



法国电力集团 社会责任协议

2009年1月25日

法国电力集团社会责任协议

签约方：

法国电力股份有限公司，地址：22-30, avenue de Wagram 75382 Paris Cedex 08,
以该公司总裁为代表

以及：

集团员工代表，下列法国和国际工会组织：

法国电力集团所属法国公司：FNME-CGT、FCE - CFDT、FNEM- FO、CFE-
CGC和CFTC-CMTE；

法国电力公司所属英国公司：GMB、Unison、Prospect 和Unite-Amicus；

法国电力公司所属匈牙利公司：EVDSZ；

法国电力公司所属波兰公司：SOLIDARNOSC；

法国电力公司所属斯洛伐克公司：SOZE；

法国电力集团所属亚太地区各公司共商会 (CCAP) 员工代表：

化学、能源、矿业和其他工业行业劳工工会国际同盟 (ICEM)

公共部门国际联盟 (ISP)

能源与矿业国际组织 (OIEM)

电力和能源是重要的生存资源，是经济和社会发展的条件。其生产，输送，分配和经营需要有高度的社会责任感。这种责任感应该落实到从事该领域活动的所有企业及其全体员工身上。

上述社会责任感关系到法国电力公司各所属公司与其员工之间的关系。从行业上来说，它涉及到我们与用户，承包商和供货商的关系，与公众和地区的关系，乃至与整个社会的关系。本社会责任协议牵涉到不同层面的社会责任者和众多与法国电力公司建立对话关系的参与者（政府和非政府组织机构等）。

在世界各国电力能源市场开放和竞争日益剧烈的背景下，法国电力公司的所有企业都应该通过建立能够提高效率 and 可持续发展的模式，加强竞争力和社会经济以及环境效益。

集团效益模式的支柱是经济财务效益，高超的技术专长和社会环境责任。以此三个支柱为基础，法电公司的雄心是在可持续发展方面成为国际典范。

法国电力公司在世界经济竞争中确立的价值观是：对人的尊重、对环境的责任、研讨绩效、坚持团结互助，做到廉洁奉公。集团以这些共同价值观确立自己的特征、文化和伦理准则。

法国电力公司的力量来自各部门和公司的多元文化，它们互相融合，从而构成公司的特质。每个员工都使集团更为充实。这种不断充实改善着本集团的地位。

集团的员工和工会组织以及EDF集团管理层之间的对话有助于进一步确认集团的社会责任。对话始终是公司成功的要素。我们期望，这一对话为公司的统一特质建设作出贡献。

本协议的签约者赞成加强所有员工和管理层在集团社会责任方面的参与，并以对承诺加以跟踪检查的方式来保证其信誉。

签约者认为法国电力公司在本协议中确立的社会责任是跨国谈判的成果，其中包括集团控股的所有公司以及与国际工会组织的谈判。这是集团加强可持续发展的集体承诺和在多国基础上推动有效社会对话的契机，是公司主导制定的普遍性原则。公司以尊重文化、社会和经济多元性的精神和务实的态度来实现自己制定的原则。

本着法国电力公司所制定的普遍原则和所做出的承诺，每个所属公司都应该在这些原则的基础上，根据各自经济、文化、行业和法规的要求，确定遵守和实施上述承诺的方式。在尊重法律和地方法规的前提下，EDF集团的所属公司应力争成为所在国本行业内具有最好实践的企业中的佼佼者。

本着法国电力公司所制定的普遍原则和所做出的承诺，每个所属公司都应该根据局部的情况（即各自经济、文化、行业和法规的要求），确定遵守和实施上述承诺的方式。

I - 协议适用范围

本协议旨在成为所有法电集团直接控制的企业的基础。

鉴于已确定的追踪方式，本协议适用于 EDF 股份有限公司和在附录1中所列的公司。

自生效之后，本协议在EDF股份有限公司直接控制（即持多数股份或多数表决权），员工超过50人的企业，以及EDF股份有限公司以直接或间接的方式持有45%以上股权和员工超过50人的企业内执行。

前款提到的切实执行本协议的企业指附录2表格所列，通过签署加入协议议定书的方式明确加入本协议的企业。至于EDF股份有限公司以直接或间接的方式持有45%—50%股权的员工和超过50人的企业，参加本协议需得到法电集团股份有限公司领导层代表的签字才能生效。

在本协议生效期间，任何企业均可随时签订加入协议议定书，遵守协议的所有条款。

加入协议议定书的生效也表示EDF股份有限公司和所有已经加入协议的企业接受了新成员。

当一家公司不再满足上述条件时，该公司即刻停止执行本协议。

在附录1名单上列举的企业以及实际已加入协议的企业下称“集团公司”、“EDF集团或“集团”。

在EDF股份有限公司施加明显影响而不直接进行控制的情况下，以及在员工少于50人，由法电股份有限公司直接控制的企业，签约者承诺尽力促进贯彻和执行协议条款。

集团企业承诺严格遵守所在国和地方法规以及其他集团协议，特别是当后者的要求比上述协议更多时。

II - 尊重人权的普遍准则

第一条 尊重人权 国际劳工组织公约（OIT）

法国电力公司尊重和维护人权，即遵守联合国1948年普遍人权宣言，1967年取消对妇女一切形式歧视的宣言和1959年儿童权利公约作为企业的国际承诺。

集团同时遵守经济合作发展组织2000年6月27日通过的关于跨国公司指导原则。

法国电力公司再次确认对联合国2000年7月全球公约（Global Compact）十项原则的认同（第10项原则于2004年6月通过）。法电公司和签约者共同承诺向分包商推广这些原则。

公司承诺在其控股的所属公司内遵守并促使其遵守国际劳工组织基本公约：

保证尊重工会自由权力和集体谈判的原则：

公约 第87条 关于工会自由和保护工会权利，1948年

公约 第98条 关于自行组织工会和集体谈判的权利，1949年

废止强制性和强迫性劳役

公约第29条 关于废止强制劳动，1930年

公约第105条 关于废止强迫性劳役，1957年

废止使用和剥削童工

公约 第138条 关于最低工作年龄限制，1973年

公约 第182条 关于童工形式的弊端，1999年

与歧视现象作斗争

公约第100条 关于平等报酬，1951年

公约第111条 关于就业和职业发展方面的歧视，1958年

该义务也适用于那些尚未批准这些公约的国家。

法国电力公司遵守1971年的135号关于员工代表的公约，但当地法律另有规定者例外。

在没有批准上述公约的国家，签约者可以根据当地情况向职业组织和有关地方当局进行推介，以便法国电力公司所属公司取得实践经验。

III - 法国电力公司在企业社会责任、社会和环境方面的承诺和共同目标

第二条 健康和工作安全

1—法国电力公司视员工的健康与安全为**优先职责**。公司把良好工作条件和人文关怀放在与经济效益，尊重环境和使用者满意同等重要的地位，作为经常性的目标。

签约者认为承包企业的职工安全和健康和公司本身员工的安全与健康同样重要。这将在第8条中规定。

2—法国电力公司在遵守所在国法律的前提下建立有利于所有人员的安全、身心健康的工作环境，无论他们担任什么职务，面对何种风险。

在追求进步的过程中，健康和安全方面的成就应能够通过相应的指标加以衡量，这些指标应让员工代表了解。

3—公司对员工的**安全培训**极为重视，每个子公司内都有相关的培训计划。

员工应使用适合其业务的安全设备，了解有关其安全的规定和责任，以便**自主地**保护自己和同事们的健康和安。

4—法国电力公司保证其**投资项目**从设计之初起就不对员工和周围公众的健康与安全造成影响。

5—法国电力公司将采取**职业风险防范**措施，特别是电力和交通事故方面的防范措施。

6—公司企业及其员工应该重视社会环境，投入和参加**促进公共健康，预防不良行为的宣传活动**。

7—在那些没有建立健康安全社会对话的地方，有关企业的领导和员工代表应展开讨论，寻找建立经常性**对话**的最佳组织形式。

在这一框架内，社会合作伙伴享有所有可能获取的必要信息。

工会和员工代表签约者为推进自己企业所有员工的**健康和安**，特别是采取**风险防范**措施的一致步骤而努力。

8-公司将对所属企业在健康与安全方面的**认证**部署加以分析（集团还没有此类认证。）

第三条 员工在培训、调动中对职业生涯的适应能力

1- 法国电力公司承诺提高其员工获得和保持工作的**能力**。

为此，集团所属公司致力于使其员工，无论其级别，在整个职业生涯中进入适当的机制：

— 新员工的融入

— 在专业发展和组织以及可能的岗位机会方面提供信息；

— 为从事新专业和新技术提供继续教育机会；

— 在不断进步和经常性培训的框架内调动和发挥各种才干潜力。

2-

当由于企业内外部环境的变化，要求**职工调动**时，应优先在适当的层面尽可能提前采用**应变方法**和**提供协助**，以合适的培训和信息手段达到这一目的。

当**员工本人要求调动**时，公司所属的每个企业都有义务支持员工个人的行动，并考虑候选人的才干能力以及公司的需要和限制。调动能使员工**积累更丰富的个人和职业经验**。

3-

国际调动应该在法国电力公司的所有公司得到鼓励。当调动由总公司提出并符合集团已表明需要时，将参照集团标准执行。在此框架内，对国际职位介绍所(GEO)进行宣传，以便让员工了解职业计划和自己在调动方面的需求。

第四条 一 社会保障，特别是产假、工伤、疾病和退休方面的社会保障

法国电力有限公司所属公司响应国际劳工组织向跨国公司发出的改善职工待遇的呼吁¹，法国电力公司承诺，在能力所及的范围内逐步建立其控股企业所有职工的**社会保障体制**，特别是在病假、产假和退休待遇方面维护员工的权益和身心尊严。

第五条 与歧视现象作斗争

1-

法国电力公司承诺与**各种形式的歧视现象**作斗争，并确认其促进**尊重多元化和促进机会平等**的愿望。

根据国际劳工组织公约第111条，歧视指“所有基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、祖籍或社会出身而产生的区别、排斥或偏好，其后果是破坏或损害在就业和职业方面的平等机会”

协议签约者还希望与性取向方面的歧视作斗争。

为此，本协议的签约人将在其力所能及的范围内，采取各种措施来**消除现行的歧视性规定**，例如有关就业的限制性条款。

2- 重视人的尊严，法国电力公司将在以下三个方面保持高度警觉：

¹ 根据国际劳工局的估计，全球半数居民没有任何社会保障，享受相应社会保障的人口仅占20%。

职业上的男女平等。法国电力公司在现有条件下自愿承诺采取行动，在职业生涯方面，领导职务任命方面和同工同酬方面消除歧视；

残疾人的就业安置。法国电力公司对残疾人就业问题给予特别关注，采取主动招聘、协助融入和职业发展等特别行动（工作岗位和场所的无障碍设施配置，向团队宣传以及职业发展等）。在发现残疾或残疾情况有变化时，应为当事人寻找最合适的安置方案。

出身问题（种族、国籍、文化、宗教、家庭和地区等），出身问题不应该在任何情况下成为排斥就业的理由（同样，不能以出身问题保留或剥夺任何员工从事该项工作的权利）。但这并不排除在工作团队中促进多元化的努力。

3-

法国电力公司尊重其员工对**工会的责任**，特别是保护员工防止侵犯工会自由的任何歧视行动。为此，将对担任工会领导工作和职工代表的员工的职业发展情况进行跟踪。

4-

法国电力公司需要保护和弘扬财富来自**多元**劳动集体的理念。在现行法规的基础上，这种多元性应该在集团公司的各个层面得到鼓励，使公司员工的成分接近所在社会的成分。

第六条 工业重组的预先安排和社会协助

在工业重组的预先安排和社会协助方面，法国电力公司的所有企业已经建立相关原则。这些载入“法国电力公司工业重组筹备及社会协助”文件²已于2003年5月提交给欧洲企业委员会进行咨询。

特别是，这一主要政策的执行范围是：

一 提前谋划原则：

考虑战略决策的社会后果（投资选择、并购、重组和转让）；
在做出决定之前，帮助员工做好应对准备，完成必要的转岗。

—

根据信息，实施就决策的经济意义和后果与**工会和员工代表进行社会对话**的原则：使个人的和集体的协助措施适应实际，并跟踪执行情况。

—

对**员工和地方经济**负责的原则：尽量减少对有关员工和对地区经济平衡的不良影响。应不断可能避免和限制被迫集体裁员的措施（可在集团内部调动或转岗等）。

如果集体裁员不可避免，集团公司将寻找比当地法律的起码要求更为优惠的措施。失去工作者将获得特殊协助，以便寻找新工作（提供其他岗位，建立安置机构，进行培训等）。

总之，法国电力公司保证所属公司的社会协助措施相当于所在国同类行业大型企业所提供的最优待遇。

第七条 员工参与企业效益奖励的体制

² 预先谋划，社会对话、承担责任、分权、融入和集团内的团结。

法国电力公司(LN)的效益来自EDF集团的男女员工的工作。为此，公司认为社会进步应该与经济发展同步，职工们应通过企业分配享受他们自身努力所带来的成果。

除了向每名员工支付的薪酬之外，签约企业让员工以不同形式参与**企业效益**的分配体制（个人奖金、提成、参与利润分配、增加退休基金等）。这些形式将自现在起在集团每个公司内建立。

每个法国电力公司企业将根据不同的社会、经济和立法条件确立个人和集体的薪酬政策。

3-2- 与分包商之间的关系

第八条 在尊重法律、健康、安全标准，与客户的道德以及环境方面与分包商的关系

1-

法国电力公司应系统地保证其承包商企业在**遵守现行法规和国际准则**（例如禁止使用童工）的前提下**提供优质服务**。集团所属企业尽可能地让分包企业员工维护其自身利益，在工作条件和健康安全方面达到本行业或相关国家的最佳水准。

集团特别重视的问题包括：

遵守法律

关注员工的健康与安全

遵守**客户关系中的道德原则**，特别是对人的尊重和廉洁公正

尊重环境

2- 集团公司建立符合上述目标的承包商企业**筛选评估程序**。

3-

上述标准应使承包商了解。如后者屡次发生严重违反法律法规，忽视员工安全健康，不遵守客户关系和现行环境法规的情况，屡教不改者，法国电力公司可在履行合同义务的前提下，**中止与过失承包商企业的关系**。

4- 在承包商企业员工安全方面，将要求承包商企业提供完成任务中发生的**工伤事故**报表。

5- 在完成合同中，承包商企业应该要求其所有分包商履行法国电力公司对其本身的要求。

3-3- 保护环境，特别是与气候变化作斗争，尊重生物多样性，促进能源效益

第九条 公司设施和装备及工作程序符合环境安全要求

法国电力公司的设施和装备所可能产生的风险应该通过宣传或相应标志让当地居民了解。

法国电力公司在其工业活动中可能使用或产生一些对人及自然环境造成严重危害的产品或排放物。

为此，法国电力集团所属公司承诺：

一方面，对已知和已查明的风险**建立预防和消减措施**。

对于其危险性已被证明，但又不能在短期内被其它产品替换的产品，法国电力公司所属企业将采取一切措施尽可能减少其使用，加强必要保护的力度，监督这些材料在整个使用周期的隔离性。

此外，EDF集团将推出或参加在中期**替代**这些材料的科研项目。

另一方面，以科技手段就法电公司活动建立风险问题**预警和监测机制**。

第十条 法国电力公司及其员工在环境，特别是与气候变化的斗争和保护生物多样性方面树立榜样。

1- 作为负责的电力企业，法国EDF集团执行尊重环境的积极政策。

法国电力集团所属公司采取不断改善环境的措施，动员全体员工和管理层**参加**参照集团的**ISO14001**的环保认证工作。

这一措施包括向员工宣传介绍**现行的环保标准**。

2-

法国电力公司致力于与气候变化作斗争，保护生态多元化，发展可再生能源。集团的目标是成为欧洲主要能源企业中二氧化碳排放量最少的企业，特别是在工业生产排放方面。法国电力公司把可再生能源纳入其生产范围或促进其在各地的子公司在技术和经济条件允许的情况下采取分散自主的发展方案。

3-

各签约方承诺鼓励企业和员工在尊重环境和生物多样性（特别是在与气候变化作斗争和保护生态多元化）方面**作出表率**。

4- 法国电力公司所属企业将根据其主要业务活动通报每年在本条框架内的行动。

第十一条 在集团公司内部与用户一起促进生物能源的有效使用

1.

意识到作为主要能源企业的责任，特别是在与气候变化作斗争方面，有效利用生物能源是法国电力公司所关切的可持续发展问题：**减少能源消耗和二氧化碳的排放**。

法国电力公司制定积极促进所有用户**有效利用生物能源**的政策：提供咨询和宣传有效利用生物能源的方法等。

公司以专门方式从事协助经济贫困用户的行动，以帮助他们更好地控制能源消耗，二氧化碳的排放和减少支出。

2-

签约者鼓励法国电力公司的企业和员工采取**表率行动**，特别是在工作场所促进生物能源的有效利用。

3-4- 集团的社会责任

第十二条 面向弱势消费者的行动

1-

法国电力公司在向个人消费者提供电力中或多或少地碰到了经济弱势群体和贫困用户的问题，这些人无力支付电费，有时还发生违规用电现象。

法国电力公司无法仅依靠自身努力和财力解决上述问题。作为负有社会责任的能源企业，法国电力公司在自己涉足的全球每个地区都将**和其伙伴**—政府和非政府组织—共同行动，**积极研究相应的解决方案**。

解决弱势群体的用电问题不可能只采用一种方法，法国电力公司应在其内部为取得进步而进行**实践和经验的交流**。这些工作将通报所有签约方。

2-

将作出特殊努力来对贫困用户进行细访，并向他们提供**相应咨询**，以便使他们能更好地控制能源开支和合理使用能源。对员工进行与上述用户接触的培训将帮助实现这一目标。

3-

各签约方还将同每个国家和政府有关部门一起，寻找包括减少每千瓦小时税赋在内的结构性解决方案，或向最为贫困的用户提供生存必需的起码电源。

第十三条 帮助残疾人融入社会

1—法国电力公司的所属企业都应该制定目标明确的帮助**处于残疾状况者融入社会**的行动计划，并与这方面的社会合作者和专家在方便残疾人进入工作服务场所方面共同做出努力。

为此，每个公司将指定一名在公司经理直接领导下的联络员跟踪这一承诺的执行情况。

2—集团所属公司对营销人员及残疾人用户**接待**人员进行助残宣传。

3 —法国电力公司将对所有由其作为业主的新建筑内残疾人的**无障碍**设施进行监督。

4 — 集团鼓励所属公司**制定采购**残疾人福利企业产品的政策。

5

—此外，法国电力公司还与**残疾人体育联合会**Handisport和其他体育组织合作，寻求参与一些赞助国际项目。

第十四条 参与当地经济与社会发展项目

法国电力公司将以最优化的方式融入当地社会。

1—在合作的前提下，法国电力公司将参加一些**促进经济和与我们的业务和设施相关的社会发展**的项目，特别是支持那些能够满足当地人民优先需求的项目：居住条件（享受基础服务、能源效益、创新）和教育等。

2- 法国电力公司将积极**协助就业安置**，特别是帮助年轻人和长期失业人员：

与地方教育和相关机构进行合作，建立实习或培训机制：

用“一带一”方式帮助年轻人就业。

根据由公司所属各企业确定的条件和模式，通过伙伴合作形式为低收入学生建立奖学金制度

集团根据其提出的招聘时机和条件对上述求职者给以审核。

第十五条 企业和员工参加公益性活动

1-法国电力公司促进员工根据当地所确定的形式参加公益性活动（提供时间，捐献器材等），并以各种方式提倡员工参加社团和有关机构组织的**义务互助劳动**。特别是：

—与学校合作，在困难街区居民点对儿童进行用电知识教育

—向公众介绍安全用电常识，预防事故

—改善居住条件及生活质量相关的行动；

—根据集团在该领域的建议进行的其它公益行动

2 -

将和全国性和国际性协会以及机构合作，按照集团在这方面的提议，参与重大人道行动和救援事业。

3 - 法电集团鼓励有利于发展员工文体活动的倡议。

第十六条 普及供应能源供电服务

1-签约方认为获得能源服务是经济社会发展的重要一环和向贫困作斗争的关键因素。迄今世界上仍有20亿人口（即三分之一的人口）还无法获得必不可少的电力服务（更多的人口未能获得可靠的供电服务）。

法国电力公司及其所属企业将提出倡议或与其伙伴进行合作，以便在不同国家，特别是在所属企业所在国向居民**提供更好的能源服务**。这些倡议考虑到地方背景，特别是当地电力监管部门的要求，并将尽可能提供持久的能源效益方面的咨询。

2-法国电力公司将支持其**员工及其他参与方**为实现这一目标而提出**创意和项目**。

3-法国电力公司将与这些行动有关的**研究开发**作出特殊努力。

第十七条 公司及其职工在突发自然灾害对电网造成危害时，特别是在集团业务区之外发挥团结互助精神。

法国电力公司及其职工**支持公司所属企业的集体动员和倡议**，以便在发生自然灾害后能尽快重建特别是业务区之外的供电设施。

3-5- 信息和对话

第十八条 分享信息

EDF集团在内外交往中实行透明原则，在尊重法律、商业和战略保密原则的前提下，公司承诺向社会、经济有关方面以及政府部门提供有关其业务的**可靠、高质量和及时的信息**。

第十九条 员工与管理层的对话

1—签约方要求在**管理层和员工之间进行对话**，这是促进分享信息和使员工参与公司相关企业发展变革的有效途径。

2—在法国电力公司内部，所有员工都应有机会定期（每年一次为宜）与管理层交流有关对工作业绩的**评估**、培训和职业前景的看法。

第二十条 社会对话

1—法国电力公司保证在现行法规框架下**尊重工会组织的自主和独立**。公司承认具有企业内代表性的工会发挥的对话与合作者的作用，特别是在**集体谈判**中。

2—公司企业在遵守现行法律和法规的框架内承认所有员工**加入自己选择的工会组织**、选举和担任**员工代表**，在行使公认的工会职责的权利，正如本协议第5条所述，企业中的任何人不得因其工会活动而受到职业生涯上的处罚。

3—雇主和员工代表之间的**社会对话**应该是触及企业和员工利益的问题或解决纠纷问题和执行本协议的首选方式。

IV- 协议的跟踪和检查方式

第二十一条 协议的执行

1—集团社会责任协议将主要利用各单位的交流机制（内部报刊，内部网等）**通告集团所有员工**。
法国电力公司将组织部门经理进行专门交流，以促进本协议在各团队内的实施。
EDF集团将把本协议内容，特别是有关供应商的原则通告供应商（第8条）。

2—集团各企业领导层和员工代表之间就执行本协议需要采取的**措施和方式进行协商**。有关措施应考虑到当地经济、文化、职业或法规的特点，并建立不断完善的跟踪机制。

第二十二条 协议的跟踪和检查方式

1—在总公司层面，每年将由一个专门机构对集团内企业执行协议的情况作出总结。该机构的名称为：**法国电力公司社会责任对话委员会**。

该委员会根据附件3所确定的方式由协议签字各方代表组成。委员会的主席由EDF总裁或其代表担任。

该委员会每年召集一次会议，是唯一有权受理协议执行中出现的各种问题的机构。

会议费用（交通、住宿、翻译… …）由集团承担。

2—委员会将在成员协商一致的情况下邀请**非政府组织**的代表参加相关会议。

3—

在地方层面，追踪和监督机制由各公司确定。它们至少要提交年度集团内部总结报告（译成法语或英语），该总结在向集团汇总和撰写纳入集团执行协议报告之前，将其交给负责追踪企业社会责任协议的员工代表。各公司将监督其对本协议所有条款在当年的执行情况，特别是集团和该公司确定的年度重点。

V - 协议的生效

本协议的有效期初步定为四年。

签字方可在任何时候通过附件对其**加以修改**，使之适应集团规模的变化。

签约各方在协议截至的前一年，最迟在截至前的三个月内，按照第I章的规定举行会议，对于协议的执行情况进行总结并讨论**协议的延长**。

各签约方都可以取消在本协议上的签字，但必须在六个月前以双挂号信式通告他方。

本协议将译成法国电力公司社会对话委员会成员所在国使用的语言。**签约的协议以法文版为准**。

本协议的解释权属于根据本件第22条所述法国电力公司社会责任对话委员会。

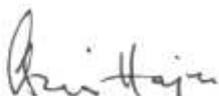
EDF总裁

ORASCO FRANCE


Unison, représentée par

 TOOT KUM

Prospect, représentée par

Secretary of Prospect EDF Energy Branch 

Unite-Amicus, représentée par

 DW Chapman.

GMB, représentée par



EVDSZ, représentée par

Etele-Savaya Istvan


Solidarnosc, représentée par

Walentyz Sasim


SOZE, représentée par

Igor PISTIE


Les représentants des salariés de la Division Asie-Pacifique,
Elus au Comité de Concertation



Et les organisations syndicales internationales suivantes :

ICEM, représentée par



ISP, représentée par



OIEM, représentée par –

Alain SIMON.


附录 1

签字加入企业社会协议的公司名单

名单

SYNERGIE (Laibin)	Chine
EDF SA	France
ERDF	France
ES	France
RTE	France
BERT	Hongrie
DEMASZ	Hongrie
ECK	Pologne
ECW	Pologne
KOGENERACJA	Pologne
ERSA (Rybnik)	Pologne
EDF Energy	Royaume Uni
SSE	Slovaquie
MECO	Vietnam

附录 2

加入企业社会责任协议（● 签字日期）

第1条—加入协议的目标

本议定书根据EDF集团2005年1月24日企业社会责任协议和2007年4月25日补充协议及[2008年补充协议签字日期●]第一章签署,下称“协定”，签约方决定自[日期]加入协议。

第2条—加入协议的效力

加入协议议定书表示签约方接受并执行协议的所有条款，包括所有附件条款和日后的附加条款。

第3条—加入协议的最终文本

3.1. 限期

本议定书不设限期，在备案的次日生效。

3.2. 修订

加入协议议定书的修订谈判可随时根据一家或多家具有代表性的工会组织的要求举行 [● 注明签约公司名称]。
协议修订根据劳工法典的相关规定进行。

3.3. 退出协议

根据劳工法典第L. 2261-9及此后各条，签约人可随时退出本议定书，但需提前三个月通知。

3.4. 备案和公告方式

企业可根据劳工法典对本议定书进行备案和公告。

地点 [●]

日期 [●]

签约人：

签约企业代表 [● 注明加入协议议定书的公司名称]

具有代表性的工会组织的代表 [●]

法电公方有限公司控股45%至50%的企业[●]法电股份有限公司领导层的代表

附录 3

法国电力公司社会责任对话委员会 (CDRS) 的工作

组成

社会责任对话委员会由ED总裁或其代表主持，并可要求集团部门经理协助。

其成员如下：

集团所属公司领导层的代表：由协议主要执行地的管理团队组成。

(如果各方一致签字)

集团所属公司员工代表：

EDF集团所属法国公司：

10名代表

具有代表性的工会组织成员，包括参加签署[(2008年签字日期)补充协议者]：

FNME-CGT 2名代表

FCE - CFDT 2名代表

FNEM- FO 2 名代表

CFE-CGC 2 名代表

CFTC-CMTE 2 名代表

法电集团在英国的所属企业：

4名代表

其中：

Unite-Amicus 1 名代表

GMB 1 名代表

Prospect 1 名代表

Unison 1 名代表

法电集团在匈牙利的所属企业

EVDSZ：

2 名代表

法电集团在波兰的所属企业 SOLIDARNOSC

2 名代表

法电集团在斯洛伐克的所属企业：

SOZE

2 名代表

法电集团在亚洲的所属企业：
亚太共商会指定 (CCAP)

2 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

总共 23名代表

和一名EnBW的观察员。

社会对话委员会的员工代表由签署协议的组织指定。

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（在一致同意的前提下）：

化学、能源、矿业和其他工业行业劳动者国际工会 (ICEM) : 1 名代表

公共服务国际联盟 (ISP) :

1 名代表

能源与矿业国际组织 (OIEM) :

1 名代表

3 名代表

集团的发展和/或第1章所述的参加协议机制可以使尚未派代表参加社会责任对话委员会国家内的企业得以参加协议。

在此情况下，社会责任对话委员会的组成将根据参加执行局企业员工和领导层代表的情况，在企业加入协议后的第一次执行局会议上加以调整，以确保尚未参加社会责任对话委员会国家内的公司员工享受向该机构派出代表的权利。签约者的目的是让集团在所有国家的企业都能参加协议。

社会对话委员会的所有组织规则应符合该机构的规模，以保证其工作效率。同时，如果社会对话委员会成员达到30名，为保证成员人数，将通过补充协议的形式对其组织规则进行修订。

年会

社会责任对话委员会每年召集一次年会。届时可举行一次筹备会议和一次跟踪会议。该委员会可在多数代表的要求和主席同意的前提下召开特别会议。

执行局和秘书长

建立社会责任对话委员会执行局，以保证该委员会在休会期间的运作。

该办公室在社会责任对话委员会休会期间召集一至两次会议。它由（在选举秘书长时）两年任期的六名对话委员会成员组成，其中至少有一名来自本协定相关的地域。如果当地的对话委员会代表提出要求，得到任命的执行局代表可每年更换。

社会责任对话委员会秘书长任期两年，在年会上选举产生，负责组织办公室成员和该委员会的工作。

费用

- 假期

被指定参加社会责任对话委员会的员工代表享受所在公司给予的会议筹备和与会假期（每年4

3天）。非执行局成员和秘书长的对话委员会员工代表每年就其社会责任协议的工作享受一天假期。

社会责任对话委员会执行局成员和秘书长还有额外假期（2天4天假期参加执行局会议，每个季度还有1天的协议追踪假期。秘书长另有3天的筹备对话委员会会议的假期和每月1天的追踪协议落实的假期）。

此外酌情批给路程假。

为了进行得到领导批准的有关企业社会责任的活动（内部交流和现场考察），26天的假期由执行局自行掌握（包括必要的路程假）。这些假期可用于执行局成员或接受其委托，并获得领导批准的对话委员会成员执行相关任务。

- 工作语言

法电集团股份有限公司保证直接用于企业社会责任协议落实和追踪的预算（对话委员会会议，执行局会议，口笔译工作支出）。交通费用由集团各企业负担。预算包括与企业社会责任协议有关的行政支出和事先制定计划书的活动费用（参见“假期”一节

)。这些提前获得企业批准的行动每年将在执行局进行审议，以便制订下一年的预算。

- 语言培训

对于需要进行法语，英语或其他语种培训但难以获得机会的对话委员会成员，负责追踪社会责任协议落实情况的公司管理团队将寻找相应的解决方案。

每一名与会者可以使用其本国语言，但所有会议报告，至少是书面报告，都应采用英语或法语。

第22条中提到的年度总结应译成所有社会责任对话委员会成员所在国的语言。

- 文件传达

集团公司执行协议的总结报告应以适当方式告知集团全体员工。该总结报告将在年会的15天前寄给所有社会责任对话委员会的成员。

在社会责任对话委员会休会期间，其员工代表可以进入edf-group.net集团企业信息交流栏，用这一工具进行内部远程交流。