



法国电力集团
全球社会责任框架协议

目录

	<ul style="list-style-type: none">• 序言• 适用范围
尊重与廉洁	<ul style="list-style-type: none">• 1. 法国电力集团在其全球各项活动中尊重人权• 2. 推进集团伦理建设，防范腐败• 3. 与各种形式的职场骚扰与暴力行为做斗争• 4. 确保与集团供应商和分包商关系对社会负责
员工职业拓展	<ul style="list-style-type: none">• 5. 成为职场健康与安全方面的典范企业• 6. 促进并实现男女职业平等• 7. 保证公平待遇，与歧视现象作斗争• 8. 让每一名员工发展潜能，实现职业拓展• 9. 保证每名员工都能享受社会保障与福利• 10. 支持“公正转型”
对话与共商	<ul style="list-style-type: none">• 11. 以对社会负有责任的方式进行集团转型• 12. 在集团内外及各个地区推崇开放精神、倾听与对话
对当地居民的支持及对各地区的影响	<ul style="list-style-type: none">• 13. 成为地区经济与社会发展的积极参与方
	<ul style="list-style-type: none">• 协议落实及其监督

前言

签署本法国电力集团社会责任协议的各方分别为：

法国电力集团，全球重要能源企业和第一大电力供应商，从事电力领域各项业务：发电、输电、配电、交易、供电及能源服务。可再生能源在集团电力生产中的比重日益增强，依靠以核能为核心的多元化低碳能源结构。

代表着超过七千万矿业、能源和工业领域劳动者的全球工会联盟——全球产业劳工联盟和公共服务国际联盟，集团所属业务领域的大部分工会；

以及设在集团各个企业中的工会联盟。

本协议各签署方一致认为，经济效益和社会进步的结合是企业长期发展的必然前提。

各签署方承认，全球层面的、坦诚并富有建设性的劳资对话具有重要意义，将有助于持续完善员工及其他利益攸关方的权利，在集团各业务领域推行良好实践。

本协议标志着集团劳资与社会承诺的新阶段，这一阶段是在过去十三年社会责任领域集体获取的经验基础上，本着信任与透明的精神建立的。本协议明确了集团所有公司的共同社会基础的基本原则，由三项价值驱动：尊重、团结与责任。

本协议有效期为四年，将适用于法国电力集团的所有员工并在集团整个供应链上予以推广。协议将适用于所有新加入集团的被控股公司。

各签署方重申其在尊重人权、廉洁、促进男性、女性员工职业拓展、支持地区与人口发展等方面的承诺。上述承诺符合联合国通过的并具体落实到法国电力集团的可持续发展目标。签署的此项协议考虑了外部环境的新趋势（能源转型、2015年12月12日签署的《巴黎协定》）及内部环境新进展：旨在实现环境去碳化，能耗控制的法电 Cap 2030 战略规划。

这项新协议是全球范围内谈判的成果，明确了可具体落实到法国电力集团进驻的所有地区的原则。

法国电力集团所属公司业务多元、部署地理区域广泛，但秉承共同的承诺基础。本协议应为促进社会责任实践的实施做出贡献。

适用范围

本协议适用于法国电力集团直接或间接控股的所有公司¹。
在这些公司中，本协议适用于签署任何性质劳动合同的所有员工。

集团将积极推行本协议，确保供应商和分包商遵守协议原则。

集团通过并购或重组而创建的新的被控股公司也属于本协议适用范围，应当依据前文所述方式遵守本协议的规定。

如某公司不再满足上述标准时，本协议将在当会计年度终止时不再适用于该公司。

集团将定期提供其全球业务的最新清单。

集团承诺制定的政策应符合本协议的规定。

属于本协议适用范围的公司下文称为“集团所属公司”、“法国电力集团”
或“集团”。

¹ 控股是指法国电力集团直接或间接地在公司治理机构中持有多数股权或投票权。

尊重与廉洁

1. 法国电力集团在其全球各项活动中尊重人权

法国电力集团将尊重人权作为其所有活动的前提，不容忍在开展业务过程中或供应商、分包商和合作伙伴处发生的任何侵犯人权行为。

法国电力集团尊重和维​​护人权，即遵守 1948 年《世界人权宣言》、1967 年《消除对妇女一切形式歧视公约》、1959 年《儿童权利宣言》，1966 年《公民权利和政治权利国际公约》和 1966 年联合国《经济、社会及文化权利国际公约》。

集团承诺履行国际劳工组织各项基本公约确立的原则：

- **保障结社自由和集体谈判原则的**
 - 第 87 号公约：1948 年结社自由和保护组织权利公约
 - 第 98 号公约：1949 年组织权利和集体谈判权利公约
- **废除强迫和强制劳动的**
 - 第 29 号公约：1930 年强迫劳动公约
 - 第 105 号公约：废除强迫劳动公约
- **禁止童工和剥削儿童的**
 - 第 138 号公约：1973 年最低年龄公约
 - 第 182 号公约：1999 年最恶劣形式的童工劳动公约
- **与歧视作斗争的**
 - 第 100 号公约：1951 年同酬公约
 - 第 111 号公约：1958 年（就业和职业）歧视公约
 - 第 135 号公约：1971 年工人代表公约

集团的承诺同样适用于尚未批准上述公约的国家。各签署方可以向当地职业协会和主管部门开展宣传，分享在集团所属公司及集团供应链实施上述公约的有益经验。

法国电力集团同样也参考 2011 年更新的《经合组织跨国企业准则》，2011 年《联合国工商企业与人权指导原则》、2017 年修订的《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》。集团重申遵守 2000 年 7 月的联合国《全球契约》（Global Compact）的十项原则（第十项原则于 2004 年 6 月通过）。集团与各签署方承诺向供应商和分包商宣传上述原则。

如本协议与集团开展业务的国家的适用法律发生矛盾，集团将采用对人权保护作用最强的规定。

此外，法国 2017 年 3 月 27 日《母公司与订购方警戒义务法》要求公司制定并公布警戒计划。该计划需明确如何识别风险，防范对人权和基本自由的严重侵犯，对人的健康与安全及环境的危害。法国电力集团会根据母公司、其直接或间接被控股公司、与其有稳固关系的分包商和供应商从事的活动评估风险。集团会与包括员工代表组织在内的利益攸关方协同制定和实施警戒计划。集团将在其所控股的所有子公司内实施此项计划。向各利益攸关方开放的预警机制也将启动，用于收集预警。

法国电力集团推崇稳定工作，促进体面劳动，即根据国际劳工组织的定义，富有成效的、获得合理薪酬的劳动，且能保证

- 工作场所的安全条件；
- 对劳动者的社会保障；
- 让每名员工都能自由表达诉求，自我组织，参与对其生活造成影响的决策中。

2. 推进集团伦理建设，防范腐败

法国电力集团及其员工承诺在任何情况下在集团开展业务的所有国家遵守适用的法律法规。

各签署方承诺积极与各种形式的腐败行为做斗争。为此，法国电力集团将采取一切必要措施，就该议题为员工开展培训。各反腐国际组织强调，任何员工都无权应许、给予、赠送、要求或接受可被看作某种作为或不作为的报偿。在这一方面，法国电力集团的所有员工有义务避免任何使他们的行为可能违反这一原则的局面。

法国电力集团只希望与尊重廉洁原则和集团价值的合作伙伴往来，请所有合作伙伴及业务关系接受清廉审查。

各签署方承诺保护告密者以及被揭发的人员和所收集的信息。这种制度旨在确保保密性，防止告密者遭报复或歧视。保密者出于正义，无私地披露个人所了解到的事实，且遵守法律规定的告密制度。

法国电力集团会提高员工意识，就这类问题开展培训，并通过与工会代表协同开展的宣传及有针对性的计划帮助员工了解相关的政策与程序。

法国电力集团实施税务透明的原则。根据其税务政策及伦理方面的承诺，法国电力集团巩固切实生成的正当利润。依据经合组织框架，集团分别为每一个国家公布透明的税务报告。

3. 与各种形式的职场骚扰和职场暴力做斗争

各签署方以尊重人的名义，不容忍任何形式的职业场所（员工执行工作任务的场所）骚扰和暴力行为以及与在职业场所意外发生的，与职场关系有关的这类行为。

法国电力集团承诺保护员工免遭任何形式的职场暴力、侵犯或骚扰。

具体来讲，集团所属公司都应采取必要措施防范和遏制骚扰行为及身体和心理层面的暴力行为，尤其要关注性别暴力。每家公司都应提高员工对骚扰风险及防范和打击骚扰的手段意识。集团承诺，与员工代表协力，在各个公司制定并实施预防与行动计划，根据集团零容忍政策并依照国际劳工组织准则与良好实践，防范各类形式的职场骚扰与暴力，应对可能发生的情况。集团员工会接受对此类问题的宣传与培训，并了解相关政策和程序。

所有员工都应被恭敬对待；他们承认，建立在相互尊重基础上的职场关系、团队精神和互利合作有助于建设积极的工作环境。

4. 确保与供应商和分包商的关系对社会负责

法国电力集团承诺向供应商和分包商宣传并推介本协议。

集团的要求如下：

- 遵守合同履行国家的法律
- 遵守国际劳工准则
- 保护员工的健康与安全，包括应用适用的国际劳工准则
- 保护环境
- 遵守法国电力集团伦理和合规性政策

为满足上述要求，集团所属公司确立了针对供应商和分包商的合理遴选与评估程序。

上述要求是对法国电力集团和其供应商可持续发展章程的补充，该章程于2006年制定，2014年更新。

集团所属公司应当向公司投标方推介上述原则。

在其所运营的国家 and 地区，法国电力集团要特别注重增强与当地中小企业的关系与业务往来；同时，在遵守适用法规的前提下，集团在阐述其需求时，应明确纳入关于地区发展挑战的内容。

集团有可能与使用其所运营的国家以外的他国劳动合同雇佣员工的分包商合作。在此种情况下，对员工的人权、工作条件、住宿条件及健康安全要给予特别的关注。

各签署方认为，应对分包商企业员工和本集团员工的健康安全一视同仁。详情见本协议第五条。

法国电力集团确保有关要求由供应商和分包商予以执行。为此，集团确立了一项警戒计划，列出供应商和分包商的潜在风险、评估及为防范风险所采取的措施（参考本协议第一条）。

任何违反本协议规定、相关法律、员工健康安全规则、客户关系原则、现行环境法规的行为，或屡次犯下或发现之后不予以纠正，均可导致集团依照合同义务，终止与该供应商或分包商关系。

如集团所有工会联盟揭露某一供应商偏离上述承诺，该供应商将受到审查，由法国电力集团给出审查结果。

员工职业拓展

5. 成为职场健康与安全方面的典范企业

法国电力集团以职场健康与安全为重中之重。集团努力成为该领域的典范。全体员工应能在最理想的工作条件下完成工作任务，以零事故为唯一可接受的目标，保护所有人的健康与安全。

法国电力集团有义务有责任为所有员工及分包人员提供安全的工作环境。

为实现这一目标，首要任务是根除死亡事故。各签署方承认员工健康与安全的保护应当依靠有效的防御体制，该体制应尊重职场健康与安全领域三项基本权利：

- 对工作风险的知情权，获取有关安全工作的适当教育与培训的权力；
- 在严重或迫近的危险面前拒绝或停止工作的权力；
- 积极参与职场安全与健康问题思考与计划的权力，包括在集团的所有工作场所建立健康安全委员会

各方同意合作开发、实施并推行健康和安全的共同倡议，如在全集团内部发现并传播良好实践，支持创新举措。其中包括职场生活质量方面的倡议，如涉及组织方法、场所布局及工作环境。这些工作可由健康与安全委员会完成。

法国电力集团遵守适用于集团所属公司的健康与安全标准，同时遵守其所处国家的法律。这项标准根据国际劳工组织的准则、1989年欧盟健康与安全框架指令预防指导原则及大型工业集团管理最佳实践而建立。

为谋求进步，健康与安全方面的成果由合理指标衡量，结果会告知所有员工。

集团会采取行动使员工免受身体与精神健康的职业风险；保护他们的健康资本，特别考虑到某些公共健康问题。也会特别关注因公事故。

集团支持对分包商在健康和安全管理领域的培训，并采取一切手段确保所有员工清晰理解工作场所的安全工作提示。

集团的每一家公司都应当拥有面向全体员工的宣传和培训计划。员工应能够随时使用适合其工作的安全设备，并知晓使用规则。加入集团的新公司应得到积极支持，来依照与集团共同确定的时间表实现集团的要求。

此外，法国电力集团所属公司应确保投资与重组项目从其设计之初至整个生命周期都不会危害劳动者和周围居民的健康与安全。

法国电力集团恳请在集团场地工作的或由集团领导的员工、供应商和分包商安全工作，自我保护并保护其他同事，共同提高警戒。一旦发生工伤事故，则需进行分析以确定纠正措施。法国电力集团所属公司要求服务提供方或分包商在合理时间内通报为集团提供服务过程中工地上或其某一场地中发生的事故。

6. 促进并实现男女职业平等

法国电力集团拥有在全球实现男女职业平等及促进集团各级团队男女员工混合的意愿。

集团遵循男女权利平等和非歧视普遍原则以及同工同酬原则。集团的这项承诺基于一种信念，即有必要采取具体行动，实现集团内企业中切实的平等，从而推动社会进步，提高经济效益。

集团大力投入，填补集团内各公司女性与男性的职业差距，尤其在职业拓展、培训、晋升领导职位和薪酬等方面进行干预。通过统一的指标和定期进行的总结对此方面进展进行评估。

此外，各签署方会努力促进观念转变，打破刻板印象。他们也将积极推行有助于集团全体员工平衡职业与家庭生活的举措。

7. 保证公正待遇，与歧视现象作斗争

法国电力集团促进、保护并弘扬员工的多元性，并将这种多元性看作是集团财富。

各签署方一致同意对“歧视”的定义，即以种族、肤色、性别、年龄、宗教、政治观点、民族、社会出身、残疾、家庭条件、性取向或性别认同为理由的区分、排斥和偏好，会摧毁或扭曲就业与职业方面的机遇平等与待遇平等。

应在集团所属公司的各个层级鼓励多元化，从而使员工社会背景反应公司所处民间社会的构成。集团保护员工免受任何形式的歧视与报复。

各签署方注重对人的尊严的尊重，认为需在以下三个方面特别提高警惕：

- **残疾员工的融入。**集团承诺制定残疾员工接纳政策，采取残疾人雇佣政策，以及专门的融入举措和职业拓展支持举措。
- **血统与从属**（民族、国家、地域、文化、宗教、家庭、社会）在任何情况下均不应成为拒绝聘用的理由。同样，不应当以血统为理由接受或拒绝某人担任某种职位。
- **性取向。**集团与各种形式基于性取向和性别认同的歧视做斗争。例如，员工可以拒绝调任到某一视同性恋有罪的国家，而其职业前景不会因此而受到影响。集团参照联合国规定的指导原则与基于性取向的歧视做斗争。

8. 让每一名员工发展潜能，实现职业拓展

法国电力集团鼓励员工开发潜力，提高责任意识，主动发起倡议，增强实地创新能力。集团赋予员工开发潜能、规划职业拓展的条件。

培训与职业流动，包括国际职业流动，是员工个人与职业发展的驱动因素；也有助于集团实现目标。对所有员工潜能的预期与开发是法国电力集团人力资源政策的核心，这些政策将职业发展与集团未来需求纳入考量之中。

法国电力集团赋予员工获取、维持和开发必要技能的条件，公平对待每名员工，以帮助他们找到并保留优质岗位，并充分考虑技术与社会进步。为此，集团提供：

- 有利于培训的工作环境；
- 现代、高效、模块式且不断演进的培训与职业拓展计划。

法国电力集团积极支持集团外学徒职场培训（学徒工、实习）。
优先培训项目与具体实施方法将依据在各国商定的规则，由员工代表和工会商议。

某一在岗员工接受的岗位所需的培训在其工作时间进行。

为使优秀技能在企业内得以延续，集团鼓励知识与才能在新老员工间的传承。
集团在全球鼓励集体、合作与协作式的工作方法，支持思想共享。

集团推崇且扶持企业内创业，为此开展项目研究，以回应员工提出的各行业、各公司需求，平等对待各类需求。也通过特殊的扶持举措促进员工创业。

法国电力集团实施内部劳动力市场透明化政策，提高招聘需求能见度。集团承诺优先考虑内部就业流动，从而拓宽集团员工自由就业空间。

由于企业内部和外部的环境转变，需要让某名员工进行职业流动，则应为其提供入职适应与调整方面的协助，尤其是通过进行有效的培训并给予充分的信息。

如果员工自行要求在法国本土或在全球进行职业流动，公司应支持这类自发请求，同时考虑到申请者自身的能力以及公司的需求与制约。这种职业流动可以丰富员工的个人经历与职业经验，增强其技能。

9- 保证每名员工都能享受社会保障与福利

法国电力集团承诺为部署在全球的全体员工提供恰当的社会保障。

集团承诺，集团被控股公司的每一名员工逐渐为社会保障体系所覆盖，从而为其养老、保护身体与精神健康、工伤、疾病、生育、残疾、死亡期间的经济安全提供保障。
法国电力集团将了解并分析各地区实践，以推进现有保障体系的积极演进。

法国电力集团每一名员工的贡献是集团卓越表现的根本。员工应当分享企业赢取的利润。集团鼓励所属公司确定补充分红制度，如可变薪酬、利润分红、补充养老保险、奖金、员工储蓄计划等。

法国电力集团的每家企业可以根据其自身的社会、经济与法律情况制定分红政策。

10. 支持“公正转型”

各签署方支持有助于实现二氧化碳减排目标的能源构成措施。

各签署方积极支持“公正转型”原则，依照国际劳工组织的指导原则实现向生态可持续型经济与社会转型²。

在此框架之下，集团承诺与员工代表协作，为员工提供合理培训，保护其权利与利益，拓展其能力。

² 向生态可持续型经济与社会公正转型指导原则。

对话与共商

11. 以对社会责任负责任的方式进行集团转型

法国电力集团将在转型过程中实施透明、问责与对话的原则面对员工、员工代表和地方政府。

应在遵守所在国法律、劳资关系实践、集体谈判程序的前提下确保上述面向员工代表的原则。有关信息应当及时予以提供，以便进行共商，尤其考虑到集团业务发展的背景：新投资、并购或出让、重组、所属机构关闭及业务终止。

信息与共商关系到经济挑战、决策导致的后果、个人和集体的扶持措施的良好实施以及对这类措施实施的无一例外的监督。

为实现经济效益和社会效益的良好结合，集团各企业积极开展各类职业发展前瞻工作。相关信息也会与员工和员工代表分享。

面向员工和地方政府的问责原则旨在减少对员工的社会影响和对地区社会经济平衡的影响。

因此，必须考虑能够避免裁员的措施，如让员工在同一家公司或集团的另一家公司再就业。在不能避免裁员的情况下，应当采取优于所在国法律最低要求的措施。员工被解聘后，应对其进行专门的辅助，以便其在集团内或集团外找到新的岗位。在规划并实施上述措施时应与员工代表进行共商。

12. 在集团内外及各个地区推崇开放精神、倾听与对话

法国电力集团将透明与信任作为其内部与外部关系的根本原则。集团致力于建设与员工、员工代表和其他利益攸关方的优质对话。

对外，在各个地区，集团有意愿积极倾听并考虑所有利益攸关方的渴求。集团承诺，在遵守所在国法律的前提下，在全球各个地区，针对每个一新项目开展开放坦诚的对话与共商。

对内，各签署方希望使经理与团队间的对话成为信息分享和员工参与企业和集团发展的途径。法国电力集团内部的每一名员工应当能与经理就其职业表现、培训和职业前景等交换意见。

建立在雇主与工会（员工代表）信任基础上的对话与集体谈判应成为讨论集团经济业绩和员工工作条件的首选途径。

法国电力集团承诺，在遵守现行法律法规的前提下，尊重并保护工会组织的自主和独立性。集团将企业内的工会组织看作对话方和合作伙伴。

法国电力集团对其员工是否加入某一工会或选择某一工会代表员工持严格中立的态度。

员工不应因加入某工会组织或参与工会活动而受到歧视，应为员工代表提供履行其使命的便利。

采取上述对话的前提是，法国电力集团须积极倾听员工、客户和所有利益攸关方的意见。法国电力集团为此特别关注员工的工会活动，并定期评估这方面的进展。法国电力集团注重提供优质服务，会在每年评估客户满意度。

对当地居民的支持和对各地区的影响

13. 成为地区经济和社会发展的积极参与方

法国电力集团积极融入所处地区和社区。

各签署方支持保护环境和向可持续和社会责任型经济转型的行动。集团将避免生成常规垃圾，促进垃圾回收和再利用。集团也通过对新工程的环境嵌入设计和环境研究促进对环境的保护。

法国电力集团开发下游电力应用（楼宇、交通、工业……）及创新能效方案，让客户有效使用电能。

在集团用车和员工用车方面，集团鼓励新型可持续出行方式（汽车共享、充电桩等）。集团同时也开发替代解决方案，从而减少并优化出行：协作工具、数字化设备及远程工作。

各签署方认为享受能源服务是经济与社会发展的重要因素和减贫的关键因素。仍有超过十亿人没有供电。法国电力集团开展行动，使其所在国家和地区居民获取更好的供电服务。这些行动由集团独立进行或与他方合作进行，充分考虑当地背景，特别是政府部门的要求，并在必要时考虑监管部门的要求。

法国电力集团和拥有居民客户的所属公司特别关切能源紧缺问题。集团特别关注弱势客户，为他们提供信息和合理建议，协助其控制能源预算，理性使用能源。

此外，当自然灾害对电网造成损害时，法国电力集团鼓励集团所属公司及其员工开展集体动员倡议，以尽快恢复电力供应。这些倡议应考虑到当地情况，尤其是政府部门和监管部门的要求。

为尽快恢复供能，使对当地社区的风险最小化，法国电力集团应准备并派遣经过培训的、富有资质的人员应对紧急境况与自然灾害，并提供必要的设备。

此外，各签署方承诺积极行动，促进残疾人的融入。

法国电力集团竭力促进其公众开放场地的无障碍通行，并与民间社会这一领域的专家合作。集团开发的数字应用程序也应可以为盲人和聋哑人所使用。集团下属公司也应提高与客户接触的员工的意识，对其进行接待残疾人的培训。法国电力集团鼓励所属公司在采购过程中选择助残企业和通过经济活动协助残疾人融入社会的机构。

各签署方支持与集团业务或与其所在地区相关的经济和社会活动的发展。法国电力集团可以以合作的方式参与到旨在满足当地居民优先需求的扶助项目中。这些项目可以涉及住宅（基础服务、能效、翻新），教育、职业融入，主要面向青年群体和脱离就业市场的群体。

法国电力集团希望促进开放式创新。集团向创新企业和初创公司开放，为与其产业链创建双赢合作关系创造良好条件。

各签署方积极推动员工发起的公益行动，如员工参与公益和员工团结互助承诺。

协议落实及其监督

各签署方承诺建立本地和全球的协议治理体系，以确保协议承诺的履行。

▪ 确保各签署方的参与，集体成功落实协议

各签署方承认并一致同意有必要提高全体员工对协议内容的意识。确保在集团各个层级对协议的正确理解是各签署方的共同挑战。

法国电力集团将组织面向全体员工的宣传，并向各位经理提供专门信息，让其在团队中支持并推进协议的落实。

各签署方也鼓励在集团各公司、集团的供应商和分包商企业开展协议宣传与部署活动。

由 EDF 股份有限公司控股的集团所属公司中，协议的具体落实方式由其治理机构依照公司规则决定。

▪ 促进协议在各地区的落实

法国电力集团将尽一切努力与工会组织一道，面向全体员工，在签署之日、协议中期和协议末期最低限度部署协议。

在协议签署的三个月之内，为促进其部属，集团将确保：

- 协议被翻译为其所进驻各国的语言。
- 每名员工均可阅读本协议。
- 撰写并传播介绍协议规定的资料，向人力资源部门负责人、经理和员工进行宣传。在法国电力集团和其供应商可持续发展章程中纳入本协议涉及供应商和分包商的内容，使其知悉。
- 让本协议登陆集团局域网和互联网。

全球产业劳工联盟和公共服务国际联盟将把协议分别在各自网站上发表，并向其成员传播。

▪ 监督协议各地区落实情况

在各地区，管理层和员工代表开展对话，就采取的倡议、行动计划、本协议方式进行交流，以不断完善协议的落实。这些交流应考虑到本地的经济、文化、就业特征及法规。本地对话意味着领导层和工会（员工代表）每年至少召开一次会议。

▪ 监督协议全球落实情况

本协议将巩固和加深集团的社会实践。它不应当取代或干扰地方、国家和欧洲层面的对话机制与谈判。

由全球委员会（社会责任对话委员会）负责本协议落实情况的监督，依照附录所述具体方法，该委员会由集团领导层代表主持，由员工代表和全球工会联盟组成。EDF股份有限公司的总裁担任委员会主席。全球委员会也得到指导委员会的支持。

全球委员会召集会议，总结协议落实进展，酌情采取恰当措施，确保协议得到遵守；同时也讨论在全球劳资对话框架下的未来将开展的合作。各方在休会期间保持联络，推动协议的落实与推介，为可能出现的问题找到各方均可接受的解决方案。

协议落实监督的目的为

- 确保协议落实的良好条件；
- 分析集团落实协议成果，特别考虑到监督指标，包括与警戒计划相关的行动；
- 明确存在哪些差距，可以采取哪些改善措施，规划一项或多项行动计划，实现持续进步；
- 就落实和成果评估联合进行年度总结；
- 明确有哪些良好实践，提出推广这些实践的举措。

主题清单和协议落实的监督指标由社会责任对话委员会筹备并通过，后可经全会会议调整。

法国电力集团向全球协议落实监督委员会定期且持续提供关于协议在各子公司部署情况的有用信息。

可以召开监督委员会全会先期筹备会议，由法国电力集团所属公司的主要人力资源经理和社会责任对话委员会成员参会。

社会责任对话委员会可以向领导层建议开展不定期考察活动，以观察实地社会责任实践。

▪ 纠纷解决

协议落实监督委员会是解决协议落实问题的唯一主管机构。

如因协议的解释或不遵守协议而引发纠纷，各签署方将尽早相互沟通，以便合作，通过对话在合理时间内找到有效的、富有建设性的且符合各方利益的解决方案。沟通与对话前，不应向外界公布纠纷所涉及的利害关系方。

各签署方同意：

如一名员工或其他有关人士指出本协议没有得到遵守，则将启动如下程序：

- 对于本地问题，应尽一切努力在本地予以解决。员工如有此意愿，可得到本地工会组织代表的协助。集团承诺与本地工会或员工代表协同对纠纷进行审慎评估。各签署方将及时了解进展情况。
- 如纠纷未能在本地解决，则将被提交给领导层和国家一级的劳资伙伴，随后提交至集团母公司总部。
- 如在这一层级纠纷仍未得以解决，则将其提交给全球监督委员会，应遵守期限要求，即在请总部解决之后至少四周以后提交委员会。自纠纷发生之日起，纠纷解决最长时时间不应超过三个月。
- 如仍然无法找到解决方案，各签署方可以共同任命一名斡旋人，协助纠纷解决。
- 仍无法解决时，各签署方可向法国电力集团总部所属区域的主管法院提出起诉。

所有经处理的问题和解决方案都应当在下一次社会责任对话委员会上进行介绍。

▪ 最终条款

协议的生效与期限

本协议在备案后第二天起生效，备案日期根据法律规定确定。

自生效之日起，本协议有效期为四年。

协议修订

领导层及一个或多个工会组织提出要求时，可以依照劳动法典规定的条件及形式，进行本协议修订的谈判。

协议延期

领导层和工会组织同意，在协议到期之前的一年且最晚不超过距到期日前六个月召开会议，分析延续本协议规定的必要性。如未就协议延期达成一致，则本协议将在四年有效期终止时失效。

协议翻译

本协议依据劳动法典第 L. 2231-4 条用法文撰写，将被翻译成法国电力集团各公司所进驻的所有国家的语言。只可依据法文版协议向领导层和具有代表性的工会组织提出抗辩。

涉及本协议解释和翻译的问题属法国电力集团社会责任对话委员会管辖范围。

协议的通报、备案与公告

本协议将由领导层，根据劳动法典的规定，进行通报、备案和公告程序。

协议签署日期：

地点：巴黎

签署方：

法国电力集团总裁

及以下工会组织：

CFE-CGC的代表

CFDT的代表

CGT-FO的代表

CGT的代表

UNISON的代表

Prospect的代表

Unite的代表

GMB的代表

FGTB (CGSP-Gazelco)的代表

ACV-CSC-BIE的代表

FILCTEM-CGIL、UILTEC-UIL、FLAEI-CISL、FEMCA-CISL的代表

及以下国际工会组织：

全球产业劳工联盟的代表

公共服务国际联盟的代表

附录

协议落实监督委员会的工作

该委员会被命名为社会责任对话委员会：CDRS。

社会责任对话委员会由EDF股份有限公司总裁或受其委托的代表主持，他可要求得到集团部门经理的协助。

委员会组成成员：

- 集团所属公司领导层代表：由协议主要适用地区的管理团队组成；
- 由工会组织指定的员工代表；
- 国际工会联盟的代表。

法国电力集团所属欧洲公司

- 法国

集团所属法国公司具有代表性的工会组织成员

8名代表

- CFE-CGC的2名代表
- CFDT的2名代表
- CGT-FO的2名代表
- CGT的2名代表

- 英国

4名代表

- Unite的1名代表
- GMB的1名代表
- Prospect的1名代表
- UNISON的1名代表

- 意大利

2名代表

- 比利时

2名代表

- FGTB Gazelco的1名代表
- ACV-CSC-BIE的1名代表

- 德国

2名代表

法国电力集团亚太地区所属公司

1名代表

法国电力集团美洲大陆所属公司

（北美和南美分别派1名代表）

2名代表

法国电力集团非洲和中东地区代表

1名代表

签署本协议的行业国际工会组织各自指定一名代表参加社会责任对话委员会，即：

全球产业劳工联盟

1名代表

公共服务国际联盟

1名代表

共

24名代表

欧洲企业委员会秘书长以其身份参加社会责任对话委员会。

临时不能出席委员会委员可由他人代出席。

如日程项目需专家协助，且全体委员一致同意的情况下，委员会可邀请专家出席会议。集团的发展会使得目前尚未派代表参加社会责任对话委员会的某个国家或某个地理区域的公司和具有代表性的工会进入协议适用范围内。

在此种情况下，社会责任对话委员会的组成将由员工和领导层代表进行评估和审议。为良好落实协议，需以成员的稳定性为先。

社会责任对话委员会组成规则应符合该机构的规模，以保证其工作效率。如委员人数达到30名，则应重新确定社会责任对话委员会的组成规则，保证委员人数不变，且应以补充条款的形式修订组成规则。

委员会运作方法：

- 全会

社会责任对话委员会每年至少召集一次全会，会议持续一天。全会前需进行一天的筹备会议。也可以组织吹风会。在多数委员要求且主席同意的情况下，也可召开特别会议。

指导委员会与领导层和社会责任对话委员会委员协商，共同制定全会日程。

此外，如某方提出要求，可召开远程电话或视频会议，围绕与协议有关的主题进行，以便倾听员工代表来自实地的反馈。也应对与协议主题有关的事件定期做汇报。

- 指导委员会

指导委员会反映了集团的组成，原有11名代表：4名法国代表、1名比利时代表、1名英国代表、1名意大利代表、1名德国代表、社会责任对话委员会秘书长和2名国际工会联盟代表。该委员会每年召开两次会议，筹备全会。必要时也会召开远程电话会议或视频会议。

指导委员会会及时通知社会责任对话委员会委员即将召开的会议。指导委员会将社会责任对话委员会委员提出的问题纳入其议事日程。

指导委员会成员的任务如下：

- 处理根本问题
- 休会期间与领导层沟通以深化某些议题的讨论（良好实践或存在的问题）
- 筹备全会会议
- 筹备将由社会责任对话委员会完成的行动与倡议

指导委员会成员和领导层事先联合筹备有关活动。

- 秘书长

社会责任对话委员会秘书长任期为两年，由委员会全会选举产生，负责协调委员会委员的工作。只有出席全会的委员有权投票。获得多数票即当选。票数相等时要进行第二轮选举。如第二轮选举票数仍然相等，则通过抽签确定。

- 分配时间

被指定参加社会责任对话委员会会议的员工代表可以用两天的时间准备每一次委员会全会。参会员工代表可用两天时间参加每次全会，每年用一天时间参与协议落实监督，每年用两天时间参加主题电话会议。

除此以外，指导委员会成员可用一天半的时间参加委员会会议，每月用一天时间履行委员会成员义务。

除上述时间以外，秘书长每月可用一天时间负责进行协议落实监督，两天时间筹备社会责任对话委员会会议。

此外，必要时也需加入差旅时间。

社会责任对话委员会委员如决定开展与社会责任协议有关的不定期行动（与社会责任协议有关的内部沟通或实地考察），所有委员可额外使用二十天的时间（不包括前往行动地点所需的差旅时间）。社会责任对话委员会被正式指定的委员可利用此额外时间，征询员工及其代表的意见，在集团所属公司有效开展人力资源经理的面试工作，根据由委员建议的、领导层批准的任务书开展具体的社会责任项目，或前往某些集团所属公司，了解集团社会责任实践的 implementation 情况。

	任务	分配天数
社会责任对话委员会委员	筹备每次全会	两天/每次全会
	社会责任对话委员会全会	两天/每次全会
	协议落实监督	一天/每年
	电话会议和视频会议	两天/每年
协议指导委员会成员	指导委员会会议	一天半/每次会议
	协议落实监督	十二天/每年
秘书长	协议落实监督	十二天/每年
	筹备时间	两天/每次会议
所有委员	非定期实地工作	20 个工作日/每年（所有委员）

如某任务有特殊需求，可重新审议分配时间。

- 费用承担

EDF 股份有限公司承担社会责任协议落实直接产生的费用（社会责任对话委员会会议、指导委员会会议、电话会议和视频会议、口译与笔译）。差旅费用有集团所属公司承担。

- 培训

社会责任对话委员会委员可以享受额外时间进行有关本国际框架协议涉及主题的培训，以便更高效的完成其使命。

委员会中的员工代表委员如需进行法语或英语的培训，可由集团领导层依据员工代表要求，资助其进行相关培训。亦可提供集体和个人培训。

- 工作语言

工作语言为法语和英语。

所有呈交给委员会的书面报告都应使用英语或法语。

在委员语言能力仍需提高的阶段，全会会议可提供多语种口译服务。

鉴于社会责任对话委员会的组成，委员可以讨论并一致决定是否添加其他工作语言。