

CELOSVĚTOVÁ DOHODA O ZÁKLADNÍCH PRÁVECH, SOCIÁLNÍM DIALOGU A TRVALE UDRŽITELNÉM ROZVOJI

ÚVOD:

GDF SUEZ vykonává svoji činnost na základě souboru zásad, které jsou vyjádřením hodnot uvedených v její Etické chartě. Signatáři se dohodli na dalším kroku, kterým je schválení souboru společných zásad.

GDF SUEZ vyvíjí činnost decentralizovaným způsobem a dodržuje při tom místní právní předpisy, kulturní zvyklosti a praxi; Skupina však očekává, že její činnosti budou probíhat za dodržování zásad, které jsou definovány v této dohodě. GDF SUEZ je společnost s celosvětovou působností provozující činnost prostřednictvím svých odvětví Energy France, Energy Europe & International, Global Gas & LNG, Infrastructures, Energy Services a Environment. Tato dohoda se vztahuje na veškeré společnosti², zaměstnance, subdodavatele a dodavatele GDF SUEZ.

Pro otázky, které nejsou upraveny touto dohodou, zůstávají nadále v platnosti již přijaté etické zásady a cíle. Tyto zásady, které podporují rovněž signatářské mezinárodní odborové odvětvové federace, zahrnují:

- dodržování vnitrostátních zákonů, předpisů a mezinárodních norem v plném rozsahu,
- podporu kultury bezúhonnosti, důvěry a poctivosti (včetně nulové tolerance vůči podvodům a korupci) uvnitř společnosti i mimo ni,
- dodržování závazků, komunikaci v dobré víře, poskytování úplných a přesných informací a
- respektování lidských práv a lidské důstojnosti za všech okolností.

Strany této dohody hodlají následně uzavřít konkrétnější dohody týkající se dalších oblastí spolupráce, jakož i dalších postupů k zajištění plného dodržování a propagace této dohody ze strany partnerů v jednání. Příslušné oblasti působnosti budou konkretizovány v následujících dohodách.

GDF SUEZ se zavazuje, že bude ve svých metodách řízení a profesních postupech dodržovat ustanovení této dohody a zajistí, aby ji dodržovaly i ostatní strany uvedené v bodě 2. Za tímto účelem budou signatáři poskytovat informace, provádět osvětovou činnost a rozvíjet odbornou přípravu. GDF SUEZ se zavazuje, že bude v příslušných jazycích a za použití nejvhodnějších metod poskytovat informace o dohodě ve všech svých závodech a u svých obchodních partnerů, aby zajistila její pochopení a podporovala její dodržování. Signatářské mezinárodní odborové odvětvové federace se zavazují, že s touto dohodou seznámí své příslušné členské odborové svazy a vynaloží veškeré úsilí, aby zajistily účinné využívání těchto zásad pro řešení konfliktů a zdokonalování spolupráce a porozumění.

GDF SUEZ plně podporuje mezinárodní normy včetně Všeobecné deklarace lidských práv, pokynů OECD pro nadnárodní společnosti, tripartitního prohlášení MOP o zásadách týkajících se nadnárodních společností a sociální politiky a rovněž iniciativu OSN s názvem *United Nations Global Compact*. Tyto dokumenty kromě jiného zahrnují práva uvedená v prohlášení MOP o zásadách a základních právech při práci (úmluvy č. 87 a 98

² Společnosti, které jsou součástí konsolidačního celku GDF SUEZ a společnosti, u nichž má Skupina dominantní vliv.

o svobodě sdružování a kolektivním vyjednávání; úmluvy č. 100 a 111 o diskriminaci; úmluvy č. 29 a 105 o nucené práci; úmluvy č. 138 a 182 o dětské práci) a v úmluvě č. 94 o pracovních doložkách (veřejné smlouvy). Strany souhlasí s tím, že zásady obsažené ve všech výše uvedených dokumentech budou považovány za součást této smlouvy.

KAPITOLA 1 – SOCIÁLNÍ PROJEKT NA PODPORU UDRŽITELNÉ ÚROVNĚ ZAMĚSTNANOSTI

1.1 Zajištění rovných příležitostí a rovného zacházení

GDF SUEZ plně podporuje rovné příležitosti a rovné zacházení se všemi zaměstnanci, muži nebo ženami – bez ohledu na věk, etnický původ, národnost, náboženství, kulturu nebo politickou či sexuální orientaci. Strany se shodly, že tato politika je v souladu se zásadami úmluv MOP č. 100 a 111.

1.2 Dodržování práv odborových organizací

Tato dohoda o dodržování práv odborových organizací v plném rozsahu je založena na zásadách úmluv MOP č. 87, 98 a 135. Je třeba respektovat práva pracovníků, kteří se rozhodnou založit odborovou organizaci nebo do ní vstoupit a nesmí docházet k diskriminaci takových pracovníků, odborové organizace či jiných zástupců zaměstnanců. V zájmu zajištění transparentnosti usnadní GDF SUEZ odborovým organizacím nebo jiným zástupcům zaměstnanců za dohodnutých podmínek kontakty se zaměstnanci. GDF SUEZ a signatářské mezinárodní odborové odvětvové federace budou spolupracovat při propagaci a podpoře pozitivních a konstruktivních průmyslových vztahů ve všech společnostech GDF SUEZ a u jejich obchodních partnerů. GDF SUEZ bude poskytovat odborovým organizacím informace o své činnosti v zájmu usnadnění kolektivního vyjednávání v praxi.

1.3 Odborná příprava

Další dohoda, která bude projednána a uzavřena, se bude týkat odborné přípravy. Bude založena na společném závazku s cílem zajistit pro pracovníky po dobu jejich kariéry příležitost k dalšímu rozvoji a získávání nových dovedností. Za tímto účelem bude podporováno předávání znalostí zkušenými zaměstnanci novým zaměstnancům. Zvláštní úsilí bude věnováno tomu, aby ženy měly zaručeny plný přístup k odborné přípravě, byly schopny rozvíjet své znalosti a schopnosti a dosahovaly funkčního postupu ve společnosti. Odborná příprava je efektivnější, pokud je spojena se spravedlivým odměňováním a dobrými pracovními podmínkami. Bude propagováno vzdělávání v rámci pracovního procesu, tj. odborná příprava probíhající střídavě ve vzdělávacích zařízeních a v podniku.

1.4 Zdraví a bezpečnost

Preventivní opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví jsou považována za prioritu. Dodržování přísných norem a odborná příprava jsou základem pro lepší bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Jako prevence úrazů a nemocí bude propagována a zaváděna nejlepší praxe v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v souladu s úmluvou MOP č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků, úmluvou MOP č. 167 o bezpečnosti práce a ochraně zdraví ve stavebnictví a s pokyny MOP pro systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

1.5 Stabilní a udržitelná zaměstnanost

GDF SUEZ si uvědomuje význam jistoty zaměstnání jak pro jednotlivce, tak i pro společnost s tím, že upřednostňuje trvalé a přímé zaměstnávání na dobu neurčitou. GDF SUEZ a všichni subdodavatelé přebírají plnou odpovědnost za to, že veškeré práce budou vykonávány v odpovídajícím právním rámci a zejména se nesmějí vyhýbat povinnostem, které má zaměstnavatel vůči svým pracovníkům tím, že budou maskovat práce, které by jinak zakládaly zaměstnanecký poměr nebo budou nadměrně využívat dočasné a agenturní pracovníky. GDF SUEZ a všichni subdodavatelé musí plnit právní a smluvní povinnosti, které mají vůči všem pracovníkům v řádném pracovním poměru podle pracovního práva, práva sociálního zabezpečení, předpisů a kolektivních smluv (úmluva MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení). GDF SUEZ a všichni subdodavatelé musí hradit příspěvky do systému sociálního zabezpečení a do důchodového systému pro své pracovníky, pokud takové předpisy existují. Společnosti zajistí, aby pracovníci nebyli zařazováni jako samostatně výdělečně činné osoby, pokud pracují za podmínek přímého zaměstnávání (nepravá samostatná výdělečná činnost). GDF SUEZ očekává, že její partneři budou uplatňovat obdobné zásady a považuje to za důležitý základ trvalého obchodního vztahu.

Všichni zaměstnanci musí dostat písemnou smlouvu nebo její ekvivalent.

KAPITOLA 2 – ENVIRONMENTÁLNÍ ODPOVĚDNOST NA PODPORU UDRŽITELNÉ VÝKONNOSTI

2.1 Boj proti změnám klimatu

V zájmu co nejlepšího zvládnání emisí skleníkových plynů propaguje GDF SUEZ ve svých závodech i v závodech svých klientů nejúčinnější technologie, vyvíjí nízkouhlíkový energetický mix a podporuje výzkum a vývoj a také využívání ekonomických a dalších nástrojů existujících na evropské i mezinárodní úrovni. Signatářské mezinárodní odborové odvětvové federace podporují snižování emisí CO₂ a budou spolupracovat s GDF SUEZ na tom, aby jakékoliv požadované úpravy probíhaly tak, aby byla zajištěna ochrana práv a zájmů pracovníků a aby dopad jakékoliv z těchto změn byl koncipován a realizován na základě dohody a spravedlivým způsobem; GDF SUEZ aktivně podporuje zásady „Just Transition“.

2.2 Řízení vlivu vlastních činností

Jakožto uživatel nebo tvůrce produktů, které mohou být škodlivé pro životní prostředí a pro lidstvo, bude GDF SUEZ nadále využívat nástroje pro prevenci nebo snížení známých a zjištěných rizik. Kromě toho GDF SUEZ disponuje politikou ekologického nakládání s odpady z vlastních výrobních závodů. Rovněž se snaží o zachování přírodních zdrojů a ochranu biologické rozmanitosti.

KAPITOLA 3 – PLNĚNÍ PŘIJATÝCH ZÁVAZKŮ

3.1 Tato dohoda nezrušuje ani nezpochybnuje stávající kolektivní smlouvy na místní, vnitrostátní, evropské či jiné úrovni. Jejím cílem je zajistit dodržování minimálních standardů na celosvětové úrovni, aniž by byly jakkoliv dotčeny vyšší nebo podrobnější normy, které již případně existují.

3.2 Každá ze společností, na něž se tato dohoda vztahuje, navrhne v rámci společných akčních plánů vlastní postupy pro její realizaci. Uplatňování bude důsledně monitorováno partnery z řad odborových organizací s použitím dostupných a objektivních ukazatelů. V případech, kdy zapojení partnerů z řad odborových organizací není možné, budou

posouzeny a společně dohodnuty jiné postupy.

3.3 Na základě této dohody bude pokračovat globální sociální dialog. Měl by vést k dalším dohodám ve specifických oblastech, jako je např. odborná příprava, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, restrukturalizace a trvale udržitelný rozvoj/změna klimatu.

3.4 V případě, že v souvislosti s touto dohodou vzniknou určité otázky nebo problémy, které budou přesahovat rámec odvětví nebo podniků zastoupených odborovými organizacemi, které tuto dohodu podepsaly, bude text této dohody společně s postupy používanými při sociálním dialogu a prováděcími postupy předán mezinárodním odborovým odvětvovým federacím, které zastupují pracovníky daného odvětví a/nebo podniků.

KAPITOLA 4 – PROVÁDĚNÍ DOHODY

4.1 V zájmu zajištění účinnosti této dohody byly dohodnuty mechanismy jejího provádění. Tím není vyloučeno uzavření dalších dohod o procedurálních otázkách. Účelem této části je zajistit dobrou komunikaci mezi mezinárodními odborovými odvětvovými federacemi a GDF SUEZ a také rychlé a uspokojujivé řešení konfliktů.

4.2 Signatáři uznávají potřebu účinných opatření na místní úrovni, aby bylo zajištěno dodržování této dohody. Do tohoto procesu se musí zapojit místní management, pracovníci a jejich odborové organizace a případně i zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Proškolení bude pravděpodobně potřebné jak pro místní management, tak i pro zástupce odborových organizací. To bude rovněž vyžadovat vhodné informace a přístup.

4.3 Musí být ustavena referenční skupina složená ze zástupců GDF SUEZ, BWI, ICEM a PSI. V referenční skupině budou také další představitelé odborů, které mají odpovídající teritoriální zastoupení, tak jak bylo dohodnuto mezi stranami.

4.4 Referenční skupina by se měla scházet alespoň jednou ročně k přezkoumání dohody a projednání další spolupráce. Veškeré náklady spojené se schůzkami referenční skupiny budou hrazeny GDF SUEZ.

4.5 Závěry výročního přezkoumání dohody budou se souhlasem jejích signatářů zahrnuty do zprávy GDF SUEZ.

KAPITOLA 5– ŘEŠENÍ SPORŮ

5.1 V případě stížností nebo údajného porušení této dohody bude postupováno následovně:

a) Stížnost bude v první řadě předložena vedení závodu na místní úrovni. Pracovníci mohou požádat o zastupování odborovou organizací.

b) Pokud nedojde k vyřešení stížnosti na úrovni vedení místního závodu, měla by být stížnost postoupena příslušné vnitrostátní odborové organizaci, která upozorní na daný problém společnost.

c) Jakékoliv porušení dohody, které nebude vyřešeno jednáním na pracovišti nebo na vnitrostátní úrovni, budou signatáři řešit v těsné součinnosti členy mezinárodních odborových odvětvových federací v příslušném státě a výsledek sdělí odpovědnému vedoucímu pracovníkovi, který zajistí včasnou realizaci nápravných opatření. Tento

postup bude použit v případě potřeby a může případně zahrnovat i zasedání referenční skupiny. Referenční skupina může záležitost posoudit a navrhnout vhodné řešení.

d) Za vhodné lze považovat i neformální jednání probíhající paralelně s řešením konfliktů na místní nebo vnitrostátní úrovni.

e) Pokud nelze dosáhnout dohody, mohou se signatáři pokusit o řešení pomocí mediace, kdy se smluvní strany shodnou na volbě mediátora.

5.2 Signatáři se dohodli, že jakékoliv rozdíly vyplývající z výkladu nebo provádění této dohody společně posoudí a vysvětlí. Za závazné se považuje anglické znění této dohody.

KAPITOLA 6 - ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

6.1 Doba trvání dohody

Tato dohoda je uzavírána na dobu tří let. Dohodu může vypovědět kterákoliv ze smluvních stran se šestiměsíční výpovědní lhůtou. Pokud k výpovědi nedojde, zůstává dohoda v platnosti další tři roky. Signatáři se dohodli, že v případě, že dohoda bude vypovězena, budou se po dobu výpovědní lhůty snažit ji nahradit pozměněnou verzí.

6.2 Vstup v platnost

Tato dohoda vstoupí v platnost dnem jejího podpisu.

6.3 Uložení dohody

Tato dohoda bude v souladu s ustanoveními článků L.2231-6 a D. 2231-4 a násl. Zákoníku práce uložena u územní jednotky v Paříži (DIRECCTE – Ile-de-France).

Další vyhotovení bude uloženo v kanceláři soudu pro pracovní záležitosti, v jehož působnosti se nachází sídlo společnosti GDF SUEZ SA.

V Paříži dne 2010

Za GDF SUEZ S.A. a dceřiné společnosti Skupiny⁽¹⁾

Gérard MESTRALLET

Za BWI Ambet YUSON

Za ICEM Manfred WARDA

Za PSI Peter WALDORFF

Dodatek k uvedené dohodě: GDF SUEZ a společnost obecně

GDF SUEZ má kromě svých povinností vůči akcionářům a zaměstnancům a jejich příslušným zástupcům odpovědnost také vůči společnosti. Tento dodatek nastiňuje některé z nich.

Jak je uvedeno v této dohodě, bude GDF SUEZ dodržovat vnitrostátní právní předpisy. Bohužel však jsou v mnoha zemích vnitrostátní právní předpisy nevhodné nebo se plně neuplatňují. GDF SUEZ a signatářské mezinárodní odborové odvětvové federace vyžadují řádnou správu veřejných věcí a právní stát. Mezinárodní standardy včetně těch, které se týkají lidských a odborových práv, jsou neúčinnější, pokud jsou schváleny vládou a uplatňovány na celostátní úrovni.

Sociální vyloučení a diskriminace vedou k nespravedlnosti a často zbavují lidi základní lidské důstojnosti a připravují společnost o vklad mnoha jejích členů. To je nutno překonat zejména pomocí výchovy a vzdělávání. Rozmanitost je pozitivním jevem jak uvnitř podniku, tak i mimo něj a je třeba ji podporovat.

GDF SUEZ dodává v rámci svých činností energii a vodu, které mají zásadní význam pro zdraví a blaho společnosti. Přístup k těmto životně důležitým službám je hlavní prioritou. GDF SUEZ se zavazuje, že bude spolupracovat s místními iniciativami a vynakládat i další úsilí k zajištění dostupnosti energie, vody a úklidových a sanitárních služeb pro nejchudší skupiny obyvatelstva.

GDF SUEZ nebude diskriminovat zdravotně postižené. Zavazuje se dále, že bude provádět integraci zdravotně postižených osob včetně zajištění přístupu a realizace konkrétních opatření v zájmu potřeb zaměstnanců, tak jak je uvedeno v akčních plánech. Jde o závazek, který přesahuje rámec podniku. GDF SUEZ si také uvědomuje problémy zdravotně postižených osob ve společnosti obecně a zajímá se o ně.

GDF SUEZ podporuje vládní a nevládní opatření v zájmu společenského a hospodářského pokroku. Bude spolupracovat s ostatními subjekty ve společnosti na dosažení dalšího pokroku. Důraz bude při tom klást na oblast zdraví, zaměstnanosti a vzdělávání. Zaměstnanci GDF SUEZ jsou jakožto členové společnosti v obecném smyslu vyzýváni, aby se podíleli na dobrovolných humanitárních akcích a akcích solidarity.