoud door middel van landschappelijke inpassing en het uitvoeren van milieustudies voor de nieuwe bouwwerken van de Groep.

De Groep EDF ontwikkelt downstream elektrisch gebruik (gebouwen, mobiliteit, industrie,...) en innoverende oplossingen op het gebied van energie-efficiëntie

De Groep moedigt nieuwe duurzame mobiliteit aan, voor haar eigen voertuigenparken en die van het personeel (carpooling, laadpalen, enz...). De Groep ontwikkelt alternatieve oplossingen die gericht zijn op het verminderen en optimaliseren van verplaatsingen: collaboratieve tools, digitale uitrustingen, telewerken, enz.

De ondertekenaars zijn van oordeel dat de toegang tot energie een belangrijke factor is voor de economische en sociale ontwikkeling en een belangrijke factor in de strijd tegen de armoede. Meer dan 1 miljard mensen hebben nog steeds geen toegang tot elektriciteit. De Groep EDF neemt initiatieven om een betere toegang tot elektriciteit te bevorderen voor de bevolking in de landen en regio's waar de Groep is gevestigd. Deze rechtstreekse initiatieven of in de vorm van partnerschappen, houden rekening met de lokale context, in het bijzonder met de eisen van de overheid en, in voorkomend geval, de toezichthouder.

De Groep EDF en de bedrijven van de Groep die een portefeuille van particuliere klanten beheren, letten op de problematiek van de energiearmoede. Bijzondere inspanning wordt geleverd om kwetsbare klanten aangepaste informatie of advies te geven om hun energiebudget beter te kunnen beheersen en op een rationele manier te gebruiken.

Bovendien bij natuurrampen die de elektriciteitsnetten betreffen, moedigt de groep EDF initiatieven aan voor een collectieve inzet van de bedrijven van de Groep en hun werknemers, om de levering van elektriciteit zo snel mogelijk te herstellen. Deze zullen rekening houden met de lokale context en vooral met eisen van de overheid en/of de toezichthouder.

Om de diensten zo snel mogelijk te herstellen en de risico's voor de gemeenschap tot een minimum te beperken, garandeert de Groep EDF de voorbereiding en de inschakeling van getraind en hoogopgeleid personeel dat noodzakelijk is om gehoor te geven aan noodsituaties en rampen, door hen de gepaste uitrusting aan te leveren.

Bovendien zeggen de ondertekenaars toe dat zij handelen ten gunste van de integratie van gehandicapten.

Zodoende richt de Groep EDF zich op de toegang van personen met een handicap tot sites waar publiek wordt ontvangen en op partnerschappen met spelers in de burgermaatschappij die experts zijn op dit gebied. De digitale toepassingen die ontwikkeld worden door de Groep moeten toegankelijk zijn voor

slechtziende of slechthorende personen. De bedrijven van de Groep maken hun werknemers die in contact staan met de klanten bewust en trainen hen voor het onthaal van gehandicapte personen. De bedrijven van de Groep EDF worden actief aangemoedigd om voor hun aankopen beroep te doen op ondernemingen uit de beschermde sector en op integratiestructuren per economische activiteit.

Tot slot bevorderen de ondertekenaars de groei van economische en sociale activiteiten die verband houden met de activiteiten van de Groep en haar vestigingen. In het kader van partnerschappen kan de Groep EDF deelnemen aan ondersteuningsprogramma's voor projecten die beantwoorden aan prioritaire behoeften van de lokale bevolking. Deze projecten hebben betrekking op de woonvorm (toegang tot essentiële diensten, eco-efficiëntie, renovatie), op onderwijs en op het helpen bij de professionele inzetbaarheid en zijn met name bestemd voor jongeren en personen die zich in een situatie van professionele uitsluiting bevinden.

De Groep EDF wenst Open Innovation promoten. De Groep staat open voor innovatieve bedrijven en startups: ze creëert met haar ecosysteem de voorwaarden voor win-win partnerrelaties.

De ondertekenaars verbinden zich tot het promoten van acties van algemeen belang die gedragen worden door de werknemers, zoals het mecenaat van competenties, solidariteitsengagement van de werknemers.

TENUITVOERLEGGING EN OPVOLGING VAN DE OVEREENKOMST

De ondertekenaars zeggen toe de overeenkomst op zowel lokaal als op wereldniveau aan te sturen waarbij zij beogen de naleving garanderen van de verbintenissen die de overeenkomst behelst.

▪ **Het engagement van de ondertekenaars garanderen om gezamenlijk te slagen**

De partijen erkennen en komen overeen dat het van essentieel belang is om alle werknemers bewust te maken van de inhoud van de overeenkomst. De gezamenlijke uitdaging bestaat eruit om ervoor te zorgen dat de inhoud van de overeenkomst goed begrepen wordt, op alle niveaus van de Groep.

De Groep EDF organiseert een bericht voor alle werknemers en een specifieke informatie die bestemd is voor de managers zodat zij de tenuitvoerlegging van deze overeenkomst bij hun teams uitdragen en steunen.

De ondertekenaars moedigen eveneens gemeenschappelijke bewustmakings- en toepassingsinitiatieven aan binnen de bedrijven van de Groep alsook bij hun leveranciers en hun onderaannemers.

In de bedrijven van de Groep EDF waarin EDF SA een meerderheidsbelang heeft, zullen de modaliteiten voor de tenuitvoerlegging van de overeenkomst door hun bestuursorgaan worden aangenomen, volgens de regels die elk bedrijf eigen zijn.

▪ **De tenuitvoerlegging op lokaal niveau bevorderen**

De Groep EDF zal er alles aan doen om de toepassing van deze overeenkomst bij alle werknemers te garanderen en in samenwerking met de vakbonden, op zijn minst bij de ondertekening, halverwege het traject en bij het opmaken van de balans.

Binnen de drie maanden na ondertekening van de onderhavige overeenkomst en om de toepassing ervan te bevorderen, zal de Groep EDF erop toezien dat:

- deze overeenkomst wordt vertaald in de talen van de landen waar de Groep vestigingen heeft.
- deze overeenkomst toegankelijk zal zijn voor iedere werknemer.
- alle mogelijke middelen, informatiedragers worden opgesteld en verspreid die de beschikkingen van de overeenkomst presenteren die bestemd zijn voor HR leidinggevenden, managers en werknemers.
- de bepalingen van onderhavig akkoord met betrekking tot de leveranciers en onderaannemers worden opgenomen in het Handvest Duurzame ontwikkeling tussen EDF en haar leveranciers , zodat ze er kennis van kunnen nemen.
- deze overeenkomst beschikbaar stellen op de intranet- en internetsites van de Groep.

IndustriALL Global Union en PSI zullen de overeenkomst op hun respectieve internetsites zetten en vervolgens onder hun leden verspreiden.

▪ **Opvolging van de tenuitvoerlegging op lokaal niveau**

Op lokaal niveau zal een dialoog tussen het management en de werknemersvertegenwoordigers worden ingesteld om van gedachten te kunnen wisselen over de te nemen initiatieven, de actieplannen en de modaliteiten voor de tenuitvoerlegging van de onderhavige overeenkomst met een benaderingswijze van een voortdurende verbetering. Hierbij moet rekening worden gehouden met de economische, culturele, professionele en lokale regelgevende kenmerken. Deze lokale sociale dialoog zal aanleiding geven tot ten minste één vergadering per jaar tussen de directie en de vakbonden/werknemersvertegenwoordigers.

▪ **Opvolging van de tenuitvoerlegging op wereldwijde schaal**

Deze overeenkomst verstevigt en verlengt de sociale praktijken van de Groep. Het is niet bedoeld om zich in de plaats te stellen van of te interfereren met de aanpak van de dialoog of van de

onderhandelingen die op lokaal, nationaal of Europees niveau worden gevoerd.

De opvolging van de tenuitvoerlegging zal worden uitgevoerd door een wereldcomité (Overlegcomité maatschappelijke verantwoordelijkheid) dat wordt geleid door vertegenwoordigers van de directie van de Groep en is samengesteld uit werknemersvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de wereldfederatie van vakbonden, volgens modaliteiten die zijn vastgesteld in bijlage 1. Het comité wordt voorgezeten door de bestuursvoorzitter van EDF SA. Het comité wordt door een stuurgroep bijgestaan.

Het komt bijeen om de stand van zaken op te maken van de tenuitvoerlegging van de overeenkomst, om gepaste maatregelen te nemen, indien noodzakelijk, om toe te zien op de naleving ervan en om de toekomstige samenwerking te bespreken in het kader van een wereldwijde sociale dialoog. De partijen communiceren voortdurend met elkaar tussen de vergaderingen in om deze tenuitvoerlegging en het promoten van de overeenkomst voort te zetten en tot wederzijds aanvaardbare oplossingen voor problemen te komen die zich kunnen voordoen.

De opvolging heeft tot doel:

- Zich te vergewissen van de omstandigheden voor de tenuitvoerlegging van de overeenkomst,
- De balans van de Groep te analyseren voor de toepassing, met name wat betreft de resultaten van de opvolgingsindicatoren, met inbegrip van de acties die het waakzaamheidsplan betreffen,
- De afwijkingen daar waar die zijn vastgesteld en de verbeteringsaspecten identificeren en een of meerdere actieplannen opstellen, om voortdurend vooruitgang te kunnen boeken,
- Gezamenlijk een jaarlijkse samenvatting uit te werken over de tenuitvoerlegging en de evaluatie van de resultaten,
- De goede praktijken te identificeren en maatregelen te treffen om deze te promoten.

De lijst met de thema's en indicatoren voor de opvolging van de overeenkomst zullen gezamenlijk worden voorbereid en worden aangenomen door het CDRS (Overlegcomité maatschappelijke verantwoordelijkheid). Ze kunnen worden aangepast tijdens de plenaire comités.

De Groep EDF zal het wereldwijde opvolgingscomité alle nuttige informatie verstrekken over de tenuitvoerlegging van de overeenkomst in de dochterondernemingen op regelmatige en continue basis. Voorbereidende vergaderingen die voorafgaand aan het opvolgingscomité kunnen worden georganiseerd tussen de belangrijkste HRM van de bedrijven binnen de Groep EDF en CDRS-leden.

▪ **Conflicten oplossen**

Het wereld comité voor de opvolging van de overeenkomst is de enige bevoegde instantie voor alle vragen die worden gesteld over de toepassing van de overeenkomst.

In geval van een geschil met betrekking tot de interpretatie of de niet-naleving van de overeenkomst, spreken de ondertekenaars af dat zij elkaar zo snel mogelijk wederzijds zullen informeren teneinde gezamenlijk naar een doeltreffende en constructieve oplossing te zoeken in het belang van alle partijen door middel van een dialoog binnen een redelijke termijn. Deze besprekingen moeten worden gevoerd voor iedere externe communicatie van de ene of de andere partij die bij het geschil zijn betrokken.

Zij komen overeen dat:

- Voor de lokale problemen alle inspanningen zullen worden gedaan om te trachten het probleem lokaal op te lossen. Indien gewenst kan een werknemer zich door een vertegenwoordiger van een lokale vakbond laten begeleiden. De Groep zegt toe een evaluatie van het geschil naar behoren te garanderen, in samenwerking met de lokale vakbond(en)/werknemersvertegenwoordigers. De ondertekenaars zullen op de hoogte worden gehouden.
- Als het geschil niet lokaal is opgelost, het zal worden verwezen naar de directie en naar de betrokken sociale partners op nationaal niveau en vervolgens naar het niveau van het hoofdkantoor van het moederbedrijf

- Als op dit niveau het probleem blijft aanhouden, het geschil aan de orde zal worden gesteld op het niveau van het mondiale opvolgingscomité waarbij echter een termijn van minstens vier weken na het beroep op het niveau van het hoofdkantoor in acht moet worden genomen. Vanaf het moment dat het geschil zich heeft voorgedaan, zou het binnen een maximale termijn van 3 maanden moeten zijn opgelost.
- Bij gebrek aan een oplossing de ondertekenaars de mogelijkheid hebben om gezamenlijk een mediator te benoemen om het geschil te regelen.
- Als laatste redmiddel zij beroep kunnen doen op de bevoegde rechtbank in het rechtsgebied waaronder het hoofdkantoor van EDF valt.

Alle behandelde vragen en de antwoorden die zijn gegeven zullen tijdens de volgende vergadering van het CDRS worden gepresenteerd.

▪ Slotbepalingen

De inwerkingtreding en looptijd van de overeenkomst

De bepalingen van de onderhavige overeenkomst zullen van kracht worden op de dag na de deponering die zal plaatsvinden in overeenstemming met de wettelijke bepalingen.

De overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde tijd van vier jaar vanaf de dag van de inwerkingtreding.

Herziening van de overeenkomst

Op verzoek van de directie of van één of meerdere representatieve vakbondsorganisaties, kan overeen worden gekomen een onderhandeling te starten voor de herziening van de onderhavige overeenkomst, in overeenstemming met de voorwaarden en vormen zoals bepaald bij de arbeidswetgeving.

Verlening van de overeenkomst

In het jaar voorafgaand aan de einddatum van de overeenkomst en uiterlijk 6 maanden ervoor, komen de directie en de representatieve vakbondsorganisaties overeen bijeen te komen om de mogelijkheid te bestuderen de bepalingen van de onderhavige overeenkomst te verlengen. Bij gebrek aan overeenstemming voor een verlenging, zal onderhavige overeenkomst worden beëindigd aan het einde van de periode van 4 jaar.

Vertaling van de overeenkomst

De onderhavige overeenkomst, die werd opgesteld in het Frans in overeenstemming met artikel L. 2231-4 van de Franse arbeidswetgeving zal vertaald worden in elk van de talen van de landen waarin de bedrijven van de Groep EDF zijn gevestigd. Enkel de in het Frans opgestelde versie zal oproepbaar zijn tegen de directie en de representatieve vakbondsorganisaties.

Vragen over de interpretatie en/of vertaling met betrekking tot de onderhavige overeenkomst vallen uitsluitend onder de verantwoordelijkheid van het Overlegcomité Maatschappelijke Verantwoordelijkheid van de Groep EDF.

Kennisgeving, deponering en publicatie van de overeenkomst

De onderhavige overeenkomst zal, op initiatief van de directie, deel uitmaken van de formaliteiten voor de kennisgeving, deponering en publicatie in overeenstemming met de bepalingen van de arbeidswetgeving.

OVEREENKOMST ONDERTEKEND OP:

TE: PARIJS

DOOR

De bestuursvoorzitter van EDF,

En de volgende vakbondsorganisaties:

CFE-CGC, vertegenwoordigd door

CFDT, vertegenwoordigd door

CGT-FO, vertegenwoordigd door

CGT, vertegenwoordigd door

UNISON, vertegenwoordigd door

Prospect, vertegenwoordigd door

Unite-, vertegenwoordigd door

GMB, vertegenwoordigd door

FGTB (CGSP-Gazelco), vertegenwoordigd door

ACV-CSC-BIE, vertegenwoordigd door

FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, FLAEI-CISL, FEMCA-CISL vertegenwoordigd door

En de volgende mondiale vakbondsorganisaties:

IndustriALL Global Union, vertegenwoordigd door

PSI, vertegenwoordigd door

BIJLAGE

Werking van het opvolgingscomité van de overeenkomst

Het werd gedoopt tot Dialogocomité betreffende de Maatschappelijke Verantwoordelijkheid: CDRS in het Frans

Het CDRS wordt voorgezeten door de Voorzitter van EDF SA, of zijn/haar vertegenwoordiger(ster), naar behoren gemachtigd. Hij/Zij kan zich laten bijstaan door managers van de Groep.

Het is samengesteld uit:

- Voor de vertegenwoordigers van de directie van de bedrijven van de Groep: een managementteam samengesteld uit vertegenwoordigers van de belangrijkste zones van het toepassingsgebied van de overeenkomst.
- Werknemersvertegenwoordigers die door hun vakbondsorganisaties zijn aangewezen;
- Vertegenwoordigers van de wereldfederaties van vakbonden

Voor de bedrijven van de Groep EDF in Europa

- In Frankrijk,

De leden van de representatieve vakbondsorganisaties van de bedrijven van de Groep in Frankrijk, 8 vertegenwoordigers,

- 2 vertegenwoordigers van CFE-CGC,
- 2 vertegenwoordigers van CFDT,
- 2 vertegenwoordigers van CGT-FO,
- 2 vertegenwoordigers van CGT,

- In het Verenigd Koninkrijk: 4 vertegenwoordigers,
van wie:

- 1 vertegenwoordiger van Unite
- 1 vertegenwoordiger van GMB
- 1 vertegenwoordiger van Prospect
- 1 vertegenwoordiger van UNISON

- in Italië 2 vertegenwoordigers

- In België 2 vertegenwoordigers

- 1 vertegenwoordiger van ABVV Gazelco
- 1 vertegenwoordiger van ACV-CSC-BIE

- In Duitsland 2 vertegenwoordigers

Voor de bedrijven van de Groep EDF in Zuidoost-Azië: 1 vertegenwoordiger,

Voor de bedrijven van de Groep EDF op het Amerikaanse continent
(1 voor Noord-Amerika en 1 voor Latijns Amerika) 2 vertegenwoordigers

Voor de bedrijven van de Groep EDF in Afrika en in het Midden-Oosten 1 vertegenwoordiger

De wereldfederaties van vakbonden van onze activiteitensector, ondertekenaars van de overeenkomst zijn geassocieerd met het CDRS en beneemen elk een vertegenwoordiger, te weten: (Veronderstelling van één enkele handtekening):

IndustriALL Global Union 1 vertegenwoordiger

L'ISP (Internationale des Services Publics) 1 vertegenwoordiger

Te weten

24 vertegenwoordigers

De secretaris van de Europese Ondernemingsraad is, qualitate qua, lid van het CDRS.

In geval van niet-beschikbaarheid kunnen zij worden vervangen.

Het Comité kan, voor de agendapunten die dit rechtvaardigen en in onderlinge overeenstemming tussen de leden, experts uitnodigen om aan de zittingen deel te nemen.

De evoluties van de Groep kunnen ertoe leiden dat een bedrijf en een representatieve vakbond, die in een land of in een geografische zone zijn gevestigd en nog niet vertegenwoordigd zijn in het CDRS, toetreden tot het toepassingsgebied van de overeenkomst.

In dit geval wordt de samenstelling van het CDRS herzien tussen de werknemersvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de directie en zal het voorwerp moeten vormen van een bespreking.

Voor een goede werking van de overeenkomst gaat de voorkeur uit het ledenaantal stabiel te houden.

De toepassing van al deze samenstellingsregels van het CDRS moet verenigbaar zijn met een redelijke omvang van de instantie, zodat deze haar doeltreffendheid behoudt. Op die manier, als het ledenaantal 30 leden zou bereiken, moeten de regels voor de samenstelling van het CDRS verplicht door middel van een herzieningsaanhangsel opnieuw worden vastgesteld teneinde hetzelfde aantal leden te behouden.

Dit werkt volgens de volgende principes:

- Plenaire vergaderingen

Het CDRS komt minstens een keer per jaar bijeen in een plenaire vergadering van een dag. Een debriefing zal kunnen worden georganiseerd. Deze plenaire vergadering wordt voorafgegaan door een voorbereidende vergadering van een dag. In geval van een verzoek afkomstig van de meerderheid van de leden en met instemming van de voorzitter, kan een buitengewone vergadering worden belegd.

Bovendien kan, op initiatief van een van de partijen, vergaderingen op afstand worden georganiseerd in de vorm van conference calls en/of Webinar: deze hebben tot doel een conferentie voor te stellen met betrekking tot de thema's van de overeenkomst en de terugkoppeling van de werkvloer van de werknemersvertegenwoordigers mogelijk te maken. Er wordt regelmatig informatie verstrekt in geval van een gebeurtenis die in verband staat met de thema's van de overeenkomst.

- Stuurgroep

Naar het voorbeeld van de samenstelling van de Groep, die aanvankelijk uit 11 vertegenwoordigers bestaat: 4 voor Frankrijk, 1 voor België, 1 voor het Verenigd Koninkrijk, 1 voor Italië, 1 voor Duitsland, de secretaris van het CDRS en 2 vertegenwoordigers van de wereldfederaties van vakbonden. Dit comité komt fysiek minstens 2 keer per jaar bijeen om de plenaire vergadering voor te bereiden. Vergaderingen op afstand worden belegd naargelang de behoefte in de vorm van een conference call of webinar.

De stuurgroep informeert de leden van het CDRS te gelegener tijd over de toekomstige vergaderingen. De stuurgroep behandelt de vragen die door de leden van het CDRS zijn geagendeerd.

De missies van de stuurgroep zijn als volgt:

- De vragen diepgaand behandelen,
- Tussen de vergaderingen met de leden van de directie de thema's te delen en diepgaander te bespreken (goede praktijken of problematieken),
- De werkzaamheden van de plenaire vergadering voorbereiden.
- Acties of initiatieven voorbereiden die door het CDRS zouden kunnen worden vervuld.

De leden van de stuurgroep en van de directie zullen op proactieve wijze samenwerken om gezamenlijk de activiteiten te organiseren.

- Secretaris

De Secretaris van het CDRS, die om de twee jaar wordt verkozen tijdens de plenaire vergadering van de instantie, is belast met het coördineren van de werkzaamheden van de leden van het CDRS. Alleen de aanwezige leden kunnen stemmen. De verkiezing gebeurt bij meerderheid van stemmen. In geval van staking van stemmen, wordt een tweede verkiezingsronde gehouden. In geval van een nieuwe staking van stemmen wordt er geloot.

- Toegewezen tijd

De werknemersvertegenwoordigers die zijn benoemd om deel te nemen aan de zittingen van het CDRS beschikken over 2 dagen om elke plenaire vergadering van het CDRS voor te bereiden. Zij krijgen ook tijd om deel te nemen aan de plenaire vergadering (2 dagen/per plenaire), aan de opvolging van de overeenkomst (1 dag/jaar) en aan de thematische conference calls (2 dagen/jaar).

Ter aanvulling, hebben de leden van de stuurgroep 1,5 dag om aan elke vergadering deel te nemen en 1 dag/maand uit hoofde van hun activiteit.

Ter aanvulling, de secretaris heeft 1 dag per maand voor de opvolging van de overeenkomst, en 2 dagen om elke vergadering van het CDRS voor te bereiden.

Hieraan worden zo nodig de verplaatsingstijden toegevoegd.

Om eenmalige acties uit te voeren die verband houden met de MVO-overeenkomst (interne communicaties en werkbezoeken aan de werkvloer betreffende de MVO-overeenkomst), die door de leden worden bepaald, wordt een totaal tijdscrediet van 15 dagen toegewezen aan alle leden van het CDRS (exclusief de reistijden ingeval de acties dit vereisen). Dit kan door de naar behoren aangewezen leden van het CDRS worden gebruikt om de werknemers en hun vertegenwoordigers te raadplegen, de gesprekken met de HRM van de bedrijven van de Groep en de concrete MVO-projecten, op basis van een lastenboek dat door de leden is voorgesteld en bekrachtigd is door de directie, tot een goed einde te brengen, of voor iedere verplaatsing in de bedrijven van de Groep om de MVO praktijken waar te nemen die door de Groep zijn ingevoerd.

	Omstandigheden	Toegewezen dagen
Lid van het CDRS	Vorbereiding van elke plenaire vergadering	2 dagen/ plenaire
	Plenaire van het CDRS	2 dagen / plenaire
	Opvolging van de overeenkomst	1 dag/jaar
	Conference calls en webminar	12 dagen/jaar*
Leden van de stuurgroep van de overeenkomst	Vergadertijd van de stuurgroep	1,5d /per vergadering*
	Opvolging van de overeenkomst	12 d/jaar*
Secretaris	Opvolging van de overeenkomst	2 d/vergadering*
	Vorbereidingstijd	12 d/jaar
Voor alle leden	Enmalige acties op de werkvloer	20 werkdagen / jaar voor alle leden

Als de omstandigheden dit rechtvaardigen, zal de toegekende tijd opnieuw worden bestudeerd.

- Ten laste nemen van de kosten

EDF SA neemt de kosten die rechtstreeks in verband staan met de werking van de opvolging van de MVO-overeenkomst (vergaderingen van het CDRS, vergaderingen van de stuurgroep, conference calls en web, tolk- en vertaaldiensten). De vervoersonkosten zijn ten laste van de bedrijven van de Groep.

- Opleidingen

De leden van het CDRS zullen de mogelijkheid hebben om opleidingen te volgen over thema's die door deze wereld raamovereenkomst worden gedekt, met voldoende toegewezen tijd zodat zij hun missie op efficiënte wijze kunnen vervullen.

Voor de werknemersvertegenwoordigers die lid zijn van het CDRS die een taalopleiding in het Frans of het Engels nodig hebben, zal de directie op Corporate niveau de gepaste opleidingen financieren, ten aanzien van de uitgedrukte behoeften. Collectieve of individuele opleidingen kunnen worden voorgesteld.

- Werktaalen

De werktalen zijn Frans en Engels.

Elk rapport dat aan de instantie moet worden gepresenteerd zal, althans in de schriftelijke vorm, in het Engels of het Frans moeten worden gepresenteerd.

Tijdens de periodes waarin taalvaardigheid wordt verworven, zal voor simultaanvertaling in de verschillende talen tijdens de plenaire vergaderingen worden gezorgd.

Volgens de samenstelling van het CDRS, kan de toevoeging van andere talen worden besproken en in onderlinge overeenstemming worden besloten.