

ACORDUL-CADRU MONDIAL AL
ENGIE
PRIVIND DREPTURILE
FUNDAMENTALE ȘI
RESPONSABILITATEA SOCIALĂ

PREAMBUL	4
ARTICOLUL 1 - SFERA DE APLICARE A ACORDULUI-CADRU MONDIAL	5
CAPITOLUL I – ANGAJAMENTELE GRUPULUI ÎN MATERIE DE DREPTURI FUNDAMENTALE	6
ARTICOLUL 2 - RESPECTAREA NORMELOR INTERNAȚIONALE ȘI ADERAREA LA ELE	6
ARTICOLUL 3 - ETICA ȘI ÎNDATORIREA DE VIGILENȚĂ A GRUPULUI	8
ARTICOLUL 4 - INTEGRITATEA FISCALĂ.....	10
ARTICOLUL 5 - RESPECTAREA DREPTURILOR SINDICALE	11
ARTICOLUL 6 - PREVENIREA ȘI COMBATAREA ORICĂREI FORME DE HĂRȚUIRE.....	12
CAPITOLUL 2 – ANGAJAMENTELE ÎN MATERIE DE SĂNĂTATE-SECURITATE ȘI CALITATEA VIEȚII LA LOCUL DE MUNCĂ	13
ARTICOLUL 7 - SIGURANȚA FIECĂRUIA: O PRIORITATE ABSOLUTĂ	13
ARTICOLUL 8 - PROMOVAREA CALITĂȚII VIEȚII LA LOCUL DE MUNCĂ	13
CAPITOLUL 3 – PROTECȚIA SOCIALĂ ȘI PROMOVAREA INCLUZIUNII ÎN CENTRUL EXPERIENȚEI ANGAJATULUI ..	14
ARTICOLUL 9 - PROTECȚIA SOCIALĂ A ANGAJAȚILOR ENGIE LA SCARĂ MONDIALĂ.....	14
ARTICOLUL 10 - CREȘTEREA INCLUZIVĂ	15
10-1 Mixitatea: 50% manageri femei.....	15
10-2 Egalitatea salarială dintre femei și bărbați pentru competențe și posturi echivalente	15
10-3 Diversitate, Egalitate de șanse și nediscriminare	16
10-4 Regimul prestațiilor pentru lucrători.....	17
CAPITOLUL 4 – LOCURILE DE MUNCĂ ȘI DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR	17
ARTICOLUL 11 - LOCURILE DE MUNCĂ DURABILE	17
ARTICOLUL 12 - TRANSFORMAREA DIGITALĂ.....	17
ARTICOLUL 13 - DOBÂNDIREA DE CUNOȘTINȚE PE PARCURSUL ÎNTREGII VIEȚI.....	18
CAPITOLUL 5 – UN DIALOG DE CALITATE CU TOATE PĂRȚILE INTERESATE	19
ARTICOLUL 14 - CREAREA UNUI FORUM MONDIAL	19
ARTICOLUL 15 - DIALOGUL SOCIAL LA NIVELUL ENTITĂȚILOR MANAGERIALE ALE GRUPULUI.....	19
ARTICOLUL 16 - RELAȚII RESPONSABILE CU FURNIZORII ȘI SUB-CONTRACTANȚII	20
CAPITOLUL 6 – IMPLEMENTAREA ȘI MONITORIZAREA ACORDULUI	21
ARTICOLUL 17 - IMPLEMENTAREA ACORDULUI	21
ARTICOLUL 18 - MONITORIZAREA ACORDULUI	22
ARTICOLUL 19 - SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR / PROCEDURA DE SESIZARE	22
CAPITOLUL 7 – DISPOZIȚII FINALE	23
ARTICOLUL 20 - INTRAREA ÎN VIGOARE ȘI DURATA ACORDULUI	23
ARTICOLUL 21 - REVIZUIREA ACORDULUI.....	23
ARTICOLUL 22 - REÎNNOIREA ACORDULUI.....	23
ARTICOLUL 23 - TRADUCEREA ACORDULUI.....	23
DOCUMENTE INTEGRATE.....	25
ÎN ACORDUL-CADRU MONDIAL AL ENGIE	25
DOCUMENTUL 1 – ACORDUL MONDIAL PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA DIN 13 MAI 2014	25
DOCUMENTUL 2 – ALCĂTUIREA ȘI FUNCȚIONAREA FORUMULUI MONDIAL.....	25
Articolul 3.1: Implicarea managerilor	29
Articolul 3.2: Implicarea fiecăruia	30
Articolul 3.3: Dialogul social	31
Articolul 3.4: Plan de acțiuni pe termen mediu și comunicare	31

Pentru a ține cont de diversitatea activităților și a unităților ENGIE, va fi pus în aplicare un plan de acțiune pe termen mediu pentru sănătate și securitate (pe cinci ani), în funcție de marile zone geografice și/sau de tipul de activitate. Monitorizarea se va efectua în fiecare an, în cadrul ședinței Forumului Mondial. 31

PREAMBUL

ENGIE este un grup mondial de prim plan în sectorul energiei cu emisii reduse de dioxid de carbon, a cărui strategie este centrată pe 3 axe de dezvoltare:

- Energiile regenerabile
- Infrastructurile energetice
- Activitățile de servicii (Soluții Clienți), bazate pe infrastructuri descentralizate

Pentru a răspunde urgenței climatice, ENGIE a integrat în statutul său o „Rațiune de a fi”, formulată astfel: *Să acționeze în scopul accelerării tranziției către o economie neutră din punctul de vedere al emisiilor de carbon, cu ajutorul unor soluții mai puțin consumatoare de energie și mai respectuoase față de mediu.*

Tranziția către o economie neutră din punctul de vedere al emisiilor de carbon trebuie să fie însoțită de o dezvoltare socială mai durabilă și mai incluzivă în materie de protecție socială, diversitate și creșterea competențelor. ENGIE susține activ principiile unei „tranziții juste”, potrivit principiilor directe ale OIM pentru o tranziție justă către economii și societăți sustenabile din punctul de vedere al mediului pentru toți.

Pentru a-și atinge obiectivul de neutralitate a emisiilor de dioxid de carbon, ENGIE se angajează să folosească tehnologii curate și verzi pentru sine și filialele sale și încurajează utilizarea unor astfel de tehnologii de către sub-contractanții săi.

Această strategie cuprinde dezvoltarea unei politici globale de tranziție justă pentru angajații ENGIE din întreaga lume. Pentru a atinge aceste obiective, ENGIE investește în cercetare și dezvoltare.

Semnatarii prezentului acord susțin tranziția către o economie fără emisii de carbon și vor coopera pentru a garanta o tranziție justă, o reșezare și o formare adecvată, asigurând totodată apărarea drepturilor și intereselor lucrătorilor și având grijă ca impactul acestor schimbări să fie planificat și pus în practică prin acord și în mod echitabil.

ENGIE are responsabilități față de societate, dar și față de angajații și acționarii săi. În acest sens, ENGIE și-a luat diferite angajamente în privința mediului sau a societății, care contribuie la realizarea strategiei Grupului. Astfel, prin activitățile sale, ENGIE contribuie activ la accesul universal la o energie curată, la dezvoltarea energiilor regenerabile și la sporirea eficienței energetice. ENGIE întreține o relație de apropiere cu unitățile teritoriale și contribuie la dezvoltarea socială și economică a acestora.

Prezentul acord se înscrie în cadrul acestei responsabilități a ENGIE față de societate și mediu și contribuie pe deplin la dialogul cu toate părțile interesate.

ENGIE respectă și promovează principiile directoare definite în acest domeniu de Organizația Internațională a Muncii, în special principiul potrivit căruia¹:

Dezvoltarea durabilă este posibilă doar cu participarea activă a lumii muncii. Guvernele, angajatorii și lucrătorii nu sunt actori pasivi, ci sunt actori ai schimbării, capabili să conceapă noi moduri de lucru, care să asigure conservarea mediului pentru generațiile actuale și viitoare, să eradicizeze sărăcia și să încurajeze justiția socială, favorizând întreprinderile durabile și creând locuri de muncă decente pentru toți.

Pentru ENGIE, bazele acestei ambiții s-au pus încă din 2010, în cadrul acordului-cadru internațional privind drepturile fundamentale, dialogul social și dezvoltarea durabilă, care a expirat în 2016. În mai 2014, acest acord-cadru a fost completat de un acord mondial privind sănătatea și securitatea în muncă.

Ca grup prezent în numeroase țări din lume, ENGIE răspunde și în baza dispozițiilor legii franceze din 27 martie 2017 privind îndatorirea de vigilență a companiilor multinaționale.

Fiind în concordanță cu politica sa în materie de responsabilitate socială și de mediu, prezentul acord reînnoiește astfel angajamentele ENGIE în favoarea unui loc de muncă decent pentru toți angajații Grupului. Totodată, înscrie cu fermitate aceste angajamente în perspectiva unei tranziții care să permită progresul către o energie curată, durabilă și accesibilă tuturor.

Scopul acestui acord este să asigure aplicarea unor standarde ridicate în materie de relații de muncă și drepturi sociale, printr-un dialog social sistematic, deschis și constructiv, la toate nivelurile.

Prin governanța și practicile sale profesionale, ENGIE pune în aplicare prezentul acord și asigură implementarea lui în relația cu toate părțile menționate în el. În acest scop, semnatarii se angajează să le comunice acestora informațiile relevante, să le sensibilizeze și să asigure formările necesare.

ENGIE se angajează să aducă acest acord la cunoștința tuturor angajaților săi și managerilor, asigurându-se că este înțeles și aplicat, prin cele mai potrivite metode. Federațiile internaționale semnatare se angajează să transmită acordul afiliaților lor și să depună toate eforturile pentru ca aceste principii să fie aplicate efectiv. Pentru atingerea acestui obiectiv se pot organiza acțiuni comune.

ARTICOLUL 1 - Sfera de aplicare a acordului-cadru mondial

1. Acest acord se aplică tuturor întreprinderilor actuale și viitoare ale ENGIE, precum și tuturor angajaților, indiferent de natura contractului lor de muncă. Grupul promovează principiile și normele înscrise în prezentul acord în rândul sub-contractanților direcți și al furnizorilor săi.

Prezentul acord se aplică tuturor întreprinderilor pe care ENGIE le controlează direct sau indirect.

2. În caz de fuziune, achiziție sau restructurare ce duce la crearea de noi entități controlate de Grup, respectivele noi entități vor intra în sfera de aplicare a prezentului acord și vor trebui să se conformeze dispozițiilor lui, în condițiile susmenționate.

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/green-jobs/lang--en/index.htm>

3. Totodată, angajamentele din prezentul acord se aplică și tuturor filialelor a căror răspundere operațională revine Grupului, care, deși nu este acționarul lor majoritar, deține, totuși, capacitatea de influență și acțiune în cadrul lor.

Filialele Grupului respectă cu strictețe legile internaționale, naționale și locale, precum și dispozițiile cele mai favorabile drepturilor omului, drepturilor sindicale și drepturilor lucrătorilor.

4. Grupul va asigura promovarea acestui acord și va veghea la respectarea acestor principii, inclusiv în cadrul Planului său Vigilență, cerut de legea franceză din 2017 privind îndatorirea de vigilență².

ENGIE va pune la dispoziție anual lista cu toate societățile din perimetrul consolidat al Grupului și localizarea acestora, precum și orice document util și necesar pentru atingerea obiectivelor și punerea în aplicare a prezentului acord (de exemplu, carta etică, planul de acțiuni în materie de sănătate-securitate, ...).

CAPITOLUL I – ANGAJAMENTELE GRUPULUI ÎN MATERIE DE DREPTURI FUNDAMENTALE

ARTICOLUL 2 - Respectarea normelor internaționale și aderarea la ele

5. În cadrul prezentului acord, ENGIE și filialele sale își reafirmă angajamentul de a respecta normele internaționale recunoscute privind drepturile omului, drepturile sindicale și drepturile lucrătorilor, în toate activitățile lor. ENGIE își confirmă angajamentul de a respecta:

- Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului;
- Declarația universală a drepturilor omului;
- Liniile directoare ale OCDE pentru întreprinderile multinaționale;
- Declarația tripartită de principii a OIM privind întreprinderile multinaționale și politica socială;
- Pactul Global al Națiunilor Unite.

6. ENGIE se asigură astfel că activitățile sale sunt desfășurate în conformitate cu cele mai înalte standarde de protecție și cel puțin cu dispozițiile din textele internaționale care protejează și apără drepturile omului. În cazul de conflict de norme între legea națională și standardele internaționale, ENGIE se conformează standardelor internaționale, fără să încalce însă legile naționale.

² Legea nr. 2017-399 privind îndatorirea de vigilență

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id>

7. ENGIE se angajează să respecte pe deplin și să aplice convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM), chiar și în țările care nu au ratificat aceste convenții, în principal cele care:

- Garantează libertatea sindicală și principiile negocierii colective

- Convenția 87, privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical (1948)
- Convenția 98, privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă (1949)

- Abolesc recurgerea la munca forțată sau obligatorie

- Convenția 29, privind munca forțată sau obligatorie (1930)
- Convenția 105, privind abolirea muncii forțate (1957)

- Interzic munca și exploatarea copiilor

- Convenția 138, privind vârsta minimă de încadrare în muncă (1973)
- Convenția 182, privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor (1999)

- Îi protejează pe lucrători

- Convenția 102, privind normele minime de securitate socială (1952)
- Convenția 155, privind securitatea și sănătatea lucrătorilor și mediul de lucru (1981)
- Convenția 167, privind securitatea și sănătatea în construcții (1988)

- Combat discriminările

- Convenția 100, privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală (1951)
- Convenția 111, privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei (1958)
- Convenția 135, privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora (1971)
- Convenția 156, privind egalitatea de șanse și de tratament între forța de muncă feminină și masculină: lucrători având responsabilități familiale (1981)
- Convenția 190, privind violența și hărțuirea (2019)

8. ENGIE reamintește atașamentul său față de drepturile omului, drepturile fundamentale și de mediu, de care ține seama în special în mediul său de lucru și în alegerea furnizorilor și a sub-contractanților săi direcți.

ENGIE lucrează cu furnizori și sub-contractanți direcți, care se angajează să respecte drepturile omului, drepturile lucrătorilor și ale sindicatelor.

9. ENGIE asigură o relație responsabilă social cu furnizorii și sub-contractanții direcți în special prin intermediul unor proceduri de selecție și al unor angajamente contractuale implementate cu principalii săi furnizori, în cadrul politicii sale în materie de etică și conformitate.

10. ENGIE recunoaște, de asemenea, necesitatea de a ține seama de populațiile autohtone, în cadrul proiectelor sale, și se angajează să coopereze cu bună credință cu acestea, în special prin intermediul instituțiilor lor reprezentative.

11. ENGIE aprobă și își însușește conceptul OIM de muncă decentă³, așa cum a fost definit acesta de OIM, și anume o muncă productivă, care este corect remunerată; garantează securitatea la locul de muncă, potrivit politicii de Sănătate și Securitate a Grupului și acordului mondial privind sănătatea și securitatea, limitând expunerea la riscuri la un nivel cât mai redus cu putință în mod rezonabil; le oferă protecție socială lucrătorilor; le dă indivizilor libertatea de a-și exprima preocupările și opiniile, de a se organiza și de a participa la deciziile care le afectează viața.

12. Semnatarii reamintesc toate regulile Politicii de Sănătate și Securitate a ENGIE, care îi privesc pe toți salariații, precum și pe salariații sub-contractanților și ai furnizorilor. Reamintesc în mod deosebit dreptul de a refuza și de a opri efectuarea unei sarcini, atunci când nu sunt îndeplinite condițiile de securitate.

ARTICOLUL 3 - Etica și îndatorirea de vigilență a Grupului

13. ENGIE previne și combate corupția sub toate formele ei, în cadrul organizației sale și în relația cu furnizorii și sub-contractanții săi direcți.

14. Angajamentul Grupului în materie de etică și conformitate este acela de a acționa, peste tot și în toate împrejurările, potrivit principiilor sale etice de bază. O politică de „toleranță zero” este în vigoare în materie de combatere a fraudei și a corupției.

15. Mecanismele instituite în cadrul ENGIE în materie de etică și de conformitate, de îndatorire de vigilență și protecție a avertizorilor de integritate, sunt descrise în continuare. Elaborarea acestor dispoziții nu face obiectul unei consultări sau negocieri prealabile cu partenerii sociali. Totuși, ENGIE respectă și prețuiește drepturile sindicatelor în materie de apărare a salariaților și ține seama de sesizările lor în materie.

În termen de douăsprezece luni de la semnarea prezentului acord, Federațiile Sindicale Internaționale (FSI) și ENGIE vor analiza împreună modul în care respectivele FSI vor putea contribui constructiv la mecanismul de sesizare, la nivel mondial.

³ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

ENGIE a instituit:

- Un mecanism de sesizare, pus la dispoziția angajaților și a părților interesate ale Grupului, încredințat în parte unui prestator extern, prin care se semnalează acte sau comportament ce pot aduce atingere integrității și/sau dreptului persoanelor, afecta activitatea ENGIE sau angaja în mod grav răspunderea sa (în materie de sănătate/securitate, mediu, drepturile omului, drepturile lucrătorilor și ale organizațiilor sindicale, respectarea persoanelor, privacy etc.). Avertizorul de integritate semnalează un incident, în mod anonim sau nu. Dacă sesizarea este anonimă, ENGIE respectă anonimatul avertizorului de integritate. Nicio măsură de retorsiune (penală sau disciplinară), legată de sesizare, nu poate fi luată împotriva sa de către ENGIE. În cazul în care consideră că face obiectul unei măsuri de retorsiune, avertizorul de integritate trebuie să informeze imediat despre acest lucru prin intermediul liniei telefonice de sesizare. Sesizarea trebuie făcută dezinteresat și cu bună credință, fiind lipsită de orice rea-intenție, și trebuie să vizeze orice faptă gravă, de care avertizorul de integritate a avut cunoștință personal.
 - O Cartă etică⁴, destinată tuturor angajaților Grupului, indiferent de entitatea a cărei îi aparțin, precum și oricărei persoane detașate de la o societate terță la o entitate din Grup. Carta definește principiile etice pe care orice angajat și orice management al Grupului are îndatorirea de a le aplica în practicile și comportamentele sale profesionale. Carta este comunicată semnatarilor prezentului acord. Orice actualizare a ei face obiectul unei prezentări în fața Forumului Mondial.
 - Instituirea unei formări de tip e-learning „fraudă și corupție: toleranță zero”, accesibilă tuturor salariaților Grupului, pentru a-i sensibiliza în privința principiilor și practicilor etice ale Grupului, pentru a-i ajuta să integreze aceste principii în practicile lor profesionale de zi cu zi și să dobândească reflexele pe care trebuie să le aibă în cazul unei dileme etice.
- Îndatorirea de vigilență

16. În conformitate cu legea franceză privind îndatorirea de vigilență, planul de vigilență al ENGIE regroupează toate măsurile instituite pentru a preveni, în cadrul activităților sale, încălcările grave ale drepturilor omului (printre care se numără drepturile lucrătorilor și ale organizațiilor sindicale), ale libertăților fundamentale, pe cele în materie de sănătate și securitate, precum și de mediu.

17. Planul de vigilență al Grupului și bilanțul publicat anual cu privire la implementarea sa sunt transmise în fiecare an Forumului Mondial. La nivel local, entitățile vizate prezintă planul de vigilență și obligațiile ce decurg din legea franceză privind îndatorirea de vigilență a companiilor multinaționale, în fața organizațiilor lor de reprezentare a personalului.

18. Planul de vigilență se bazează pe diferitele demersuri de identificare și prevenire a riscurilor Grupului (drepturile omului, RSI, sănătate-securitate, achiziții), precum și pe un mecanism comun de sesizare,

⁴ https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2020-05/Charte_ethique.pdf

care le permite tuturor angajaților săi (permanenți sau temporari, indiferent de funcție, sector de activitate sau țară) sau părților interesate (furnizori, sub-contractanți, sindicate, ONG-uri etc.) să semnaleze o situație necorespunzătoare sau neconformă cu principiile Grupului sau legile și reglementările aplicabile.

19. Cartografiile riscurilor întocmite în cadrul planului de vigilență al Grupului sunt actualizate anual, la sfârșitul anului. Rezultatele acestor cartografieri vor fi prezentate și discutate în cadrul Forumului Mondial, înainte de publicarea lor legală anuală în Documentul de Înregistrare Universal. Aceste discuții vor constitui și un prilej de a aborda controversile publice legate de mizele planului de vigilență și de a prezenta răspunsurile Grupului.

20. În cadrul acestui plan, angajamentul în favoarea drepturilor omului, a drepturilor lucrătorilor și ale sindicatelor, este inclus printre exigențele din politica de Achiziții. Respectarea acestor drepturi este un criteriu atât pentru selecția noilor furnizori, cât și pentru menținerea furnizorilor existenți.

21. ENGIE le cere furnizorilor și sub-contractanților săi direcți să se conformeze exigențelor celor mai stricte și normelor de protecție celor mai ridicate în materie de drepturile omului, drepturile lucrătorilor și ale sindicatelor.

22. În cazul unei sesizări privind practicile unui furnizor sau sub-contractant direct, legate de încălcarea drepturilor omului, ale lucrătorilor sau ale sindicatelor, se vor implementa acțiuni corective.

ENGIE își rezervă dreptul de a verifica, în orice moment, respectarea de către furnizorii și sub-contractanții săi direcți a angajamentelor cuprinse în prezentul acord.

23. Monitorizarea planului de vigilență al ENGIE este asigurată de filiera Etică & Compliance, prin raportul anual de conformitate al Grupului.

În termen de douăsprezece luni de la semnarea prezentului acord, Federațiile Sindicale Internaționale (FSI) și ENGIE vor analiza împreună modul în care respectivele FSI vor putea contribui în mod constructiv la consolidarea pe viitor a vigilenței, la nivel mondial.

ARTICOLUL 4 - Integritatea fiscală

24. ENGIE acționează cu cinste și integritate, ceea ce înseamnă că Grupul se conformează legilor și regulilor fiscale aplicabile.

ENGIE își plătește contribuția la impozite, în țările în care operează, și întreține relații constructive cu autoritățile fiscale, în spiritul deschiderii și al reactivității, pentru a-și spori securitatea juridică și a-și proteja reputația.

ENGIE aplică principiul transparenței fiscale și își consolidează rezultatele în țările unde le realizează. ENGIE depune la administrația fiscală franceză declarația „Tară cu Țară”, potrivit standardului stabilit de OCDE (Country By Country Reporting).

25. Practicile fiscale din cadrul Grupului sunt conforme cu codurile etice ale ENGIE și principiile sale de responsabilitate socială și de mediu. ENGIE nu tolerează nici evaziunea fiscală, nici ilegalitatea și urmează procedurile și canalele oficiale.

ARTICOLUL 5 - Respectarea drepturilor sindicale

26. ENGIE respectă convențiile OIM nr. 87 și 98 privind libertatea de asociere și negocierea colectivă, și, în acest sens:

- Are grijă ca filialele sale să fie garantele unui mediu liber și deschis în materie de exercitare a drepturilor la libertatea sindicală și să se angajeze la respectarea unei neutralități stricte în ceea ce privește alegerea angajaților lor de a forma un sindicat sau de a se afilia la unul;
- ENGIE interzice orice comunicare neloială (injustă sau arbitrară), menită să influențeze deciziile angajaților săi în ceea ce privește afilierea și reprezentarea sindicală, precum și orice formă de discriminare din motive de afiliere și activitate sindicală, în politicile și practicile sale de recrutare, remunerare și evoluție în carieră;
- ENGIE îi recunoaște și apără de orice măsură discriminatorie pe salariații care se înscriu într-un sindicat și pe reprezentanții lor;
- ENGIE respectă, recunoaște și apără autonomia și independența organizațiilor sindicale și dreptul de a se organiza, cu respectarea legislațiilor și reglementărilor naționale în vigoare;
- ENGIE le permite organizațiilor sindicale, atunci când acestea există într-o întreprindere, sau altor reprezentanți ai personalului, să aibă întâlniri cu salariații, în anumite condiții stabilite în prealabil de direcția națională/locală și sindicate/reprezentanții personalului. Direcția națională/locală este garanta respectării acestui angajament. Orice suspiciune de neconformare la acest principiu poate fi semnalată prin mecanismul de sesizare etică al Grupului;
- ENGIE recunoaște valoarea negocierii colective cu organizațiile sindicale și reprezentanții personalului, atunci când aceștia există în întreprindere, ca element central al dialogului social;
- ENGIE le oferă informații cu privire la activitățile sale, precum și informațiile economice publice ale entităților sale, sindicatelor din întreprindere sau altor reprezentanți ai personalului, pentru a înlesni desfășurarea negocierii colective;
- ENGIE recunoaște interesul pe care îl prezintă legătura dintre salariații săi și federațiile internaționale sau locale, fără să împiedice dialogul social existent în cadrul entității locale;
- În conformitate cu Convenția OIM nr. 135 privind reprezentanții lucrătorilor, ENGIE acordă facilități reprezentanților lucrătorilor, pentru a le permite să-și îndeplinească rapid și eficient atribuțiile, ținând seama de caracteristicile sistemului de relații profesionale predominant în țara respectivă, precum și de nevoile, importanța și posibilitățile întreprinderii respective. Acordarea unor astfel de facilități de acces nu trebuie să împiedice funcționarea eficientă a respectivei întreprinderi.

27. Orice situație necorespunzătoare sau neconformă cu principiile Grupului sau cu legile și reglementările aplicabile poate fi semnalată prin intermediul mecanismului de sesizare menționat la articolul II. 1 din prezentul acord, privind îndatorirea de vigilență.

ARTICOLUL 6 - Prevenirea și combaterea oricărei forme de hărțuire

28. ENGIE le oferă angajaților săi un mediu de lucru în care sunt tratați cu respect și demnitate. ENGIE respinge orice formă de hărțuire, abuz și violență, în contextul relațiilor de muncă, indiferent de locul unde s-ar manifesta. Grupul se asigură că pune la dispoziția angajaților săi un cadru de lucru în care le sunt respectate libertățile individuale și viața privată.

29. În acest cadru, prevenirea și combaterea oricărei forme de hărțuire morală sau sexuală și a oricărei forme de discriminare, sunt esențiale.

30. Semnatarii reamintesc faptul că:

- Hărțuirea morală constă în fapte reprobabile repetate față de un angajat, având ca obiect sau efect o degradare a condițiilor de muncă ale acestuia, ce poate să aducă atingere demnității sale, să-i afecteze sănătatea fizică sau mentală sau să-i compromită viitorul profesional.
- Hărțuirea sexuală se caracterizează prin orice formă de comportament nedorit, verbal, nonverbal sau fizic, cu caracter sexual, având ca obiect sau efect încălcarea demnității unei persoane, în special atunci când respectivul comportament creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. Este asimilată hărțuirii sexuale folosirea, chiar și nerepetată, a oricărei forme de presiune gravă exclusiv în scopul real sau aparent de a obține un act de natură sexuală, fie pentru sine, fie pentru un terț.

31. ENGIE instituie mecanisme de ascultare, anchetă și protecție, pentru angajații victime ale hărțuirii morale sau sexuale și se asigură că filialele sale procedează la fel.

32. ENGIE apără și promovează Convenția OIM C.190 în cadrul activităților sale, chiar și în țările care nu au ratificat-o încă.

33. Orice persoană care se identifică drept LGBTI+ poate refuza o oportunitate sau un transfer profesional într-o țară în care drepturile LGBTI+ sunt restrânse, fără vreun impact asupra carierei sale la ENGIE.

34. Grupul va avea grijă ca angajații să fie sensibilizați și formați în privința acestor aspecte, pentru a favoriza astfel un mediu de lucru lipsit de hărțuire și violență.

CAPITOLUL 2 – Angajamentele în materie de Sănătate-Securitate și Calitatea Vieții la Locul de Muncă

ARTICOLUL 7 - Siguranța fiecăruia: o prioritate absolută

35. ENGIE acordă cea mai mare importanță sănătății, siguranței și securității tuturor persoanelor care intervin pentru Grup.

36. Siguranța persoanelor este o prioritate absolută pentru Grup, care să străduiește să eradicizeze accidente de muncă mortale și reducă rata de frecvență și de gravitate a accidentelor ce nu sunt mortale, atât pentru salariații Grupului, cât și pentru toți cei care lucrează pentru el. Capacitatea ENGIE de a opera în lume, într-un mod sigur și fiabil, este baza excelenței sale operaționale și a performanței sale. Grupul susține această ambiție prin demersul său „No Life At Risk”, menit să identifice și să stăpânească riscurile inerente activităților sale.

37. ENGIE își reafirmă angajamentele luate în cadrul acordului mondial privind Sănătatea și Securitatea din 13 mai 2014, care face parte integrantă din prezentul acord⁵. Acordul privind Sănătatea și Securitatea a fost actualizat în privința formei sale de redactare, cu prilejul negocierii prezentului acord-cadru mondial.

ARTICOLUL 8 - Promovarea calității vieții la locul de muncă

39. ENGIE își afirmă convingerea că femeile și bărbații reprezintă o avuție esențială pentru companie.

40. Calitatea vieții la locul de muncă contribuie la starea de bine a salariaților și la performanța lor.

41. ENGIE promovează o dinamică de ameliorare a calității vieții la locul de muncă prin intermediul dialogului social, al negocierii colective și al implicării tuturor părților interesate ale companiei, axată pe diferitele dimensiuni colective și individuale. Managerii sunt sensibilizați cu privire la ameliorarea calității vieții la locul de muncă (organizarea programului de lucru, reconcilierea vieții profesionale cu cea privată, mediul fizic etc.) și prevenirea riscurilor psihosociale (stresul la muncă, hărțuirea etc.).

42. ENGIE promovează, la toate nivelurile, bunele practici vizând ameliorarea calității vieții la locul de muncă, în conformitate cu reglementările locale⁶.

⁵ ENGIE implică forurile de reprezentare a salariaților în analiza riscurilor și a accidentelor de muncă, fie și atunci când legislația locală nu prevede acest lucru.

⁶ În special prin intermediul acordului european privind calitatea vieții la locul de muncă, semnat în data de 27/11/2014

43. În special, echilibrul dintre viața profesională și cea personală contribuie la calitatea vieții la locul de muncă, la prevenirea stresului și la performanța companiei.

44. ENGIE pune în valoare practicile menite să garanteze reconcilierea vieții profesionale cu cea personală, în special utilizarea corespunzătoare a noilor forme de muncă digitală (email, telefon mobil, rețele sociale etc.). ENGIE susține „dreptul la deconectare” pentru fiecare, inclusiv în perioadele de muncă la distanță și cu respectarea programului de lucru.

CAPITOLUL 3 – Protecția socială și promovarea incluziunii în centrul experienței angajatului

ARTICOLUL 9 - Protecția socială a angajaților ENGIE la scară mondială

45. Protecția socială joacă un rol crucial în promovarea demnității umane, coeziunea socială, egalitatea și justiția socială, precum și pentru o dezvoltare socială și economică durabilă.

46. În conformitate cu principiile din Recomandarea 202 a OIM, ENGIE se angajează ca toți angajații săi să beneficieze de o bază comună de protecție socială corespunzătoare, pretutindeni unde operează grupul.

47. ENGIE respectă mecanismele prevăzute de diferitele legislații, regulamente și practici locale și naționale în materie de protecție socială și pensie și se angajează să achite cotizațiile aferente acestora, dacă există.

48. Atunci când aceste dispoziții sunt inexistente sau inadecvate, ENGIE elaborează, în concertare cu reprezentanții personalului, programe de protecție socială care să permită asigurarea unui nivel adecvat de protecție socială pentru toți angajații săi de la scară mondială și care să includă următoarele prestații minime:

1. Pentru părinți: un concediu de creștere a copilului pentru mamă de 14 săptămâni și pentru tată de 4 săptămâni, plătit în totalitate;
2. Garanție în caz de incapacitate totală de muncă: o acoperire minimă echivalentă cu 12 luni de salariu;
3. Garanție pentru sănătate: acoperirea cheltuielilor de spitalizare în proporție de cel puțin 75%;
4. Garanție în caz de deces: o asigurare de deces pentru toți salariații săi, care să prevadă plata unui capital minim echivalent cu 12 luni de salariu brut.

49. În contextul pandemiei de COVID_19, ENGIE și Federațiile Sindicale Internaționale au adoptat o declarație privind suportarea cheltuielilor de spitalizare, precum și asigurarea de deces a angajaților ENGIE la scară mondială⁷.

Garanțiile pentru părinți și incapacitate totală de muncă vor fi implementate în termen de 3 ani de la semnarea acordului-cadru mondial. Acestea vor putea fi implementate treptat în societățile filiale aflate în sfera de aplicare a prezentului acord.

50. În fiecare an, în cadrul ședinței Forumului Mondial, se face o prezentare anuală a ratelor de acoperire ale entităților Grupului.

Articolul 10 - Creșterea incluzivă

10-1 Mixitatea: 50% manageri femei

51. ENGIE aplică o politică de dezvoltare a mixității, care presupune în special egalitatea de șanse și de tratament, în cadrul unui demers vizând progresul social și performanța economică.

52. În acest context, Grupul acordă o atenție deosebită femeilor care ocupă poziții nemanagieriale, inclusiv din meserii tehnice, în ideea favorizării evoluției lor.

53. ENGIE se angajează ca fiecare din filialele sale să realizeze acțiuni concrete care să permită dezvoltarea mixității în toate organizațiile lor.

54. În acest sens, Grupul și-a stabilit ca obiectiv ca până în 2030 jumătate din posturile de manager să fie ocupate de femei.

Forumului Mondial îi vor fi transmise rezultate precise și un raport cu acțiunile concrete întreprinse la nivel local.

10-2 Egalitatea salarială dintre femei și bărbați pentru competențe și posturi echivalente

⁷ DECLARAȚIA PENTRU PROTECȚIA SOCIALĂ A ANGAJAȚILOR ENGIE LA SCARĂ MONDIALĂ - în perioada de pandemie Covid-19

55. O remunerație egală pentru femeile și bărbații din câmpul muncii este un element determinant al egalității dintre femei și bărbați în cadrul societății.

56. Un sistem de remunerație transparent și verificabil pe gen, care acoperă totalitatea efectivelor, transmite semnale pozitive cu privire la valorile și metodele de lucru din cadrul companiei. Un sistem corect și nediscriminatoriu reflectă bunele practici manageriale și contribuie eficient la realizarea obiectivelor în materie.

57. Eventualele practici salariale direct sau indirect discriminatorii trebuie identificate și eradicate prin aplicarea unei metode proactive. Metoda și rezultatele ei sunt prezentate anual în fața Forumului Mondial.

58. Nicio discriminare nu poate fi făcută la adresa femeilor gravide. Absența legată de maternitate sau paternitate, înainte și după nașterea copilului, nu poate influența negativ remunerația sau evoluția în carieră.

10-3 Diversitate, Egalitate de șanse și nediscriminare

59. Diversitatea este prețuită la toate nivelurile Grupului. Alcătuirea corpului social al Grupului trebuie să reflecte societatea civilă în care acesta operează și clienții pe care îi deservește.

60. ENGIE respinge orice alterare a egalității de șanse sau de tratament în materie de locuri de muncă, în special din motive legate de origine, culoarea pielii, sex, religie, opinie politică, angajament sindical, naționalitate, origine socială, vârstă, dizabilități, situație familială, stare de sănătate, maternitate, orientare sexuală sau identitate de gen.

61. Entitățile Grupului întreprind acțiuni marcante pentru a reaminti aceste principii. Promovează activ diversitatea, pentru ca efectivele ENGIE să reflecte societatea civilă, și combat orice formă de discriminare.

62. ENGIE asigură aplicarea acestor principii pe parcursul întregii vieți profesionale a angajaților săi femei sau bărbați (recrutare, evoluție în carieră, formare și remunerare).⁸

63. Dincolo de legislațiile naționale în vigoare, Grupul respinge orice formă de intoleranță în privința diferențelor și promovează respectarea vieții private.

⁸ Acordul european privind egalitatea profesională dintre femei și bărbați din 22 noiembrie 2017

10-4 Regimul prestațiilor pentru lucrători

64. ENGIE practică salarii decente și respectă salariile minime și garanțiile sociale din fiecare țară, în special plata contribuțiilor sociale potrivit pragurilor minime din țara în care se desfășoară activitatea. ENGIE va avea grijă ca aceste dispoziții să fie respectate de sub-contractanții săi.

Sub rezerva existenței unor astfel de statistici, Forumului Mondial îi va fi transmis un raport privind salariile minime și evoluția puterii de cumpărare aferente fiecărei țări în care ENGIE are o prezență semnificativă.

CAPITOLUL 4 – Locurile de muncă și dezvoltarea competențelor

Articolul 11 - Locurile de muncă durabile

65. Anticiparea și dezvoltarea competențelor tuturor salariaților se află în centrul politicii de resurse umane a ENGIE. Formarea și mobilitatea reprezintă, astfel, pârgii ale angajabilității pentru toți.

66. ENGIE recunoaște importanța unui loc de muncă direct și sigur, atât pentru individ, cât și pentru societate, privilegiind locurile de muncă permanente, pe durată nedeterminată și directe.

67. Orice muncă trebuie efectuată în cadrul juridic corespunzător, nerecurgându-se în mod excesiv la forța de muncă temporară sau interimară.

68. ENGIE își îndeplinește obligațiile legale și contractuale ce îi revin față de toți lucrătorii, în baza legilor, reglementărilor și contractelor colective în materie de muncă și securitate socială. Toți salariații primesc un contract de muncă (sau echivalentul acestuia), scris într-o limbă oficială a țării în care se execută contractul. Salariile sunt plătite într-un cont bancar deschis pe numele lor.

69. ENGIE se așteaptă de la partenerii și sub-contractanții săi să aplice standarde comparabile.

70. ENGIE se angajează să încerce sistematic să mențină garanțiile sociale colective în momentul transformării organizațiilor sale. Aceste reorganizări și transformări pe care ENGIE trebuie să le întreprindă nu sunt motivate de urmărirea unor „garanții sociale inferioare”, ci de asigurarea perenității companiei și, deci, a locurilor sale de muncă, în cele mai bune condiții sociale posibile.

ARTICOLUL 12 - Transformarea digitală

71. Digitalul este una din pârgiile importante ale profunde transformări a ENGIE.

72. Grupul ENGIE se angajează să identifice consecințele acestor schimbări asupra angajaților, prin intermediul următoarelor șase axe:

- Menținerea și dezvoltarea competențelor, formarea pe instrumentele digitale;
- Oferirea de asistență în cadrul schimbării modurilor de lucru;
- Reafirmarea importanței calității vieții la locul de muncă;
- Respectarea libertăților individuale;
- Securitatea informatică și protejarea patrimoniului imaterial;
- Dialog social pe marginea proiectelor de transformare legate de digital.

73. ENGIE va acționa în conformitate cu toate legile aplicabile în materie de protecție a vieții private și a datelor cu caracter personal ale salariaților⁹.

Comunicările digitale ale sindicatelor nu trebuie să fie urmărite, cu excepția cazului în care se încalcă o regulă etică a Grupului. Instrumentele digitale necesare activității profesionale sunt puse la dispoziție de ENGIE.

ARTICOLUL 13 - Dobândirea de cunoștințe pe parcursul întregii vieți

74. ENGIE se angajează pe deplin în favoarea formării și a dobândirii de cunoștințe pe parcursul întregii vieți, deoarece acestea consolidează competențele, sporind astfel angajabilitatea tuturor angajaților săi.

75. În acest cadru, fiecare filială a Grupului va avea grijă ca toți salariații săi, fără distincție, să aibă acces la programele de formare.

76. Începând din 2022, 80 % dintre salariați vor fi formați în fiecare an. Acest procent ajunge la 100 % până în 2030. Forumului Mondial îi va fi prezentat un bilanț anual.

77. ENGIE susține activ formările în mediul profesional pentru tineri (în special ucenicia, stagiile etc.). Fiecare filială are o responsabilitate socială față de tineri și trebuie să se implice în integrarea lor și pregătirea lor pentru meseriile viitoare.

Politica ENGIE în materie de formare a tinerilor răspunde unui număr de trei mize majore pentru Grup:

- Pre-recrutarea de competențe pe meseriile de viitor;
- Promovarea diversității și a mixității;
- Valorizarea rolului și a numărului îndrumătorilor în cadrul pactelor inter-generaționale în vederea transferului de competențe și abilități.

⁹ În acord cu Declarația comuna a CEI și a Direcției Generale a ENGIE cu privire la mizele digitalului din 28 noiembrie 2019

78. ENGIE se angajează să ofere o remunerare și condiții de lucru echitabile¹⁰ stagiatorilor și ucenicilor săi. Cu excepția unor cazuri excepționale, un stagiatar sau un tânăr aflat în ucenicie nu trebuie să înlocuiască un loc de muncă vacant din cadrul organizației.

Capitolul 5 – Un dialog de calitate cu toate părțile interesate

ENGIE promovează instituirea unor relații de încredere, pe termen lung, cu toate părțile sale interesate.

ARTICOLUL 14 - Crearea unui Forum Mondial

79. Părțile semnatare convin asupra necesității de a institui un for de dialog social mondial, numit „Forum Mondial”. Acest for va fi alcătuit din angajați ai ENGIE, care exercită atribuții sindicale în Grup, din reprezentanți ai conducerii ENGIE, precum și din reprezentanți ai Federațiilor sindicale internaționale.

80. Forumul Mondial este un spațiu de discuții și schimb de opinii cu privire la strategia Grupului, precum și de informare, în special cu privire la implementarea și monitorizarea respectării prezentului acord și a acordului mondial privind sănătatea și securitatea.

81. Forumul Mondial se va întruni o dată pe an, cu prezență fizică. În intervalul dintre ședințele plenare, membrii Forumului Mondial vor comunica între ei cu regularitate în special prin videoconferințe.

82. Modalitățile de constituire și funcționare ale Forumului Mondial sunt prevăzute în anexa prezentului acord.

ARTICOLUL 15 - Dialogul social la nivelul entităților manageriale ale Grupului

83. La nivelul managerial cel mai potrivit¹¹, se vor întruni cel puțin o dată pe an și vor lucra pe bază de continuitate, reprezentanți ai conducerii și reprezentanți ai lucrătorilor proveniți din respectiva entitate și reprezentanții lor sindicali. La această reuniune anuală se vor putea purta în special un schimb de opinii și un dialog cu privire la următoarele aspecte:

- O informare privind strategia, evoluția activităților entității și consecințele acesteia asupra locurilor de muncă;

¹⁰ <https://www.youthforum.org/fr/quality-internships>

¹¹ Părțile semnatare convin să definească împreună, până la sfârșitul anului 2021, nivelul entității manageriale căruia i se aplică prezentul articol.

- Identificarea nevoilor și a politicii în materie de formare;
- Elaborarea și implementarea planului de vigilență al Grupului;
- Difuzarea, implementarea și monitorizarea în comun a prezentului acord mondial.

84. Această reuniune va avea loc pe plan local, la nivelul cel mai potrivit. Cheltuielile de transport și deplasare în vederea participării la ședință vor fi suportate de entitate.

85. Acest nivel de dialog social nu se substituie celui purtat în fiecare filială, nici celui existent la nivelul Grupului (Forumul Mondial, Comitetul European de Întreprindere).

ARTICOLUL 16 - Relații responsabile cu furnizorii și sub-contractanții

86. Furnizorii și sub-contractanții constituie o parte interesată esențială din lanțul de valoare al Grupului.

87. Calitatea produselor și serviciilor furnizate de Grup clienților săi depinde și de capacitatea sa de a obține produse și servicii excelente de la partenerii, furnizorii, prestatorii și sub-contractanții săi. Prin urmare, alegerea acestora trebuie făcută cu exigență și imparțialitate. Grupul îi selectează pentru profesionalismul și competitivitatea lor, în perspectiva unei relații de încredere. Criteriile de selecție a partenerilor, furnizorilor, prestatorilor și sub-contractanților includ angajamentele Grupului în materie de combatere a corupției, de respectare a drepturilor omului, a drepturilor lucrătorilor și a dreptului sindical, precum și de prevenire a riscurilor pentru sănătate și securitate și de protecție a mediului.

88. Grupul și-a stabilit ca obiectiv să instituie un demers RSI pentru gestionarea lanțului de aprovizionare al entităților controlate de Grup și al celor în privința cărora îi revine responsabilitatea operațională (și, deci, capacitatea de influență și acțiune), declinat pe trei axe:

- Respectarea termenelor de plată pentru furnizori și sub-contractanți;
- Oferirea de asistență sub-contractanților pentru politica de Sănătate și Securitate, pentru ca aceștia să poate atinge cele mai înalte standarde în materie;
- Un demers de ameliorare continuă a respectării RSI și formarea principalilor actori în privința acestui demers.

CAPITOLUL 6 – Implementarea și monitorizarea acordului

ARTICOLUL 17 - Implementarea Acordului

89. Părțile semnatare vor comunica prezentul acord tuturor organizațiilor și structurilor lor respective și îl vor publica imediat pe propriul site web.

90. Prezentul acord va fi tradus rapid în toate limbile țărilor în care Grupul este prezent. Va fi pus sistematic la dispoziția salariaților, ca element al politicii sociale a Grupului, prin orice mijloace adaptate contextului local. Cu titlu de exemplu, va putea fi transmis pe email, publicat pe Intranet sau adus la cunoștința salariaților prin afișarea lui la locul de muncă. În cazul afișării, se va preciza că salariații pot obține un exemplar pe hârtie al prezentului acord.

91. Conducerea ENGIE și FSI semnatare vor desemna fiecare câte un referent național în țările în care Grupul este prezent, pentru a se asigura de implementarea cu bună-credință a acordului.

92. Conducerea ENGIE va aduce prezentul acord la cunoștința furnizorilor și sub-contractanților săi și va încuraja respectarea dispozițiilor lui.

93. ENGIE și FSI semnatare vor organiza o inițiativă comună de sensibilizare în privința acordului, cu participarea reprezentanților conducerii și ai salariaților și/sau a federațiilor sindicale internaționale. Obiectivul este să se explice spiritul, finalitatea și conținutul acordului, pentru ca textul să beneficieze de o înțelegere și o implementare coerente în toate activitățile ENGIE din întreaga lume. Formele pe care le va lua această inițiativă vor fi stabilite de semnatari.

94. Pentru a promova și face cunoscut acordul, organizațiile sindicale se vor putea întâlni cu salariații în condițiile definite la articolul 5 din prezentul acord.

ARTICOLUL 18 - Monitorizarea acordului

95. Prezentul acord consolidează și vine în prelungirea practicilor sociale ale Grupului. Nu este menit să se substituie sau să interfereze cu demersurile de dialog sau negocierile purtate pe plan local, național sau european.

96. Monitorizarea implementării prezentului acord se va asigura atât la nivel local, cât și global. Progresele realizate vor fi prezentate la ședința anuală a Forumului Mondial.

97. Aceasta are ca obiect:

- Îmbunătățirea implementării acordului;
- Identificarea și corectarea abaterilor de la prezentul acord și a încălcărilor lui;
- Identificarea și diseminarea bunelor practici, precum și adoptarea de măsuri pentru promovarea lor;
- Prezentarea unei monitorizări anuale privind implementarea planului de vigilență în Grup și gestionarea riscurilor identificate.

98. În caz de suspiciune de încălcări grave și repetate ale principiilor prezentului acord, membrii Forumului Mondial (Conducerea și Reprezentanții FSI) pot însărcina o delegație mixtă sindicală și patronală – cuprinzând experți aleși de fiecare parte – să efectueze o vizită la fața locului. Acest demers va avea ca obiectiv să evalueze situația, presupunând în special întâlnirea cu părțile interesate vizate, în vederea propunerii de soluții, în cazul în care încălcările se dovedesc a fi reale. Delegația va raporta Forumului Mondial constatările și recomandările făcute. Costurile delegației vor fi suportate de ENGIE.

ARTICOLUL 19 - Soluționarea conflictelor / Procedura de sesizare

99. În cazul vreunei dificultăți legate de interpretarea sau nerespectarea prezentului acord, semnatarii se informează reciproc cât mai din timp posibil (înainte de orice comunicare externă cu privire la respectiva dificultate), pentru a căuta împreună o soluție eficientă și constructivă, în interesul tuturor părților, pe calea dialogului și într-un termen rezonabil.

100. În cazul în care un angajat sau o altă persoană vizată susține că nu s-ar respecta prezentul acord, se va aplica următoarea procedură:

- În primul rând, reclamația va trebui înaintată conducerii locale a unității. Angajații vor putea solicita să fie asistați de reprezentanți sindicali. Grupul se angajează să asigure evaluarea corespunzătoare a diferendului, în cooperare cu reprezentanții sindicali ai salariaților locali.
- În cazul în care nu este soluționată cu partenerii sociali la nivel local, reclamația va fi transmisă punctelor de contact de la nivel național desemnate în prealabil de ENGIE și Federațiile Sindicale Internaționale.

- Dacă dificultatea persistă și la nivel național, atunci va fi tratată de semnatarii prezentului acord în strânsă colaborare cu afiliații Federațiilor Sindicale Internaționale din țara respectivă. Ea va fi adusă la cunoștința directorului responsabil, care va garanta că măsurile corective identificate împreună cu FSI vor fi puse în aplicare în cel mai scurt termen.
- Se poate considera de cuviință să se poarte discuții informale în paralel cu eforturile făcute la nivel local sau național pentru soluționarea conflictelor.
- În lipsa unei soluționări, semnatarii vor putea numi împreună un mediator care să faciliteze soluționarea conflictului.
- În ultimă instanță, semnatarii vor putea sesiza instanța competentă din circumscripția în care se află sediul social al ENGIE, indiferent de locul de executare a acordului și/sau de intervenția unui terț.

101. Toate problemele tratate și soluțiile găsite vor fi prezentate la întâlnirea anuală imediat următoare a Forumului Mondial.

CAPITOLUL 7 – Dispoziții finale

ARTICOLUL 20 - Intrarea în vigoare și durata acordului

Prezentul acord intră în vigoare în ziua semnării lui. Este încheiat pe o perioadă de patru (4) ani.

ARTICOLUL 21 - Revizuirea acordului

La cererea uneia sau a mai multor părți semnatare, pot fi convenite negocieri de revizuire a prezentului acord, în condițiile și formele prevăzute de Codul muncii.

ARTICOLUL 22 - Reînnoirea acordului

Cu preaviz de la una dintre părți, cu șase (6) luni înainte de expirarea acordului, părțile convin să se întrunească pentru a analiza oportunitatea prelungirii prezentului acord.

ARTICOLUL 23 - Traducerea acordului

Prezentul acord este tradus în următoarele limbi din perimetrul unde este prezent Grupul:

Franceză
Engleză
Italiană
Neerlandeză

Germană
Arabă
Portugheză
Spaniolă
Chineză
Română

102. În cazul vreunei probleme de interpretare sau al vreunui litigiu cu privire la textul prezentului acord, semnatarii convin că textul de referință este cel din versiunea franceză.

DOCUMENTE INTEGRATE
ÎN ACORDUL-CADRU MONDIAL AL ENGIE

DOCUMENTUL 1 – ACORDUL MONDIAL PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA DIN 13 MAI 2014

DOCUMENTUL 2 – ALCĂTUIREA ȘI FUNCȚIONAREA FORUMULUI MONDIAL

ACORDUL MONDIAL PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA GRUPUL ENGIE

PREAMBUL

Unul dintre obiectivele semnatarilor acordului mondial ENGIE de la 16 noiembrie 2010 privind drepturile fundamentale, dialogul social și dezvoltarea durabilă era acela de a continua dialogul social, în special în vederea încheierii de acorduri mondiale pe teme specifice, printre care sănătatea și securitatea.

Acordul-cadru mondial ENGIE a fost renegociat în 2021. Prezentul acord privind sănătatea și securitatea a fost actualizat și integrat ca anexă a acordului susmenționat.

Semnatarii acestui acord se angajează să definească și să pună în aplicare principiile fundamentale în materie de sănătate și de securitate la locul de muncă în cadrul societăților ENGIE și, în măsura în care este posibil, în cadrul lanțului de aprovizionare și al sferei de influență¹² a ENGIE.

Sănătatea și securitatea tuturor se află în centrul proiectului uman și social al ENGIE. Ambiția Grupului este aceea de a face din fiecare cadru de conducere, manager, salariat, prestator un actor angajat în domeniul sănătății și securității sale, precum și ale celorlalți.

Această cerință fundamentală s-a concretizat la 23 februarie 2010 prin semnarea unui acord european de Grup, care stabilește principiile fundamentale ale politicii ENGIE în acest domeniu, completat printr-un plan de acțiune la nivel de Grup pe o perioadă de cinci ani, prin care se definesc acțiuni concrete de pus în aplicare în această perioadă.

ENGIE și Federațiile Sindicale Mondiale doresc să consolideze și să extindă aceste prime angajamente, conferindu-le prin prezentul acord o dimensiune mondială.

PARTEA I: ARIA DE APLICARE

¹² Consultați principiile directoare pentru întreprinderi multinaționale ale OCDE și principiile directoare referitoare la întreprinderi și la drepturile omului (Națiunile Unite) pentru referințe privind conceptul de sferă de influență. Cu titlu de exemplu, sfera de influență a ENGIE poate include: parteneriatele, acordurile de coproducție, furnizorii și/sau vânzătorii și antreprenorii și subcontractanții care au legătură cu aceștia.

Aria de aplicare juridică a acestui acord privind principiile fundamentale în materie de sănătate și de securitate este mondială. Acest acord completează și se bazează, fără a înlocui sau a anula, pe acordul la nivel european al Grupului de la 23 februarie 2010 (și pe modificările ulterioare), care se aplică în continuare în Europa. Se aplică tuturor unităților și exploatărilor ENGIE ale filialelor integrate la nivel global în perimetrul de consolidare al ENGIE. În măsura în care este posibil, este aplicabil și unităților și exploatărilor din sfera de influență a ENGIE, fără restricții geografice.

PARTEA A II-A: PRINCIPII

Promovarea și menținerea celui mai înalt nivel de stare de bine fizică, psihică și socială a muncitorilor, indiferent de profesie, și prevenirea opririi activității din motive medicale¹³, ca urmare a condițiilor de muncă,¹⁴ se bazează pe respectarea celor (8) principii fundamentale:

1. Luarea în considerare a riscurilor în orice proces decizional

Înainte de orice decizie (proiect, achiziție, investiție, exploatare, organizare importantă, contract încheiat cu un client etc.) trebuie identificate și evaluate riscurile, pentru a putea fi ținute sub control.

Luarea în considerare a riscurilor trebuie, de asemenea, să fie un criteriu suprem în toate procesele derulate de Grup și în special în procesele de achiziții.

Sănătatea și securitatea oamenilor trebuie să aibă prioritate în fața continuității prestațiilor.

Deciziile în ceea ce privește evaluarea și ținerea sub control a riscurilor trebuie să țină cont de opinia celor expuși la riscuri. Trebuie alocate resursele adecvate pentru a identifica pericolele și pentru a ține sub control riscurile, în sensul îndeplinirii angajamentelor în materie de sănătate și securitate.

2. Demersul participativ în prevenirea situațiilor care prezintă riscuri

Prevenirea accidentelor și a bolilor profesionale¹⁵ se bazează pe constatarea că există o legătură între numărul de accidente, de incidente, în special cele cu gravitate potențială ridicată, de disfuncționalități și situațiile periculoase.

Identificarea situațiilor care prezintă risc și punerea în aplicare a acțiunilor preventive și corectoare presupune o participare activă și solidară a conducerii, experților în sănătate și securitate, a salariaților și a organizațiilor sindicale (sau în lipsa acestora, a instanței sau organizației cel mai reprezentative în funcție de țară)¹⁶ pentru diminuarea durabilă a numărului de situații și de comportamente care prezintă risc. Analiza efectuată în comun de acești actori în cazul accidentelor, bolilor profesionale, incidentelor și situațiilor periculoase trebuie să conducă la cercetarea și la tratarea cauzelor profunde de natură tehnică, organizațională, umană și/sau referitoare la mediul de muncă.

¹³ De exemplu: accident și boală

¹⁴ Această definiție a luat naștere din definiția comună a OIM/OMS privind sănătatea la locul de muncă. Pericolul se referă la proprietățile inerente unui anumit lucru, în timp ce riscul se referă la gradul de expunere la un pericol și la probabilitatea ca acesta să provoace daune.

¹⁵ A treia regulă privind sănătatea și securitatea în Grup definește cerințele minime care trebuie respectate pentru a asigura o gestionare eficientă a accidentelor și incidentelor legate de activitățile entităților de ENGIE și, printr-o analiză a cauzelor profunde și o comunicare adaptată, vizează prevenirea repetării acestora.

¹⁶ ENGIE se angajează să asocieze instanțele reprezentative ale personalului în analiza pericolelor, riscurilor și accidentelor, indiferent de legislația națională aplicabilă.

3. Promovarea unui climat de încredere și de schimb de opinii

Pentru implicarea așteptată din partea fiecăruia este nevoie de un climat de încredere și de schimb de opinii care să asocieze tot personalul, în măsura în care acest lucru este posibil, pentru eliminarea pericolelor, reducerea riscurilor și instituirea unei adevărate culturi comune integrate a sănătății și securității.

Motivarea participării fiecăruia este favorizată de încurajarea diverselor propuneri în materie de prevenire, de pedagogie și de punerea în valoare a reușitelor.

În acest sens, identificarea erorilor constituie o sursă de progres. Cauzele acestora sunt, cel mai adesea, de natură organizatorică și umană.

De altfel, Grupul se angajează să acorde asistență oricărui salariat care este învinuit juridic pentru chestiuni ce țin de sănătate și securitate în cadrul activității sale profesionale, cu acordul salariatului în cauză.

4. Stabilirea unei ierarhii în prevenire

Acest angajament constă în:

- eliminarea pericolelor de la sursă,
- scăderea probabilității de producere a evenimentului nedorit, prin măsuri de prevenire menite să limiteze expunerea la riscuri până la un nivel conform principiului de optimizare ALARP – As low As Reasonably Practicable,
- implementarea unor mecanisme colective de protecție (ex: securitate integrată), în vederea reducerii gravității potențiale a evenimentului nedorit,
- purtarea de echipamente de protecție individuală.

5. Comparații, împărtășirea informațiilor și feedbackul experienței

Comparația internă și externă (benchmark¹⁷), precum și feedbackul privind experiența trăită, permit identificarea și diseminarea bunelor practici și sporirea capacității noastre de a reacționa în domeniul prevenției. Acestea țin seama de analiza accidentelor, incidentelor, disfuncționalităților industriale, situațiilor periculoase și riscurilor la adresa sănătății. Pot fi observați și alți indicatori cantitativi și calitativi discutați cu „Grup de referință extins Sănătate-Securitate”, aceștia putând face obiectul unui audit.

6. Un nivel de prevenire și de protecție pentru prestatorii noștri de servicii¹⁸ cel puțin echivalent cu cel al salariaților noștri

Prestatorii de servicii și alți factori care intervin contribuie la calitatea activităților noastre și la securitatea procedurilor pe care le aplicăm. În acest cadru, trebuie să definim în scris și să promovăm împreună cu aceștia condițiile în materie de sănătate și securitate conforme cu exigențele noastre și să asigurăm verificarea respectării acestora.

Pentru a limita riscurile, se va veghea în special la limitarea nivelurilor de subcontractare.

7. Respectarea reglementărilor și normelor interne

¹⁷ Recunoscând limitele statisticilor și auditărilor, benchmarkingul trebuie efectuat pornind de la indicatori auditabili ai Grupului, pentru a permite entităților să se compare în mod util, în sensul unei perfecționări reale.

¹⁸ Regulile 1 și 2 privind sănătatea și securitatea în Grup definesc respectiv cerințele minime de respectat din momentul în care se recurge la un muncitor temporar sau când se încredințează activități unor întreprinderi externe.

Conformitatea cu reglementările locale constituie o obligație. În plus, normele Grupului se aplică tuturor entităților, indiferent de localizarea sau de circumstanțele acestora. Nivelul minim impus de acestea poate depăși cerințele de pe plan local.

Aceste reglementări, reguli sau instrucțiuni trebuie să fie cunoscute, înțelese și respectate de toți cei cărora li se aplică.

Erorile vor putea fi sancționate ca atare dacă după o analiză aprofundată se va constata că sunt voite și/sau repetate.

8. Pregătirea pentru gestionare în situație de criză

Fiecare entitate, indiferent de mărime, elaborează împreună cu reprezentanții personalului un plan intern de urgență, care să asigure continuitatea operațiunilor, cu condiția ca sănătatea și securitatea angajaților să nu fie compromise; planul trebuie să cuprindă:

- procedurile de alarmă și procedurile de evacuare,
- resursele necesare pentru acoperirea și controlarea tuturor situațiilor de urgență previzibile,
- organizarea gestionării crizei, inclusiv un plan de continuitate a activității.

Sistematic trebuie să se verifice prin exerciții corespunzătoare dacă planurile interne de urgență își mențin caracterul operațional. Feedbackul privind experiența trăită cu ocazia acestor exerciții și a incidentelor sau accidentelor reale va contribui la procesul de perfecționare continuă.

PARTEA A III-A: PUNCTELE DE SPRIJIN

Demersul de prevenire se bazează pe implicarea managerilor și a tuturor celorlalte persoane, pe dialogul social și pe un dispozitiv de management și de comunicare. Acesta trebuie să favorizeze consolidarea unei culturi comune în materie de sănătate și securitate a Grupului.

Articolul 3.1: Implicarea managerilor

Angajamentul managerilor¹⁹ în domeniul sănătății și securității constă în special în:

- asigurarea unui mediu de lucru sănătos și sigur, prin identificarea pericolelor, monitorizarea, evaluarea și ținerea sub control a riscurilor,
- favorizarea unui sistem robust de responsabilitate internă, care clarifică și formalizează rolurile și responsabilitățile fiecăruia, integrând dialogul social cu salariații și organizațiile lor sindicale (sau în lipsa acestora, cu instanța sau organizația cea mai reprezentativă în funcție de țară),
- repartizarea sarcinilor de serviciu conform competențelor și organizării muncii,
- asumarea directă a răspunderii operaționale privind securitatea, cu sprijinul experților,

¹⁹ Regula nr. 6 privind sănătatea și securitatea în cadrul Grupului prevede că este obligatorie evaluarea anuală a managerilor în ceea ce privește nivelul de implicare, rezultatele lor și cele ale echipelor lor în domeniul sănătății și securității.

- elaborarea instrucțiunilor, diseminarea acestora, verificarea înțelegerii și a aplicării acestora de persoanele vizate²⁰,
- formarea și dezvoltarea competențelor:
 - superiorilor ierarhici, în materie de management al sănătății și securității,
 - personalului, în materie de evaluare a riscurilor și de aplicare a instrucțiunilor aferente,
- informarea tuturor membrilor personalului în privința drepturilor de care beneficiază:
 - să primească informații și să fie instruiți în privința pericolelor muncii lor și în legătură cu modul în care pot lucra în condiții de siguranță deplină;
 - să refuze să ducă la bun sfârșit o anumită sarcină sau să întrerupă munca periculoasă, dacă există motive rezonabile să creadă că munca în cauză dăunează sănătății sau securității;
 - să joace un rol semnificativ în sistemul de responsabilitate intern, în special prin intermediul instanței dedicate sănătății și securității (sau în lipsa acesteia, cu instanța sau organizația cea mai reprezentativă în funcție de țară),
- mobilizarea individuală și colectivă a salariaților, într-un demers participativ de perfecționare continuă și de menținere a practicilor de excelență,
- oferirea exemplului personal, prin comportament, profesionalism, rigoare,
- demonstrarea angajamentului personal prin prezența sistematică pe teren și în mijlocul echipelor,
- suspendarea sau încetarea unei activități, dacă aceasta nu se poate desfășura în condițiile necesare de sănătate și securitate,
- integrarea, consilierea și sprijinirea salariaților cu handicap și a celor care își reiau activitatea după un accident sau o afecțiune.

Articolul 3.2: Implicarea fiecăruia

În domeniul sănătății și al securității este nevoie de participarea fiecăruia, indiferent de locul pe care îl ocupă în cadrul întreprinderii²¹. Această participare constă în:

- constituirea unui sistem solid de responsabilitate internă, care integrează dialogul social cu salariații și cu organizațiile sindicale (sau în lipsa acestora, cu instanța sau organizația cea mai reprezentativă în funcție de țară),
- respectarea dreptului muncitorilor de a cunoaște pericolele de la locul de muncă și de a refuza sau de a întrerupe munca periculoasă,
- înțelegerea și aplicarea normelor și instrucțiunilor,
- participarea activă la formare, pentru a dezvolta cunoștințele și competențele în materie de evaluare a riscurilor și de aplicare a instrucțiunilor aferente,

²⁰ A cincea regulă privind sănătatea și securitatea în Grup definește cerințele minime care trebuie respectate pentru implementarea unui sistem de permise de muncă.

²¹ Instanțele de reprezentare a personalului și organizațiile sindicale joacă un rol-cheie în ameliorarea sănătății și securității pentru toate părțile interesate ale întreprinderii.

- asigurarea că pericolele legate de exercitarea fiecărei activități au fost identificate corect, iar riscurile au fost evaluate și sunt sub control înainte de fiecare intervenție. În caz de pericol grav și iminent, suspendați imediat activitatea,
- aveți grijă de propria sănătate, precum și de cea a celorlalți,
- comunicați mai departe atât informațiile privind situațiile periculoase, cât și cele privind bunele practici,
- luați inițiativa și propuneți îmbunătățiri.

Articolul 3.3: Dialogul social

Sănătatea și securitatea constituie mize colective de coeziune socială, pentru care este nevoie de disponibilitate pentru dialog și de înțelegere între toate părțile.

La nivelul Grupului, se va constitui un „Grup de referință extins Sănătate-Securitate” din maxim opt (8) reprezentanți ai conducerii și din opt (8) reprezentanți ai muncitorilor, dacă este posibil, salariați ai filialelor ENGIE.

Reprezentanții muncitorilor vor proveni în mod normal din următoarele organizații: IndustriALL (2), PSI (2), BWI (2) și 2 din „Comitetul Director Sănătate Securitate” european al ENGIE. De acord comun, organizațiile care desemnează cei opt reprezentanți ai muncitorilor vor căuta să aibă o reprezentare a tuturor regiunilor geografice ale unităților ENGIE și să includă cel puțin trei (3) femei.

Rolul „Grupului de referință extins Sănătate-Securitate” este acela de a verifica dacă angajamentele și principiile acestui acord sunt respectate și să propună măsuri pentru ameliorare.

Acesta urmărește evoluția performanțelor în materie de sănătate și securitate, cu respectarea prevederilor legale și a normelor și recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii, și poate transmite sugestiile sale membrilor conducerii însărcinați cu probleme ce țin de sănătate și securitate în ENGIE.

De două ori pe an, membrii „Grupului de referință extins Sănătate-Securitate” vor fi informați în legătură cu activitățile și evenimentele importante.

O dată pe an, conducerea departamentului sănătate-securitate ENGIE va prezenta o sinteză a activităților în acest domeniu și rezultatele în „Grupului de referință extins Sănătate-Securitate”, precum și la ședința anuală a Forumului Mondial, în special în ceea ce privește punerea în aplicare a principiilor și a angajamentelor acestui acord.

La nivel local, în fiecare entitate, comitetele dedicate sănătății și securității (sau în lipsa acestora, organizațiile cele mai reprezentative în funcție de țară) și reprezentanții conducerii, cu sprijinul medicilor în medicina muncii și al experților în domeniul sănătății și securității, urmăresc rezultatele din domeniu și se asociază pentru identificarea situațiilor periculoase, planificarea și urmărirea implementării măsurilor de prevenire.

Articolul 3.4: Plan de acțiuni pe termen mediu și comunicare

Pentru a ține cont de diversitatea activităților și a unităților ENGIE, va fi pus în aplicare un plan de acțiune pe termen mediu pentru sănătate și securitate (pe cinci ani), în funcție de marile zone

geografice și/sau de tipul de activitate. Monitorizarea se va efectua în fiecare an, în cadrul ședinței Forumului Mondial.

În cadrul dezvoltării dialogului social, lucrările „Grupului de referință extins Sănătate-Securitate”, precum și obiectivele stabilite în planul de acțiune, vor fi comunicate sistematic reprezentanților Federației Sindicale Mondiale, în ședința anuală a Forumului Mondial, în prezența conducerii generale. Informațiile vor fi transmise cu cel puțin o lună înainte de ședința anuală a Forumului Mondial.

După aceste schimburi de opinie, conducerea departamentului sănătate-securitate ENGIE va aduce la cunoștința responsabililor corespunzători din fiecare Business Unit a Grupului analizele, comentariile și preconizările „Grupului de referință extins Sănătate-Securitate”.

În plus, este esențială o comunicare ascendentă și descendentă. Aceasta trebuie să favorizeze:

- ♣ cunoașterea:
 - politicii în materie de sănătate și securitate,
 - obiectivelor urmărite,
 - și a rezultatelor,
- ♣ împărtășirea feedback-urilor și a bunelor practici interne și externe.

Comunicarea trebuie să fie transparentă, concretă, pozitivă și participativă, pentru a consolida cultura în domeniul sănătății și securității. Trebuie să permită oferirea unui răspuns în cazul oricărei întrebări din domeniul Sănătate-Securitate adresate de personal.

ENGIE trebuie să comunice, de asemenea, despre prevenirea sau reducerea riscurilor cu clienții săi, cu prestatorii săi de servicii și, în general, cu terții asupra cărora activitățile și instalațiile sale au un impact. Comunicarea trebuie să se extindă la toți clienții utilizatori ai produselor și serviciilor sale și la toate categoriile de public vizate.

PARTEA A IV-A: OBIECTIVE SPECIFICE

Prin prezentul acord mondial, ENGIE se angajează în special în ceea ce privește îndeplinirea următoarelor obiective:

- ♣ Având în vedere că între eradicarea accidentelor mortale și activitățile Grupului există o legătură de cauzalitate²².
- ♣ Scăderea continuă a numărului de accidente de muncă, menținând atenția asupra calității statisticilor și evitând consecințele negative (exemplu: diminuarea declarațiilor pentru a atinge obiectivul).
- ♣ Ameliorarea continuă a sănătății la locul de muncă²³, suprimând produsele care conțin substanțe toxice care se pot înlocui, în special agenți CMR (cancerigeni, mutageni și toxici pentru reproducere).

De altfel, părțile semnatare sunt de acord în ceea ce privește importanța activităților subcontractate în domeniul sănătății și securității, atât pentru personalul întreprinderilor, cât și pentru terți.

²² ENGIE a elaborat 9 „Reguli care salvează”, care se află în centrul unui dispozitiv în care fiecare are un rol de jucat și care vizează zero accidente mortale sau grave.

²³ A șaptea regulă privind sănătatea și securitatea în Grup definește cerințele minime pe care toate entitățile Grupului trebuie să le respecte pentru a proteja și menține pe termen mediu și lung sănătatea salariaților Grupului nostru și a prestatorilor noștri de servicii.

Deoarece subcontractarea este prezentă în special în fazele de construcție ale proiectelor industriale și de infrastructură, ENGIE se angajează pentru fiecare dintre aceste proiecte²⁴, aflate într-o dezvoltare intensă pe plan internațional, să redacteze o procedură pentru sănătate și securitate care să permită asigurarea:

- ✦ realizării unei evaluări a riscurilor pe proiect în fiecare dintre fazele acestuia: lansare, planificare, realizare, încheiere și transfer,
- ✦ identificării și respectării reglementărilor locale în domeniul sănătății și securității,
- ✦ includerii obligațiilor privind sănătatea și securitatea în clauzele contractuale cu subcontractanții,
- ✦ integrării în recepția finală a unor criterii de acceptare și a unor controale ce țin de sănătate și securitate.

PARTEA A 5-A: CLAUZE FINALE

„Grupul de referință extins Sănătate-Securitate” are sarcina de a urmări aplicarea Acordului, conform condițiilor stipulate în articolul 3.3, și de a defini indicatorii și a modalitățile de urmărire.

Acest acord va fi tradus în toate limbile necesare. Totuși, versiunea în limba engleză (versiunea originală) prevalează. Întrebările ce țin de interpretarea acestui acord sunt prerogativa exclusivă a „Grupului de referință extins Sănătate-Securitate”.

Acest acord intră în vigoare la 13 mai 2014 și este încheiat pe perioadă nelimitată. Poate fi revizuit cu aprobarea conducerii ENGIE și a cel puțin 2 dintre organizațiile sindicale mondiale semnatare.

Acordul poate fi denunțat cu preaviz de oricare dintre părți, respectând termenul de șase luni. În caz de reziliere, semnatarii sunt de acord să se întâlnească în cursul perioadei respective (șase luni) pentru a încerca înlocuirea acestui acord cu o versiune modificată.

Prezentul acord se semnează în 5 exemplare. Fiecare sindicat mondial semnatar va avea o copie originală.

Întocmit la Paris, 13 mai 2014

²⁴ A noua regulă privind sănătatea și securitatea în Grup definește cerințele minime în materie de sănătate și securitate pe care trebuie să le respecte toate entitățile Grupului în cadrul diferitelor proiecte.

ALCĂTUIREA ȘI FUNCȚIONAREA FORUMULUI MONDIAL

I - Alcătuirea

Forumul Mondial vizat la articolul 1 al părții a IV-a din prezentul acord este prezidat de CEO-ul ENGIE SA sau de reprezentantul legal împuternicit al acestuia.

Forumul este alcătuit din:

- Un reprezentant din partea fiecărei federații sindicale internaționale semnatare a acordului;
- Reprezentanți ai angajaților Grupului desemnați din rândul organizațiilor sindicale afiliate Federațiilor Sindicale Internaționale semnatare ale acordului;
- Reprezentați ai conducerii Grupului.

Membrii forumului ce reprezintă personalul ENGIE sunt salariați ai unei întreprinderi pe care ENGIE o controlează direct sau indirect. Acești membri provin din țări în care prezența ENGIE este semnificativă.

Alcătuirea reprezentanței salariaților ține seama de amprenta geografică a Grupului.

- **Pentru Franța:** patru membri, desemnați de organizațiile sindicale reprezentative în perimetrul Grupului;
- **Pentru restul Europei:** cinci reprezentanți;
- **Pentru continentele americane:** doi reprezentanți;
- **Pentru Orientul Mijlociu:** un reprezentant;
- **Pentru Africa:** un reprezentant;
- **Pentru Asia Pacific:** un reprezentant.

Secretarul Comitetului European de Întreprindere este din oficiu membru al Forumului Mondial.

Aceasta înseamnă un total de 18 membri ce reprezintă salariații Grupului și Federațiile Sindicale Internaționale.

Reprezentanții conducerii sunt desemnați de Executive Vice President responsabil de resursele umane. Numărul acestora nu poate fi mai mare de 5 persoane.

Forumul poate invita la ședințele sale experți sau terți, pentru anumite puncte de pe ordinea de zi.

II – Funcționarea

Forumul Mondial funcționează după următoarele principii:

- **Ședințe anuale:**

Forumul Mondial se întrunește cu prezență fizică o dată pe an, în ședință plenară. În funcție de agendă, ședințele plenare durează maximum două zile. Fiecare ședință plenară este precedată de o ședință de pregătire de o zi, la care participă doar membrii forumului. De asemenea, după ședința plenară se va putea organiza o ședință de concluzii, doar cu participarea membrilor forumului. Conducerea nu participă nici la ședințele de pregătire, nici la cele de concluzii.

O a doua ședință plenară de maximum o zi va putea fi organizată prin videoconferință, între două ședințe cu prezență fizică. Această ședință va fi, de asemenea, precedată de o ședință de pregătire, doar cu participarea membrilor forumului, fără să fie prezentă conducerea.

- **Grup de contact:**

Se constituie un grup de contact, format din Președintele forumului sau reprezentantul acestuia, secretar (a se vedea mai jos), precum și reprezentanți ai Federațiilor Sindicale Internaționale semnatare. Grupul de contact are ca atribuții:

- Să faciliteze discuțiile dintre conducerea ENGIE și Forumul Mondial,
- Să pregătească ordinea de zi,
- Să facă informări și comunicări punctuale despre Grup, în intervalul dintre două ședințe ale Forumului Mondial.

Discuțiile din cadrul său se vor purta prin videoconferință, cu cel puțin două luni înainte ședința Forumului Mondial.

- **Secretar**

La prima ședință plenară, se alege Secretarul Forumului Mondial din rândul membrilor forumului ce îi reprezintă pe salariații Grupului. Secretarul este ales pe o perioadă egală cu durata acordului. El are sarcina de a reprezenta forumul în relația cu conducerea, de a pregăti ședințele din cadrul grupului de contact și de a coordona lucrările membrilor.

Doar membrii prezenți pot vota. Alegerea se face cu majoritatea voturilor. În caz de egalitate de voturi, se va organiza un al doilea tur. În cazul unei noi egalități, se organizează o tragere la sorți.

În cazul în care postul de Secretar devine vacant, se vor organiza noi alegeri cu prilejul următoarei ședințe a Forumului Mondial. În intervalul de până atunci, interimatul este asigurat de Secretarul CEÎ.

Secretarul dispune de un interval de timp de 10 zile pe an alocat pentru a-și exercita misiunea (timp de lucru efectiv remunerat).

- **Timp alocat**

Reprezentanții salariaților desemnați ca membri ai Forumului Mondial beneficiază, ca timp, de următoarele intervale:

	Circumstanțe	Zile alocate
Membru al Forumului Mondial	Pregătirea fiecărei plenare	1 zi / plenară
	Plenara Forumului Mondial	2 zile max/ plenară cu prezență fizică 1 zi max / plenară în videoconferință
	Concluzii după ședința Forumului Mondial (dacă este nevoie)	1 zi / plenară
Secretar	Pregătirea ordinii de zi și lucrările de pregătire la fiecare ședință a Forumului Mondial Coordonarea lucrărilor	10 zile /pe an

Timpul de deplasare în vederea participării la ședința Forumului Mondial se adaugă intervalelor de mai sus.

- **Suportarea costurilor**

Conducerea Grupului suportă cheltuielile legate de monitorizarea acordului (ședințele Forumului Mondial, videoconferințe, interpretare și traduceri). Cheltuielile de transport în vederea participării la ședințele Forumului Mondial sunt suportate de societățile din care provin membrii forumului.

- **Limbi de lucru**

Documentele scrise sunt transmise în franceză și engleză, înaintea ședințelor de pregătire a plenarelor Forumului Mondial.

Dacă este nevoie, pentru a asigura o continuitate cu lucrările GSN, se va putea adăuga în mod excepțional o a 3-a limbă.

Se va asigura interpretarea simultană în limbile membrilor Forumului Mondial, la ședințele de pregătire, plenare și ședințele de concluzii.

- **Locul de desfășurare a ședințelor Forumului Mondial**

Ședințele plenare vor avea loc la sediul Grupului de la Paris (Franța).