



**ACUERDO MARCO MUNDIAL  
SOBRE LA RESPONSABILIDAD  
SOCIAL DEL GRUPO EDF**

## Índice del documento

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Preámbulo</li></ul>  |
| <b>Respeto e integridad</b>                              | <ul style="list-style-type: none"><li>• Ambito de aplicación</li><li>• 1- Respetar los derechos humanos en todas las actividades del Grupo EDF en todo el mundo</li><li>• 2- Promover la Ética del Grupo y prevenir la corrupción</li><li>• 3- Combatir cualquier forma de acoso y de violencia en el trabajo</li><li>• 4- Garantizar una relación socialmente responsable con nuestros proveedores y subcontratistas</li><li>• 5- Ser una referencia en materia de salud y seguridad en el trabajo</li><li>• 6- Facilitar y llegar a la igualdad en el trabajo entre las mujeres y los hombres</li><li>• 7- Garantizar la equidad de tratamiento y luchar contra las discriminaciones</li><li>• 8- Facilitar a cada trabajador desarrollar sus competencias y su itinerario profesional</li><li>• 9- Garantizar a los trabajadores una cobertura social, así como ventajas sociales</li><li>• 10- Apoyar una «Transición justa»</li></ul> |
| <b>Desarrollo de las Mujeres y los Hombres</b>           | <ul style="list-style-type: none"><li>• 11- Adelantar la transformación del Grupo EDF en forma socialmente responsable</li><li>• 12- Dar preferencia a la apertura, la escucha y el diálogo, internos y externos, así como en las regiones</li></ul>   |
| <b>Diálogo y Concertación</b>                            |  |
| <b>Apoyo a las poblaciones e impacto en las regiones</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 13- Ser un actor comprometido del desarrollo económico y social de las regiones</li></ul>  |
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Implementación y seguimiento del acuerdo</li></ul>   |

## Preámbulo

Los firmantes del presente acuerdo sobre la responsabilidad social del Grupo EDF son:

Por una parte,

El Grupo EDF, muy importante protagonista energético y 1<sup>er</sup> productor mundial de electricidad, que abarca todas las actividades de la electricidad: producción, transporte, distribución, compraventa, comercialización y servicios energéticos. Su producción de energía, que lleva la impronta del aumento de las energías renovables, se apoya en un mix energético de bajo carbono, y diversificada alrededor de la producción nuclear.

Y por otra parte,

Las Federaciones Sindicales mundiales IndustriALL Global Union y la ISP que representan a más de 70 millones de trabajadores de los sectores minero, energético e industrial , así como la mayoría de los sindicatos que trabajan en los sectores de actividad del Grupo,

Y también las federaciones sindicales representadas en las diversas empresas del Grupo.

Los firmantes del presente acuerdo afirman que la empresa no puede ser sostenible sino en la medida en que conjugue el rendimiento económico con el progreso social.

Los firmantes confirman aquí la importancia de un diálogo social abierto y constructivo a escala mundial, con el fin de mejorar continuamente los derechos de los trabajadores y de los demás interesados, así como las buenas prácticas en el conjunto de las actividades del Grupo EDF.

Este acuerdo constituye una nueva etapa de compromiso colectivo laboral y social, construida con un espíritu de confianza y de transparencia mediante la experiencia adquirida colectivamente en materia de responsabilidad social durante los últimos 13 años. Concreta los principios fundamentales de una base laboral común para todas las empresas del Grupo, guiada por sus valores: respeto, solidaridad, responsabilidad.

Firmado para 4 años, en adelante se aplica a todos los trabajadores del Grupo EDF y será promocionado ante su cadena de abastecimiento. Es aplicable a cualquier nueva empresa controlada que se una al Grupo.

Los firmantes reafirman sus compromisos en materia de cumplimiento de los derechos humanos, integridad del desarrollo de Mujeres y Hombres, y de apoyo a las poblaciones y a las regiones. Estos mantienen coherencia con los objetivos de desarrollo sostenible aprobados por la ONU y que se aplican en el Grupo EDF. El presente acuerdo integra los grandes progresos del contexto externo (transición energética, acuerdo de París del 12 de diciembre de 2015) y del contexto interno del Grupo: el proyecto estratégico Cap 2030 está destinado a la descarbonación del medio ambiente y al control del consumo de energías.

Este nuevo acuerdo, fruto de una negociación a escala mundial, define los principios aplicables en todos los territorios en los que se encuentra implantado el Grupo EDF.

Las empresas del Grupo EDF, muy diversas por sus actividades y por su implantación geográfica, se encuentran unidas por esta base común de compromisos. Este acuerdo debe permitir dar apoyo a la implementación de prácticas socialmente responsables.

## **Ámbito de aplicación**

El acuerdo se aplica en todas las empresas que EDF controla directa o indirectamente<sup>1</sup>. Por consiguiente en tales empresas el acuerdo se aplica a todos los trabajadores, sea cual sea la naturaleza de su contrato de trabajo.

El Grupo se encargará de la promoción del presente acuerdo y velará por el respeto de estos principios por parte de sus proveedores y subcontratistas.

En caso de fusión, adquisición o de reestructuración que lleve a la constitución de nuevas entidades controladas por el Grupo, tales nuevas entidades ingresarán al perímetro del presente acuerdo y deberán cumplir sus disposiciones según las modalidades previstas más arriba.

Cuando una entidad deje de cumplir los criterios definidos más arriba, el acuerdo dejará de aplicarse al final del ejercicio contable en curso.

El Grupo proporciona periódicamente listas actualizadas de sus actividades en el mundo entero.

El Grupo se compromete a redactar políticas coherentes con los compromisos del presente acuerdo.

Las empresas que ingresen en el campo de aplicación de este acuerdo serán llamadas en adelante «las Empresas del Grupo», el «Grupo EDF» o «el Grupo».

---

<sup>1</sup> Este control se determina en especial por la titularidad, directa o indirecta, por EDF, de la mayoría del capital o de los derechos de voto dentro de los órganos de gobernanza de las empresas en cuestión.

## RESPECTO E INTEGRIDAD

### 1. Respetar los derechos humanos en todas las actividades del Grupo EDF en el mundo

**El Grupo EDF plantea como condición previa para todas sus actividades el respeto de los derechos humanos y no tolera incumplimiento alguno del respeto de tales derechos, ni en sus actividades, ni entre sus proveedores, subcontratistas y asociados.**

El Grupo EDF hace suyos los compromisos internacionales de protección y de defensa de los derechos humanos de las Naciones Unidas: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Declaración sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia las Mujeres (1967), así como la Declaración sobre los Derechos del Niño (1959), el Pacto Internacional Relativo a los Derechos Civiles y Políticos (1966) y el Pacto Internacional Relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (1966):

**Se compromete a aplicar los principios provenientes de las Convenciones Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):**

- **Que garantizan la libertad sindical y los principios de negociación colectiva:**
  - Convención 87, sobre libertad sindical y protección del derecho sindical, 1948
  - Convención 98, sobre derecho de organización y de negociación colectiva, 1949
- **Que han abolido la utilización del trabajo forzado y obligatorio:**
  - Convención 29, sobre el trabajo forzado, 1930
  - Convención 105, sobre la abolición del trabajo forzado, 1957
- **Que prohíbe el trabajo de explotación de los niños:**
  - Convención 138, sobre la edad mínima, 1973
  - Convención 182, sobre las peores formas de trabajo de los niños, 1999
- **Que combaten las discriminaciones:**
  - Convención 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
  - Convención 111, referida a la discriminación (empleo y profesión), 1958
  - Convención 135 sobre los representantes de los trabajadores, 1971

El compromiso del Grupo igualmente es válido en los países que aún no han ratificado tales convenciones. Los firmantes podrán efectuar su promoción ante las organizaciones profesionales y las autoridades locales competentes, destacando la experiencia de su aplicación dentro de las empresas del Grupo EDF y en su cadena de abastecimiento.

El Grupo EDF igualmente se apoya en los Principios Directores de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) destinados a las empresas multinacionales y actualizado en 2011, en los Principios Directores de las Naciones Unidas relativos a los Derechos Humanos (2011) y en la Declaración de Principios Tripartita sobre Empresas Multinacionales de la OIT revisada en 2017. Reafirma su compromiso de respetar los Diez Principios del Pacto Mundial («Global Compact») de las Naciones Unidas de julio de 2000 (10º principio adoptado en junio de 2004). Se compromete, con los firmantes, a promoverlos ante sus proveedores y sus subcontratistas.

En caso de conflicto de normas con las leyes aplicables en los países en los que se encuentra activo, el Grupo se empeña en aplicar las disposiciones más protectoras de los derechos humanos.

De otra parte, la ley francesa del 27 de marzo de 2017 sobre deber de vigilancia de las casas matrices y de las empresas contratantes exige la elaboración y la publicación de un plan de vigilancia. Este debe permitir identificar los riesgos y prevenir los incumplimientos graves de los derechos humanos y las libertades fundamentales, de la salud y de la seguridad de las personas, así como del medio

ambiente. En el caso del Grupo EDF, tales riesgos serán evaluados teniendo en cuenta las actividades de la casa matriz, de las empresas que controla directa e indirectamente y de las de sus proveedores y subcontratistas con quienes mantiene relación comercial estable. El plan de vigilancia será elaborado e implementado en asociación con los copartícipes de la empresa, incluyendo las organizaciones representativas de los trabajadores. El Grupo implementará este plan en el conjunto de filiales que controle. Se adoptará un mecanismo de alerta con el fin de recoger las quejas, que quedará abierto al conjunto de los copartícipes.

El Grupo EDF da preferencia al empleo estable y promueve el trabajo decente, en el sentido de la definición de la OIT, como trabajo productivo, convenientemente remunerado y dotado:

- de condiciones de seguridad en el lugar de trabajo,
- de protección social para los trabajadores,
- que otorgue a los individuos la libertad de expresar sus reivindicaciones, organizarse y tomar parte en las decisiones que afecten su vida.

## **2- Promover la Ética del Grupo y prevenir la corrupción**

**El Grupo EDF y sus trabajadores se comprometen a cumplir en cualquier circunstancia las leyes y reglamentaciones aplicables, en todos los países en los que el Grupo ejerza sus actividades.**

**Los firmantes se comprometen a promover la lucha contra la corrupción en todas sus formas.** Para conseguirlo el Grupo EDF pondrá en práctica todas las medidas necesarias y velará por la formación de sus trabajadores sobre este asunto. Tal como lo subrayan los foros internacionales contra la corrupción, ningún trabajador tiene derecho de prometer, dar u ofrecer, ni de pedir o recibir retribuciones que puedan considerarse como contrapartida de una acción o ausencia de acción. A este respecto todos los trabajadores del Grupo EDF están obligados a evitar las situaciones en las que su comportamiento pueda encontrarse en contra de este principio.

No deseando tratar sino con copartícipes que respeten las reglas de integridad y sus valores, el Grupo EDF somete a todos sus copartícipes y relaciones comerciales a un control de integridad.

**Los firmantes se comprometen a proteger a los informadores** así como a la o las personas puestas en tela de juicio y las informaciones recogidas. Este dispositivo está destinado a garantizar la confidencialidad y a obtener protección contra cualesquiera represalias o medidas discriminatorias de cualquier informante que manifieste en forma desinteresada y de buena fe hechos que haya conocido personalmente y que caigan dentro de los dispositivos de alerta profesional contemplados en la ley.

El Grupo EDF sensibilizará a sus trabajadores y los formará sobre tales cuestiones así como sobre las políticas y procedimientos correspondientes por medio de la comunicación y/o programas adecuados en unión con los representantes sindicales.

**El Grupo EDF aplica el principio de transparencia fiscal.** De conformidad con su política fiscal y dentro del marco de sus compromisos en pro de la Ética del Grupo, el Grupo EDF consolida sus beneficios allí donde se generan efectivamente. Además el Grupo publica un reporte fiscal transparente, país por país, de conformidad con el marco de la OCDE.

### **3- Combatir cualquier forma de acoso y de violencia en el trabajo**

**Los firmantes no toleran, en aras del respeto de la persona, ninguna práctica de acoso o de violencia, tenga la forma que tenga, en el lugar de trabajo – es decir cualquier lugar en donde los trabajadores deben ejecutar su labor – o fuera de éste, cuando dicha práctica esté vinculada con las relaciones profesionales que hayan podido establecerse allí.**

El Grupo EDF se compromete a proteger a sus trabajadores contra cualesquiera formas de violencia, de abuso o de acoso en el trabajo.

Más específicamente, cada empresa del Grupo tomará las medidas necesarias para prevenir y remediar el acoso, así como la violencia física y psicológica, dando especial atención a las violencias vinculadas con el género. Velarán por sensibilizar a todos los trabajadores sobre los riesgos del acoso, sobre los medios de prevenirlo y de luchar contra tales prácticas. En cooperación con los representantes de los trabajadores, el Grupo se compromete a desarrollar e implementar, en cada empresa, un programa de prevención y de acción para evitar tales formas de acoso y de violencia en el trabajo, y a tratar las situaciones potenciales de conformidad con la política de cero tolerancia del Grupo y de conformidad con las líneas directrices y las buenas prácticas de la OIT. Los trabajadores del Grupo se forman y sensibilizan sobre estos asuntos, así como sobre las políticas y procedimientos correspondientes.

Todos los trabajadores deben ser tratados con respeto. Reconocen que las relaciones de trabajo fundadas en el respeto de los demás, el espíritu de equipo y la cooperación mutua, contribuyen a implantar un entorno de trabajo positivo.

### **4- Garantizar una relación socialmente responsable con nuestros proveedores y subcontratistas**

**El Grupo EDF se compromete a comunicar y a promover este acuerdo con sus proveedores y subcontratistas.**

Las exigencias del Grupo se refieren en especial:

- al cumplimiento de las leyes nacionales del país de ejecución del contrato;
- al respeto de las normas internacionales del trabajo;
- a la salud y seguridad de los trabajadores, incluyendo las normas internacionales aplicables;
- al respeto del medio ambiente;
- al respeto de la política Ética y Conformidad del Grupo EDF.

Las empresas del Grupo adoptan en relación con sus proveedores y subcontratistas los procedimientos adecuados de selección y evaluación destinados a llenar tales exigencias.

Estas exigencias completan la Carta de Desarrollo Sostenible entre EDF y sus proveedores, instituida en 2006 y actualizada en 2014.

Las empresas del Grupo deben promover estos principios con sus licitantes.

En los países y territorios en los cuales se encuentra presente, el Grupo EDF se mantiene especialmente atento al refuerzo de sus relaciones y de su volumen de negocios con las pequeñas y medianas empresas (PYMES) locales; por tal razón identifica e integra dentro del expresión de la

necesidad, los retos relativos al desarrollo de las regiones, manteniendo la coherencia con las reglamentaciones aplicables.

El Grupo puede verse llevado a acudir a subcontratistas que empleen personas con contratos de trabajo de un país distinto al de la ejecución. En tal caso, se ejerce una vigilancia especial en materia de derechos humanos, condiciones de trabajo, condiciones de alojamiento y salud-seguridad de tales trabajadores.

Los firmantes estiman que la salud y la seguridad de los trabajadores de las empresas contratistas son tan importantes como las de los trabajadores del Grupo. Se encuentran tratadas en el artículo 5.

El Grupo EDF se encarga del seguimiento de las exigencias hacia los proveedores y subcontratistas. Con tal objeto implementó un plan de vigilancia que incluye la cartografía de los riesgos identificados entre sus proveedores y subcontratistas, su evaluación y las medidas tomadas para prevenirlos (ver el artículo 1 del presente acuerdo).

Cualquier incumplimiento, repetido y que no se corrija después de observaciones, de las disposiciones del presente acuerdo, de aquellas de la legislación, de las reglas relativas a la salud - seguridad de los trabajadores, de los principios que rigen las relaciones con los clientes y de la reglamentación vigente en materia de medio ambiente, puede llevar a la suspensión de las relaciones con el proveedor o la empresa subcontratista, cumpliendo con las obligaciones contractuales.

Cualquier comunicación sobre un proveedor identificado por el conjunto de las federaciones sindicales en el Grupo como responsable de aplicar prácticas que se apartan de los compromisos descritos más arriba será objeto de análisis y de información por parte del Grupo EDF.

## DESARROLLO DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES

### 5- Ser una referencia en materia de salud y seguridad en el trabajo

**Para el Grupo EDF la salud y la seguridad en el trabajo constituyen una prioridad. Continúa sus esfuerzos para ser una referencia en la materia. Todos los trabajadores deben poder efectuar sus labores en las mejores condiciones de trabajo posibles, teniendo como único objetivo aceptable «cero accidentes» y la preservación de la salud y la seguridad de todos.**

Es deber y responsabilidad del Grupo EDF proporcionar un entorno de trabajo seguro para todos los trabajadores y los subcontratistas.

Para conseguir tal objetivo la prioridad es erradicar los accidentes mortales. Los firmantes reconocen que la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores son resultado de sistemas de prevención eficaces, basados en el respeto de tres derechos fundamentales en materia de salud y seguridad en el trabajo:

- el derecho a ser informado sobre los riesgos del trabajo y a recibir la educación y la formación adecuadas en cuanto a la forma de trabajar en total seguridad;
- el derecho de rechazar o de detener un trabajo en caso de peligro grave e inminente;
- el derecho de participar activamente en los estudios y programas en materia de salud y seguridad en el trabajo, incluso mediante la constitución de comisiones de salud-seguridad en todos los lugares de trabajo del Grupo.

Las partes acuerdan cooperar para desarrollar, implementar y promover iniciativas comunes en materia de salud y seguridad en el trabajo, tales como la identificación, la difusión de buenas prácticas y el apoyo a los procesos innovadores en el conjunto del Grupo EDF. Lo anterior incluye iniciativas relacionadas con la calidad de vida en el trabajo, y con la organización, la disposición de los locales y el entorno de trabajo. Tales labores deben efectuarse dentro del marco de las comisiones de salud y seguridad.

El Grupo EDF se pliega a un referencial de salud y seguridad aplicable en las empresas del Grupo, cumpliendo la legislación del país en cuestión. Este referencial fue elaborado de conformidad con las normas de la OIT, con los principios generales de prevención de la directiva-marco europea relativa a la salud y seguridad de 1989, y sobre la base de las mejores prácticas de gestión de los grandes grupos industriales.

Con fines de progreso, los resultados en materia de salud y seguridad se miden por medio de indicadores adecuados y se llevan al conocimiento de todos los trabajadores.

Se implementan acciones para prevenir los riesgos profesionales que pueden afectar la salud física o psicológica de los trabajadores; pero también para proteger su capital-salud, especialmente teniendo en cuenta las problemáticas de salud pública. Se da una atención especial a los accidentes vinculados con el oficio.

El Grupo da preferencia a los procesos de formación de sus subcontratistas en el campo de la salud y la seguridad. Se despliegan todos los recursos posibles para conseguir la perfecta comprensión de las

instrucciones de seguridad y de trabajo por parte del conjunto de trabajadores que laboran en los lugares de trabajo.

Deben existir programas de sensibilización y de formación en cada una de las empresas del Grupo, que cubran a todos los trabajadores. Estos deben disponer en forma permanente de todos los equipos de seguridad adecuados para su actividad, y ser informados sobre las reglas. Las nuevas entidades que ingresan al perímetro del Grupo deben recibir apoyo en forma proactiva para llenar las exigencias del Grupo, sobre la base de un calendario acordado conjuntamente.

Las empresas del Grupo EDF se cercioran, además, que desde el momento mismo de su planificación y durante todo el ciclo de sus vidas, que sus proyectos de inversión y de reestructuración no comprometerán la salud y la seguridad de los trabajadores y de las poblaciones aledañas.

El Grupo EDF pide a sus trabajadores, proveedores y subcontratistas que laboran en sus centros y bajo su dirección, que trabajen y se comporten en forma segura, protegiéndose y protegiendo a los colegas dentro de un ánimo de vigilancia compartida. Los accidentes del trabajo serán objeto de análisis destinados a definir las acciones correctivas. Las empresas del Grupo EDF exigen ser informadas dentro de plazos razonables por el proveedor o subcontratista cuando se produzca un accidente en una obra o en uno de sus centros de trabajo, con ocasión de la ejecución de labores efectuadas por su cuenta.

## **6- Facilitar y conseguir la igualdad en el trabajo entre las mujeres y los hombres**

**El Grupo EDF manifiesta a escala mundial su voluntad de igualdad en el trabajo entre las mujeres y los hombres, y su voluntad de facilitar la diversidad en los equipos de trabajo y a todos los niveles de la empresa.**

Se basa en los principios universales de igualdad de derechos y de no discriminación entre los sexos, y de igualdad de tratamiento a valor igual de trabajo. Este compromiso se basa en la convicción de la necesidad de acciones concretas para conseguir una igualdad real en las empresas del Grupo y de seresta igualdad fuente de progreso social y de rendimiento económico.

El Grupo se esfuerza por eliminar las diferencias de trabajo entre la situación de las mujeres y la de los hombres en cada empresa del Grupo, actuando en particular a nivel de los itinerarios laborales, de la formación, del acceso a los puestos de responsabilidad y de la remuneración. Los progresos se miden mediante indicadores comunes y periódicamente se elabora un análisis de la situación.

Además, los firmantes contribuyen a conseguir la evolución de las mentalidades y a la lucha contra los estereotipos. Igualmente promueven las prácticas destinadas a garantizar la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar para todos los trabajadores del Grupo.

## **7- Garantizar la equidad de tratamiento y luchar contra las discriminaciones**

**El Grupo EDF desarrolla, protege y da valor a la diversidad de sus colectivos de trabajo, que considera como una riqueza.**

Los firmantes están de acuerdo sobre la definición de la «discriminación» como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada, entre otros, en supuestos de color, raza, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, situación familiar, orientación sexual o

identidad de género, que tengan por efecto destruir o alterar la igualdad de oportunidades o de tratamiento en materia de empleo o de profesión.

Se alienta la diversidad a todos los niveles de las empresas del Grupo, de tal suerte que la composición del corpus social mantenga coherencia con la composición de la sociedad civil en la que operan. El Grupo protege a sus trabajadores contra cualesquiera formas de discriminación y de represalias.

Empeñados en el respeto de la dignidad, los firmantes fijan tres campos de vigilancia especial:

- **La inserción de trabajadores en situación de discapacidad.** El Grupo se compromete a desarrollar una política de recepción de trabajadores en situación de discapacidad, fundada en un proceso de contratación así como en acciones específicas de integración y de apoyo del itinerario profesional.
- **El origen o pertenencia** (ética, nacional, regional, cultural, religiosa, familiar, social, etc.) en ningún caso puede constituir motivo para dejar de lado una contratación. En la misma forma que ningún tipo de empleo debe quedar reservado o prohibido a un individuo por razón de su origen.
- **La orientación sexual.** El Grupo combate cualquier discriminación vinculada con la orientación sexual y la identidad de género. Dentro de este ámbito un trabajador puede rechazar un traslado geográfico a un Estado que incrimina la homosexualidad, sin perjudicar su carrera. El Grupo se refiere a los principios directores adoptados por la ONU para la lucha contra las discriminaciones relativas a la orientación sexual.

## **8- Facilitar a cada trabajador desarrollar sus competencias y su itinerario profesional**

**El Grupo EDF alienta el desarrollo de las competencias, la responsabilidad de los trabajadores, la toma de iniciativas y la capacidad de innovación a nivel del terreno. Así, el Grupo proporciona a sus trabajadores los medios de desarrollar sus competencias y construir su itinerario profesional.**

La formación y la movilidad, incluyendo la movilidad internacional, representan palancas al servicio del desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y contribuyen a conseguir los objetivos del Grupo. La anticipación y el desarrollo de las competencias de todos los trabajadores están en el centro mismo de las políticas de RRHH del Grupo EDF, que integran las perspectivas de evolución de los oficios y las necesidades del Grupo.

El Grupo EDF proporciona a sus trabajadores los medios de adquirir, de mantener y desarrollar las competencias necesarias, sin discriminación alguna, para encontrar y conservar un empleo de calidad integrando las evoluciones tecnológicas y sociales. Para ello pone a disposición:

- un entorno de trabajo que facilita la formación
- una oferta de formación y programas de desarrollo modulables, modernos, evolutivos y eficaces

El Grupo EDF apoya activamente las formaciones en el medio del trabajo para los discípulos externos (en especial el aprendizaje, los cursillos, pasantías, etc.).

Las prioridades de formación y las modalidades de ejecución son objeto de debates con los representantes de los trabajadores y sus sindicatos, de conformidad con las reglas negociadas en cada país.

Las acciones de formación necesarias para el ejercicio del empleo que se ocupa se efectúan durante el tiempo de trabajo.

Con la voluntad de mantener las competencias dentro de la empresa, el Grupo facilita la transferencia intergeneracional de los conocimientos y las pericias.

El Grupo recomienda los métodos de trabajo colectivos, cooperativos, colaborativos, y ve con buenos ojos el respetuoso compartir de ideas en todas partes del mundo.

El Grupo valoriza y apoya el intraprendimiento mediante el estudio de proyectos propuestos por los trabajadores y que puedan llenar las necesidades de las actividades y las empresas, sin discriminación alguna. El intraprendimiento de los trabajadores se facilita igualmente mediante procesos específicos de apoyo.

Las empresas del Grupo EDF implementan la transparencia del mercado interno del empleo mediante una gran visibilidad de las ofertas de empleo disponibles. La preferencia que se da a la movilidad interna es un compromiso del Grupo EDF destinado a ofrecer las más amplias oportunidades de carrera para la libre escogencia de sus trabajadores.

Cuando se pida movilidad a un trabajador debido a la evolución del entorno interno o externo de la empresa, se buscarán métodos que den preferencia a la adaptación y el apoyo al cambio, en especial mediante los medios de formación y de información adecuados.

Cuando sea el trabajador mismo quien busca una movilidad, en Francia o a nivel internacional, cada empresa del Grupo se compromete a dar apoyo a las gestiones individuales a este efecto, teniendo en cuenta las competencias y las capacidades del candidato, así como las necesidades y las obligaciones de la empresa. Esta movilidad abrirá al trabajador la posibilidad de enriquecer su itinerario personal y profesional con una experiencia nueva y aumentar sus competencias.

## **9- Garantizar a los trabajadores cobertura social así como beneficios sociales.**

**El Grupo EDF se compromete a suministrar una cobertura social adecuada para el conjunto de sus trabajadores en el mundo.**

El Grupo se compromete a que paulatinamente cada uno de los trabajadores de una empresa controlada por el Grupo EDF quede cubierto por sistemas de protección social que le permitan aprovechar garantías y protecciones destinadas a su futura jubilación, y garantizar su dignidad física y moral así como su seguridad económica en caso de accidente del trabajo, enfermedad, maternidad, invalidez o fallecimiento.

El Grupo EDF examinará e identificará las prácticas locales para promover una evolución positiva de las coberturas existentes.

El trabajo de hombres y mujeres del Grupo EDF constituye la base de su desempeño y los trabajadores deben beneficiarse de los resultados de su empresa. Se alienta a las empresas del Grupo para que definan un dispositivo de beneficios adicionales tales como la remuneración variable, la participación en resultados, los complementos de jubilación, las primas y dispositivos de ahorro salarial y demás.

Cada una de las empresas del Grupo EDF define su propia política de remuneración del rendimiento, sobre su propia base en términos sociales, económicos y legislativos.

## 10. Apoyar una «Transición justa»

**Los firmantes apoyan las medidas a favor de un mix energético compatible con los objetivos de la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>.**

Apoyan activamente el principio de «Transición justa» destinado a una transición razonada hacia economías y sociedades ecológicamente sostenibles para todos, de conformidad con los Principios Directores de la OIT<sup>2</sup>.

Dentro de este marco, el Grupo se compromete a impartir formación adecuada a sus trabajadores, velando por proteger sus derechos y sus intereses y por desarrollar sus competencias en cooperación con los representantes de los trabajadores.

---

<sup>2</sup> Principios directores en pro de una transición justa hacia economías y sociedades ecológicamente sostenibles para todos.

## DIALOGO Y CONCERTACION

### 11- Adelantar la transformación del Grupo EDF de manera socialmente responsable

**Dentro del marco de su transformación, el Grupo EDF aplica los principios de transparencia, responsabilidad y diálogo de cara a los trabajadores, sus representantes y las colectividades.**

De cara a los representantes del personal, estos principios deben aplicarse dentro del respeto de las reglamentaciones nacionales y de las prácticas en materia de relaciones sociales y negociaciones colectivas. La información debe ser suministrada a su debido tiempo y servir de base para una concertación, dentro del contexto de la evolución de las actividades del Grupo: nuevas inversiones, fusiones, adquisiciones, ventas, reorganizaciones, cierre de establecimientos o cesación de actividades.

Dichas información y concertación giran alrededor de los retos económicos, las consecuencias de las decisiones y la adecuada adaptación de las medidas de apoyo individuales y colectivas, así como el control de su aplicación, sin excepción alguna.

Para conseguir la coherencia entre el desempeño económico y el desempeño social, las empresas del Grupo se empeñan en desarrollar procesos prospectivos sobre la evolución de los oficios. Estas informaciones también serán compartidas con los trabajadores y sus representantes.

El principio responsabilidad de cara a los trabajadores y las colectividades locales está destinado a limitar las consecuencias laborales para los trabajadores afectados y las consecuencias para el equilibrio socioeconómico de las regiones.

Así pues, deben examinarse sistemáticamente las medidas destinadas a evitar los despidos, por ejemplo la reubicación de los trabajadores afectados dentro de su empresa o en otra entidad del Grupo. En los casos en que no puedan evitarse los despidos, deberán aplicarse, de ser posible, disposiciones más favorables que el mínimo legal ordenado por la legislación del país afectado. En caso de pérdida de empleo, podrá proponerse un apoyo específico a los trabajadores afectados con el fin de facilitar su búsqueda de nuevo empleo, interna y externamente. Se dará preferencia a la concertación con los representantes de los trabajadores con el fin de elaborar y poner en práctica tales medidas.

### 12- Dar preferencia a la apertura, la escucha y el diálogo, internos y externos, así como en las regiones

**El Grupo EDF juzga que la transparencia y la confianza son principios básicos de sus relaciones internas y externas. Busca construir un diálogo de alta calidad con sus trabajadores, sus representantes y los demás copartícipes.**

Fuera de sus propias fronteras, en el centro mismo de las regiones, la voluntad del Grupo es desarrollar una escucha activa y tener en cuenta las expectativas de todos los interesados. El Grupo se compromete a organizar en forma sistemática, en todas partes del mundo, y dentro del cumplimiento de las reglamentaciones nacionales, un proceso de diálogo y concertación transparente y contradictorio, alrededor de cada nuevo proyecto.

Internamente los firmantes desean hacer del diálogo entre los managers y sus equipos un medio de hacer más fácil compartir la información y la participación de los trabajadores en la evolución y desarrollo de su empresa y del Grupo.

Dentro del Grupo EDF, cualquier trabajador debe poder discutir con su manager sobre las bases utilizadas para examinar sus realizaciones profesionales, su formación y su futuro en el trabajo.

El diálogo y la negociación colectiva basados en la confianza entre empleadores y sindicatos/representantes de los trabajadores, deben ser la modalidad preferida para tratar las cuestiones que se relacionan con el desempeño económico del Grupo y las condiciones de trabajo de los trabajadores.

El Grupo EDF se compromete a respetar y a proteger la autonomía y la independencia de las organizaciones sindicales, manteniendo el respeto por las legislaciones y reglamentaciones vigentes. Reconoce a las organizaciones sindicales representativas dentro de la empresa como interlocutores y asociados.

El Grupo EDF respeta una neutralidad estricta en cuanto a la decisión de sus trabajadores de formar o no parte de un sindicato y, de ser así, en cuanto a la selección del sindicato por el cual desean ser representados.

Los trabajadores no serán discriminados debido a su afiliación y/o actividades sindicales. Se concederán facilidades a los representantes de los trabajadores con el fin de ejercer sus funciones.

Tal diálogo tan sólo es posible mediante la escucha activa por el Grupo EDF de sus trabajadores, de sus clientes y, más generalmente, sus copartícipes. Por consiguiente el Grupo EDF da especial atención al compromiso de sus trabajadores, cuya evolución es objeto de medida en forma periódica. Empeñado en una muy buena calidad de servicio, el Grupo EDF efectúa anualmente una medida de la satisfacción de sus clientes.

## APOYO A LAS POBLACIONES E IMPACTO EN LAS REGIONES

### 13- Ser actor comprometido del desarrollo económico y social de las regiones

**El Grupo EDF se establece firmemente en las regiones y comunidades donde se encuentra presente.**

Los firmantes dan apoyo a las acciones a favor de la protección del medio ambiente y una transición justa hacia una economía sostenible y socialmente responsable.

El Grupo evita la producción de residuos convencionales y da preferencia a su reciclado y valorización.

Igualmente contribuye a la preservación y protección del medio ambiente mediante la inserción paisajística y la realización de estudios medioambientales para sus nuevas instalaciones.

El Grupo EDF desarrolla los usos eléctricos aguas arriba (construcción, movilidad, industria, etc.) y las soluciones innovadoras de eficacia energética para que cada cliente pueda consumir mejor.

El Grupo alienta los nuevos modos de movilidad sostenible, para sus propias flotas de vehículos y los de su personal (coche compartido, terminales de recarga, etc.). Desarrolla soluciones alternativas para reducir y optimizar los viajes: herramientas colaborativas, equipos digitales, trabajo a distancia, etc.

Los firmantes consideran que el acceso a la energía es un factor fundamental de desarrollo económico y social, y un factor clave de la lucha contra la pobreza. Más de 1.000 millones de personas carecen aún de acceso a la electricidad. El Grupo EDF toma iniciativas para facilitar, en los países y regiones en donde se encuentra establecido, un mejor acceso a la electricidad por las poblaciones. Tales iniciativas, directas o en forma de asociación, tienen en cuenta los contextos locales, especialmente las exigencias de los poderes públicos y, de ser el caso, de las autoridades de regulación.

El Grupo EDF y las empresas del Grupo que tienen cartera de clientes residenciales se mantienen atentos a la problemática de la precariedad energética. Se está haciendo un esfuerzo especial para dar a los clientes vulnerables información o consejo adecuados de manera de facilitar el control de su presupuesto energético y su uso racional.

Además, en caso de catástrofes naturales en las redes eléctricas, el Grupo EDF alienta las iniciativas de movilización colectiva de las empresas del Grupo y de sus trabajadores destinadas a restablecer rápidamente el suministro eléctrico. Estas deben tener en cuenta los contextos locales, y en particular las exigencias de los poderes públicos y/o autoridades de regulación.

Con el fin de restablecer los servicios lo más rápidamente posible y minimizar los riesgos para la colectividad, el Grupo EDF se encarga de la preparación y movilización del personal formado y calificado que sea necesario para dar respuesta a las situaciones de urgencia y a las catástrofes, proporcionando los equipos adecuados.

Además, los firmantes se comprometen a trabajar en pro de la integración de las personas en situación de discapacidad.

Así pues, el Grupo EDF trabaja activamente en el acceso de las personas en situación de discapacidad a los centros que reciben público y en asociarse con protagonistas de la sociedad civil expertos en este campo. Las aplicaciones digitales desarrolladas por el Grupo deben ser accesibles a las personas con discapacidad visual o auditiva. Las empresas del Grupo sensibilizan a sus

trabajadores que tienen contacto con la clientela y los forman para la recepción de personas discapacitadas. Se alienta activamente a las empresas del Grupo EDF para acudir, en cuanto a sus compras, a las empresas del sector del trabajo protegido y a los organismos de inserción por la actividad económica.

Finalmente, los firmantes facilitan el desarrollo de actividades económicas y sociales vinculadas con las actividades del Grupo y sus establecimientos. Dentro del ámbito de sus asociaciones, el Grupo EDF podrá participar en programas de apoyo a los proyectos que llenen necesidades prioritarias de las poblaciones locales. Tales proyectos se refieren al hábitat (acceso a los servicios fundamentales, eco-eficacia, renovación), a la educación y ayuda para la inserción profesional y están destinados, en especial, a los jóvenes y a las personas en situación de exclusión profesional.

El Grupo EDF desea promover la *“open innovation”*. Está abierto las empresas innovadoras y a las start up: crea las condiciones para establecer relaciones de asociación ganador-ganador con el ecosistema que lo rodea.

Los firmantes están empeñados en promover las acciones de interés general impulsadas por los trabajadores, tales como el mecenazgo de competencias o los compromisos solidarios de los trabajadores.

## IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Los firmantes se comprometen a constituir la gobernanza del acuerdo tanto a nivel local como a escala mundial, con el fin de garantizar el cumplimiento de los compromisos que contiene.

### ▪ **Conseguir el compromiso de los firmantes para conseguir éxito colectivo**

Las partes reconocen y acuerdan que es esencial sensibilizar a todos los trabajadores en cuanto al contenido del acuerdo. El reto común es conseguir su buena comprensión a todos los niveles del Grupo.

El Grupo EDF organiza una comunicación para todos los trabajadores y una información específica destinada a sus managers con el fin de que se responsabilicen y apoyen su implementación con los equipos que los rodean.

Los firmantes igualmente impulsan iniciativas comunes de sensibilización y de despliegue del acuerdo en las empresas del Grupo y ante sus proveedores y sus subcontratistas.

En las empresas del Grupo EDF controladas por EDF SA, las modalidades de implementación del acuerdo serán adoptadas por su órgano de gobernanza, siguiendo las reglas propias de cada empresa.

### ▪ **Promover la implementación a escala local**

El Grupo EDF hará todo lo necesario para conseguir que este acuerdo se despliegue hacia el conjunto de trabajadores y en cooperación con las organizaciones sindicales, como mínimo a su firma, a mitad del trayecto y al efectuar el balance.

En los tres meses que sigan a la firma de este acuerdo y con el fin de facilitar su implementación, el Grupo EDF velará por:

- Que este acuerdo se traduzca a los idiomas de los países en los cuales se encuentra establecido;
- Que el acuerdo sea puesto al alcance de cada trabajador(a);
- Redactar y difundir, por todos los medios, soportes de presentación de las disposiciones del acuerdo destinados a los responsables RRHH, los managers y los trabajadores;
- Integrar en la Carta de Desarrollo sostenible entre EDF y sus proveedores los compromisos del presente acuerdo que se refieren a los proveedores y subcontratistas con el fin de darlos a conocer.
- Poner este acuerdo a disposición en los sitios Internet e Intranet del Grupo.

IndustriALL Global Union y la ISP pondrán el acuerdo en sus sitios Internet respectivos, y lo diseminarán entre sus afiliados.

### ▪ **Seguir la implementación a escala local**

A escala local se establecerá un diálogo entre el management y los representantes de los trabajadores con el fin de facilitar el diálogo sobre las iniciativas que deben tomarse, los planes de acción y las modalidades de implementación del presente acuerdo, dentro de un proceso de mejora continua. Estos deben tener en cuenta las características cas económicas, culturales, profesionales y reglamentarias locales. Este diálogo local dará lugar por lo menos a una reunión al año entre la Dirección y los sindicatos/representantes de los trabajadores.

▪ **Seguir la implementación a escala mundial**

El presente acuerdo refuerza y prolonga las prácticas laborales del Grupo. No está destinado a reemplazar ni a interferir en los procesos de diálogo o las negociaciones adelantadas a nivel local, nacional o europeo.

El seguimiento de la implementación de este acuerdo correrá a cargo de un Comité mundial (Comité de Diálogo de Responsabilidad Social) coordinado por representantes de la Dirección del Grupo y compuesto por representantes de los trabajadores y de las federaciones sindicales mundiales, de conformidad con las modalidades que se fijan en el anexo. Estará presidido por el Presidente de EDF SA. El Comité mundial tendrá el apoyo de un comité de orientación.

Se reunirá para hacer un análisis de la situación de la implementación del acuerdo, tomar las medidas adecuadas y necesarias para velar por su cumplimiento, y para hablar de la futura cooperación dentro del ámbito del diálogo social mundial. Las partes comunicarán entre ellas en forma continua entre una y otra reunión con el fin de continuar esta implementación y la promoción del acuerdo, y llegar a soluciones mutuamente aceptables para los problemas que puedan presentarse.

El seguimiento tiene por objeto:

- Cerciorarse de las condiciones de implementación del acuerdo,
- Analizar el balance del Grupo en términos de aplicación, especialmente teniendo en cuenta los resultados de los indicadores de seguimiento, incluyendo las acciones vinculadas con el plan de vigilancia,
- Identificar las diferencias allí donde se las encuentre, y los ejes de mejora , y elaborar uno o varios planes de acción para progresar en forma continua,
- Elaborar conjuntamente una síntesis anual sobre la implementación y la evaluación de los resultados
- Identificar las buenas prácticas y proponer medidas destinadas a promoverlas.

La lista de temas y los indicadores de seguimiento del acuerdo se elaborarán conjuntamente y serán aprobados por el CDRS. Podrán ser sometidos a ajuste durante los comités plenarios.

El Grupo EDF comunicará al Comité de seguimiento mundial en forma periódica y continua todas las informaciones pertinentes relativas al despliegue del acuerdo dentro de las filiales.

Podrán organizarse reuniones preparatorias y previas al Comité de Seguimiento plenario, entre los principales DRH de las empresas del Grupo EDF y miembros provenientes del CDRS.

El CDRS podrá proponer a la Dirección efectuar misiones de manera puntual para observar en el terreno las prácticas de responsabilidad social.

▪ **Solución de conflictos**

El Comité Mundial de Seguimiento del Acuerdo es el único competente para todos los asuntos que plantee la aplicación del acuerdo.

En caso de diferendos en cuanto a la interpretación o al incumplimiento del acuerdo, los firmantes se comprometen a informarse recíprocamente con la mayor anticipación posible de manera de cooperar en la búsqueda de una solución eficaz, favorable para todas las partes, mediante la vía del diálogo y dentro de un plazo razonable. Tales discusiones deben adelantarse antes de cualquier comunicación externa de una u otra de las partes en relación con el litigio.

También acuerdan que:

Se aplique el procedimiento a continuación en los casos en los que un trabajador o cualquier otra persona afectada afirme que no se ha cumplido el presente acuerdo:

- En cuanto a los problemas de índole local, se harán todos los esfuerzos posibles para tratar de resolverlos localmente. Un trabajador podrá, en caso de desearlo, obtener la asistencia de un representante de una organización sindical local. El Grupo se compromete a efectuar una evaluación en buena y debida forma del diferendo en cooperación con el (los) sindicato(s) / representante(s) de los trabajadores locales. Se mantendrán informados los firmantes.
- En caso de no resolverse localmente el diferendo, se someterá a la Dirección y a los interlocutores sociales interesados a nivel nacional, y luego al nivel de la sede de la Casa Matriz del Grupo.
- Si el problema persiste a este último nivel, el diferendo se planteará en el Comité de Seguimiento Mundial, respetando sin embargo un plazo de por lo menos cuatro semanas después de haber acudido al nivel de la Sede. A partir del momento en que se produzca un litigio, éste deberá quedar resuelto en un plazo máximo de tres meses.
- A falta de solución, los firmantes tendrán la posibilidad de nombrar conjuntamente un mediador para facilitar la solución del diferendo.
- En último recurso, podrán acudir a la jurisdicción competente de la sede social de EDF.

Todos los asuntos tratados y las soluciones a las que se haya llegado se presentarán durante la siguiente reunión del CDRS.

#### ▪ Disposiciones finales

#### **Puesta en vigor y plazo del acuerdo**

Las disposiciones del presente acuerdo entrarán en vigor al día siguiente de su registro, que se efectuará de conformidad con las disposiciones legales.

Se celebra por un plazo determinado de 4 años a partir de su puesta en vigor.

#### **Revisión del acuerdo**

A solicitud de la Dirección o de una o varias organizaciones sindicales representativas, podrá acordarse abrir una negociación de revisión del presente acuerdo, dentro de las condiciones y formas previstas en el Código del Trabajo.

#### **Prórroga del acuerdo**

Durante el año anterior a la fecha de vencimiento del acuerdo, y a más tardar seis meses antes de ésta, la Dirección y las organizaciones sindicales representativas acuerdan reunirse para examinar la oportunidad de prorrogar las estipulaciones del presente acuerdo. A falta de prórroga, el presente acuerdo dejará de producir cualquier efecto al término de su plazo de 4 años.

#### **Traducción del acuerdo**

El presente acuerdo, redactado en francés de conformidad con el artículo L. 2231-4 del Código del Trabajo, será traducido a cada uno de los idiomas de los Estados en los que se encuentran establecidas las empresas del Grupo EDF. Tan sólo la versión redactada en francés será oponible a la Dirección y a las organizaciones sindicales representativas.

Las cuestiones de interpretación y/o de traducción relativas al presente acuerdo son asunto exclusivo del Comité de Diálogo sobre la Responsabilidad Social del Grupo EDF.

## **Notification, registro y publicidad del acuerdo**

El presente acuerdo será objeto, por iniciativa de la Dirección, de las formalidades de notificación, registro y publicidad de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo.

ACUERDO FIRMADO EL:

EN: PARIS

POR

El Presidente Director General de EDF,

Y las organizaciones sindicales siguientes:

CFE-CGC, representada por

CFDT, representada por

CGT-FO, representada por

CGT, representada por

UNISON, representada por

Prospect, representada por

Unite, representada por

GMB, representada por

FGTB (CGSP-Gazelco), representada por

ACV-CSC-BIE, representada por

FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, FLAEI-CISL, FEMCA-CISL representadas por

Y las organizaciones sindicales mundiales siguientes:

IndustriALL Global Union, representada por

La ISP, representada por

## ANEXO

### Funcionamiento del Comité de Seguimiento del Acuerdo

Su nombre es Comité de Diálogo sobre Responsabilidad Social: CDRS

El CDRS está presidido por el Presidente de EDF SA, o su representante debidamente autorizado(a).

Puede recibir la asistencia de los managers del Grupo.

Está compuesto por:

- En cuanto a los representantes de la Dirección de empresas del Grupo: un equipo de management compuesto por representantes de las principales zonas del ámbito de aplicación del acuerdo;
- Representantes de los trabajadores designados por sus organizaciones sindicales;
- Representantes de las federaciones sindicales mundiales

Por lo que se refiere a las sociedades del Grupo EDF en Europa:

- En Francia,

Los miembros de organizaciones sindicales representativas de empresas del Grupo en Francia,

8 representantes,

- 2 representantes de la CFE-CGC,
- 2 representantes de la CFDT,
- 2 representantes de la CGT-FO,
- 2 representantes de la CGT,

- En el Reino Unido: 4 representantes,  
entre los cuales:

- 1 representante de Unite
- 1 representante de GMB
- 1 representante de Prospect
- 1 representante de UNISON

- En Italia 2 representantes

- En Bélgica 2 representantes

- 1 representante de FGTB Gazelco
- 1 representante de ACV-CSC-BIE

- En Alemania 2 representantes

Por las empresas del Grupo EDF en Asia-Pacífico: 1 representante,

Por las empresas del Grupo EDF en el continente americano  
(1 por Norteamérica y 1 por Latinoamérica) 2 representantes

Por las empresas del Grupo EDF en África y en Oriente Medio 1 representante

Las federaciones sindicales mundiales de nuestro sector de actividad , firmantes del acuerdo, se encuentran asociadas al CDRS y cada una designa un representante, o sea:

IndustriALL Global Union 1 representante  
La ISP (Internacional de Servicios Públicos) 1 representante

El Secretario del Comité de Empresa Europeo es miembro del CDRS por derecho propio.

En caso de no encontrarse disponibles, los miembros del Comité pueden ser reemplazados.

El Comité puede invitar expertos para tomar parte en sus sesiones, para los puntos del orden del día que así lo justifiquen, de común acuerdo entre los miembros.

Las modificaciones del Grupo pueden llevar a que una empresa y un sindicato representativos ubicados en un país o en una zona geográfica aún no representada en el CDRS ingresen al perímetro del Acuerdo.

En tal caso, la composición del CDRS se revisará entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la Dirección y será objeto de discusión.

Para el buen funcionamiento del acuerdo, debe darse preferencia a la estabilidad de los miembros. La aplicación del conjunto de estas reglas de composición del CDRS debe ser compatible con una dimensión razonable de este foro, de manera que mantenga su eficacia. Así pues, si esta dimensión alcanzara 30 miembros, deberá obligatoriamente producirse una redefinición de las reglas de composición del CDRS, que permitan mantener el mismo número de miembros, mediante una enmienda de revisión.

Su funcionamiento se rige por los principios siguientes:

#### **- Reuniones plenarias**

El CDRS se reunirá al menos una vez al año en reunión plenaria de una jornada. Esta reunión plenaria estará antecedida por una reunión de preparación de una jornada. Podrá organizarse también una sesión de *debriefing*. En caso de solicitarlo la mayoría de los miembros, y con la venia del Presidente, podrá celebrarse una sesión excepcional.

El Comité de orientación y la Dirección elaborarán conjuntamente el orden del día de las plenarias, consultando con los miembros del CDRS.

Además, por iniciativa de alguna de las partes, podrán igualmente organizarse reuniones a distancia según el formato de conferencias telefónicas y/o de *webinar*: estarán destinadas a proponer una conferencia vinculada con los temas del acuerdo y facilitar el envío de información de terreno por parte de los representantes del personal. Se transmitirá información regular en caso de eventos relativos a los temas del Acuerdo.

#### **- Comité de orientación**

Como reflejo de la composición del Grupo, está compuesto inicialmente por 11 representantes: 4 por Francia, 1 por Bélgica, 1 por el Reino Unido, 1 por Italia, 1 por Alemania, por el Secretario del CDRS y por 2 representantes de las federaciones sindicales mundiales. Este Comité se reunirá físicamente al menos 2 veces al año con el fin de preparar la reunión plenaria. Se organizarán reuniones a distancia en la medida de lo necesario en formato de conferencia telefónica o *webinar*.

El comité de orientación mantendrá informados a los miembros del CDRS en forma oportuna sobre las reuniones siguientes. Tratará los asuntos planteados por los miembros del CDRS en su orden del día.

Las misiones de los miembros del comité de orientación son:

- Trabajar en las cuestiones de fondo
- Compartir con los miembros de la Dirección entre una reunión y la siguiente con el fin de profundizar en los temas (buenas prácticas o problemáticas)

- Elaborar las tareas de la plenaria
- Preparar acciones o iniciativas que deba realizar el CDRS

Los miembros del comité de orientación y la Dirección trabajarán en forma proactiva para organizar conjuntamente las actividades.

**- Secretario**

El Secretario del CDRS, elegido cada dos años durante la reunión plenaria del foro, corre a cargo de la coordinación de la labor de los miembros del CDRS. Tan sólo los miembros presentes pueden votar. Las elecciones se efectúan por mayoría de votos. En caso de empate, habrá una segunda vuelta. En caso de un nuevo empate se organizará un sorteo.

**- Atribución de tiempo**

Los representantes de los trabajadores designados para participar en las sesiones del CDRS disponen de 2 días para preparar en cada reunión plenaria del CDRS. Igualmente disponen de tiempo para participar en la plenaria (2 días por plenaria), en el seguimiento del acuerdo (1 día anual) y en las conferencias telefónicas temáticas (2 días al año).

Como complemento, los miembros del comité de orientación disponen de 1,5 días para tomar parte en cada reunión del comité y de 1 día al mes por concepto de su actividad.

Como complemento, el Secretario dispone de 1 día al mes por concepto del seguimiento del acuerdo, y de 2 días para preparar cada reunión del CDRS.

A todo lo anterior deben agregarse los tiempos de trayecto en la medida de lo necesario.

Con el fin de efectuar acciones puntuales vinculadas con el acuerdo de responsabilidad social (comunicación interna y visitas de terreno relativas al acuerdo de responsabilidad social) resueltas por los miembros, se concede un crédito total de 20 días de tiempo para el conjunto de los miembros del CDRS (excluyendo los tiempos de viaje en caso de necesitarlo las acciones). Podrá utilizarse por los miembros del CDRS debidamente designados con el fin de consultar a los trabajadores y sus representantes, y realizar entrevistas de DRH de empresas del Grupo y proyectos concretos de responsabilidad social, sobre la base de un pliego de condiciones propuesto por los miembros y aprobado por la Dirección, o para cualquier otra visita a empresas del Grupo con el fin de observar las prácticas RSE implementadas por el Grupo.

|  | <b>Circunstancias</b>                       | <b>Días asignados</b>                              |
|--|---|--|
| Miembro del CDRS                               | Preparación de cada plenaria                | 2 días / plenaria                                  |
|  | Plenaria del CDRS                           | 2 días / plenaria                                  |
|  | Seguimiento del Acuerdo                     | 1 día / año  |
|  | Conferencias telefónicas y webinar          | 2 días / año                                       |
| Miembros del comité de orientación del acuerdo | Tiempo de reunión del comité de orientación | 1,5 días /por reunión                              |
|  | Seguimiento del Acuerdo                     | 12 días / año                                      |
| Secretario                                     | Seguimiento del Acuerdo                     | 12 días / año                                      |
|  | Tiempo de preparación                       | 2 días / reunión                                   |
| Para el conjunto de miembros                   | Acciones puntuales en el terreno            | 20 días hábiles / año para el conjunto de miembros |

En caso de justificarlo las circunstancias, se hará un nuevo examen del tiempo atribuido.

**- Pago de los costes**

EDF SA asume los costos directamente vinculados con el funcionamiento del seguimiento del acuerdo de responsabilidad social (reuniones del CDRS, reuniones del comité de orientación, conferencias telefónicas y web, interpretación y traducciones). Los costos de transporte corren a cargo de las empresas del Grupo.

**- Formaciones**

Los miembros del CDRS tendrán la posibilidad de recibir formaciones sobre los temas cubiertos por este acuerdo-marco mundial, con una adecuada atribución de tiempo de manera de poder llenar su misión en forma eficaz.

En cuanto a los representantes de los trabajadores miembros del CDRS que requieran una formación lingüística en francés o en inglés, la Dirección al nivel Corporate financiará las formaciones adecuadas teniendo en cuenta las necesidades que se hayan expresado. Podrán proponerse formaciones colectivas e individuales.

**- Lenguas de trabajo**

Las lenguas de trabajo son el francés y el inglés.

Cualquier informe que deba presentarse ante el foro tendrá que ser presentado, por lo menos en su forma escrita, en inglés o en francés.

Durante los periodos de mejoramiento de las competencias lingüísticas, existirá interpretación a los diversos idiomas durante las reuniones plenarias.

Según la composición del CDRS, podrá discutirse y resolverse de común acuerdo el agregar otras lenguas.