



GLOBALE
RAHMENVEREINBARUNG ÜBER
DIE SOZIALE VERANTWORTUNG
DES EDF-KONZERNS

Aufbau der Unterlage

	<ul style="list-style-type: none">• Präambel
Respekt und Integrität	<ul style="list-style-type: none">• Geltungsbereich• 1- Achtung der Menschenrechte in sämtlichen Tätigkeitsfeldern des EDF-Konzerns weltweit• 2- Unterstützung der Konzernethik und Prävention von Korruption• 3- Bekämpfung jeder Form von Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz• 4- Gewährleistung sozial verantwortlicher Beziehungen zu unseren Zulieferern und Subunternehmern
Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none">• 5- Eine Referenz für Arbeits- und Gesundheitsschutz sein• 6- Unterstützung und Umsetzung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern• 7- Sicherstellung von Gleichbehandlung und Bekämpfung von Diskriminierung• 8- Möglichkeiten zur Entwicklung der Kompetenzen und des beruflichen Werdegangs aller Mitarbeiter• 9- Soziale Absicherung und Sozialleistungen für alle Mitarbeiter• 10- Unterstützung eines „gerechten Übergangs“
Dialog und Kooperation	<ul style="list-style-type: none">• 11- Sozial verträglicher Wandel des EDF-Konzerns• 12- Begünstigung von Offenheit, Interesse und Dialog nach innen und außen, sowie an den Standorten
Unterstützung der Bevölkerung und Berücksichtigung der regionalen Umgebung	<ul style="list-style-type: none">• 13- Aktive Mitwirkung an der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Regionen
	<ul style="list-style-type: none">• Umsetzung und Überwachung der Vereinbarung

Präambel

Zu den Unterzeichnern der vorliegenden Vereinbarung über die soziale Verantwortung des EDF-Konzerns gehören:

Einerseits:

Der EDF-Konzern als zukunftsweisender Energiekonzern und weltweit führendes Elektrizitätsunternehmen, das in allen Sparten des Stromsektors vertreten ist: Erzeugung, Übertragung, Verteilung, Handel, Vermarktung und Energiedienstleistungen. Seine Energieerzeugung zeichnet sich durch einen wachsenden Anteil erneuerbarer Energien aus und stützt sich auf einen diversifizierten Energiemix mit niedrigem CO₂-Ausstoß auf Kernenergiebasis.

Andererseits:

Die internationalen Gewerkschaftsverbände IndustriALL Global Union und IÖD (Internationale der Öffentlichen Dienste) als Vertreter von über 70 Millionen Arbeitnehmern der Branchen Bergbau, Energie und Industrie und die Mehrheit der Gewerkschaften, die in den Tätigkeitsbereichen des Konzerns aktiv sind.

Sowie die in den verschiedenen Konzerngesellschaften vertretenen Gewerkschaften.

Die Unterzeichner der vorliegenden Vereinbarung bestätigen, dass das Unternehmen nur dann nachhaltig wirtschaften kann, wenn es wirtschaftliche Leistung mit sozialem Fortschritt verknüpft.

Die Unterzeichner bestätigen daher die Bedeutung eines offenen und konstruktiven sozialen Dialogs auf internationaler Ebene, um die Rechte der Mitarbeiter und der anderen am Unternehmen beteiligten Interessengruppen (Stakeholder) ebenso wie die Best Practices in sämtlichen Tätigkeitsbereichen des EDF-Konzerns kontinuierlich zu verbessern.

Die vorliegende Vereinbarung ist eine neue Etappe der kollektiven sozialen und gesellschaftlichen Verpflichtungen, die in einem von Vertrauen und Transparenz geprägten Geist auf der Grundlage der in den letzten 13 Jahren erworbenen gemeinsamen Erfahrungen im Bereich der sozialen Verantwortung aufgebaut wird. Sie verkörpert die Grundsätze eines allen Konzerngesellschaften gemeinsamen sozialen Sockels und basiert auf den Werten Respekt, Solidarität und Verantwortung.

Die Vereinbarung hat eine Laufzeit von vier Jahren. Sie gilt künftig für alle Mitarbeiter des EDF-Konzerns und wird auch in seiner Zulieferkette gefördert. Er gilt für jede neue Konzerngesellschaft, an der der Konzern die Kapitalmehrheit besitzt.

Die Unterzeichner bestätigen ihre Verpflichtungen in Bezug auf Menschenrechte, Integrität, Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Unterstützung der Bevölkerung und der Regionen. Diese stehen im Einklang mit den von den Vereinten Nationen gebilligten und im EDF-Konzern verfolgten Zielsetzungen einer nachhaltigen Entwicklung. Die vorliegende Vereinbarung berücksichtigt die wichtigsten Veränderungen des externen Umfelds (Energiewende, Übereinkunft von Paris vom 12. Dezember 2015) und der internen Verhältnisse des Konzerns: das Strategiprojekt Cap 2030 zielt auf eine Verringerung der Verwendung fossiler Brennstoffe und die Kontrolle des Energieverbrauchs ab.

Diese neue Vereinbarung ist das Ergebnis internationaler Verhandlungen und legt die Grundsätze fest, die in allen Regionen umgesetzt werden sollen, in denen der EDF-Konzern tätig ist.

Die EDF-Konzerngesellschaften mit ihren unterschiedlichen Tätigkeiten und geografischen Standorten werden durch diesen Sockel gemeinsamer Verpflichtungen geeint. Diese Vereinbarung soll die Einrichtung sozial verantwortlicher Praktiken begleiten.

Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Unternehmen, an denen EDF die direkte oder indirekte Kontrolle besitzt¹. In diesen Unternehmen gilt die Vereinbarung für alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrem Arbeitsvertrag.

Der Konzern macht diese Vereinbarung bekannt und achtet auf die Einhaltung ihrer Grundsätze durch seine Lieferanten und Subunternehmer.

Bei Zusammenschlüssen, Zukäufen oder Restrukturierungen, die zur Errichtung neuer Konzerngesellschaften führen, an denen der Konzern die Kapitalmehrheit besitzt, fallen diese neuen Konzerngesellschaften automatisch in den Geltungsbereich der vorliegenden Vereinbarung und müssen ihre Bestimmungen im Einklang mit den vorstehenden Modalitäten einhalten.

Wenn ein Unternehmen die vorstehenden Kriterien nicht mehr erfüllt, endet die Anwendbarkeit der Vereinbarung mit dem Ende des laufenden Geschäftsjahres.

Der Konzern legt regelmäßig die aktuelle Liste seiner Aktivitäten weltweit vor.

Der Konzern verpflichtet sich zur Erstellung einer Politik, die mit den Vorgaben der vorliegenden Vereinbarung kohärent ist.

Unternehmen, die in den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fallen, werden nachstehend als „Konzerngesellschaften“, „EDF-Konzern“ oder „Konzern“ bezeichnet.

¹ Diese Kontrolle basiert auf dem direkten oder indirekten Besitz der Kapitalmehrheit oder der mehrheitlichen Stimmrechte in den leitenden Organen der betroffenen Unternehmen durch EDF.

RESPEKT UND INTEGRITÄT

1. Achtung der Menschenrechte in sämtlichen Tätigkeitsbereichen des EDF-Konzerns weltweit

Der EDF-Konzern macht die Achtung der Menschenrechte zu einer Voraussetzung für seine Tätigkeiten und duldet keinen Verstoß dagegen, weder in seiner eigenen Tätigkeit noch bei seinen Lieferanten, Zulieferern und Partnern.

Der EDF-Konzern verpflichtet sich zur Einhaltung der internationalen Verpflichtungen zum Schutz und zur Verteidigung der Menschenrechte der Vereinten Nationen: Die universelle Menschenrechtserklärung von 1948, die Erklärung über die Abschaffung aller Formen von Diskriminierung gegenüber Frauen von 1967 sowie die Erklärung über die Rechte von Kindern von 1959, der internationale Pakt über zivile und politische Rechte von 1966 und der internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen von 1966.

Er verpflichtet sich zur Anwendung der Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO):

- **Zum Schutz der gewerkschaftlichen Freiheit und des Grundsatzes von Tarifverhandlungen:**
 - Übereinkommen 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts von 1948
 - Übereinkommen 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen von 1949
- **Zur Abschaffung von Zwangs- und Fronarbeit:**
 - Übereinkommen 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit von 1930
 - Übereinkommen 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit von 1957
- **Zum Verbot von Kinderarbeit und der Ausbeutung von Kindern:**
 - Übereinkommen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von 1973
 - Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999
- **Zur Bekämpfung von Diskriminierung:**
 - Übereinkommen 100 über Gleichheit des Entgelts von 1951
 - Übereinkommen 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf von 1958
 - Übereinkommen 135 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb von 1971

Die Verpflichtungen des Konzerns gelten auch in Ländern, die diese Übereinkünfte noch nicht ratifiziert haben. Die Unterzeichner können sie bei den örtlichen Berufsverbänden und den zuständigen örtlichen Behörden bekannt machen und dabei die Erfahrung mit ihrer Anwendung in den Konzerngesellschaften und der Zuliefererkette von EDF hervorheben.

Der EDF-Konzern stützt sich auch auf die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen, die 2011 aktualisiert wurden, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen über Wirtschaft und Menschenrechte von 2011 und die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen der ILO, die 2017 überarbeitet wurde. Er bestätigt seine Verpflichtung zur Einhaltung der zehn Grundsätze von Global Compact der Vereinten Nationen vom Juli 2000 (Verabschiedung des zehnten Grundsatzes im Juni 2004). Er verpflichtet sich zusammen mit den Unterzeichnern zu ihrer Unterstützung bei seinen Lieferanten und Subunternehmern.

Bei einer Kollision mit den Gesetzen, die in den Ländern gelten, in denen der Konzern tätig ist, bemüht sich der Konzern um die Anwendung der Bestimmungen, die den stärksten Schutz der Menschenrechte gewährleisten.

Ferner verlangt das französische Gesetz vom 27. März 2017 über die Sorgfaltspflicht von Muttergesellschaften und Auftrag gebenden Unternehmen die Erstellung und Veröffentlichung eines Wachsamkeitsplans. Dieser muss die Erkennung von Risiken und den Schutz vor schwerwiegenden Verstößen gegen Menschenrechte und Grundfreiheiten, Gesundheit und Sicherheit von Menschen und Umwelt ermöglichen. Im EDF-Konzern werden diese Risiken für die Tätigkeit der Muttergesellschaft, der von ihr direkt und indirekt kontrollierten Unternehmen sowie ihrer Lieferanten und Subunternehmer bewertet, mit denen sie geschäftliche Beziehungen unterhält. Der Wachsamkeitsplan wird gemeinsam mit den am Unternehmen beteiligten Interessengruppen erstellt, einschließlich der Arbeitnehmervertretungsorganisationen. Der Konzern muss diesen Plan in sämtlichen von ihm kontrollierten Tochtergesellschaften umsetzen. Ein System zur Erfassung von Warnhinweisen („Whistleblowing“) wird eingerichtet, das sämtlichen Beteiligten offensteht.

Der EDF-Konzern fördert stabile Beschäftigung und anständige Arbeit im Sinne der ILO-Definition als produktive Arbeit, die angemessen vergütet wird und verbunden ist mit:

- Sicherheit am Arbeitsplatz,
- sozialer Absicherung der Arbeitnehmer,
- der Möglichkeit für die Mitarbeiter, Forderungen zu äußern, sich zu organisieren und an den Entscheidungen mitzuwirken, die einen Einfluss auf ihr Leben haben.

2- Unterstützung der Konzernethik und Prävention von Korruption

Der EDF-Konzern und seine Mitarbeiter verpflichten sich unter allen Umständen zur Einhaltung der geltenden Gesetze und Bestimmungen in allen Ländern, in denen der Konzern tätig ist.

Die Unterzeichner verpflichten sich zur Unterstützung des Kampfes gegen Korruption in jeder Form. Hierzu ergreift der EDF-Konzern alle erforderlichen Maßnahmen und achtet darauf, seine Mitarbeiter entsprechend zu schulen. Von den zuständigen internationalen Stellen wird darauf hingewiesen, dass Arbeitnehmer nicht befugt sind, Vorteile zu versprechen, zu gewähren oder anzubieten oder solche Vorteile zu verlangen oder entgegenzunehmen, die als Gegenleistung für eine Handlung oder eine Unterlassung gelten können. Entsprechend sind alle Mitarbeiter des EDF-Konzerns verpflichtet, Situationen zu vermeiden, in denen ihr Verhalten gegen diesen Grundsatz verstoßen könnte. Da der EDF-Konzern nur mit Partnern zusammenarbeiten möchte, die die Integritätsgrundsätze und die Werte des Konzerns einhalten, unterzieht er seine Partner und Geschäftsbeziehungen einer Integritätsprüfung.

Die Unterzeichner verpflichten sich zum Schutz von Whistleblowern, sowie von angeschuldigten Personen und erfassten Informationen. Durch dieses System soll die Vertraulichkeit gewährleistet und jedem Whistleblower Schutz vor Vergeltungs- oder diskriminierenden Maßnahmen geboten werden, der uneigennützig und guten Glaubens Sachverhalte meldet, von denen er persönlich Kenntnis erhalten hat und die Teil der gesetzlich vorgesehenen Whistleblowing-Systeme sind.

Der EDF-Konzern informiert seine Mitarbeiter hierüber und schult sie in diesen Aspekten sowie in der damit verbundenen Politik und den Verfahren im Rahmen von Kommunikationskampagnen und gezielten Programmen in Kooperation mit den Gewerkschaften.

Der EDF-Konzern wendet den Grundsatz der steuerlichen Transparenz an. Im Einklang mit seiner Steuerpolitik und im Rahmen seiner Verpflichtungen zu Gunsten der Konzernethik konsolidiert der EDF-Konzern seine Gewinne dort, wo sie tatsächlich erwirtschaftet werden. Der Konzern veröffentlicht außerdem für jedes Land ein transparentes Steuer-Reporting gemäß den Vorgaben der OECD.

3- Bekämpfung jeder Form von Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz

Die Unterzeichner dulden mit Blick auf den Respekt der Person keine Form von Mobbing oder Gewalt am Arbeitsplatz, d.h. überall dort, wo die Mitarbeiter ihre Aufgaben ausführen, oder an jedem anderen Ort, wenn diese Praxis mit den dort geknüpften geschäftlichen Beziehungen zu tun hat.

Der EDF-Konzern verpflichtet sich zum Schutz seiner Mitarbeiter vor jeder Form von Gewalt am Arbeitsplatz, Missbrauch und Mobbing.

Insbesondere ergreift jede Konzerngesellschaft die erforderlichen Maßnahmen, um vor Mobbing sowie körperlicher und seelischer Gewalt zu schützen und dem entgegenzuwirken, wobei geschlechterbasierter Gewalt besondere Aufmerksamkeit zu Teil wird. Sie achten darauf, alle Mitarbeiter auf die Risiken von Mobbing hinzuweisen und sie in ihrer Prävention und im Kampf gegen solche Vorgehensweisen zu schulen. In Kooperation mit den Arbeitnehmervertretern verpflichtet sich der Konzern zur Ausarbeitung und Umsetzung eines Präventions- und Aktionsprogramms in jedem Unternehmen, um jede Form von Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz zu vermeiden und potenzielle Probleme im Einklang mit der Null-Toleranz-Politik des Konzerns sowie mit den Leitlinien und Best Practices der ILO zu behandeln. Die Konzernmitarbeiter werden in diesen Fragen sensibilisiert und in den damit verbundenen Maßnahmen und Verfahren geschult.

Alle Mitarbeiter müssen mit Respekt behandelt werden, da berufliche Beziehungen, die auf gegenseitigem Respekt, Teamgeist und Kooperation beruhen, zur Errichtung eines positiven Arbeitsumfelds beitragen.

4- Gewährleistung sozial verantwortlicher Beziehungen zu unseren Lieferanten und Subunternehmern

Der EDF-Konzern verpflichtet sich zur Bekanntmachung und Unterstützung dieser Vereinbarung bei seinen Lieferanten und Subunternehmern.

Die Anforderungen des Konzerns beziehen sich insbesondere auf:

- die Einhaltung der Gesetze des Landes, in dem ein Auftrag ausgeführt wird
- die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen
- den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, einschließlich der geltenden internationalen Normen
- den Schutz der Umwelt
- die Beachtung der Ethik- und Compliance-Politik des EDF-Konzerns

Die Konzerngesellschaften richten gegenüber ihren Zulieferern und Subunternehmern geeignete Auswahl- und Bewertungsverfahren ein, um diesen Anforderungen gerecht zu werden.

Diese Anforderungen ergänzen die Charta für nachhaltige Entwicklung, die 2006 zwischen EDF und seinen Lieferanten eingeführt und 2014 aktualisiert wurde.

Die Konzerngesellschaften müssen diese Grundsätze gegenüber ihren Lieferanten bekannt machen.

In den Ländern und Gebieten, in denen er vertreten ist, achtet der EDF-Konzern insbesondere auf den Ausbau seiner Beziehungen und seines Geschäftsvolumens mit lokalen kleinen und mittelständigen Unternehmen (KMU). Diesbezüglich identifiziert und berücksichtigt er in seiner Bedarfsäußerung die Herausforderungen in Verbindung mit der regionalen Entwicklung im Einklang mit den geltenden Bestimmungen.

Der Konzern kann veranlasst sein, mit Subunternehmern zu arbeiten, die Personen mit einem Arbeitsvertrag eines anderen Landes als des Einsatzlandes beschäftigen. In diesem Fall muss den Menschenrechten, den Arbeits- und Unterbringungsbedingungen sowie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz dieser Beschäftigten besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Die Unterzeichner sind der Ansicht, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Subunternehmern ebenso wichtig ist wie der der Konzernmitarbeiter. Dieser Aspekt wird in Artikel 5 behandelt.

Der EDF-Konzern beobachtet die Einhaltung der entsprechenden Anforderungen durch Zulieferer und Subunternehmer. Zu diesem Zweck richtet er einen Wachsamkeitsplan ein, der einen Überblick über die bei seinen Lieferanten und Zulieferern festgestellten Risiken, ihre Beurteilung und die zu ihrer Prävention ergriffenen Maßnahmen umfasst (s. Artikel 1 der vorliegenden Vereinbarung).

Jeder wiederholte und nach entsprechenden Hinweisen nicht behobene Verstoß gegen die Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung, die geltenden Gesetze, die Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten, die Grundsätze, die für die Beziehungen zu Kunden gelten, und die geltenden Umweltschutzbestimmungen kann zur Einstellung der Beziehungen zu dem betreffenden Zulieferer oder Subunternehmer unter Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen führen.

Jeder Hinweis auf einen Zulieferer, dessen Methoden nach Angaben der Gewerkschaftsverbände im Konzern von obigen Verpflichtungen abweichen, wird vom EDF-Konzern analysiert.

ENTWICKLUNG DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

5- Eine Referenz im Arbeits- und Gesundheitsschutz sein

Für den EDF-Konzern ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Priorität. Er bemüht sich daher, als Referenz in diesem Bereich zu gelten. Alle Mitarbeiter müssen in der Lage sein, ihre Aufgaben unter bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu erfüllen, wobei das einzige annehmbare Ziel darin besteht, „Null Unfälle“ und den Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller zu erreichen.

Der EDF-Konzern ist dazu verpflichtet und dafür verantwortlich, seinen Beschäftigten und Subunternehmern ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen in erster Linie tödliche Unfälle vermieden werden. Die Unterzeichner bestätigen, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter aus effizienten Präventionssystemen resultiert, basierend auf der Achtung von drei Grundrechten im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- das Recht, über Gefahren am Arbeitsplatz informiert zu werden und eine geeignete Ausbildung und Schulung über sichere Arbeitsmethoden zu erhalten;
- das Recht, eine Arbeit bei schwerwiegender und unmittelbarer Gefährdung abzulehnen oder einzustellen;
- das Recht, aktiv an den Überlegungen und Programmen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mitzuwirken, einschließlich durch die Schaffung von Arbeitsschutzausschüssen an allen Einsatzorten des Konzerns.

Die Parteien vereinbaren eine Zusammenarbeit, um gemeinsame Initiativen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu entwickeln, umzusetzen und zu fördern, darunter die Festlegung und Verbreitung von Best Practices sowie die Unterstützung von innovativen Methoden im gesamten EDF-Konzern. Dazu gehören Initiativen in Bezug auf die Lebensqualität am Arbeitsplatz, die Organisation und die Gestaltung der Arbeitsplätze sowie des Arbeitsumfelds. Mit diesen Aspekten befassen sich die Arbeitsschutzausschüsse.

Der EDF-Konzern verfügt über einen Maßnahmenkatalog für Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Konzerngesellschaften und hält sich dabei an die Gesetze der betreffenden Länder. Dieser Maßnahmenkatalog wurde im Einklang mit den ILO-Normen, den allgemeinen Präventionsgrundsätzen der europäischen Rahmenrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz von 1989 und auf Basis der Best Practices in der Führung großer Industriekonzerne erstellt.

Im Streben um Fortschritte werden die Ergebnisse im Arbeits- und Gesundheitsschutz mit Hilfe geeigneter Indikatoren bewertet und allen Beschäftigten zur Kenntnis gebracht.

Es werden Maßnahmen ergriffen, um Gefährdungen am Arbeitsplatz zu vermeiden, die der körperlichen oder seelischen Unversehrtheit der Beschäftigten schaden können, aber auch um ihr Gesundheitskapital zu erhalten, insbesondere bei öffentlichen Gesundheitsproblemen. Besonderes Augenmerk gilt dabei tätigkeitsbedingten Unfällen.

Der Konzern fördert die Schulung seiner Subunternehmer im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Alle erforderlichen Maßnahmen werden ergriffen, um sicherzustellen, dass die Sicherheits- und Arbeitsvorgaben von allen Beschäftigten an allen Einsatzorten verstanden werden.

In jeder Konzerngesellschaft muss es Sensibilisierungs- und Schulungsprogramme für alle Beschäftigten geben. Den Beschäftigten müssen jederzeit geeignete Sicherheitsausrüstungen zur Verfügung stehen

und sie müssen über die geltenden Regeln informiert sein. Neue Strukturen, die in den Konsolidierungskreis des Konzerns aufgenommen werden, müssen aktiv unterstützt werden, um die Anforderungen des Konzerns im Rahmen eines gemeinsam vereinbarten Zeitplans zu erfüllen.

Die EDF-Konzerngesellschaften müssen sich außerdem vergewissern, dass ihre Investitions- und Restrukturierungsprojekte bereits in der Planungsphase und während ihres gesamten Lebenszyklus die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten und der Anwohner nicht gefährden.

Der EDF-Konzern verlangt von seinen Mitarbeitern, Lieferanten und Subunternehmern, die an seinen Standorten und unter seiner Leitung tätig sind, dass sie sicher arbeiten und sich sicher verhalten, indem sie sich und ihre Kollegen im Rahmen einer gemeinsamen Sorgfaltspflicht schützen. Arbeitsunfälle werden analysiert, um korrigierende Maßnahmen festzulegen. Die EDF-Konzerngesellschaften verlangen, dass sie innerhalb angemessener Fristen vom Dienstleister oder Subunternehmer informiert werden, wenn sich auf einer Baustelle oder an einem Standort bei der Ausführung einer in ihrem Auftrag erbrachten Leistung ein Unfall ereignet.

6- Unterstützung und Umsetzung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern

Der EDF-Konzern bemüht sich weltweit um berufliche Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und um die Erfüllung einer Frauenquote in den Teams und auf allen Ebenen des Unternehmens.

Er beruft sich auf die universellen Grundsätze von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zwischen den Geschlechtern und gleiches Entgelt für gleiche Arbeit. Diese Verpflichtung basiert auf der Überzeugung, dass konkrete Maßnahmen erforderlich sind, um eine echte Gleichstellung in den Konzerngesellschaften zu ermöglichen, damit diese Chancengleichheit für sozialen Fortschritt und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sorgt.

Der Konzern setzt sich dafür ein, berufliche Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern in jeder Konzerngesellschaft abzubauen und hierbei insbesondere auf die beruflichen Werdegänge, die Aus- und Weiterbildung, den Zugang zu Verantwortungspositionen und die Vergütung einzuwirken. Diese Fortschritte werden anhand gemeinsamer Indikatoren und regelmäßiger Bestandsaufnahmen bewertet.

Außerdem setzen sich die Unterzeichner dafür ein, die Einstellungen zu ändern und Klischeevorstellungen zu bekämpfen. Sie unterstützen ferner Vorgehensweisen, die auf einen Ausgleich von Berufs- und Familienleben für alle Beschäftigten des Konzerns abzielen.

7- Sicherstellung von Gleichbehandlung und Bekämpfung von Diskriminierung

Der EDF-Konzern entwickelt, schützt und unterstützt die Vielfalt seiner Arbeitskollektive, die er als Bereicherung erachtet.

Die Unterzeichner definieren „Diskriminierung“ als Unterscheidung, Ausgrenzung oder Präferenz ausgehend unter anderem von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, politischer Meinung, Staatsangehörigkeit, sozialer Herkunft, Behinderung, Familienstand, sexuellen Neigungen oder sexueller Identität mit der Folge, die Chancengleichheit oder die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz oder im Beruf zu zerstören oder zu ändern.

Diversität wird auf allen Ebenen der Konzerngesellschaften ermutigt, damit die Zusammensetzung des

Unternehmens die Zivilgesellschaft, in der es tätig ist, widerspiegelt. Der Konzern schützt seine Mitarbeiter vor jeder Form von Diskriminierung und Vergeltung.

In Verbindung mit der Achtung der menschlichen Würde widmen die Unterzeichner drei Bereichen besondere Aufmerksamkeit:

- **Integration von Mitarbeitern mit Behinderungen.** Der Konzern verpflichtet sich zur Entwicklung einer Politik zur Aufnahme von Mitarbeitern mit Behinderungen, basierend auf Einstellungsverfahren und spezifischen Integrations- und Begleitmaßnahmen des beruflichen Werdegangs.
- **Herkunft oder Zugehörigkeit** (ethnisch, staatlich, regional, kulturell, religiös, familiär, sozial usw.) darf keinesfalls ein Grund für die Ablehnung einer Einstellung sein. Auch darf kein Arbeitsplatz einer Person auf Grund ihrer Herkunft vorbehalten sein oder vorenthalten werden.
- **Sexuelle Neigungen.** Der Konzern bekämpft jede Form von Diskriminierung auf Grund von sexuellen Neigungen oder sexueller Identität. In diesem Rahmen kann ein Mitarbeiter eine Versetzung in ein Land ablehnen, das Homosexualität unter Strafe stellt, ohne dass dies seiner Karriere schadet. Der Konzern beruft sich dabei auf die Leitlinien der Vereinten Nationen zur Bekämpfung von Diskriminierung auf Grund von sexuellen Neigungen.

8- Möglichkeiten zur Entwicklung der Kompetenzen und des beruflichen Werdegangs aller Mitarbeiter

Der EDF-Konzern unterstützt die Entwicklung der Kompetenzen und die Übernahme von Verantwortung durch seine Beschäftigten, das Ergreifen von Initiativen und praxisnahe Innovationsfähigkeit. Dadurch befähigt der Konzern seine Mitarbeiter zur Entwicklung ihrer Kompetenzen und ihres beruflichen Werdegangs.

Aus- und Weiterbildung sowie Mobilität, einschließlich internationale Mobilität, sind Ansätze für die persönliche und berufliche Entwicklung der Beschäftigten und leisten einen Beitrag, um die Ziele des Konzerns zu erreichen. Die Planung und Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt der Personalpolitik des EDF-Konzerns und berücksichtigen auch die Entwicklung der Tätigkeiten und Bedürfnisse der Gruppe.

Der EDF-Konzern befähigt seine Beschäftigten, die erforderlichen Kompetenzen ohne jegliche Diskriminierung zu erwerben, aufrecht zu erhalten und zu entwickeln, um unter Berücksichtigung der technologischen und gesellschaftlichen Entwicklung einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden und zu behalten. Hierfür bietet er:

- ein Arbeitsumfeld, das Aus- und Weiterbildung begünstigt,
- ein Schulungsangebot und Entwicklungsprogramme, die flexibel, modern, entwicklungsfähig und effizient sind.

Der EDF-Konzern unterstützt praxisbezogene Ausbildungen für externe Auszubildende (insbesondere Ausbildungen, Praktika usw.).

Die Prioritäten bei Aus- und Weiterbildung sowie ihre Umsetzung sind Gegenstand eines Austausches mit den Arbeitnehmervertretern und ihren Gewerkschaften im Einklang mit den in jedem Land festgelegten Regeln.

Die für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlichen Schulungen finden während der Arbeitszeit statt.

In dem Bestreben um eine Aufrechterhaltung der Kompetenzen im Unternehmen unterstützt der Konzern die generationsübergreifende Weitergabe von Kenntnissen und Know-how.

Der Konzern empfiehlt kollektive, kooperative und kollaborative Arbeitsmethoden, die eine angemessene Weitergabe von Ideen weltweit unterstützen.

Der Konzern unterstützt und begleitet das Intrapreneurship durch die Analyse von Projekten, die den Bedürfnissen der Sparten und der Unternehmen Rechnung tragen und von Beschäftigten vorgelegt werden, ohne jegliche Diskriminierung. Auch die unternehmerische Initiative der Mitarbeiter wird durch spezifische Begleitmaßnahmen unterstützt.

Die EDF-Konzerngesellschaften sorgen für die Transparenz des internen Stellenmarktes mit einer verstärkten Sichtbarkeit der verfügbaren Stellenangebote. Vorrang wird dabei der internen Mobilität eingeräumt, bei der es sich um eine Verpflichtung des EDF-Konzerns handelt mit dem Ziel, seinen Mitarbeitern möglichst umfassende Karrierechancen zu bieten.

Wenn von einem Mitarbeiter auf Grund der Entwicklung des internen oder externen Umfelds des Unternehmens Mobilität verlangt wird, wird nach Methoden gesucht, die die Anpassung und Begleitung von Veränderungen unterstützen, insbesondere durch geeignete Schulungs- und Informationsmittel.

Wenn von einem Mitarbeiter selbst eine Mobilität in Frankreich oder international angestrebt wird, verpflichtet sich jede Konzerngesellschaft, die individuellen Initiativen in diese Richtung zu unterstützen und dabei die Kompetenzen und Fähigkeiten des Kandidaten sowie die Bedürfnisse und Vorgaben des Unternehmens zu berücksichtigen. Mit Hilfe dieser Mobilität kann der Mitarbeiter seinen persönlichen und beruflichen Werdegang bereichern und seine Kompetenzen ausbauen.

9- Soziale Absicherung und soziale Vorteile für alle Mitarbeiter

Der EDF-Konzern verpflichtet sich, sämtlichen Beschäftigten weltweit soziale Absicherung zu bieten.

Der Konzern verpflichtet sich, jedem Mitarbeiter eines vom EDF-Konzern kontrollierten Unternehmens eine soziale Absicherung zu gewähren, die es ihm ermöglicht, in den Genuss von Garantien und Sicherheiten mit Blick auf seine künftige Rente zu kommen, und die seine körperliche und seelische Würde sowie seine wirtschaftliche Sicherheit bei Arbeitsunfällen, Krankheit, Mutterschaft, Erwerbsunfähigkeit oder Tod gewährleistet.

Der EDF-Konzern prüft und identifiziert die lokale Praxis, um eine positive Entwicklung der bestehenden Absicherung zu fördern.

Die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des EDF-Konzerns ist die Grundlage seiner Leistungsfähigkeit. Die Beschäftigten müssen an den Ergebnissen ihres Unternehmens beteiligt werden. Die Konzerngesellschaften werden dazu angehalten, ein System mit ergänzenden Leistungen wie variable Vergütung, Gewinnbeteiligung, Zusatzrenten, Prämien, vermögenswirksame Leistungen und ähnlichem anzubieten.

Jede EDF-Konzerngesellschaft legt ihre eigene Politik zur leistungsbezogenen Vergütung unter Berücksichtigung der sozialen, wirtschaftlichen und rechtlichen Bedingungen fest.

10. Unterstützung eines „gerechten Übergangs“

Die Unterzeichner unterstützen die Maßnahmen zu Gunsten eines Energiemix, der mit der angestrebten Reduzierung des CO₂-Ausstoßes vereinbar ist.

Sie unterstützen aktiv den Grundsatz eines “ gerechten Übergangs“ auf wirtschaftliche Strukturen und ökologisch nachhaltige Gesellschaften für alle im Einklang mit den Leitlinien der ILO².

In diesem Rahmen verpflichtet sich der Konzern zur Sicherstellung einer angemessenen Aus- und Weiterbildung seiner Beschäftigten und achtete dabei auf den Schutz ihrer Rechte und ihrer Interessen und auf die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen in Kooperation mit den Arbeitnehmervertretern.

² Leitlinien für einen gerechten Übergang („Just Transition“) auf wirtschaftliche Strukturen und Gesellschaften, die ökologisch nachhaltig für alle sind.

DIALOG UND KOOPERATION

11- Sozial verträglicher Wandel des EDF-Konzerns

Im Rahmen seines Wandels wendet der EDF-Konzern gegenüber seinen Beschäftigten, ihren Vertretern und den Gebietskörperschaften die Grundsätze von Transparenz, Verantwortung und Dialog an.

Diese Grundsätze gegenüber den Arbeitnehmervertretern müssen unter Einhaltung der einzelstaatlichen Bestimmungen, der Praxis im Hinblick auf die sozialen Beziehungen und die Tarifverhandlungen eingehalten werden. Informationen müssen zeitnah vorgelegt werden und zu Absprachen vor dem Hintergrund der Weiterentwicklung der Konzerntätigkeiten führen in Bezug auf Investitionen, Zusammenschlüsse, Zu- und Verkäufe, Reorganisationen, Schließung von Standorten oder Tätigkeitseinstellungen.

Diese Informationen und Absprachen beziehen sich auf die wirtschaftlichen Herausforderungen, die Folgen von Entscheidungen und die angemessene Anpassung der individuellen und kollektiven Begleitmaßnahmen sowie die Überwachung ihrer Umsetzung ohne jede Ausnahme.

Um wirtschaftliche mit sozialer Leistung in Einklang zu bringen, bemühen sich die Konzerngesellschaften um die Ausarbeitung vorausschauender Methoden in Bezug auf die Entwicklung der Berufe. Über diese Informationen findet auch ein Austausch mit den Beschäftigten und ihren Vertretern statt.

Der Grundsatz der Verantwortung gegenüber Beschäftigten und Gebietskörperschaften zielt auf die Begrenzung der sozialen Folgen für die betroffenen Beschäftigten und für das sozio-ökonomische Gleichgewicht der Regionen ab.

So müssen Maßnahmen, die auf die Vermeidung von Entlassungen abzielen, systematisch überprüft werden, darunter die Weiterbeschäftigung der betroffenen Mitarbeiter in ihrem Unternehmen oder in einer anderen Konzerngesellschaft. Sollten Entlassungen unvermeidlich sein, werden Lösungen angestrebt, die besser sind als das gesetzliche Minimum des betroffenen Landes. Bei Arbeitsplatzverlust kann den betroffenen Mitarbeitern eine spezifische Begleitung angeboten werden, um ihre Suche nach einem neuen Arbeitsplatz intern oder extern zu erleichtern. Bei der Ausarbeitung und Umsetzung der betreffenden Maßnahmen steht die Kooperation mit den Arbeitnehmervertretern im Vordergrund.

12- Begünstigung von Offenheit, Interesse und Dialog nach innen und außen, sowie an den Standorten

Der EDF-Konzern macht Transparenz und Vertrauen zu den Grundsätzen seiner internen und externen Beziehungen. Er versucht, einen hochwertigen Dialog mit seinen Beschäftigten, ihren Vertretern und den anderen Stakeholdern aufzubauen.

Nach außen will der Konzern in den Regionen aktiv Interesse zeigen und die Erwartungen aller Beteiligten berücksichtigen. Der Konzern verpflichtet sich, bei jedem neuen Projekt systematisch und weltweit unter Einhaltung der einzelstaatlichen Bestimmungen einen Dialog und eine Kooperation zu organisieren, die transparent und kontradiktorisch sind.

Nach innen wollen die Unterzeichner den Dialog zwischen den Managern und ihren Teams nutzen, um den Informationsaustausch und die Einbeziehung der Mitarbeiter in die Entwicklung ihres Unternehmens und des Konzerns zu erleichtern.

Im EDF-Konzern muss jeder Mitarbeiter die Möglichkeit haben, sich mit seinem Manager über

Bewertungselemente in Bezug auf seine beruflichen Zielsetzungen, seine Aus- und Weiterbildung und seine berufliche Zukunft auszutauschen.

Dialog und Tarifverhandlungen, basierend auf dem Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften / Arbeitnehmervertretern, sind dabei die bevorzugten Methoden für die Behandlung von Fragen in Bezug auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Konzerns und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter.

Der EDF-Konzern verpflichtet sich zur Einhaltung und zum Schutz der Autonomie und der Unabhängigkeit der Gewerkschaften unter Einhaltung der geltenden Gesetze und Bestimmungen. Er erkennt die Gewerkschaften als repräsentative Ansprechpartner und Partner im Unternehmen an.

Der EDF-Konzern wahrt eine strikte Neutralität im Hinblick auf die Entscheidung seiner Mitarbeiter, einer Gewerkschaft beizutreten oder nicht, sowie gegebenenfalls im Hinblick auf die Wahl der Gewerkschaft, durch die sie vertreten werden wollen.

Die Mitarbeiter dürfen nicht auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu und/oder ihrer Tätigkeit in einer Gewerkschaft benachteiligt werden.

Den Arbeitnehmervertretern sind Erleichterungen zu gewähren, um ihnen die Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

Dieser Dialog ist nur möglich, wenn der EDF-Konzern für seine Mitarbeiter, seine Kunden und generell alle Interessengruppen im Unternehmen ein offenes Ohr hat. Daher schenkt er dem Engagement seiner Mitarbeiter besondere Beachtung und bewertet ihre Entwicklung regelmäßig. Der EDF-Konzern ist einer hohen Servicequalität verbunden und bewertet jedes Jahr die Zufriedenheit seiner Kunden.

UNTERSTÜTZUNG DER BEVÖLKERUNG UND BERÜCKSICHTIGUNG DER REGIONALEN UMGEBUNG

13- Aktive Mitwirkung an der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Regionen

Der EDF-Konzern fügt sich optimal in die Regionen und Gemeinschaften ein, in denen er vertreten ist.

Die Unterzeichner unterstützen die Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und für einen gerechten Übergang zu einer nachhaltigen und sozial verträglichen Wirtschaft.

Der Konzern vermeidet die Produktion von konventionellem Müll und begünstigt Recycling und Verwertung.

Er leistet ferner einen Beitrag zum Schutz und zum Erhalt der Umwelt im Wege einer landschaftlichen Integration und der Durchführung von Umweltanalysen bei Neubauten.

Der EDF-Konzern entwickelt die Stromnutzung im verbrauchernahen Bereich (Gebäude, Mobilität, Industrie usw.) und innovative Lösungen für energetische Effizienz, damit jeder Kunde seinen Verbrauch optimieren kann.

Der Konzern unterstützt die neuen Methoden der nachhaltigen Mobilität für seine eigenen Fahrzeugflotten und die seiner Mitarbeiter (Car-Sharing, Ladestationen usw.). Er entwickelt alternative Lösungen, um Reisetätigkeiten durch kollaborative Tools, digitale Ausrüstungen, Home Office usw. zu reduzieren und zu optimieren.

Die Unterzeichner sind der Ansicht, dass der Zugang zu Energie ein wichtiger Faktor für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung und ein Schlüsselement im Kampf gegen Armut ist. Über eine Milliarde Menschen haben immer noch keinen Zugang zu Elektrizität. Der EDF-Konzern ergreift deshalb Initiativen, um in den Ländern und Regionen, in denen er vertreten ist, einen besseren Zugang der Bevölkerung zu Elektrizität zu gewährleisten. Diese Initiativen, die direkt oder im Rahmen von Partnerschaften ergriffen werden, berücksichtigen den örtlichen Kontext und insbesondere die Anforderungen der öffentlichen Hand sowie gegebenenfalls der Regulierungsbehörden.

Der EDF-Konzern und die Konzerngesellschaften mit Privatkundenportfolio versuchen, für Stromkunden mit Zahlungsproblemen Lösungen zu finden. Besondere Anstrengungen werden unternommen, um diesen Kunden angemessene Informationen und Beratung zu bieten, um ihnen die Kontrolle ihrer Energieausgaben und seine angemessene Nutzung zu erleichtern.

Im Übrigen unterstützt der EDF-Konzern bei Naturkatastrophen, die die Stromnetze in Mitleidenschaft ziehen, Initiativen der kollektiven Mobilisierung der Konzerngesellschaften und ihrer Mitarbeiter, um die Stromversorgung möglichst rasch wieder herzustellen. Dabei werden die örtlichen Verhältnisse und insbesondere die Anforderungen der öffentlichen Hand und/oder der Regulierungsbehörden berücksichtigt.

Um die Stromversorgung möglichst rasch wieder herzustellen und die Risiken für die Gemeinschaft zu verringern, übernimmt der EDF-Konzern die Vorbereitung und Mobilisierung des erforderlichen geschulten und qualifizierten Personals, um auf Notfälle und Katastrophen angemessen zu reagieren und geeignete Ausrüstungen bereitzustellen.

Ferner verpflichten sich die Unterzeichner, sich für die Integration von Menschen mit Behinderungen einzusetzen.

Der EDF-Konzern bemüht sich darum, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu Standorten mit Publikumsverkehr erhalten, und um Partnerschaften mit den aktiven Gestaltern der Zivilgesellschaft,

die Experten in diesem Bereich sind. Die vom Konzern entwickelten digitalen Anwendungen müssen für Seh- und Hörbehinderte zugänglich sein. Die Konzerngesellschaften sensibilisieren ihre Mitarbeiter im Kundenkontakt entsprechend und schulen sie in der Betreuung von Menschen mit Behinderungen. Die EDF-Konzerngesellschaften werden dazu angehalten, in ihrem Einkauf mit Behindertenwerkstätten und wirtschaftlichen Integrationsstrukturen zusammenzuarbeiten.

Und schließlich begünstigen die Unterzeichner die Entwicklung wirtschaftlicher und sozialer Aktivitäten in Verbindung mit der Tätigkeit des Konzerns und seiner Niederlassungen. Im Rahmen von Partnerschaften kann der EDF-Konzern an Unterstützungsprogrammen für Projekte mitwirken, die den vorrangigen Bedürfnissen der lokalen Bevölkerung Rechnung tragen. Diese Projekte beziehen sich auf Privatkunden (Zugang zu wichtigen Dienstleistungen, Öko-Effizienz, Renovierung), Bildung und Unterstützung der beruflichen Integration und richten sich insbesondere an junge und arbeitsmarktferne Menschen.

Der EDF-Konzern möchte auch Open Innovation fördern. Er steht innovativen Unternehmen und Start-ups offen gegenüber und schafft die Voraussetzungen für Partnerschaften, die für alle Beteiligten ein Gewinn sind.

Die Unterzeichner bemühen sich um die Unterstützung von dem Gemeinwohl förderlichen Initiativen, die von den Mitarbeitern getragen werden, darunter die Weitergabe und Förderung von Kompetenzen oder das solidarische Engagement der Mitarbeiter.

UMSETZUNG UND ÜBERWACHUNG DER VEREINBARUNG

Die Unterzeichner verpflichten sich zur Überwachung der Vereinbarung auf lokaler und internationaler Ebene, um die Einhaltung der darin enthaltenen Verpflichtungen zu gewährleisten.

▪ Engagement der Unterzeichner für den gemeinsamen Erfolg

Die Parteien bestätigen und vereinbaren, dass alle Mitarbeiter in Bezug auf den Inhalt der Vereinbarung sensibilisiert werden müssen. Die gemeinsame Herausforderung besteht darin, auf allen Konzernebenen zu gewährleisten, dass sie bekannt ist und verstanden wird.

Der EDF-Konzern organisiert eine Kommunikation für alle Mitarbeiter und gezielte Informationen für seine Führungskräfte, damit sie die Umsetzung der Vereinbarung in ihren Teams unterstützen.

Die Unterzeichner geben auch Impulse für gemeinsame Initiativen zur Sensibilisierung und Umsetzung der Vereinbarung in den Konzerngesellschaften sowie bei ihren Lieferanten und Subunternehmern.

In den Konzerngesellschaften, die von EDF SA kontrolliert werden, werden die Umsetzungsmodalitäten für die Vereinbarung von der Unternehmensleitung im Einklang mit den eigenen Regeln jeder Gesellschaft beschlossen.

▪ Umsetzung auf lokaler Ebene

Der EDF-Konzern tut alles in seiner Macht Stehende, um die Umsetzung dieser Vereinbarung durch sämtliche Mitarbeiter und in Kooperation mit den Gewerkschaften sicherzustellen, und zwar zumindest bei ihrer Unterzeichnung, auf halber Strecke und bei der Bilanz.

In den drei Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung setzt der Konzern folgende Schwerpunkte, um ihre Umsetzung zu begünstigen:

- Übersetzung der Vereinbarung in die Sprachen der Länder, in denen er vertreten ist.
- Zugänglichkeit der Vereinbarung für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin.
- Erstellung und Verbreitung durch jedes Mittel von Informationsträgern, die die Elemente der Vereinbarung für Personalleiter, Führungskräfte und Mitarbeiter bereithalten.
- Aufnahme der Verpflichtungen dieser Vereinbarung, die die Lieferanten und die Subunternehmer betreffen, in die Charta für nachhaltige Entwicklung zwischen EDF und seinen Lieferanten, damit sie diese zur Kenntnis nehmen.
- Bereitstellung der Vereinbarung in den Intranet- und Internet-Seiten des Konzerns.

IndustriALL Global Union und IÖD stellen die Vereinbarung in ihre Webseiten und machen sie unter ihren Mitgliedern bekannt.

▪ Beobachtung der Umsetzung auf lokaler Ebene

Auf lokaler Ebene wird ein Dialog zwischen der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmervertretern eingerichtet, um einen Austausch über die in Frage kommenden Initiativen, Aktionspläne und Modalitäten für die Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung mit Blick auf anhaltende Verbesserungen zu führen. Diese müssen die wirtschaftlichen, kulturellen, beruflichen und rechtlichen Gegebenheiten berücksichtigen. Dieser lokale Dialog soll in mindestens einer Sitzung pro Jahr zwischen der Geschäftsleitung und den Gewerkschaften / Arbeitnehmervertretern geführt werden.

▪ Beobachtung der weltweiten Umsetzung

Diese Vereinbarung stärkt und erweitert die soziale Praxis des Konzerns. Sie soll nicht an die Stelle des sozialen Dialogs oder der Verhandlungen auf örtlicher, nationaler oder europäischer Ebene treten.

Die Überwachung der Umsetzung dieser Vereinbarung erfolgt durch einen internationalen Ausschuss (Dialogausschuss für soziale Verantwortung CDRS) unter der Leitung von Vertretern der

Geschäftsleitung des Konzerns, dem Arbeitnehmervertreter und Weltgewerkschaften im Einklang mit den im Anhang festgelegten Modalitäten angehören.

Er tritt zusammen, um eine Bestandsaufnahme der Umsetzung der Vereinbarung zu machen, gegebenenfalls angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um auf ihre Einhaltung zu achten, und über die künftige Kooperation im Rahmen des weltweiten sozialen Dialogs zu sprechen. Die Parteien kommunizieren auch zwischen den Sitzungen miteinander, um diese Umsetzung weiterzuführen, die Vereinbarung bekannt zu machen und gemeinsam annehmbare Lösungen für eventuelle Probleme zu finden.

Ziel der Überwachung ist es:

- Die notwendigen Voraussetzungen für die Umsetzung der Vereinbarung zu schaffen,
- Die Bilanz des Konzerns im Hinblick auf ihre Anwendung zu analysieren, insbesondere mit Blick auf die Ergebnisse der Überwachungsindikatoren, einschließlich der Initiativen in Verbindung mit dem Sorgfaltsplan,
- Feststellung von Abweichungen und Verbesserungsschwerpunkten und Einrichtung eines oder mehrerer Aktionspläne, um kontinuierlich Fortschritte zu erzielen,
- Gemeinsame Ausarbeitung eines jährlichen Überblicks über die Umsetzung und Bewertung der Ergebnisse,
- Identifikation der Best Practices und Vorschlag von Maßnahmen, die auf ihre Förderung abzielen.

Die Liste der Themen und der Überwachungsindikatoren der Vereinbarung werden gemeinsam ausgearbeitet und vom CDRS verabschiedet. Sie können bei den Vollversammlungen verabschiedet werden.

Der EDF-Konzern teilt dem Ausschuss für die weltweite Überwachung alle nützlichen Informationen über die Umsetzung der Vereinbarung in seinen Tochtergesellschaften regelmäßig und kontinuierlich mit.

Vorbereitende Begegnungen vor den Vollversammlungen des Überwachungsausschusses können zwischen den Personalleitungen der EDF-Konzerngesellschaften und den Mitgliedern des CDRS organisiert werden.

Der CDRS kann der Geschäftsleitung anbieten, punktuell Aufträge auszuführen, um die Praxis der sozialen Verantwortung vor Ort zu beobachten.

▪ **Beilegung von Konflikten**

Der internationale Überwachungsausschuss ist für alle Fragen zuständig, die mit Blick auf die Anwendung der Vereinbarung gestellt werden.

Bei Konflikten in Bezug auf die Auslegung oder Nichteinhaltung der Vereinbarung verpflichten sich die Unterzeichner, sich so bald wie möglich gegenseitig zu informieren, um gemeinsam im Wege des Dialogs und innerhalb einer angemessenen Frist nach einer effizienten und konstruktiven Lösung im Interesse aller Beteiligten zu suchen. Diese Gespräche müssen vor jeder externen Bekanntgabe eventueller Konflikte durch eine der Parteien stattfinden.

Falls ein Mitarbeiter oder eine andere betroffene Person behauptet, dass die vorliegende Vereinbarung nicht eingehalten wird, vereinbaren Sie, das nachstehende Verfahren zur Anwendung zu bringen:

- Für lokale Probleme werden alle erforderlichen Anstrengungen unternommen, um sie auf lokaler Ebene zu lösen. Ein Mitarbeiter kann sich, falls er dies wünscht, von einem Vertreter einer lokalen Gewerkschaft unterstützen lassen. Der Konzern verpflichtet sich, eine angemessene Bewertung des Konfliktes in Kooperation mit der oder den Gewerkschaften

vorzunehmen, die die örtlichen Mitarbeiter vertreten. Die Unterzeichner werden darüber informiert.

- Falls der Konflikt auf lokaler Ebene nicht gelöst werden kann, wird er an die Geschäftsleitung und die auf nationaler Ebene zuständigen Sozialpartner und dann an die Muttergesellschaft des Konzerns verwiesen.
- Falls das Problem auf dieser Ebene fortbesteht, wird der Konflikt im internationalen Überwachungsausschuss angesprochen, wobei allerdings eine Frist von mindestens vier Wochen nach der Inanspruchnahme der Muttergesellschaft eingehalten werden muss. Ein Konflikt muss innerhalb von höchstens drei Monaten nach seinem Eintreten beigelegt werden.
- Falls er nicht beigelegt werden kann, können die Unterzeichner gemeinsam einen Mediator ernennen, um die Beilegung des Konfliktes zu erleichtern.
- Letztinstanzlich können sie sich an die zuständige Gerichtsbarkeit am Sitz von EDF wenden.

Alle behandelten Fragen und vorgelegten Lösungen werden bei der nächsten Sitzung des CDRS vorgestellt.

▪ **Abschließende Bestimmungen**

Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung

Die Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung treten am Tag nach ihrer Hinterlegung in Kraft, die im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen erfolgt.

Sie wird für eine befristete Dauer von vier Jahren ab ihrem Inkrafttreten geschlossen.

Überarbeitung der Vereinbarung

Auf Antrag der Geschäftsleitung oder einer oder mehrerer repräsentativer Gewerkschaften können Verhandlungen zur Überarbeitung der vorliegenden Vereinbarung unter den im französischen Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Bedingungen und in der dort vorgesehen Form erfolgen.

Verlängerung der Vereinbarung

Im Jahr vor dem Ablauf der Vereinbarung und spätestens sechs Monate davor vereinbaren die Geschäftsleitung und die repräsentativen Gewerkschaften ein Treffen, um die Möglichkeiten für eine Verlängerung der Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung zu prüfen. Falls keine Verlängerungsvereinbarung geschlossen wird, endet die vorliegende Vereinbarung mit dem Ablauf ihrer Gültigkeitsdauer von vier Jahren.

Übersetzung der Vereinbarung

Die vorliegende im Einklang mit Artikel L. 2231-4 frz. Arbeitsgesetzbuch auf Französisch verfasste Vereinbarung wird in jede Sprache der Länder übersetzt, in denen EDF-Konzerngesellschaften ansässig sind. Nur die auf Französisch erstellte Fassung ist gegenüber der Geschäftsleitung und den repräsentativen Gewerkschaften rechtswirksam.

Für Fragen in puncto Verdolmetschung und/oder Übersetzung der vorliegenden Vereinbarung ist ausschließlich der Ausschuss für die soziale Verantwortung des EDF-Konzerns zuständig.

Bekanntmachung, Hinterlegung und Veröffentlichung der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung ist auf Betreiben der Geschäftsleitung Gegenstand von Bekanntmachungs-, Hinterlegungs- und Veröffentlichungsformalitäten im Einklang mit den Bestimmungen des französischen Arbeitsgesetzes.

UNTERZEICHNUNG DER VEREINBARUNG AM:

IN: PARIS

DURCH

Den Vorstandsvorsitzenden von EDF

Und die folgenden Gewerkschaften:

CFE-CGC, vertreten durch

CFDT, vertreten durch

CGT-FO, vertreten durch

CGT, vertreten durch

UNISON, vertreten durch

Prospect, vertreten durch

Unite, vertreten durch

GMB, vertreten durch

FGTB (CGSP-Gazelco), vertreten durch

ACV-CSC-BIE, vertreten durch

FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, FLAEI-CISL, FEMCA-CISL vertreten durch

Und die folgenden Weltgewerkschaften:

IndustriALL Global Union, vertreten durch

IÖD, vertreten durch

ANHANG

Funktionsweise des Überwachungsausschusses für die Vereinbarung

Er wird als Dialogausschuss für soziale Verantwortung (CDRS) bezeichnet.

Den Vorsitz des CDRS führt der Vorstandsvorsitzende von EDF SA oder sein(e) ordnungsgemäß ernannte(r) Vertreter(in). Er kann sich von Managern des Konzerns unterstützen lassen.

Er umfasst:

- Als Vertreter der Geschäftsleitung der Konzerngesellschaften: ein Managementteam bestehend aus Vertretern der wichtigsten Bereiche im Geltungsbereich der Vereinbarung;
- Arbeitnehmervertreter, die von ihren Gewerkschaften ernannt werden;
- Vertreter der Weltgewerkschaften.

Für die EDF-Konzerngesellschaften in Europa

- In Frankreich:

Die Mitglieder der repräsentativen Gewerkschaften der Konzerngesellschaften in Frankreich mit acht Vertretern: 8 Vertreter

- 2 Vertreter der CFE-CGC,
- 2 Vertreter der CFDT,
- 2 Vertreter der CGT-FO,
- 2 Vertreter der CGT,

- In Großbritannien: Vier Vertreter, davon:

- 1 Vertreter von Unite
- 1 Vertreter von GMB
- 1 Vertreter von Prospect
- 1 Vertreter von UNISON

- In Italien 2 Vertreter

- In Belgien 2 Vertreter

- 1 Vertreter von FGTB Gazelco
- 1 Vertreter von ACV-CSC-BIE

- In Deutschland 2 Vertreter

Für die EDF-Konzerngesellschaften im Asien-Pazifik-Raum: 1 Vertreter,

Für die EDF-Konzerngesellschaften auf dem amerikanischen Kontinent (1 für Nordamerika und 1 für Lateinamerika) 2 Vertreter

Für die EDF-Konzerngesellschaften in Afrika und dem Nahen Osten 1 Vertreter

Die Weltgewerkschaften unseres Tätigkeitssektors werden als Unterzeichner der Vereinbarung in den CDRS einbezogen und ernennen jeweils einen Vertreter:

IndustriALL Global Union 1 Vertreter

IÖD (Internationale der öffentlichen Dienste) 1 Vertreter

Insgesamt also 24 Vertreter

Der Sekretär des Europäischen Betriebsrates ist automatisch Mitglied des CDRS.

Im Falle ihrer Nichtverfügbarkeit können sich die Mitglieder des Ausschusses vertreten lassen.

Der Ausschuss kann im Einvernehmen zwischen den Teilnehmern Experten zur Teilnahme an seinen Sitzungen in Bezug auf Punkte der Tagesordnung einladen, die dies rechtfertigen.

Veränderungen im Konzern können dazu führen, dass ein Unternehmen und eine repräsentative Gewerkschaft in einem Land oder einem geografischen Gebiet, das noch nicht im CDRS vertreten ist, in den Geltungsbereich der Vereinbarung fallen.

In diesem Fall wird die Zusammensetzung des CDRS von den Arbeitnehmervertretern und den Vertretern der Geschäftsleitung überarbeitet und muss Gegenstand einer Diskussion sein.

Damit die Vereinbarung einwandfrei funktioniert, ist eine Stabilität der Mitglieder zu bevorzugen.

Die Anwendung dieser Regeln für die Zusammensetzung des CDRS muss mit einer angemessenen Größe der Instanz vereinbar sein, damit sie ihre Effizienz behält. Sollte ihre Größe 30 Mitglieder erreichen, müssen die Regeln für die Zusammensetzung des CDRS im Wege eines Änderungsnachtrags neu festgelegt werden, damit die Zahl der Mitglieder unverändert bleibt.

Er funktioniert nach folgenden Grundsätzen:

- Vollversammlungen

Der CDRS tritt mindestens einmal pro Jahr zu einer eintägigen Vollversammlung zusammen. Vor dieser Vollversammlung findet eine eintägige Vorbereitungssitzung statt. Im Anschluss kann eine nachbereitende Sitzung organisiert werden. Bei einem entsprechenden Antrag der Mehrheit der Mitglieder und mit Einwilligung des Vorsitzenden kann eine außerordentliche Sitzung stattfinden.

Der Lenkungsausschuss und die Geschäftsleitung erstellen gemeinsam die Tagesordnung für die Vollversammlungen in Absprache mit den Mitgliedern des CDRS.

Auf Betreiben einer Partei können auch Sitzungen in Form von Telefonkonferenzen und/oder Webinars organisiert werden, die sich mit den Themen der Vereinbarung befassen und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, praxisnahe Berichte vorzulegen. Bei Ereignissen in Bezug auf die Themen der Vereinbarung werden regelmäßig entsprechende Informationen vorgelegt.

- Lenkungsausschuss

Er besteht, nach Maßgabe der Zusammensetzung der Gruppe, zunächst aus 11 Vertretern: vier aus Frankreich, eines aus Belgien, eines aus Großbritannien, eines aus Italien, eines aus Deutschland, der Sekretär des CDRS und 2 Vertreter der internationalen Gewerkschaftsverbände. Dieser Ausschuss tritt physisch mindestens zwei Mal jährlich zusammen, um die Vollversammlung vorzubereiten. Weitere Sitzungen werden soweit nötig in Form von Telefonkonferenzen oder Webinars organisiert.

Der Lenkungsausschuss informiert die Mitglieder des CDRS rechtzeitig über geplante Sitzungen. Er behandelt die von den CDRS-Mitgliedern gestellten Fragen in seiner Tagesordnung.

Der Lenkungsausschuss hat folgende Aufgaben:

- Bearbeitung von Grundsatzfragen
- Austausch mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung zwischen den Sitzungen, um die Themen zu vertiefen (Best Practices oder Problemstellungen)
- Vorbereitung der Vollversammlung
- Vorbereitung der Aktionen oder Initiativen des CDRS

Die Mitglieder des Lenkungsausschusses und die Geschäftsleitung arbeiten aktiv zusammen, um gemeinsam die Aktivitäten zu organisieren.

- Sekretär

Der Sekretär des CDRS wird alle zwei Jahre von der Vollversammlung der Instanz gewählt und ist für die Koordination der Arbeiten der Mitglieder des CDRS zuständig. Nur die anwesenden Mitglieder dürfen abstimmen. Die Wahl erfolgt mit der Mehrheit der Stimmen. Bei Stimmengleichheit findet ein zweiter Wahlgang statt. Bei erneuter Stimmengleichheit erfolgt eine Auslosung.

- Zeitlicher Verfügungsrahmen

Arbeitnehmervertreter, die an den CDRS-Sitzungen teilnehmen, bekommen zwei Tage für die Vorbereitung jeder Vollversammlung. Sie bekommen ferner Zeit für die Teilnahme an den Vollversammlungen (2 Tage pro Vollversammlung), die Überwachung der Vereinbarung (1 Tag pro Jahr) und themenspezifische Telefonkonferenzen (2 Tage pro Jahr).

Ergänzend erhalten die Mitglieder des Lenkungsausschusses 1,5 Tage für die Teilnahme an jeder Sitzung des Ausschusses und 1 Tag / Monat für ihre Tätigkeit.

Ergänzend erhält der Sekretär einen Tag pro Monat für die Überwachung der Vereinbarung und zwei Tage für die Vorbereitung jeder Sitzung des CDRS.

Hinzu kommen gegebenenfalls Anreisezeiten.

Für die Durchführung punktueller Initiativen in Verbindung mit der Vereinbarung über soziale Verantwortung (interne Kommunikation und Besuche vor Ort in Verbindung mit der CSR-Vereinbarung), die von den Mitgliedern beschlossen werden, wird ein Gesamtverfügungsrahmen von 20 Tagen für sämtliche CDRS-Mitglieder vorgesehen (ohne Anreisezeiten, sofern dies für eine Initiative erforderlich ist). Er kann von ordentlichen CDRS-Mitgliedern genutzt werden, um Mitarbeiter und ihre Vertreter anzuhören, Gespräche mit den Personalleitungen von Konzerngesellschaften und konkrete Projekte für soziale Verantwortung auf Basis eines Lastenheftes durchzuführen, das von den Mitgliedern vorgeschlagen und von der Geschäftsleitung genehmigt wird, oder für Reisen zu Konzerngesellschaften, um die vom Konzern umgesetzte CSR-Praxis zu beobachten.

	Anlass	Zeitlicher Verfügungsrahmen
CDRS-Mitglieder	Vorbereitung jeder Vollversammlung	2 Tage / Vollversammlung
	Vollversammlung des CDRS	2 Tage / Vollversammlung
	Überwachung der Vereinbarung	1 Tag / Jahr
	Telefonkonferenzen und Webinare	2 Tage / Jahr
Mitglieder des Lenkungsausschusses der Vereinbarung	Sitzungszeit des Lenkungsausschusses	1,5 Tage pro Sitzung
	Überwachung der Vereinbarung	12 Tage / Jahr
Sekretär	Überwachung der Vereinbarung	12 Tage / Jahr
	Vorbereitungszeit	2 Tage / Sitzung
Für alle Mitglieder	Punktuelle Initiativen mit Praxisbezug	20 Werktage / Jahr für sämtliche Mitglieder

Wenn es angesichts der Umstände gerechtfertigt ist, wird der zeitlicher Verfügungsrahmen überprüft.

- Kostenübernahme

EDF SA übernimmt die direkt mit der Überwachung der Vereinbarung für die soziale Verantwortung verbundenen Kosten (CDRS-Sitzungen, Sitzungen des Lenkungsausschusses, Telefon- und Web-Konferenzen, Verdolmetschung und Übersetzungen). Die Reisekosten werden von den Konzerngesellschaften getragen.

- Schulungen

Die CDRS-Mitglieder haben die Möglichkeit, sich in den Themen, die unter diese internationale Rahmenvereinbarung fallen, mit einer angemessenen Zeit zu schulen, damit sie ihren Auftrag effizient erfüllen können.

Für die Arbeitnehmervertreter im CDRS, die Sprachkurse in Französisch oder Englisch benötigen, übernimmt die Konzernleitung die Kosten für angemessene Schulungen ausgehend vom geäußerten Bedarf. Es kann Gruppen- oder Einzelunterricht angeboten werden.

- Arbeitssprachen

Arbeitssprachen sind Französisch und Englisch.

Jeder der Instanz vorzulegende Bericht muss zumindest in seiner Schriftform auf Englisch oder Französisch vorgelegt werden.

Bis zum Erwerb ausreichender Sprachkenntnisse wird bei den Vollversammlungen eine Verdolmetschung in die verschiedenen Sprachen vorgesehen.

Je nach Zusammensetzung des CDRS kann die Hinzunahme weiterer Sprachen diskutiert und einvernehmlich beschlossen werden.