

POROZUMIENIE ŚWIATOWE DOTYCZĄCE PRAW PODSTAWOWYCH, DIALOGU SPOŁECZNEGO I ROZWOJU ZRÓWNOWAŻONEGO.

PREambuła:

Firma GDF SUEZ działa zgodnie z zasadami, odzwierciedlającym jej wartości opisane w Karcie Etycznej. Sygnatariusze uzgadniają, iż wykonają kolejny krok ustalając zbiór wspólnych zasad.

GDF SUEZ działa w sposób zdecentralizowany i przestrzega lokalnych przepisów, kultury i praktyk; pragnie jednak również, by działalność Grupy była zgodna z zasadami przedstawionymi w niniejszym porozumieniu. GDF SUEZ to firma o globalnym zasięgu, na której działalność operacyjną składają się Energia Francja, Energia Europa i Świat, Global Gas & LNG, Infrastruktura, Usługi związane z Energią oraz Środowisko. Niniejsze porozumienie stosuje się do wszystkich obecnych i przyszłych spółek⁽¹⁾, pracowników podwykonawców i dostawców GDF SUEZ.

Odnosnie kwestii nie objętych niniejszym porozumieniem, nadal w mocy pozostają uprzednio przyjęte cele i zasady etyczne. Zasady te, zatwierdzone również przez sygnatariuszy ze Światowej Federacji Związków Zawodowych, to m.in.:

- Pełne przestrzeganie krajowych praw i przepisów, a także międzynarodowych standardów,
- Stałe stosowanie kultury uczciwości, zaufania i rzetelności (w tym polityki tzw. zerowej tolerancji dla oszustw i korupcji), zarówno wewnątrz firmy jak i w kontaktach z innymi;
- Dotrzymywanie zobowiązań, przekazywanie pełnych i rzetelnych informacji; oraz
- Przestrzeganie w każdych okolicznościach praw i godności ludzkiej.

Strony porozumienia zamierzają uzyskać dodatkowe, bardziej konkretne porozumienia dotyczące obszarów dalszej współpracy oraz opracować nowe procedury mające na celu zapewnienie pełnego przestrzegania i promowania porozumień przez uczestniczących w negocjacjach partnerów. Dalsze porozumienia określą swe obszary zastosowania.

GDF SUEZ, poprzez swą metodę zarządzania i zawodowe podejście, podejmuje się działać zgodnie z niniejszym porozumieniem i zapewnia, iż będą się doń stosować pozostali sygnatariusze wymienieni w powyższym paragrafie. W tym celu sygnatariusze zobowiązują się do przekazywania informacji, budują świadomość i opracowują niezbędne szkolenia. GDF SUEZ podejmuje się rozpowszechniać informacje o porozumieniu w odpowiednich językach wykorzystując najbardziej odpowiednie metody we wszystkich swoich zakładach i wśród wszystkich swoich partnerów biznesowych, by zapewnić zrozumienie porozumienia i zachęcać do przestrzegania go. Sygnatariusze Światowej Federacji Związków Zawodowych zobowiązują się do rozpowszechniania porozumienia wśród stowarzyszonych związków i podjęcia wszelkich wysiłków, by zapewnić rzeczywiste stosowanie go do rozwiązywania konfliktów i promowania współpracy oraz wzajemnego zrozumienia.

GDF SUEZ w pełni popiera standardy międzynarodowe, w tym Powszechną Deklarację Praw Człowieka, wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, Trójstronną Deklarację MOP odnośnie zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej oraz inicjatywę Global Compact ONZ. Teksty te zawierają między

innymi prawa określone w Deklaracji MOP dotyczącej Podstawowych Praw w Pracy (konwencje 87 i 98 dotycząca prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, konwencje 100 i 111 dotyczące dyskryminacji, konwencje 29 i 105 dotyczące pracy przymusowej, konwencje 138 i 182 dotyczące pracy dzieci), a także w konwencji 94 dotyczącej postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne. Strony uzgadniają, iż zasady zawarte we wszystkich cytowanych tekstach uznawane będą za stanowiące część niniejszego porozumienia.

ROZDZIAŁ 1. PROJEKT SPOŁECZNY WSPIERAJĄCY STAŁE ZATRUDNIENIE.

1.1. Gwarancja równości szans i równego traktowania

GDF SUEZ popiera w pełni równość szans oraz równe traktowanie wszystkich pracowników, mężczyzn i kobiet – bez względu na wiek, pochodzenie, narodowość, wyznanie, kulturę czy orientację polityczną lub seksualną. Uzgodniono, iż polityka ta będzie zgodna z zasadami konwencji 100 i 111 MOP.

1.2. Przestrzeganie praw związkowych

Strony uzgadniają, iż przestrzegać będą w pełni praw związkowych, zgodnie z zasadami konwencji 87, 98 i 135 MOP. Prawa pracowników pragnących utworzyć związek zawodowy lub doń dołączyć muszą być przestrzegane i jakakolwiek dyskryminacja nie może mieć miejsca wobec tych pracowników, wobec związku czy też wobec innych przedstawicieli załogi. W celu zapewnienia przejrzystości, GDF SUEZ pozwoli związkom zawodowym lub innym przedstawicielom załogi na łatwe spotkanie się z pracownikami, zgodnie z pewnymi wcześniej zaakceptowanymi warunkami. GDF SUEZ oraz sygnatariusze ze Światowej Federacji Związków Zawodowych będą współpracować by promować i wspierać pozytywne i konstruktywne relacje zawodowe we wszystkich spółkach GDF SUEZ oraz u ich partnerów handlowych. GDF SUEZ dostarczy związkom informacji na temat swej działalności by ułatwić zastosowanie negocjacji zbiorowych.

1.3. Szkolenia

W terminie późniejszym opracowane i zawarte zostanie porozumienie w dziedzinie szkoleń. Oparte będzie na wspólnym zobowiązaniu mającym na celu zagwarantowanie, iż pracownicy otrzymają szanse na rozwój i uzyskiwanie nowych kompetencji przez cały okres trwania kariery zawodowej. W tym celu propagowane będzie przekazywanie wiedzy nowo zatrudnionym pracownikom przez pracowników doświadczonych; szczególne wysiłki podjęte zostaną, by zapewnić pełny dostęp do szkoleń kobietom, by mogły one rozwijać swoje kompetencje i awansować w firmie. Szkolenie jest bardziej skuteczne, gdy łączy się je z odpowiednimi płacami oraz dobrymi warunkami pracy. Faworyzowana będzie przysposobienie zawodowe przez pracę (szkolenie naprzemienne « ośrodek edukacyjny - firma »).

1.4. BHP

Środki mające na celu ochronę zdrowia i bezpieczeństwa traktowane są priorytetowo. Opieramy się na przestrzeganiu surowych norm oraz szkoleniach mających na celu poprawę warunków BHP w miejscu pracy. Faworyzowane będą lepsze praktyki w dziedzinie BHP mające na celu unikanie wypadków i chorób, wdrożone zgodnie z zasadami Konwencji 155 MOP dotyczącej zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, Konwencji 167 MOP dotyczącej BHP w sektorze budowlanym, a także z Wytocznymi MOP dotyczącymi systemów zarządzania zdrowiem w środowisku pracy.

1.5. Stabilność i trwałość zatrudnienia

GDF SUEZ uznaje wagę stabilnego zatrudnienia, zarówno dla osób jak i przedsiębiorstwa, preferując zatrudnienie stałe, bezpośrednie i zawierane na czas nieokreślony. GDF SUEZ i wszyscy jego podwykonawcy będą w pełni odpowiadać za to, by wszelka praca odbywała się w odpowiednich ramach prawnych; w szczególności nie będą podejmować prób uniknięcia obowiązków spoczywających na pracodawcy wobec podległych mu pracowników ukrywając pod inną formą coś, co w innym przypadku byłoby stosunkiem pracy, bądź korzystając w nadmierny sposób z pracowników zatrudnionych na czas określony lub pracowników czasowych. Firma GDF SUEZ i wszyscy jej podwykonawcy będą przestrzegać zobowiązań prawnych i wynikających z umów wobec wszystkich pracowników, zgodnie z zapisami prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych, z przepisami i układami zbiorowymi mającymi zastosowanie w przypadku klasycznego stosunku pracy (Konwencja C102 dotycząca minimalnych standardów w zakresie ubezpieczeń społecznych). Firma GDF SUEZ i wszyscy jej podwykonawcy będzie opłacać za pracowników składki na ubezpieczenie społeczne i emerytalne, gdy występują takie zapisy. Zatrudniając pracowników bezpośrednio, firmy sprawdzą, czy pracownicy nie stosują samozatrudnienia (czy nie ma miejsce fikcyjne samozatrudnienie). GDF SUEZ oczekuje od swych partnerów stosowania podobnych zasad i uważa je za istotny fundament długofalowej współpracy biznesowej.

Wszyscy pracownicy otrzymają na piśmie umowę o pracę lub jej odpowiednik.

ROZDZIAŁ 2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ŚRODOWISKO POMOCĄ W UZYSKIWANIU TRWAŁYCH WYNIKÓW

2.1. Walka ze zmianami klimatu

11. Celem skutecznego ograniczania emisji gazów cieplarnianych, GDF SUEZ promuje w swoich zakładach oraz zakładach swoich klientów najbardziej wydajne technologie, rozwija mix energetyczny o niskiej emisji węgla oraz zachęca do prowadzenia badań i rozwoju, a także stosowania narzędzi ekonomicznych oraz innych instrumentów dostępnych na rynku europejskim i światowym. Sygnatariusze ze Światowej Federacji Związków Zawodowych popierają redukcję emisji CO₂ i współpracują z GDF SUEZ by zapewnić przeprowadzenie niezbędnych adaptacji w taki sposób, by chronić prawa i interesy pracownicze, a także by efekty tych zmian były przemyślane i wprowadzone w sprawiedliwy i wspólnie uzgodniony sposób ; GDF SUEZ aktywnie popiera zasady « just transition » /sprawiedliwej transformacji w kierunku gospodarki niskowęglowej/ .

2.2. Zarządzanie wpływem działalności przedsiębiorstwa

Będąc użytkownikiem lub projektantem produktów stanowiących potencjalne

zagrożenie dla środowiska i człowieka, GDF SUEZ będzie nadal korzystać z narzędzi służących do unikania lub ograniczania znanych i zidentyfikowanych zagrożeń. Posiada ponadto politykę ekologicznego zarządzania odpadami ze swych zakładów. Podejmuje również wysiłki mające na celu ochronę zasobów naturalnych i ochronę bioróżnorodności.

ROZDZIAŁ 3. PRZESTRZEGANIE PODJĘTYCH ZOBOWIĄZAŃ.

3.1. Niniejsze porozumienie nie unieważnia ani nie podważa układów zbiorowych istniejących na poziomie lokalnym, krajowym, europejskim i innych. Jego celem jest zagwarantowanie, by podstawowe standardy były przestrzegane i szanowane na całym świecie, bez jakiegokolwiek uszczerbku dla ewentualnych już istniejących wyższych czy bardziej szczegółowych standardów.

3.2. Każda z firm, których dotyczy niniejsze porozumienie, zaproponuje swe metody wdrożenia w ramach wspólnych planów działania. Wdrożenie będzie podlegać intensywnemu nadzorowi ze strony partnerów związkowych, w oparciu o dostępne i obiektywne wskaźniki. Tam, gdzie związki nie mogą być zaangażowane, inne metody zostaną wspólnie przeanalizowane i uzgodnione.

3.3. Międzynarodowy dialog społeczny będzie kontynuowany w oparciu o niniejsze porozumienie. Powinno to doprowadzić do zawarcia dalszych porozumień w konkretnych dziedzinach, takich jak na przykład szkolenia, BHP, restrukturyzacja, a także rozwój zrównoważony i zmiany klimatu.

3.4. Przy założeniu, iż w związku z niniejszym porozumieniem pojawiłyby się pytania lub problemy wykraczające poza branże czy przedsiębiorstwa reprezentowane przez sygnatariuszy związkowych, uzgodnione warunki porozumienia, procedury dialogu społecznego i wdrożenia podlegać będą konsultacji ze strony Światowej Federacji Związków Zawodowych reprezentującej pracowników tych branż i/lub przedsiębiorstw.

ROZDZIAŁ 4. WDROŻENIE

4.1. By Celem zagwarantowania skuteczności porozumienia, ustala się mechanizmy wdrożeniowe. Nie wyklucza to innych porozumień w kwestiach proceduralnych. Celem niniejszego podrozdziału jest zapewnienie dobrej komunikacji między Światową Federacją Związków Zawodowych a GDF SUEZ oraz szybkie i satysfakcjonujące rozwiązywanie konfliktów.

4.2. Sygnatariusze uznają konieczność skutecznych działań lokalnych mających na celu zapewnienie przestrzegania niniejszego porozumienia. Włączyć się w nie powinna miejscowa dyrekcja, pracownicy i ich związki, a także w razie potrzeby Komitet BHP. Konieczne może okazać się szkolenie przeznaczone zarówno dla lokalnej dyrekcji jak i dla przedstawicieli związkowych. Wymagać to będzie również udostępnienia odpowiednich informacji.

4.3. Należy powołać grupę referencyjną, złożoną z przedstawicieli GDF SUEZ, BWI, ICEM oraz PSI. Inni przedstawiciele związkowi będą również zaangażowani w prace grupy referencyjnej zgodnie z tym, co ustalą strony, z odpowiednią reprezentacją geograficzną.

4.4. Grupa referencyjna spotykać się będzie co najmniej raz w roku w celu dokonania przeglądu porozumienia i omówienia bliższej współpracy. Wszelkie koszty związane ze

spotkaniami grupy referencyjnej poniesie GDF SUEZ.

4.5. Doroczny przegląd niniejszego porozumienia stanowić będzie za zgodą sygnatariuszy część raportu GDF SUEZ.

ROZDZIAŁ 5. ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW

5.1. W przypadku skargi lub domniemanego pogwałcenia porozumienia, zastosowanie znajdzie następująca procedura :

a) W pierwszej kolejności skarga zostanie przekazana lokalnej dyrekcji zakładu. Pracownicy mogą wnioskować o reprezentowanie ich przez związki.

b) Jeżeli skarga nie znajdzie rozwiązania na poziomie lokalnej dyrekcji, powinna zostać przekazana odpowiedniemu związkowi krajowemu, który podniesie ten temat wobec przedsiębiorstwa.

c) Wszelkie przypadki naruszenia, które nie znajdą rozwiązania poprzez rozmowę w miejscu pracy lub na poziomie krajowym, rozpatrywane będą przez sygnatariuszy porozumienia w bliskiej współpracy z członkami Światowej Federacji Związków Zawodowych kraju, którego dotyczy sprawa i będą zgłaszane odpowiedzialnemu dyrektorowi, który zapewni podjęcie w jak najszybszym terminie kroków zaradczych. Procedura ta odbywać się będzie w razie potrzeby i może, choć nie musi, obejmować spotkanie grupy referencyjnej. Grupa referencyjna może dokonać analizy problemu i zaproponować odpowiednie działania.

d) Równolegle do wysiłków podejmowanych na poziomie lokalnym czy krajowym w celu rozwiązania konfliktów, za właściwe uznane być mogą również rozmowy nieformalne.

e) Jeżeli osiągnięcie porozumienia nie jest możliwe, sygnatariusze mogą poprosić o mediację w oparciu o wybranego zgodnie przez strony mediatora.

5.2. Sygnatariusze wyrażają zgodę, by wszelkie różnice wynikające z interpretacji lub wdrożenia niniejszego porozumienia były analizowane wspólnie, w celu ich wyjaśnienia. Za wiążącą uznaje się angielską wersję niniejszego porozumienia.

ROZDZIAŁ 6. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

6.1. Czas trwania porozumienia

Niniejsze porozumienie zachowuje ważność przez okres trzech lat. Może zostać rozwiązane po uprzednim poinformowaniu każdej ze stron w terminie sześciu miesięcy przed terminem wygaśnięcia. W przeciwnym razie pozostanie ważne przez kolejny okres trzech lat. W razie rozwiązania sygnatariusze wyrażają zgodę na spotkanie w trakcie okresu wypowiedzenia, by postarać się zastąpić niniejsze porozumienie zmienioną wersją.

6.2. Termin wejścia w życie niniejszego porozumienia

Porozumienie wchodzi w życie w dniu jego podpisania.

6.3. Złożenie porozumienia

Zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy, art. L.2231-6 i D.2231-4 i dalsze niniejsze Porozumienie zostanie złożone w oddziale terytorialnym DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – Regionalnej Dyrekcji ds przedsiębiorstw, konkurencji, konsumentów, pracy i zatrudnienia w Paryżu region Ile-de-France.

Ponadto jeden egzemplarz Porozumienia zostanie złożony w kancelarii Sądu Pracy, któremu podlega siedziba GDF SUEZ S.A.

Paryż, dnia 2010 roku.

W imieniu GDF SUEZ S.A. i spółek zależnych¹⁾,

Gérard MESTRALLET

W imieniu BWI, Ambet YUSON

W imieniu ICEM, Manfred WARDA

W imieniu PSI, Peter WALDORFF

Aneks do niniejszego Porozumienia : GDF SUEZ a Społeczeństwo

Poza obowiązkami wobec swych udziałowców, pracowników i ich przedstawicieli, GDF SUEZ posiada również zobowiązania wobec społeczeństwa. Niniejszy aneks opisuje w zarysie niektóre z tych obowiązków.

Jak stwierdzono w niniejszym porozumieniu, GDF SUEZ przestrzegać będzie krajowych praw i przepisów. Niestety w zbyt wielu krajach krajowe prawa i przepisy nie są właściwe lub nie są w pełni stosowane. GDF SUEZ i sygnatariusze ze Światowej Federacji Związków Zawodowych opowiadają się za ładem publicznym i rządami prawa. Normy międzynarodowe, w tym te dotyczące praw człowieka i praw związkowych, są najbardziej skuteczne gdy przyjmują je rządy i są stosowane na poziomie krajowym.

Wykluczenie społeczne i dyskryminacja są przyczyną niesprawiedliwości, często pozbawiają ludzi ich fundamentalnej godności, a społeczeństwo wkładu wielu osób. Trzeba z tą sytuacją skończyć, w szczególności poprzez edukację i szkolenia. Różnorodność jest czymś pozytywnym zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz firmy i winna być promowana.

Wśród innych rodzajów działalności, GDF SUEZ prowadzi dystrybucję energii i wody, mających zasadnicze znaczenia dla zdrowia i dobrostanu społeczeństwa. Dostęp do tych usług o żywotnym znaczeniu stanowi zasadniczy priorytet. GDF SUEZ zobowiązuje się do współpracy z lokalnymi inicjatywami i podejmowania dodatkowych wysiłków, by zapewnić najbardziej potrzebującym dostęp do energii, do wody jak i do usług związanych z gospodarką odpadami i oczyszczaniem ścieków.

GDF SUEZ nie będzie dyskryminować osób niepełnosprawnych. Firma zaangażowała się ponadto w integrację niepełnosprawnych, w tym zapewniając dostęp i podejmując konkretne działania by dostosować się do potrzeb pracowników, zgodnie z tym co wskazano w planach działania. Zaangażowanie to wykracza poza samo przedsiębiorstwo. Firma GDF SUEZ jest również świadoma problemów, które napotykają osoby niepełnosprawne w społeczeństwie i przejmuje się nimi.

GDF SUEZ wspiera działania rządu oraz wolontariat na rzecz postępu społeczno-gospodarczego. Będzie współpracować z innymi podmiotami społecznymi by działać na rzecz rozwoju. Priorytetowo traktuje obszary zdrowia, zatrudnienia i edukacji. Pracownicy GDF SUEZ, jako członkowie społeczeństwa, zachęceni są do udziału w dobrowolnych działaniach o charakterze solidarnościowym oraz w akcjach humanitarnych.