

# VERDENSOMFATTENDE AVTALE OM GRUNNLEGGENDE RETTIGHETER, SOSIAL DIALOG OG BÆREKRAFTIG UTVIKLING

## INNLEDNING:

GDF SUEZ arbeider ut ifra prinsipper som gjenspeiler konsernets verdier slik de er nedfelt i konsernets etiske charter. Signatarene samtykker i å føre denne linjen ett skritt videre ved å enes om en rekke felles prinsipper.

GDF SUEZ arbeider på en desentralisert måte og respekterer lokal lovgivning, kultur og praksis; konsernet forventer imidlertid at virksomhetene respekterer prinsippene slik de fremgår av denne avtalen. GDF SUEZ er et globalt omfangende konsern med virksomhetene Energy France, Energy Europe and International, Global Gas & LNG, Infrastructures, Energy Services og Environment. Denne avtalen gjelder alle aktuelle og fremtidige selskaper<sup>1</sup>, ansatte, underleverandører og leverandører tilknyttet GDF SUEZ.

For de spørsmålene som ikke berøres gjennom denne avtalen, vil etiske prinsipper og målsetninger som allerede er aksepterte fortsatt ha gyldighet. Slike prinsipper, som også er støttet av signatarene fra globale fagforeningsføderasjoner, inkluderer følgende:

- Fullt samsvar med nasjonale lover og regler, samt med internasjonale standarder
- Ivaretagelsen av en kultur for integritet, tillit og ærlighet (inkludert nulltoleranse for bedrageri og korrupsjon), både internt i selskapet og relatert til andre
- Overholdelse av forpliktelser, kommunikasjon i god tro, utgivelse av komplett og nøyaktig informasjon; samt
- Respekt overfor rettigheter og menneskers verdighet under alle omstendigheter.

Avtalens parter akter å komme frem til ytterligere, mer spesifikke avtaler som dekker videre samarbeidsområder samt prosesser for å sørge for at avtaler fullt ut overholdes og fremmes av de forhandlende partnerne. Etterfølgende avtaler vil spesifisere deres respektive anvendelsesområder.

GDF SUEZ forplikter seg, gjennom konsernets styringsmetode og profesjonell praksis, til å handle i samsvar med denne avtalen og sørge for at de andre partene som fremgår av avsnitt 2 handler i samsvar med den. For å gjøre dette bidrar signatarene med informasjon, skaper bevissthet og utarbeider nødvendig opplæring. GDF SUEZ forplikter seg til å sende ut informasjon om avtalen i relevante språk, ved bruk av de mest egnede metodene, til konsernets anlegg og forretningspartnere for å sørge for at avtalen blir forstått, samt tilrettelegge for at avtalen overholdes. Signatarene fra globale fagforeningsføderasjoner skal sende ut avtalen til deres respektive tilsluttede forbund og skal yte enhver rimelig innsats for at avtalene anvendes effektivt for konfliktløsning og for å fremme samarbeid og forståelse.

GDF SUEZ støtter fullt ut internasjonale standarder, inkludert den universelle menneskerettighetserklæringen, OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper, den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) trepartserklæring vedrørende multinasjonale selskaper og sosialpolitikk og FNs Global Compact. Disse instrumentene inkorporerer blant annet rettighetene som fremgår av den internasjonale arbeidsorganisasjonens erklæring om grunnleggende rettigheter på arbeidsplassen (fagforeningsfrihet og kollektivforhandling, konvensjon 87 og 98); diskriminering, konvensjon 100 og 111;

---

<sup>1</sup>Selskaper som er helhetlig integrert i det konsoliderte omfanget for GDF SUEZ, samt selskaper hvor konsernet utøver en dominerende innflytelse.

tvangsarbeid, konvensjon 29 og 105; barnearbeid, konvensjon 138 og 182) og konvensjon 94 vedrørende arbeidsklausuler i offentlige kontrakter. Partene enes om at prinsippene som inngår i alle dokumentene nevnt ovenfor anses å være en del av denne avtalen.

## **KAPITTEL 1 - ET SOSIALT PROSJEKT FOR Å STØTTE OPP OM BÆREKRAFTIG SYSSELSETTING**

### **1.1 Sørge for like muligheter og lik behandling**

GDF SUEZ støtter fullt ut like muligheter og lik behandling for alle ansatte, menn og kvinner, uavhengig av alder, bakgrunn, nasjonalitet, religion, kultur eller politisk eller seksuell orientering. Det er enighet om at denne politikken vil være i samsvar med prinsippene for ILOs konvensjon 100 og 111.

### **1.2 Respekt for fagforeningsrettigheter**

Partene er enige om full respekt for fagforeningsrettigheter basert på prinsippene i ILOs konvensjon 87, 98 og 135. Rettighetene for arbeidere som ønsker å danne eller melde seg inn i fagforeninger skal respekteres, og ingen diskriminering skal forekomme mot slike arbeidere eller mot fagforening eller andre representanter for de ansatte. For å ivareta en gjennomsiktighet, vil GDF SUEZ legge til rette for kontakt med de ansatte gjennom fagforening eller andre ansatterepresentanter i henhold til avtalte vilkår. GDF SUEZ og signatarene fra globale fagforeningsføderasjoner vil samarbeide for å stimulere til positive og konstruktive bransjerelasjoner innen alle GDF SUEZ' selskaper og hos deres forretningspartnere. GDF SUEZ vil gi informasjon om driften til fagforeningene for å tilrettelegge for en praksis med kollektive forhandlinger.

### **1.3 Opplæring**

En etterfølgende avtale vedrørende opplæring vil bli drøftet og inngått. Den vil baseres på en felles forpliktelse til å sørge for at muligheter gis arbeidere til å oppgradere seg og lære nye ferdigheter gjennom karriereløpet. For å gjennomføre dette vil det stimuleres til overføring av kunnskaper fra erfarne ansatte til nytt personell, og særlig innsats vil settes inn for å sørge for at kvinner gis full tilgang til opplæring, kan utvikle kompetanse og avansere i selskapet. Opplæring er mest effektivt når tiltak kombineres med rettferdig lønn og gode arbeidsforhold. Arbeidsbasert læring vil vektlegges, med alternerende opplæring mellom utdanningssystem og selskapet.

### **1.4 Helse og sikkerhet**

Forebyggende tiltak innen helse og sikkerhet behandles som en prioritet. Strenge sikkerhetsstandarder følges, og opplæring vil bli benyttet for å bedre helse- og sikkerhetsnivået i arbeidsmiljøet. Best praksis innen helse og sikkerhet skal fremmes for å forebygge personskader og dårlig helse, og slik praksis skal være i samsvar med ILOs prinsipper i konvensjon 155 om arbeidshelse og sikkerhet, ILOs konvensjon 167 om helse og sikkerhet ved bygg- og anleggsarbeid samt ILOs retningslinjer for ledelsessystemer for arbeidshelse.

## **1.5 Stabil, bærekraftig sysselsetting**

GDF SUEZ anerkjenner betydningen av sikker sysselsetting for både enkeltindivid og samfunn gjennom en preferanse for permanent, kontinuerlig og direkte sysselsetting. GDF SUEZ og alle underleverandører skal ta fullt ansvar for at alt arbeid utføres etter adekvat juridisk rammeverk, og skal i særdeleshet ikke søke å unngå forpliktelser for arbeidsgiver overfor tilknyttede arbeidere, ved å skjule noe som ellers ville ha vært et arbeidsforhold eller gjennom overdreven bruk av midlertidig arbeidskraft eller vikarhjelp. GDF SUEZ og alle underleverandører skal respektere juridiske og kontraktuelle forpliktelser overfor alle arbeidere i henhold til arbeids- og trygdelovgivning, regelverk og kollektivforhandlede avtaler som er utarbeidet gjennom det regulære arbeidsforholdet (konvensjon C102 vedrørende minimumsstandarder for trygdeordninger). GDF SUEZ og alle underleverandører skal betale trygdeavgift og pensjonsinnskudd for deres arbeidere der slike bestemmelser finnes. Selskapene vil verifisere at arbeiderne ikke er selvstendig næringsdrivende når de arbeider under vilkår som direkte ansatt (feilaktig status som selvstendig næringsdrivende). GDF SUEZ forventer at konsernets partnere skal anvende sammenliknbare prinsipper og i så måte utgjøre en viktig plattform for et varig forretningsforhold.

Alle ansatte skal motta en skriftlig arbeidskontrakt eller tilsvarende.

## **KAPITTEL 2 - MILJØANSVAR FOR Å STØTTE OPP OM ET BÆREKRAFTIGRESULTAT**

### **2.1 I kamp mot klimaendringene**

For bedre å kunne håndtere konsernets utslipp av drivhusgasser, benytter GDF SUEZ de mest effektive teknikker for konsernets egne og kundenes produksjonsenheter, utvikler en lavkarbons energiblanding og stimulerer til forskning og utvikling samt bruk av økonomiske og andre verktøy som finnes på europeisk og internasjonalt nivå. Signatarene fra globale fagforeningsføderasjoner støtter reduksjon av karbonutslipp og vil samarbeide med GDF SUEZ for å sørge for at nødvendig tilpasning finner sted på en måte som beskytter arbeidernes rettigheter og interesser, og at effekten av slike endringer utarbeides og implementeres på en avtalt, rettferdig måte; GDF SUEZ støtter aktivt prinsippene for "rettferdig omstilling".

### **2.2 Håndtering av virksomhetenes skadelige innvirkning**

Som bruker eller produsent av produkter som kan være skadelige for miljøet og mennesket, vil GDF SUEZ fortsette å benytte verktøy for å forebygge eller redusere kjente og kartlagte risikofaktorer. I tillegg fører konsernet en politikk for økologisk håndtering av avfall generert av fabrikkene. Konsernet kjemper også for å bevare naturressursene og beskytte biomangfoldet.

## **KAPITTEL 3 - SAMSVAR MED INNGÅTTE FORPLIKTELSER**

**3.1** Denne avtalen hverken opphever eller stiller spørsmålstegn ved eksisterende kollektivavtaler på lokalt, nasjonalt, europeisk eller annet nivå. Hensikten med avtalen er å sørge for at minimumsstandarder observeres og overholdes over hele verden, uten på noen måte å innvirke på høyere eller mer detaljerte standarder som allerede kan eksistere.

**3.2** Hvert selskap som dekkes av denne avtalen vil foreslå sine egne anvendelsesmetoder innenfor rammeverket av felles tiltaksplaner. Fagforeningspartnere fører grundig tilsyn med anvendelsen, basert på tilgjengelige og objektive indikatorer. Der fagforeningspartnere ikke kan involveres, vil andre metoder undersøkes og avtales i fellesskap.

**3.3** En global, sosial dialog vil fortsette, basert på denne avtalen. Slik dialog bør føre til ytterligere avtaler innenfor spesifikke områder, for eksempel hva angår opplæring, arbeidshelse og -sikkerhet, omorganisering og bærekraftig utvikling / klimaforandring.

**3.4** Dersom spørsmål eller problemer oppstår i forbindelse med denne avtalen, og som går ut over de sektorene eller selskapene som er representert av fagforeningenes signatur, vil avtalens betingelser, en etablert sosial dialog og implementeringsprosedyrer bli gjort tilgjengelige for arbeiderne som representeres av globale fagforeningsføderasjoner i disse sektorene og/eller selskapene.

## **KAPITTEL 4 - IMPLEMENTERING**

**4.1** For å bidra til at avtalen anvendes, er det avtalt implementeringsmekanismer. Dette utelukker ikke ytterligere avtaler om prosessrelaterte spørsmål. Hensikten med dette kapitlet er å sørge for at det er god kommunikasjon mellom de globale fagforeningsføderasjonene og GDF SUEZ, og at konflikter løses på en hurtig og tilfredsstillende måte.

**4.2** Signatarene anerkjenner behovet for effektive, lokale tiltak for at denne avtalen skal overholdes. Dette må involvere den lokale ledelsen, arbeiderne og deres fagforeninger samt representanter for helse og sikkerhet ved behov. Opplæring kan være nødvendig for både lokal ledelse og fagforeningsrepresentanter. Dette vil også kreve relevant informasjon og nødvendig tilgang.

**4.3** En referansegruppe skal etableres, bestående av representanter fra GDF SUEZ, BWI, ICEM og PSI. Andre fagforeningsrepresentanter vil også involveres i referansegruppen slik partene blir enige om, med korrekt geografisk representasjon.

**4.4** Referansegruppen skal møtes minst én gang årlig for å revidere avtalen og diskutere ytterligere samarbeid. Alle kostnader knyttet til gruppens møter vil betales av GDF SUEZ.

**4.5** Den årlige revideringen av denne avtalen skal tas med i GDF SUEZ' rapportering, med signatarenes samtykke.

## **KAPITTEL 5 - KONFLIKTLØSNING**

**5.1** Ved en klage eller påstand om avtalebrudd, vil følgende prosedyre komme til anvendelse:

a) Klagen vil først tas opp med den lokale ledelsen. Arbeidere kan be om representasjon fra fagforening.

b) Dersom klagen ikke løses med den lokale ledelsen, bør den videresendes til relevant nasjonalt fagforbund, som vil ta opp saken med selskapet.

c) Alle avtalebrudd som ikke vil kunne løses gjennom drøftinger på arbeidsplassen eller på nasjonalt nivå, vil oversendes avtalens signatarer i tett samarbeid med de globale fagforeningsføderasjoners medlemmer i det berørte landet og rapporteres til ansvarlig leder, som vil sørge for at korrigerende tiltak implementeres innen rimelig tid. Denne prosessen vil finne sted ved behov og kan inkludere et møte i referansegruppen, men dette er ikke et krav. Referansegruppen kan vurdere saken og foreslå egnede tiltak.

d) Det kan også være gunstig å gjennomføre uformelle diskusjoner samtidig som innsats settes inn for å løse konflikter på lokalt eller nasjonal nivå.

e) Dersom enighet ikke kan oppnås, kan signatarene be om mekling, hvor partene må

komme til enighet om valget av hvem som skal forestå meklingen.

**5.2** Signatarene avtaler at enhver uoverensstemmelse som måtte oppstå gjennom fortolkning eller implementering av denne avtalen, vil bli undersøkt i fellesskap for en klargjøring. Den engelske avtaleteksten skal være gjeldende.

## KAPITTEL 6 - SLUTTBESTEMMELSER

### **6.1 Avtalens varighet**

Denne avtalen er gyldig for en periode på tre år. Hver av partene har rett til å si opp avtalen gjennom en meddelelse seks måneder før avtalen utløper. Hvis ikke, vil avtalen bli gyldig for en ny periode på tre år. Ved oppsigelse av avtalen, avtaler signatarene å møtes i oppsigelsesperioden for å forsøke å finne frem til en endret avtaleversjon som kan erstatte denne avtalen.

### **6.2 Dato for avtalens iverksettelse**

Avtalen trer i kraft fra den dagen avtalen undertegnes.

### **6.3 Deponering av avtalen**

Denne avtalen vil deponeres ved den regionale administrasjonen i Paris (DIRECCTE for Paris-regionen), i henhold til bestemmelsene i artikkel L. 2231-6 og D. 2231-4 og etterfølgende artikler i Arbeidsloven.

Et eksemplar vil for øvrig deponeres hos rettsskriveren ved Arbeidsretten som har jurisdiksjon i området hvor GDF SUEZ SAs hovedkontor er plassert.

Paris, ..... 2010

For GDF SUEZ S.A. og konsernets datterselskaper,

Gérard Mestrallet

For BWI, Ambet Yuson

For ICEM, Manfred Warda

For PSI, Peter Waldorff

## **Avtaletillegg: GDF SUEZ og samfunnet**

GDF SUEZ har ansvar overfor samfunnet ut over konsernets forpliktelser overfor aksjonærer, ansatte og deres respektive representanter. Dette avtaletillegget omhandler noen av disse ansvarsområdene.

Slik det spesifiseres i avtalen, vil GDF SUEZ respektere nasjonal lovgivning og nasjonalt regelverk. I svært mange land er dessverre nasjonale lover og regler ikke tilstrekkelige eller godt nok implementert. GDF SUEZ og signatarene fra globale fagforeningsføderasjoner søker god styring og lovmessighet. Internasjonale standarder, inkludert de som omhandler menneske- og fagforeningsrettigheter, er mest effektive dersom de vedtas av myndigheter og anvendes på nasjonalt nivå.

Sosial ekskludering og diskriminering bidrar til urettferdighet og frarøver ofte mennesker deres grunnleggende, menneskelige verdighet, og det fratrar samfunnet det bidraget mange kan yte. Dette må overvinnes, også gjennom utdanning og opplæring. Mangfold er positivt og skal fremmes både internt og utenfor selskapet.

Distribusjon av energi og vann er blant GDF SUEZ' virksomheter, noe som er essensielt for helsen og for at samfunnet skal fungere godt. Tilgang til slike grunnleggende tjenester er en hovedprioritet. GDF SUEZ søker å samarbeide med lokale initiativer og setter inn ytterligere innsats for å sørge for tilgang til energi, vann og tjenester fra renovasjon og renseanlegg for de fattigste befolkningsgruppene.

GDF SUEZ vil ikke diskriminere mot mennesker med funksjonshemming. I tillegg engasjerer konsernet seg for å integrere funksjonshemmede, blant annet ved å sørge for tilgang og særskilte tiltak for tilpasning av ansattes behov, slik det reflekteres gjennom tiltaksplaner. Denne forpliktelsen går ut over forretningsvirksomheten. GDF Suez er også bevisst på og opptatt av problemene som berører funksjonshemmede i storsamfunnet.

GDF Suez støtter tiltak fra myndigheter og frivillige for sosial og økonomisk fremgang. Konsernet vil samarbeide med andre aktører for videre utvikling. Prioritet gis til områder som angår helse, sysselsetting og utdanning. GDF Suez' ansatte oppfordres som medlemmer av samfunnet til å delta i frivillig solidaritetsarbeid og humanitære aktiviteter.