



ACORDO-QUADRO MUNDIAL  
2025-2030 SOBRE A  
RESPONSABILIDADE SOCIAL E  
AMBIENTAL DO GRUPO EDF

## Plano do documento

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Introdução</li><li>• Escopo de aplicação</li></ul>
Uma transição justa e sustentável para todos	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1- Apoiar uma transição justa</li></ul>
Respeito e integridade	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2- Respeitar os direitos humanos em todas as atividades do Grupo EDF através do mundo</li><li>• 3- Promover a Ética do Grupo e evitar a corrupção</li><li>• 4- Exercer nosso Dever de Diligência</li><li>• 5- Assegurar uma relação socialmente responsável com nossos fornecedores e subcontratantes</li></ul>
Desenvolvimento das Mulheres e dos Homens	<ul style="list-style-type: none"><li>• 6- Ser uma referência e matéria de saúde e segurança no trabalho</li><li>• 7- Combater o assédio e todas as formas de violências no trabalho</li><li>• 8- Garantir a igualdade de oportunidades para todos</li><li>• 9- Permitir a cada colaborador desenvolver suas competências e seu percurso profissional</li><li>• 10- Acompanhar uma transformação digital responsável</li><li>• 11- Assegurar aos colaboradores uma cobertura social e vantagens sociais</li></ul>
Diálogo e Concertação	<ul style="list-style-type: none"><li>• 12- Conduzir a transformação do Grupo EDF de maneira socialmente responsável</li><li>• 13- Privilegiar a abertura, a escuta e o diálogo interna e externamente, assim como no centro dos territórios</li></ul>
Meio ambiente e clima	<ul style="list-style-type: none"><li>• 14- Agir para preservar o meio ambiente e combater o aquecimento climático</li></ul>
Apoio às populações e impacto sobre os territórios	<ul style="list-style-type: none"><li>• 15- Ser um ator engajado no desenvolvimento econômico e social dos territórios</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementação e acompanhamento do acordo</li></ul>
Anexos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Funcionamento do Comitê Mundial de Diálogo sobre Responsabilidade Social e ambiental e os meios</li><li>• Principais tratados internacionais de proteção e defesa dos direitos humanos</li></ul>

**Nota:** Para facilitar a acessibilidade do conteúdo deste documento para pessoas com deficiência, o texto deste acordo não é "justificado", mas "alinhado à direita".

## Introdução

Os signatários do presente acordo-quadro mundial sobre a Responsabilidade Social e Ambiental do grupo EDF são:

Por um lado,

O Grupo EDF, principal ator energético e 1º eletricista mundial, que abrange todos os setores da eletricidade: produção, transporte, distribuição, comércio, comercialização e serviços energéticos. A sua produção de energia, marcada pelo aumento das energias renováveis, baseia-se numa mistura energética de baixo carbono diversificada em torno da energia nuclear e hidráulica.

Por outro lado,

As federações sindicais mundiais IndustriALL Global Union e Public Services International (PSI) que representam mais de 70 milhões de trabalhadores dos setores de mineração, energia e industriais, e a maioria dos sindicatos de trabalhadores que trabalham nos setores de atividade do grupo

Assim como as federações sindicais de trabalhadores representadas nas diferentes empresas do Grupo.

O acordo mundial sobre a Responsabilidade Social e Ambiental do grupo EDF se enquadra na razão de ser da EDF. "construir um futuro energético neutro em CO2 que concilie a preservação do planeta, o bem-estar e o desenvolvimento graças à eletricidade e a soluções de serviços inovadores", bem como aos compromissos de RSC do Grupo decorrentes e ao referencial Dever de vigilância do Grupo "Direitos humanos e liberdades fundamentais, Saúde e segurança, Meio Ambiente, Ética dos negócios: os compromissos e exigências do grupo EDF".

Os signatários deste acordo afirmam que a empresa só pode ser sustentável combinando desempenho econômico, respeito do meio ambiente e progresso social.

Os signatários confirmam aqui a importância de um diálogo social aberto e construtivo a nível mundial, a fim de melhorar continuamente os direitos dos colaboradores e das outras partes interessadas, e as boas práticas em todas as atividades do grupo EDF.

Este acordo marca a continuação do compromisso coletivo social, societário e ambiental construído num espírito de confiança e transparência com a experiência coletiva adquirida em matéria de responsabilidade social nos últimos 19 anos. Ele materializa os princípios fundamentais de uma base social comum a todas as empresas do Grupo, baseada nos valores de respeito, solidariedade e responsabilidade.

Assinado por 5 anos, ele se aplica a todos os funcionários do grupo EDF e será promovido em sua cadeia de suprimento. Aplica-se a qualquer nova empresa controlada que entre no Grupo EDF.

Os signatários reafirmam seus compromissos com o respeito aos direitos humanos, integridade, desenvolvimento de mulheres e homens e apoio às populações e aos territórios. Estes se inscrevem em coerência com os objetivos de desenvolvimento sustentável aprovados pela Organização das Nações Unidas (ONU) e implementados no Grupo EDF. Este acordo integra as grandes evoluções do contexto externo (transição energética, acordo de Paris de 12 de dezembro de 2015, lei sobre o dever de vigilância das empresas-mãe e das empresas contratantes de 27 de março de 2017) e do contexto interno do Grupo: o projeto empresarial Ambitions 2035 visa a descarbonização do meio ambiente e o controle do consumo de energia.

Este novo acordo, fruto de uma negociação a nível mundial, define princípios declináveis em todos os territórios onde o Grupo EDF está implantado.

As empresas do grupo EDF, muito diversas por suas atividades e implantação geográfica, estão unidas por essa base comum de compromissos. Este acordo deve permitir acompanhar a implementação de práticas socialmente responsáveis.

## Escopo de aplicação

O acordo se aplica a todas as sociedades em que a EDF SA detém direta ou indiretamente a maioria dos direitos de voto ("as sociedades controladas pela EDF", o "Grupo" ou o "grupo EDF"). Nessas empresas, o acordo se aplica a todos os funcionários, independentemente da natureza de seu contrato de trabalho. O acordo se aplica no estrito cumprimento das regras de independência de gestão aplicáveis a determinadas empresas do Grupo.

O Grupo promove este acordo e garante o cumprimento destes princípios por parte dos seus fornecedores e subcontratados de primeira linha.

Nas participações ou projetos não controlados, o grupo EDF, em função de sua capacidade de influência, divulga o acordo mundial aos seus parceiros e, em caso de não cumprimento desses compromissos, incentiva a sua correção.

Em caso de fusão, aquisição ou reestruturação levando à criação de novas entidades controladas pelo Grupo, essas novas entidades entram no âmbito deste acordo e devem cumprir as disposições de acordo com as modalidades previstas acima após um prazo máximo de um ano. Quando uma empresa do Grupo não cumprir mais os critérios definidos acima como resultado de uma alienação parcial ou total, o acordo deixará de se aplicar no final do ano fiscal em curso.

Em caso de cessão, o grupo EDF transmite e acompanha junto aos potenciais adquirentes o texto do presente Acordo.

O Grupo fornece aos membros do Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental do grupo EDF (CMDRSE), instância de acompanhamento do acordo, no mínimo uma vez por ano, a lista atualizada das sociedades e grupos de sociedades que fazem parte do perímetro de consolidação do Grupo EDF.

O Grupo compromete-se a adotar políticas consistentes com os compromissos deste Acordo.

# UMA TRANSIÇÃO JUSTA E SUSTENTÁVEL PARA TODOS

## 1. Apoiar uma transição justa para todos

O Grupo EDF se compromete a ter um impacto positivo e determinante em uma transição energética sustentável na França e nos países em que a EDF opera. Ele apoia os princípios orientadores para uma transição justa para economias e sociedades ecologicamente sustentáveis para todos, definidos pela OIT<sup>1</sup>.

Como tal, o grupo EDF se compromete com a transição energética justa e inclusiva para suas partes interessadas:

- **Seus clientes**, fornecendo eletricidade com baixo teor de carbono com uma ação especial contra a precariedade energética, promovendo as economias de energia e propondo as soluções adequadas, bem como desenvolvendo a inovação social.
- **Seus colaboradores**, reforçando a inclusão e a luta contra a discriminação, garantindo a qualidade do emprego e salários justos e competitivos, tendo sucesso nas realocações, no acompanhamento individual e na criação de empregos.
- **Comunidades e territórios**, criando valor compartilhado, reduzindo os impactos sociais e ambientais ligados às atividades do Grupo e contribuindo para o desenvolvimento em áreas vulneráveis.
- **Seus fornecedores e subcontratados**, garantindo um elevado nível de vigilância nas suas relações comerciais e acompanhando as PME locais.
- **Os recursos do planeta**, preservando a biodiversidade, gerenciando resíduos e promovendo a economia circular, bem como trabalhando para um gerenciamento integrado e sustentável da água.

Como empregador responsável, o grupo EDF reconhece a importância do Diálogo, através da consulta ou negociação coletiva, na elaboração e implementação das ações destinadas a garantir uma transição justa.

No âmbito da implementação dos compromissos assumidos por este acordo, em particular nas partes "Desenvolvimento das Mulheres e dos Homens" e "Diálogo e consulta", será dada atenção especial aos desafios de antecipação das mudanças relacionadas às políticas de transição, tanto no que diz respeito ao envolvimento dos parceiros sociais e ao desenvolvimento do diálogo social como às ações (formação, reconversão, etc.) que serão adotadas para garantir uma transição socialmente justa e aceitável.

Como o assunto da Transição Justa é transversal a todos os itens abordados no presente acordo, ele estará no centro do programa de trabalho definido pelo CMDRSE no início do mandato.

---

<sup>1</sup> Organização Internacional do Trabalho

## RESPEITO E INTEGRIDADE

### 2. Respeitar os direitos humanos em todas as atividades do Grupo EDF através do mundo

**O grupo EDF faz do respeito aos direitos humanos uma condição prévia para todas as suas atividades e não tolera qualquer violação do respeito desses direitos, nem em suas atividades, nem em seus fornecedores, subcontratados e parceiros.**

A EDF compromete-se a respeitar as normas internacionais de proteção e defesa dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, em particular a Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU, as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ( ver o anexo 2 e o referencial Dever de vigilância<sup>2</sup> ), os Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos das Nações Unidas (UNGP) e os Princípios orientadores para empresas multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). A EDF é, além disso, signatária do Pacto Mundial das Nações Unidas e aderente à iniciativa Global Deal promovida pela OCDE e que visa promover o diálogo social no mundo. Como tal, o grupo EDF compromete-se a respeitar os direitos humanos e as liberdades fundamentais, cumprindo as disposições das normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em matéria de:

- Combate à discriminação
- Combate ao assédio e todas as formas de violência
- Combate ao trabalho forçado
- Combate ao trabalho infantil
- Respeito pela liberdade de associação e o direito à negociação coletiva
- Garantia de condições de trabalho justas e favoráveis
- Direitos das comunidades locais e Respeito pelos direitos das populações indígenas.

O compromisso do Grupo também é válido nos países que ainda não ratificaram essas convenções. Os signatários poderão promovê-lo junto das organizações profissionais e das autoridades locais competentes, valorizando a experiência de sua aplicação nas empresas do grupo EDF e em sua cadeia de suprimento.

**Em caso de conflito de normas com as leis aplicáveis nos países em que opera, o Grupo procura implementar soluções que permitam cumprir o espírito dessas normas internacionais, respeitando ao mesmo tempo as leis nacionais.**

O Grupo EDF privilegia o emprego estável e promove o trabalho decente, no sentido da definição da OIT, como um trabalho produtivo, devidamente remunerado, associado a:

1. - condições de segurança no local de trabalho,
2. - proteção social para os trabalhadores,
3. dando às pessoas a liberdade de expressar suas reivindicações, organizar-se coletivamente e participar das decisões que afetam suas vidas.

O grupo EDF compromete-se a prestar atenção especial aos impactos de suas atividades sobre pessoas reconhecidas como vulneráveis pelo direito internacional dos direitos humanos e a investigar de forma transparente, imparcial e de boa fé qualquer alegação de violação dos direitos humanos ou

---

<sup>2</sup> Referencial DDV (edf.fr)

da liberdade fundamental relacionada às atividades exercidas pelas entidades do Grupo, prestadores de serviços e subcontratados.

Se for comprovada uma violação dos direitos humanos ou das liberdades fundamentais no âmbito das atividades exercidas pelas entidades do Grupo, a EDF compromete-se a dialogar com as vítimas e/ou seus representantes para remediar a situação, de acordo com os Princípios Orientadores da OCDE para as empresas multinacionais aos quais o grupo EDF aderiu.

### 3- Promover a Ética do Grupo e evitar a corrupção

**O Grupo EDF e seus colaboradores se comprometem a respeitar em todas as circunstâncias as leis e regulamentações aplicáveis, em todos os países em que o Grupo exerce suas atividades.**

**Os signatários comprometem-se a promover a luta contra a corrupção em todas as suas formas.** Para isso, o Grupo EDF implementará todas as medidas necessárias e assegurará a formação de seus colaboradores sobre esta questão. Como enfatizado pelas autoridades anticorrupção internacionais, nenhum funcionário tem o direito de prometer, dar ou oferecer, ou solicitar ou receber benefícios que possam ser considerados como contrapartida por uma ação ou falta de ação. A este respeito, todos os colaboradores do Grupo EDF são obrigados a evitar situações em que seu comportamento possa ser contrário a este princípio.

Visto que o Grupo EDF deseja tratar somente com parceiros que respeitem as regras de integridade e os valores do Grupo, ele submete a um controle de integridade seus parceiros e relações de negócios identificados em seu mapeamento como apresentando risco de corrupção (cf. art. 4).

Os signatários se comprometem a:

- **Disponibilizar a todos os funcionários ou colaboradores externos (temporários, colaboradores de um prestador de serviços...) e ocasionais (contratados, aprendizes, estagiários...) da EDF e de suas<sup>3</sup>filiais, bem como das partes interessadas externas ao Grupo, uma plataforma de denúncia externa segura que preserve a confidencialidade dos dados e das trocas ou um dispositivo equivalente que permita um acesso efetivo** (sistema de "reclamação", "voz do trabalhador", etc.). Ela é acessível, em particular, a partir do site edf.fr, sendo independente dos sistemas de informação da EDF e disponível nos oito idiomas utilizados no Grupo (francês, inglês, espanhol, alemão, chinês, italiano, holandês, português).
- **Realizar um balanço anual** sobre os alertas ao Comitê Mundial de Diálogo sobre Responsabilidade Social e Ambiental (CMDRSE), cujo funcionamento e composição são descritos no capítulo "Funcionamento do Comitê Mundial de Diálogo sobre Responsabilidade Social e Ambiental e meios".
- **Garantir a proteção dos lançadores de alertas** bem como da(s) pessoa(s) envolvida(s) e das informações coletadas.. Este dispositivo visa garantir a confidencialidade e garantir a proteção contra qualquer retaliação ou medida discriminatória contra qualquer denunciante que comunique, de boa fé e sem contrapartida financeira direta, os fatos dos quais tomou conhecimento no âmbito de sua atividade profissional, ou dos quais foi testemunha direta, e que se enquadrem nos sistemas de denúncia profissional previstos pela Diretiva Europeia sobre os lançadores de alerta e sua transposição na lei nacional<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Excluem-se as subsidiárias gestoras de infraestruturas reguladas de transporte ou distribuição de energia (nomeadamente ENEDIS e RTE). Essas filiais específicas têm seu próprio sistema de alerta.

<sup>4</sup> Diretiva europeia de 23 de outubro de 2019 sobre a proteção de pessoas que denunciam violações do direito da União.



O Grupo EDF sensibiliza seus colaboradores e os formará sobre essas questões, assim como sobre as políticas e procedimentos a que são sujeitos através da comunicação e/ou de programas direcionados em relação aos representantes sindicais dos colaboradores.

**O Grupo EDF implementa o princípio de transparência fiscal e se assegura de seu cumprimento.** Em conformidade com a sua política fiscal e no âmbito dos seus compromissos em favor da Ética do Grupo, o grupo EDF paga os seus impostos nos países onde os lucros são efetivamente gerados e proíbe a implantação em países com fiscalidade preferencial não motivada pelo desenvolvimento comercial. Além disso, o Grupo em breve publicará um relatório de transparência fiscal que incluirá a apresentação das informações do Country by Country Reporting (CBCR) conforme exigido pela OCDE".

#### **4- Exercer nosso Dever de Vigilância**

Em conformidade com a lei francesa de 27 de março de 2017 relativa ao dever de vigilância das empresas-mães e das empresas contratantes e as evoluções legislativas futuras, o Grupo EDF compromete-se a continuar a elaborar e a publicar um Plano de vigilância.

Este plano inclui "medidas de vigilância razoável adequadas para identificar riscos e prevenir violações graves dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, da saúde e segurança das pessoas e do meio ambiente" que possam resultar das atividades da Empresa e das subsidiárias que ela controla, e das atividades dos fornecedores ou subcontratados com os quais existe uma relação comercial estabelecida, quando essas atividades estiverem relacionadas a essa relação.

O plano de vigilância é apresentado e discutido anualmente no CMDRSE antes de sua publicação no documento de registro universal do Grupo.

As filiais, beneficiando de independência de gestão em relação à .EDF no sentido das leis de 10 de fevereiro de 2000 e 9 de agosto de 2004 relativas ao serviço público da eletricidade, elaboram seu próprio plano de vigilância e podem apresentá-lo ao CMDRSE.

Além disso, no âmbito de uma política responsável de desenvolvimento de suas atividades, o Grupo EDF realiza um estudo de impacto social e ambiental para todos os projetos de desenvolvimento apresentados ao Comitê de Compromissos do Comitê Executivo do Grupo (CECEG), sob a forma de identificação dos riscos associados aos projetos, para garantir que os compromissos da EDF em matéria de direitos humanos, meio ambiente e saúde e segurança das pessoas sejam levados em consideração. Concretamente, isso assume a forma de uma identificação dos riscos associados aos projetos, tanto para as atividades desenvolvidas como para as relações com fornecedores e subcontratados contemplados no âmbito do projeto. Esta identificação é facilitada pela disponibilização de uma grelha de triagem, atualizada periodicamente, que permite uma análise dos projetos em consonância com a razão de ser e com os compromissos de RSE e os referenciais do Grupo, bem como com as normas internacionais. Essa grelha leva em consideração as dimensões ambientais, de saúde e segurança, de direitos humanos e ética.

#### **5. Assegurar uma relação socialmente responsável com nossos fornecedores e subcontratados**

**O grupo EDF se compromete a comunicar e promover esse acordo junto a seus fornecedores e subcontratados de primeira linha.**

Os requisitos do Grupo se referem particularmente a:

- Cumprimento da legislação nacional do país de execução do contrato;
- Cumprimento das normas internacionais de trabalho e direitos humanos;
- Saúde e segurança dos funcionários, incluindo normas internacionais aplicáveis;
- Respeito ao meio ambiente, incluindo redução da pegada de carbono, conservação de recursos e adaptação às mudanças climáticas;

- O cumprimento da política de Ética e Conformidade do grupo EDF.

As empresas do Grupo implementam procedimentos adequados de seleção e avaliação de seus fornecedores e subcontratados para atender a esses requisitos.

Esses requisitos complementam a Carta RSE instituída em 2006 e atualizada em 2023 (Carta de responsabilidade social corporativa entre a EDF e seus fornecedores), que constitui um documento contratual no qual o presente acordo será mencionado.

As empresas do Grupo solicitam aos proponentes a aplicação desses princípios. Elas implementam um acompanhamento responsável dos fornecedores e subcontratantes, nomeadamente através de avaliações e reuniões regulares para a co-construção de uma transição justa.

Nos países e territórios onde está presente, o grupo EDF está particularmente atento ao fortalecimento de suas relações e de seu volume de negócios com as pequenas e médias empresas (PME) locais; como tal, identifica e integra na expressão da necessidade os desafios relacionados ao desenvolvimento dos territórios, de acordo com as regulamentações aplicáveis.

O Grupo pode recorrer a subcontratados que empregam pessoas com um contrato de trabalho de um país diferente do país de intervenção. Neste caso, é exercida uma vigilância especial sobre os direitos humanos, as condições de trabalho, as condições de alojamento e a saúde e segurança desses colaboradores.

Os signatários consideram que a saúde e a segurança dos colaboradores das empresas subcontratadas são tão importantes quanto as dos colaboradores do Grupo. Elas são tratadas no Artigo.6.

O Grupo promove e acompanha a redução da pegada de carbono dos produtos, serviços e atividades dos fornecedores e subcontratantes. Ele garante a adaptação às mudanças climáticas em toda a cadeia de valor.

O grupo EDF assegura o acompanhamento dos requisitos em relação aos fornecedores e subcontratados. Para isso, implementa um plano de vigilância que inclui um mapeamento dos riscos identificados em seus fornecedores e subcontratados, sua avaliação e as medidas tomadas para os prevenir (consulte o artigo 2 deste acordo), bem como a diligência de auditorias realizadas em fornecedores e subcontratados.

Qualquer incumprimento, repetido e/ou não corrigido após observações, apesar do acompanhamento do Grupo EDF, das estipulações do presente acordo, da legislação, das regras relativas à saúde e segurança dos funcionários, dos princípios que regem as relações com os clientes e da regulamentação em vigor em matéria de meio ambiente, pode levar a ações que podem ir até à cessação das relações com o fornecedor ou a empresa subcontratada, no cumprimento das obrigações contratuais.

Qualquer denúncia de um fornecedor identificado como tendo práticas em desacordo com os compromissos descritos acima será objeto de análise e de retorno pelo Grupo EDF ao emissor da denúncia.

## DESENVOLVIMENTO DAS MULHERES E DOS HOMENS

### 6- Ser uma referência e matéria de saúde e segurança no trabalho

O grupo EDF faz da saúde e da segurança no trabalho uma prioridade. Ele continua a se esforçar para ser uma referência na matéria. Todos os colaboradores devem poder realizar suas tarefas nas melhores condições de trabalho possíveis, com o único objetivo aceitável de "zero acidentes" e a preservação da saúde e segurança de todos.

É dever e responsabilidade do grupo EDF fornecer um ambiente de trabalho seguro para todos os colaboradores e para os subcontratados que intervêm em nossos locais de trabalho, levando em consideração os novos ambientes de trabalho, incluindo o trabalho à distância.

Para atingir essa meta, a prioridade é erradicar acidentes graves e fatais. Os signatários reconhecem que a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores resulta de sistemas de prevenção eficazes baseados no cumprimento de três direitos fundamentais em matéria de saúde e segurança no trabalho:

- O direito de ser informado sobre os riscos no trabalho e receber a educação e o treinamento adequados sobre como trabalhar com segurança;
- O direito de recusar ou parar o trabalho em caso de perigo grave e iminente;
- O direito de participar ativamente de reflexões e programas em matéria de saúde e segurança no trabalho, incluindo a criação de comissões de saúde e segurança, com representantes dos trabalhadores que abrangem todos os locais de trabalho do Grupo.

As partes acordam cooperar para desenvolver, implementar e promover iniciativas comuns em matéria de saúde e segurança no trabalho, tais como a identificação, a difusão das boas práticas e o apoio a abordagens inovadoras em todo o grupo EDF. Isso inclui iniciativas de qualidade de vida no trabalho relacionadas à organização, ao design do local e ao ambiente de trabalho. Essas abordagens envolvem todas as partes interessadas: representantes do pessoal, profissionais da prevenção (preventores, equipes médicas) e gerenciamento.

O grupo EDF cumpre um referencial de saúde e segurança aplicável nas empresas do Grupo, respeitando a lei do país em questão. Este referencial foi estabelecido de acordo com as normas da OIT, os princípios gerais sobre a prevenção da diretiva-quadro europeia relativa à saúde e segurança de 1989 e com base nas melhores práticas gerenciais dos grandes grupos industriais.

Em uma abordagem de progresso, os resultados em matéria de saúde e segurança são medidos por meio de indicadores apropriados e levados ao conhecimento de todos os colaboradores.

São implementadas ações para prevenir os riscos profissionais que podem prejudicar a saúde física ou psicológica dos colaboradores; mas também para preservar seu capital de saúde, especialmente no que diz respeito a problemas de saúde pública. Atenção especial é dada aos acidentes relacionados ao trabalho.

O Grupo favorece as iniciativas de formação de seus subcontratados no domínio da saúde e segurança. Todos os meios são implementados para assegurar a perfeita compreensão das instruções de segurança e de trabalho por todos os colaboradores que trabalham nos locais de trabalho de uma das empresas do Grupo.

Programas de conscientização e treinamento devem existir em cada uma das empresas do Grupo e abranger todos os colaboradores. Os funcionários devem sempre dispor de equipamentos de segurança adequados à sua atividade e estar informados sobre as regras. As novas entidades que entrarem no escopo do Grupo devem ser apoiadas proativamente para atender aos requisitos do

Grupo com base em um cronograma acordado conjuntamente.

Além disso, as empresas do grupo EDF garantem que, desde a sua concepção e durante todo o seu ciclo de vida, seus projetos de investimento e reestruturação não comprometam a saúde e a segurança dos trabalhadores e das populações vizinhas.

O Grupo EDF exige que seus funcionários, fornecedores e subcontratados que operam em suas instalações e sob sua direção trabalhem e se comportem de forma segura, protegendo-se e protegendo seus colegas em um contexto de vigilância compartilhada. As empresas do Grupo EDF exigem ser informadas dentro de prazos razoáveis pelo prestador de serviços ou subcontratado quando ocorrer um acidente em um estaleiro ou em um de seus locais, durante a execução de um serviço realizado em seu nome.

Os acidentes de trabalho são objeto de análises realizadas associando as partes interessadas com o objetivo de definir ações corretivas. As conclusões dessas análises são amplamente compartilhadas através da Comunidade de Saúde e Segurança do Grupo. O secretário do CMDRSE é destinatário das Fichas REX publicadas pelo Grupo, sendo responsável por assegurar a transmissão dessas informações aos membros do CMDRSE. Além disso, uma informação reativa é enviada ao secretário do CMDRSE em caso de morte e ocorrendo no contexto do trabalho de um funcionário ou prestador de serviços do Grupo EDF (perímetro das empresas consolidadas).

## 7- Combater o assédio e todas as formas de violência no trabalho

Todos os funcionários devem ser tratados com respeito. Os signatários reconhecem que as relações profissionais baseadas no respeito pelos outros, no espírito de equipe e na cooperação mútua contribuem para um ambiente de trabalho positivo.

O grupo EDF compromete-se a proteger seus colaboradores contra todas as formas de violência no trabalho, abuso e assédio.

O Grupo reafirma sua tolerância zero a todas as formas de assédio e violência e se compromete a garantir, tanto para mulheres quanto para homens, ambientes de trabalho seguros, que respeitem sua saúde, sua integridade física e psíquica e sua dignidade.

Neste sentido, o Grupo faz eco da Convenção C190 da OIT<sup>5</sup>, reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade do ser humano para fins de prevenção da violência e do assédio.

Por isso, os signatários não toleram, em nome do respeito à pessoa, qualquer prática de assédio ou violência de qualquer forma por parte ou contra os colaboradores do Grupo no local de trabalho -ou seja, qualquer local onde os colaboradores devem realizar seu trabalho- ou fora dele, se essa atividade estiver relacionada às relações profissionais que podem ter sido estabelecidas.

Mais especificamente, cada empresa do Grupo toma as medidas necessárias para prevenir e remediar o assédio, bem como a violência física e psicológica, com atenção especial à violência relacionada ao gênero. Elas asseguram a conscientização e o treinamento de todos os colaboradores sobre os riscos de assédio, sobre as formas de prevenir e combater essas práticas. Em cooperação com os representantes dos trabalhadores, o Grupo compromete-se a desenvolver e implementar, em cada empresa, um programa de prevenção e ação para evitar essas formas de assédio e violência no

---

<sup>5</sup> A Convenção n° 190 da OIT estabelece normas específicas e aplicáveis globalmente para combater a violência e o assédio no trabalho que se entendem como "um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças a tais comportamentos e práticas, quer ocorram uma única vez ou de forma repetida, que tenham como objetivo causar, causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e compreende a violência e o assédio de gênero".

Ela reconhece que:

- Todos têm direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio;
- Violência e assédio podem constituir uma violação dos direitos humanos ou abuso;
- O assédio é uma ameaça à igualdade de oportunidades, inaceitável e incompatível com o trabalho decente.

trabalho, e tratar as situações potenciais, de acordo com a política de tolerância zero do Grupo e de acordo com as diretrizes e boas práticas da OIT. As empresas asseguram que sejam estabelecidas as condições necessárias para a libertação e recebimento da palavra.

As empresas do Grupo EDF estão vigilantes para destacar os canais de denúncia para que sejam visíveis, conhecidos e acessíveis a todos.

Para isso, recursos desenvolvidos pelas diferentes empresas do Grupo são compartilhados para inspirar os outros e reforçar nossa ação.

O Grupo EDF está convencido de que a luta contra o assédio e a violência no trabalho contribui para a igualdade de oportunidades para todos (ver capítulo seguinte).

## **8- Garantir a igualdade de oportunidades para todos**

Com base nos princípios universais de igualdade de direitos e não discriminação, o Grupo afirma sua vontade de desenvolver, valorizar e proteger a diversidade de seus coletivos de trabalho, que considera uma riqueza. O Grupo quer garantir a igualdade de oportunidades para todos.

### **a. Igualdade profissional e diversidade**

O Grupo considera que a igualdade profissional entre mulheres e homens é fonte de progresso social e de desempenho econômico sustentável.

Essa igualdade passa pela diversidade dentro das equipes de trabalho e em todas as camadas hierárquicas.

O Grupo solicita às empresas que implementem ações concretas para desenvolver a diversidade em todas as profissões, garantir a igualdade de tratamento entre os sexos e considerar as questões de saúde, segurança e condições de trabalho.

Os signatários se dão uma ambição comum de diversidade que exige desenvolver em todas as empresas do Grupo ações associando desafios de atratividade, recrutamentos, mobilidade e fidelização, cuja dinâmica deve poder ser medida em termos de diversidade.

Neste contexto, uma atenção especial é dada à natureza dos percursos profissionais, ao acesso à formação e à redução das diferenças salariais entre mulheres e homens.

Isto implica, nomeadamente, que o Grupo favoreça a conciliação dos tempos de vida profissional e pessoal, nomeadamente durante eventos importantes que marcam a vida (períodos de maternidade e paternidade, por exemplo) que não devem, em caso algum, gerar comportamentos discriminatórios.

Além disso, as empresas do Grupo desenvolvem novas formas de trabalhar, práticas gerenciais capacitadoras e inclusivas e um acompanhamento da paternidade em sua aceção mais ampla (todas as formas de paternidade, auxiliares, etc.).

Os signatários apoiam os colaboradores envolvidos em redes internas ou externas que contribuem para a diversidade e a desconstrução de estereótipos de gênero.

### **b. Uma tolerância zero a todas as formas de discriminação**

No Grupo, a diversidade é incentivada a todos os níveis hierárquicos, para que a composição do corpo social seja coerente com a da sociedade civil em que opera.

O Grupo proíbe qualquer forma de discriminação ilícita e de retaliação e protege seus colaboradores que sejam vítimas. Os denunciadores e as vítimas de discriminação são protegidos pela empresa contra possíveis pressões relacionadas.

De acordo com a carta ética do Grupo, cada colaborador do Grupo deve se proibir qualquer comportamento de intolerância e discriminação.

Os signatários concordam com a definição de "discriminação" como qualquer distinção, exclusão, limitação ou preferência baseada, entre outros, em suposta raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política, filiação sindical, ascendência nacional, origem social, situação de saúde, deficiência, situação familiar, orientação sexual ou identidade de gênero, que tenha o efeito de destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na profissão.

Os signatários contribuem para mudar as mentalidades e combater os estereótipos em 3 áreas de vigilância específicas:

- **Inserção de trabalhadores com deficiência.** O Grupo compromete-se a desenvolver uma política de acolhimento dos colaboradores em situação de deficiência, baseada numa abordagem de recrutamento e em ações específicas de integração e acompanhamento do percurso profissional. O Grupo compromete-se a implementar uma política de acessibilidade digital, permitindo a inclusão digital dos colaboradores em situação de deficiência.
- **A origem ou afiliação** (étnica, nacional, regional, cultural, religiosa, familiar, social, etc.) não deve constituir, em caso algum, um motivo para descartar uma contratação. Da mesma forma, nenhum tipo de emprego deve ser reservado ou proibido a um indivíduo por causa de sua origem.
- **Orientação sexual e identidade de gênero.** Neste contexto, um colaborador pode recusar uma mutação geográfica para um Estado que incrimina a homossexualidade ou a trans-identidade, sem prejuízo de carreira. O Grupo refere-se aos princípios orientadores estabelecidos pela ONU para combater a discriminação em relação à orientação sexual (ver acima o capítulo "2. Respeitar os direitos humanos em todas as atividades do Grupo EDF através do mundo").

Para permitir que cada empresa do Grupo aja de forma eficaz nessas áreas que exigem aculturação, reflexos gerenciais e discernimento, serão compartilhados recursos e boas práticas existentes no Grupo: guia de referência, fichas reflexivas, ficha informativa do funcionário, campanha de cartazes, etc.).

Os signatários apoiam as redes internas dedicadas a essas questões dentro das empresas e promovem o compartilhamento de práticas.

## 9- Permitir a cada colaborador desenvolver suas competências e seu percurso profissional

**O Grupo EDF incentiva o desenvolvimento de competências, a responsabilização dos colaboradores, a tomada de iniciativa e a capacidade de inovação no campo. Assim, o Grupo dá aos seus colaboradores os meios de desenvolver suas competências e construir sua carreira profissional.**

O treinamento e a mobilidade, incluindo a mobilidade internacional, são alavancas para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. Eles também ajudam a atingir os objetivos do Grupo e a ter as competências certas no lugar certo, no momento certo. A antecipação das necessidades de competências futuras e o desenvolvimento ao longo da carreira das competências de todos os colaboradores estão no centro das políticas de RH do grupo EDF, que integram as perspectivas de evolução das atividades e as necessidades do Grupo.

O grupo EDF dá aos seus colaboradores os meios de adquirir, manter e desenvolver as competências necessárias, sem qualquer discriminação, para encontrar e manter um emprego de qualidade, integrando as evoluções tecnológicas e sociais. Para isso, ele disponibiliza:

- Ambiente de trabalho que promove o treinamento
- Oferta de formação e programas de desenvolvimento moduláveis, modernos, escaláveis e eficientes

O grupo EDF apoia ativamente os treinamentos no ambiente profissional, em particular para aprendizes externos (em particular, treinamentos alternados, estágios...).

As prioridades de treinamento e as modalidades de execução são objeto de intercâmbios com os representantes dos trabalhadores e seus sindicatos, de acordo com as regras negociadas em cada país.

As ações de treinamento necessárias para o exercício do emprego ocupado são realizadas essencialmente no tempo de trabalho, particularmente quando visam a habilitação dos empregados para o exercício de seu cargo.

Com o objetivo de manter as competências na empresa, o Grupo promove a transferência de conhecimentos e know-how entre gerações e promove a implementação de iniciativas de knowledge management<sup>6</sup>.

O Grupo recomenda métodos de trabalho coletivos, cooperativos e colaborativos e promove o compartilhamento respeitoso de ideias em todo o mundo.

O Grupo valoriza e acompanha o espírito empreendedor e a inovação através do estudo de projetos que possam responder às necessidades das Atividades e das sociedades do Grupo apresentados pelos colaboradores, sem discriminação de qualquer tipo. O empreendedorismo dos colaboradores também é apoiado por medidas específicas de acompanhamento.

As empresas do Grupo EDF implementam a transparência do mercado de trabalho interno com maior visibilidade das ofertas de emprego disponíveis. A preferência dada à mobilidade interna é um compromisso do Grupo EDF com o objetivo de oferecer percursos profissionalizantes que permitam capitalizar os aprendizados, reforçar o envolvimento dos colaboradores através de percursos motivadores e diversificados e contribuir para a integração do Grupo.

Quando uma mobilidade é solicitada ao colaborador devido à evolução do ambiente interno ou externo à empresa, este é acompanhado para os empregos que permitem conciliar as necessidades do Grupo com as competências e os interesses do colaborador. Serão procurados métodos que priorizem a adaptação e o acompanhamento da mudança, nomeadamente através dos meios de formação e de informação adequados.

Quando o próprio colaborador procurar a mobilidade, na França ou no estrangeiro, cada empresa do Grupo compromete-se a apoiar as iniciativas individuais nesse sentido, tendo em conta as competências e capacidades do candidato, bem como as necessidades e restrições da sociedade. Esta mobilidade permite ao colaborador enriquecer sua carreira pessoal e profissional com uma nova experiência e aumentar sua empregabilidade a longo prazo.

## 10- Acompanhar uma transformação digital responsável

A transformação digital do grupo EDF é uma alavanca importante de desempenho operacional, conforto de trabalho, melhoria da eficiência e da qualidade entregue em todas as nossas atividades, produtos e serviços, sejam eles internos, para nossos clientes ou em relação a nossos parceiros.

**Consciente destes desafios, o grupo EDF compromete-se a acompanhar a introdução de novas tecnologias, entre as quais a IA (Inteligência Artificial), assegurando em particular:**

- a preparação das competências digitais de amanhã e o acompanhamento de todos os colaboradores na utilização das novas ferramentas digitais, a fim de garantir a empregabilidade dos colaboradores e a competitividade do Grupo;
- a segurança informática e a proteção do patrimônio intangível, em particular dados pessoais;

---

<sup>6</sup> O knowledge management é um conjunto de práticas e processos que visam maximizar a eficiência e a inovação, facilitando o acesso à informação e incentivando a partilha de conhecimento.

- um diálogo social de qualidade em torno dos projetos de transformação ligados ao digital;

### **11- Assegurar aos colaboradores uma cobertura social e vantagens sociais.**

**O grupo EDF compromete-se a fornecer uma cobertura social adequada a todos os seus colaboradores no mundo inteiro.**

O Grupo compromete-se a que progressivamente cada um dos funcionários de uma empresa controlada pelo Grupo EDF seja coberto por sistemas de proteção social que lhe permitam beneficiar de garantias e proteções para sua futura aposentadoria, e garantir sua dignidade física e moral, bem como sua segurança econômica em caso de acidente de trabalho, doença, maternidade, incapacidade ou morte.

O grupo EDF analisa e identifica as práticas locais para promover uma evolução positiva das coberturas existentes.

Durante a vigência do acordo, o Grupo se compromete a realizar um balanço e uma avaliação dos mecanismos de cobertura social e benefícios sociais presentes nas empresas do Grupo, bem como a levar a cabo uma reflexão sobre a viabilidade de uma política do Grupo (ou de um programa do Grupo) em toda ou parte dessa área.

O trabalho dos homens e das mulheres do grupo EDF é a base de seu desempenho. Os colaboradores devem se beneficiar dos resultados de sua empresa. As empresas do Grupo são incentivadas a definir um sistema de benefícios complementares, como remuneração variável, participação nos lucros, complementos de aposentadoria, bônus, sistemas de poupança salarial ou outros.

Cada empresa do grupo EDF define sua política de remuneração do desempenho com a base que lhe é própria em termos sociais, econômicos e legislativos.

Durante a duração do acordo, o Grupo se compromete a estudar a viabilidade da implementação de um sistema de salário decente (Living wage).

O status atual e as reflexões em andamento sobre cobertura social, benefícios e salário decente serão discutidos com o CMDRSE.



## DIÁLOGO E CONCERTAÇÃO

### 12- Conduzir a transformação do Grupo EDF de maneira socialmente responsável

**No âmbito da sua transformação, o grupo EDF aplica os princípios de transparência, responsabilidade e diálogo perante os colaboradores, seus representantes e as comunidades.**

Esses princípios em relação aos representantes dos funcionários devem ser garantidos, de acordo com as regulamentações nacionais, as práticas de relações sociais e as negociações coletivas. A informação deve ser fornecida em tempo útil e dar origem a uma consulta, num contexto de evolução das atividades do Grupo: novos investimentos, fusões, aquisições, alienações, reorganizações, encerramento de estabelecimentos ou cessação de atividades.

Esta informação e esta consulta dizem respeito aos desafios econômicos, às consequências das decisões e à boa adaptação das medidas de acompanhamento individuais e coletivas, bem como ao acompanhamento da sua aplicação sem qualquer derrogação.

Para conseguir conjugar o desempenho econômico e o progresso social, as empresas do Grupo realizam abordagens prospetivas sobre a evolução dos negócios. Essas informações também são compartilhadas com os funcionários e seus representantes.

O princípio de responsabilidade perante os empregados e as comunidades locais visa limitar as consequências sociais para os empregados envolvidos e as consequências para o equilíbrio socioeconômico dos territórios.

Assim, devem ser sistematicamente examinadas as medidas destinadas a evitar demissões, como a reclassificação dos colaboradores afetados dentro de sua empresa ou em outra entidade do Grupo, sempre que possível, respeitando as legislações laborais locais. Caso não seja possível evitar demissões, são procuradas disposições mais favoráveis do que o mínimo legal exigido pela legislação do país em questão. Em caso de perda de emprego, pode ser proposto um acompanhamento específico aos colaboradores afetados para facilitar a sua procura de um novo emprego interno ou externo. Para o estabelecimento e a implementação dessas medidas, é preferível a consulta com os representantes dos trabalhadores.

### 13- Privilegiar a abertura, a escuta e o diálogo interna e externamente, assim como no centro dos territórios

**O grupo EDF faz da transparência e da confiança os princípios básicos de suas relações internas e externas. Ele procura construir um diálogo de qualidade com seus funcionários, seus representantes e o conjunto das partes interessadas internas e externas.**

No exterior, no centro dos territórios, a vontade do Grupo é desenvolver uma escuta ativa e considerar as expectativas de todas as partes interessadas. O Grupo compromete-se a organizar de forma sistemática, e em todo o mundo, respeitando as regulamentações nacionais, uma abordagem de diálogo e de consulta, transparente e contraditória, em torno de cada novo projeto.

Internamente, os signatários querem fazer do diálogo entre os gestores e suas equipes um meio de facilitar a troca de informações e o envolvimento dos colaboradores na evolução e no desenvolvimento de sua empresa e do Grupo.

Dentro do grupo EDF, qualquer colaborador deve poder conversar com seu gerente sobre os elementos de apreciação relativos às suas realizações profissionais, à sua formação e ao seu futuro profissional.

O diálogo e a negociação coletiva baseados na confiança entre os empregadores e os sindicatos/representantes dos trabalhadores devem ser o modo preferencial de tratamento das questões relativas ao desempenho econômico do Grupo e às condições de trabalho dos

trabalhadores.

O grupo EDF compromete-se a respeitar e proteger a autonomia e a independência das organizações sindicais, respeitando as leis e regulamentações em vigor. Ele reconhece as organizações sindicais representativas na empresa como interlocutores e parceiros.

O Grupo EDF respeita uma estrita neutralidade quanto à escolha de seus funcionários de pertencer ou não a um sindicato e, se for o caso, quanto à escolha do sindicato pelo qual desejam ser representados.

Os funcionários não serão discriminados por sua filiação e/ou atividades sindicais.

Serão concedidas facilidades aos representantes dos trabalhadores para o exercício de suas funções.

Este diálogo só é possível através de uma escuta ativa pelo grupo EDF de seus colaboradores, clientes e, mais geralmente, de suas partes interessadas. Assim, o grupo EDF presta especial atenção ao envolvimento dos seus colaboradores no trabalho e é capaz de medir sua evolução com uma periodicidade regular. Exigente de uma excelente qualidade de serviço, o Grupo EDF mede anualmente a satisfação de seus clientes.

## MEIO AMBIENTE E CLIMA

**O Grupo se compromete a ter um impacto positivo e determinante em uma transição energética sustentável na França e nos países em que a EDF opera.**

### 14- Agir para preservar o meio ambiente e combater o aquecimento climático

O grupo EDF compromete-se e pretende assumir todo o seu lugar na luta contra a desregulamentação climática. Ele alinha suas ambições com o Acordo de Paris para o Clima, cujo objetivo é limitar o aquecimento global a um nível bem abaixo de 2 °C, de preferência 1,5 °C, em comparação com o nível pré-industrial.

O Grupo, líder na descarbonização do sistema energético e dos usos da energia, tem a ambição de atingir até 2035:

- Uma intensidade de carbono de 22 gramas de CO<sub>2</sub>/kWh para toda a sua produção de eletricidade e calor<sup>7</sup> e uma redução de 80% de suas emissões diretas (escopo 1) em relação a 2017;
- Um nível mínimo de 45 Mt de CO<sub>2</sub> evitadas por ano pelos produtos e serviços comercializados pelo Grupo na França, Reino Unido, Itália e Bélgica.

Face à desregulação climática e ao desafio dos limites planetários, a EDF reduz sua vulnerabilidade e suas dependências de recursos cada vez mais limitados.

O grupo EDF se compromete a:

- Avaliar os impactos da mudança climática sobre as atividades existentes e futuras;
- Adaptar as instalações existentes para as tornar menos sensíveis às condições climáticas e resilientes a situações extremas;
- Integrar as hipóteses de evolução do clima na concepção das novas instalações;
- Adaptar as ofertas, as operações internas e o know-how do Grupo à mudança climática;
- Considerar a dimensão ecossistêmica da desregulação climática.

Como parte desse compromisso, as entidades mais expostas às consequências físicas da mudança climática desenvolvem e implementam um plano de adaptação à mudança climática e o atualizam a cada 5 anos.

O Grupo comprometeu-se a proteger e gerenciar a água de forma integrada e sustentável, tanto em termos quantitativos quanto qualitativos, e a se concertar com os territórios em que opera, integrando plenamente a dimensão local da água, em particular os múltiplos usos da água sob crescentes restrições climáticas.

O objetivo do Grupo em termos de intensidade da água (consumo específico de água evaporada por quilowatt-hora de eletricidade produzida) é não exceder o limite de 0,95 l/kWh em média nos últimos cinco anos.

Comprometida com a natureza, a EDF visa limitar a pegada de suas atividades na biodiversidade. O Grupo compromete-se a realizar todas as 18 ações que respondem aos seus compromissos no âmbito do sistema Act4nature no período 2023-2025, em matéria de:

- Redução da contribuição das atividades para os principais fatores de pressão;

---

<sup>7</sup> Perímetro consolidado do Grupo

- Preservação, restauração, regeneração;
- Reforço da melhoria e do compartilhamento de conhecimentos;
- Transformação de nossos processos, nossa organização e nossas competências.

O Grupo incentiva os novos modos de mobilidade sustentável, para as suas próprias frotas de veículos e para os de seu pessoal (car sharing, estações de recarga, etc.). Desenvolve soluções alternativas para reduzir e otimizar as viagens: ferramentas colaborativas, equipamentos digitais, trabalho remoto, etc.

## APOIO ÀS POPULAÇÕES E IMPACTO SOBRE OS TERRITÓRIOS

### 15- Ser um ator comprometido com o desenvolvimento econômico e social dos territórios para uma Transição justa para todos

**O grupo EDF insere-se da melhor forma nos territórios e junto às comunidades onde está presente.**

Os signatários consideram que o acesso à energia, e em primeiro lugar à eletricidade descarbonizada, é um fator muito importante para o desenvolvimento econômico e social e um fator chave para a luta contra a pobreza. Mais de um bilhão de pessoas ainda não têm acesso à eletricidade. O Grupo EDF toma iniciativas para favorecer nos países e regiões onde está implantado um melhor acesso das populações à eletricidade. Essas iniciativas, diretas ou em parceria, levam em consideração os contextos locais, especialmente os requisitos das autoridades públicas e, quando aplicável, das autoridades reguladoras.

O grupo EDF e as empresas do Grupo com um portfólio de clientes residenciais estão atentos à problemática da precariedade energética. Um esforço particular é realizado para fornecer aos clientes vulneráveis uma informação ou um conselho adaptado para facilitar o controle de seu orçamento de energia e sua utilização racional.

Além disso, durante catástrofes naturais atingindo as redes elétricas, o Grupo EDF encoraja as iniciativas de mobilização coletiva das empresas do Grupo e de seus funcionários, com o objetivo de restaurar rapidamente o fornecimento de eletricidade. Estas terão em conta os contextos locais e, em particular, os requisitos das autoridades públicas e/ou reguladoras.

Para restabelecer os serviços o mais rápido possível e minimizar os riscos para a comunidade, o grupo EDF assegura a preparação e a mobilização do pessoal treinado e qualificado necessário para responder a situações de emergência e catástrofes, fornecendo o equipamento adequado.

Além disso, os signatários comprometem-se a agir em favor da integração de pessoas com deficiência.

Assim, o grupo EDF concentra seus esforços no acesso das pessoas com deficiência aos locais de acolhimento do público e nas parcerias com os atores da sociedade civil especialistas na área. Os aplicativos digitais desenvolvidos pelo Grupo devem estar acessíveis a pessoas com deficiência visual e auditiva. As empresas do Grupo sensibilizam os seus colaboradores em contacto com os clientes e os formam para o acolhimento de pessoas com deficiência. As empresas do Grupo EDF são ativamente incentivadas a recorrer, para suas compras, a empresas cujo modelo econômico se baseia no emprego de pessoas com deficiência ou vulneráveis (setor do trabalho protegido e estrutura de inserção pela atividade econômica na França, por exemplo).

Finalmente, os signatários promovem o crescimento de atividades econômicas e sociais relacionadas às atividades do Grupo e suas implantações. No âmbito de parcerias, o grupo EDF pode participar de programas de apoio a projetos que respondem às necessidades prioritárias das populações locais. Esses projetos se concentram sobre a habitação (acesso a serviços essenciais, ecoeficiência, renovação), a educação e a ajuda à inserção profissional e são, em particular, destinados a jovens e pessoas em situação de exclusão profissional.

O Grupo EDF deseja promover a inovação aberta. Está aberto a empresas inovadoras e start-ups: cria as condições de relações de parceria vencedoras com seu ecossistema.

Os signatários comprometem-se a promover as ações de interesse geral levadas a cabo pelos colaboradores, como o patrocínio de competências ou os compromissos solidários dos colaboradores.

## IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO ACORDO

Os signatários se comprometem a implementar uma governança do acordo a nível de cada empresa controlada do Grupo, assim como à escala mundial, para garantir o cumprimento dos compromissos assumidos.

Nas empresas do grupo EDF controladas pela EDF SA, o acordo e suas modalidades de implementação serão apresentados e discutidos em seu órgão de direção, de acordo com as regras específicas de cada empresa.

- **Garantir o envolvimento dos signatários para o sucesso coletivo**

As partes reconhecem e concordam que é essencial sensibilizar todos os funcionários ao conteúdo do acordo. O desafio comum é assegurar uma boa compreensão a todos os níveis do Grupo.

O grupo EDF organiza uma comunicação para todos os colaboradores e uma informação específica destinada aos seus gestores para que eles suportem e apoiem a implementação deste acordo junto a suas equipes.

Os signatários também promovem iniciativas comuns de conscientização e implementação do acordo nas empresas do Grupo e junto a seus fornecedores e subcontratados.

- **Promover a implementação à escala local**

O grupo EDF faz todo o possível para assegurar a implementação deste acordo junto a todos os funcionários, assegurando uma portabilidade comum pelos membros do Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental do grupo EDF (CMDRS) e os representantes da Direção e em cooperação com os representantes sindicais.

- Para isso, ao longo da duração do acordo, uma rede de correspondentes pertencente, no mínimo, a cada uma das empresas controladas diretamente pela EDF SA é animada em torno da implementação do acordo.
- Por sua vez, os representantes do pessoal que fazem parte do CMDRSE também asseguram a constituição e a animação de sua própria rede de representantes do pessoal locais para facilitar a implementação e o acompanhamento do acordo.

Para promover a implementação do acordo, o grupo EDF assegura, em particular:

- Que este acordo seja traduzido nos idiomas oficiais dos países em que está implantado, desde que essa implantação tenha pelo menos 50 funcionários.
- Que o acordo e suas modalidades de implementação em cada empresa controlada diretamente pela EDF SA sejam apresentados e discutidos, no mínimo, nos órgãos de direção das empresas controladas diretamente pela EDF SA nos 12 meses seguintes à assinatura do acordo.
- Redigir e distribuir às redes de correspondentes de direção e representantes do pessoal que fazem parte do CMDRSE, por todos os meios adequados, materiais que apresentem as disposições do acordo para os levar ao conjunto dos responsáveis RH, gestores e colaboradores.
- Que o acordo seja tornado acessível a cada funcionário, em particular tornando-o acessível nos sites intranet e internet do Grupo e por qualquer meio adaptado ao contexto local.
- Integrar na Carta de responsabilidade social corporativa entre a EDF e seus fornecedores e subcontratados os compromissos deste acordo que dizem respeito aos para que tomem conhecimento destes.

- Que a IndustriALL Global Union e a PSI coloquem o acordo em seus respectivos sites e o divulguem junto a seus afiliados.
- **Acompanhar a implementação à escala local**

A nível local, é estabelecido um diálogo entre a Direção e os representantes dos colaboradores para permitir o intercâmbio sobre as iniciativas a serem tomadas, os planos de ação e as modalidades de implementação do presente acordo, numa abordagem de melhoria contínua. Eles devem considerar as características económicas, culturais, profissionais e regulamentárias locais.

**Esse diálogo local dá ocasião a pelo menos uma reunião anual entre a diretoria e os sindicatos / representantes dos funcionários, por iniciativa de uma das duas partes.**

- **Acompanhar a implementação à escala mundial**

Este acordo reforça e prolonga as práticas sociais do Grupo. Não se destina a substituir os procedimentos de diálogo nem as negociações conduzidas a nível local, nacional ou europeu, mas constitui uma referência no âmbito destes intercâmbios.

O acompanhamento da implementação deste acordo a nível mundial é assegurado por um comitê de acompanhamento chamado Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental (CMDRSE) do Grupo, conduzido por representantes da direção do Grupo e composto por representantes dos trabalhadores e federações sindicais mundiais de trabalhadores, de acordo com as modalidades estabelecidas em anexo. Ele é presidido pelo Presidente do Grupo EDF ou seu/sua representante devidamente autorizado(a).

Ele se reúne uma vez por ano para fazer um balanço da implementação do acordo, propor as medidas apropriadas, se necessário, para garantir seu cumprimento. As partes comunicam continuamente entre si através do secretário do Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental entre as reuniões, para continuar esta implementação, sua aplicação e a promoção do acordo e chegar a soluções mutuamente aceitáveis para os problemas que possam surgir.

O objetivo do monitoramento é:

- Assegurar as condições de implementação do acordo,
- Analisar o balanço do Grupo em termos de aplicação, especialmente em relação ao relatório de sustentabilidade publicado a partir de 2025 em aplicação da Diretiva Europeia CSRD<sup>8</sup> e do Plano de Vigilância anual,
- Identificar os desvios onde são constatados e as áreas de melhoria, e, em uma abordagem de melhoria contínua, contribuir para a elaboração do plano de ações ligado ao Plano de Vigilância para o ano em curso,
- Contribuir para a promoção das melhores práticas

A lista de temas e indicadores de acompanhamento do acordo será preparada conjuntamente e adotada pelo Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental. Eles podem ser ajustados em reuniões plenárias.

O Grupo EDF comunica ao Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental todas as informações úteis sobre a implementação do acordo nas suas filiais de forma regular e contínua.

Reuniões preparatórias e prévias à sessão plenária do Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental podem ser organizadas entre os principais .DRH das empresas do Grupo EDF e os membros provenientes do Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social

---

<sup>8</sup> CSRD: Diretiva de Relatório de Sustentabilidade Corporativa

e Ambiental.

O Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental pode sugerir à Direção que realize missões pontuais para observar as práticas de responsabilidade social no campo.

▪ **Resolução de conflitos**

O Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental é o único competente para todas as questões de interpretação e esclarecimento levantadas pela aplicação do acordo.

Em caso de litígio sobre a interpretação ou incumprimento do acordo, os signatários comprometem-se a informar-se mutuamente o mais cedo possível, a fim de cooperar na busca de uma solução eficaz e construtiva no interesse de todas as partes através do diálogo, dentro de um prazo razoável. Essas discussões devem ser conduzidas antes de qualquer comunicação externa de qualquer uma das partes sobre o litígio.

Concordam que:

Caso um funcionário ou outra pessoa envolvida afirme que este acordo não é cumprido, o procedimento a seguir se aplica:

- Para os problemas locais, todos os esforços serão feitos para tentar resolvê-los localmente. Um funcionário poderá, se desejar, ser assistido por um representante de uma organização sindical local de trabalhadores. O Grupo compromete-se a assegurar uma avaliação adequada do litígio em cooperação com o(s) sindicato(s)/representantes locais dos funcionários. Os signatários serão informados.
- Se o litígio não for resolvido localmente, ele será encaminhado à Diretoria e os parceiros sociais relevantes a nível nacional e, em seguida, à sede do Grupo.
- Se o problema persistir a esse nível, o litígio será levado ao Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental, observando-se, no entanto, um prazo de pelo menos quatro semanas após o recurso ao nível da Sede. A partir da ocorrência de um litígio, este deverá ser resolvido no prazo máximo de 3 meses.
- Na ausência de resolução, os signatários terão a possibilidade de nomear conjuntamente um mediador para facilitar a resolução do litígio.
- Em último recurso, os signatários poderão, individual ou coletivamente, recorrer à jurisdição competente da sede social da EDF.

Todas as questões abordadas e soluções propostas serão apresentadas na próxima reunião do Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental.



## Disposições finais

### **Entrada em vigor e duração do acordo**

As disposições do presente acordo entrarão em vigor no dia seguinte ao dia de seu depósito, que ocorrerá de acordo com as disposições legais.

É celebrado por um período determinado de 5 anos a partir da sua entrada em vigor.

### **Revisão do acordo**

A pedido da Direção ou de uma ou mais organizações sindicais de colaboradores signatárias, poderá ser decidido abrir uma negociação de revisão do presente acordo, nas condições e formas previstas pelo Código do trabalho.

### **Renovação do acordo**

No ano anterior à data de término do acordo, e o mais tardar 6 meses antes da mesma, a Direção e as organizações sindicais representativas dos trabalhadores acordam reunir-se, para examinar a oportunidade de prorrogar as estipulações deste acordo. Na ausência de um acordo de renovação, o presente acordo deixará de produzir qualquer efeito após o término de seu prazo de 5 anos.

### **Tradução do acordo**

O presente acordo, redigido em francês de acordo com o artigo L. 2231-4 do Código do Trabalho francês, será traduzido para cada um dos idiomas dos Estados nos quais estão implantadas as empresas do grupo EDF, desde que essa implantação conte pelo menos 50 colaboradores. Somente a versão redigida em francês será oponível à Direção e às organizações sindicais de trabalhadores representativas.

As questões de interpretação e/ou tradução relativas ao presente acordo são da exclusiva responsabilidade do Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental do Grupo EDF.

### **Notificação, depósito e publicidade do acordo**

Este acordo será objeto, por iniciativa da Direção, das formalidades de notificação, depósito e publicidade, de acordo com as disposições do código do trabalho.

ACORDO ASSINADO EM:

EM PARIS

O Presidente Diretor Geral da EDF,

**Pelas seguintes organizações sindicais:**

CFDT

CFE-CGC

CGT

FO

UNISON

UNITE

GMB

PROSPECT

ACV-CSC-BIE

FGTB (CGSP-Gazelco)

NSZZ Solidarnosc

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

IG METALL

IGBCE

TU of EDF CHINA

STIEENNF

Pelas organizações sindicais mundiais:

PSI da IndustriALL Global Union

# ANEXOS

## 1. Funcionamento do Comitê Mundial de Diálogo sobre Responsabilidade Social e Ambiental

É denominado Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental do Grupo EDF: CMDRSE.

O CMDRSE é presidido pelo Presidente da EDF SA, ou por seu(sua) representante devidamente autorizado(e). Pode ser auxiliado por gerentes do Grupo.

Ele é composto por:

- Representantes da diretoria do Grupo;
- O secretário do Conselho de Empresa Europeu membro, em sua qualidade, do CMDRSE;
- Um representante de cada uma das federações sindicais internacionais signatárias do acordo;
- Representantes dos funcionários do Grupo designados por suas organizações sindicais, quando existirem, incluindo o secretário do CMDRSE, assegurando a representação equilibrada dos países ou Grupo de países em que estão implantadas atividades do Grupo EDF;

### Pelas empresas do Grupo EDF na Europa

- Na França, 2 representantes por organização sindical representativa<sup>9</sup> da rede do Grupo na França e signatária do presente acordo, sem que esse número possa exceder 8 representantes,
  - No Reino Unido: 4 representantes,
  - Na Itália, 2 representantes,
  - Na Bélgica, 2 representantes,
  - Na Alemanha, 2 representantes,
  - Na Polônia , 1 representante,

**Pelas empresas do Grupo EDF na Ásia-Pacífico:** 1 representante,

**Pelas empresas do Grupo EDF no continente americano**  
(1 para América do Norte e 1 para América Latina) 2 representantes,

**Pelas empresas do Grupo EDF na África e no Oriente Médio** 1 representante,

**As federações sindicais mundiais** signatárias do acordo estão associadas ao CMDRSE e designam cada uma um representante, ou seja:

IndustriALL Global Union 1 representante

---

<sup>9</sup> Representatividade avaliada na data da assinatura inicial deste acordo

PSI (Internacional de Serviços Públicos)

1 representante

Ou sejam, **25 representantes**

Os membros que representam o pessoal são empregados de uma empresa que a EDF controla direta ou indiretamente. Esses membros são originários de um país onde a presença do Grupo EDF é significativa (pelo menos 50 funcionários do Grupo EDF).

Cada membro do CMDRSE que representa o pessoal receberá uma carta de missão assinada pela Diretora da Direção do Diálogo Social do Grupo EDF. Este documento será comunicado aos DRH da empresa do Grupo EDF a que pertencem.

Em caso de indisponibilidade, os membros do CMDRSE podem ser substituídos por um representante do pessoal proveniente da mesma organização sindical que o titular impedido ou designado de acordo com o mesmo processo que o titular, quando não houver organização sindical de trabalhadores (cf. mais adiante as modalidades de designação).

Considerando o papel do Comitê Europeu de Empresa em matéria de RSE, o CMDRSE e o secretário do CEE assegurarão a coordenação de seus trabalhos de modo a aplicar plenamente a complementaridade, em particular do ponto de vista geográfico.

O CMDRSE pode convidar especialistas para participar de suas sessões, para os pontos da agenda que o justifiquem, de comum acordo entre os membros e a Direção.

As evoluções do Grupo podem levar a que uma empresa do Grupo e um sindicato de trabalhadores representativo localizados em um país ou área geográfica ainda não representados no CMDRSE entrem no escopo do Acordo.

Neste caso, a composição do CMDRSE é revisada entre os representantes dos funcionários e os representantes da Direção e deve ser objeto de uma consulta.

Para o bom funcionamento do acordo, é preferível a estabilidade dos membros.

A aplicação de todas essas regras de composição do CMDRSE deve ser compatível com um tamanho razoável da instância, de modo a preservar sua eficácia. Além disso, se este tamanho atingir 30 membros, uma redefinição das regras de composição do CMDRSE, permitindo manter o mesmo número de membros e garantindo a preservação do peso dos representantes do pessoal fora da Europa, deve obrigatoriamente intervir por meio de uma adenda de revisão.

### **Modalidades de nomeação dos membros para outros países que não a França**

Em cada país ou grupo de países fora da França, a direção do grupo EDF designa a direção de uma das filiais do Grupo para facilitar a nomeação do representante no CMDRSE pelos representantes dos funcionários locais. Este facilitador garante, com o apoio da direção do grupo EDF e das federações sindicais mundiais signatárias do acordo, o bom andamento do processo de nomeação do representante do pessoal que sediará no CMDRSE.

No caso de um grupo de países, o membro do CMDRSE designado provém prioritariamente do país que emprega o maior número de funcionários, respeitando a legislação do país em questão.

O Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental opera de acordo com os seguintes princípios:

#### **- Reuniões plenárias**

O CMDRSE se reúne fisicamente uma vez por ano em reunião plenária de 2 dias, incluindo pelo menos 1 dia de trabalho sobre os temas previamente definidos. O 2º dia poderá ser dedicado a um

treinamento coletivo, a grupos de trabalho e/ou a qualquer outra ação decidida em consulta com os membros do CMDRSE e a Direção. Esta reunião plenária é precedida na véspera por uma reunião de preparação de um dia para os representantes dos funcionários. Um 2º dia de preparação pode ser utilizado pelos representantes dos funcionários, antes da reunião, para conhecer os tópicos da agenda e efetuar o trabalho preparatório com base nos documentos enviados antes da reunião plenária. Uma sessão de debriefing poderá ser organizada entre os representantes dos funcionários após os 2 dias de plenário.

No caso de um pedido proveniente da maioria dos membros, e com o acordo do Presidente, poderá ser realizada uma sessão plenária excepcional.

O secretário do CMDRSE, após consulta com os membros do CMDRSE e a Diretoria, estabelecem conjuntamente a agenda das sessões plenárias. Cada sessão plenária será objeto de um relatório de decisões e ações.

Um programa de trabalho é definido no início do mandato e revisto anualmente, em cada reunião plenária. O CMDRSE, através de seu secretário, proporá as atividades e trabalhos conduzidos pelo Comitê.

Além disso, o secretário do Comitê Mundial de Diálogo sobre a Responsabilidade Social e Ambiental é informado regularmente em caso de eventos relacionados aos temas do acordo.

Uma visita ao terreno é organizada anualmente, com o apoio da empresa ou da atividade do Grupo em questão, em uma das empresas do Grupo ou no local de um projeto industrial em desenvolvimento. O CMDRSE faz a montante propostas argumentadas de local de visita à direção do Grupo EDF. Uma vez confirmada a viabilidade da visita do ano e validada a viagem pelo(a) presidente do CMDRSE, este último designa os membros sindicais do CMDRSE que participam dessa viagem (máximo de 3 representantes do pessoal e um representante de uma das federações sindicais mundiais signatárias, membros do CMDRSE, incluindo o que representa o país ou o grupo de países visado). Esta delegação coordena com os representantes da Direção do Grupo EDF que participam da visita o programa e os objetivos da visita. A duração desta visita, incluindo viagens, não pode exceder 5 dias. Durante essas visitas, haverá uma reunião entre a delegação do CMDRSE e os representantes locais do pessoal. No final da visita, a delegação elabora um relatório que apresenta ao conjunto do CMDRSE na sessão plenária seguinte.

#### **- Comitê de pilotagem**

Um comitê de pilotagem, composto por 10 representantes, incluindo o secretário, e, se possível, 3 representantes provenientes de zonas fora da Europa, reúne-se pelo menos 2 vezes por ano, das quais 1 vez fisicamente e 1 vez à distância. Para cada reunião do comitê de pilotagem (presencial ou remota), são programados 1 dia de preparação e 1 dia de trabalho com os representantes do Grupo. Reuniões remotas podem ser realizadas como conferências telefônicas ou webinars, conforme necessário.

O comitê de pilotagem manterá os membros do CMDRSE informados oportunamente sobre as próximas reuniões. Ele abordará questões levantadas pelos membros do CMDRSE em sua agenda.

As missões dos membros do comitê de pilotagem são:

- Trabalhar sobre questões fundamentais
- Compartilhar com os membros da Direção, entre as reuniões, para aprofundar os temas (boas práticas ou problemas)
- Preparar o trabalho em plenário
- Preparar ações ou iniciativas que a serem realizadas pelo CMDRSE

Os membros do comitê de pilotagem e a Direção trabalharão proativamente para organizar as

atividades em conjunto.

#### **- Secretário**

O Secretário do CMDRSE, eleito para a duração do acordo na 1ª reunião plenária do órgão após a assinatura do acordo, é responsável pela coordenação dos trabalhos dos membros do CMDRSE. Apenas os membros presentes podem votar. A eleição é feita por boletim secreto por maioria dos votos. Em caso de empate, haverá uma segunda votação. Em caso de empate, será realizado um sorteio entre os primeiros candidatos empatados.

#### **- Tempo atribuído**

Com exceção do secretário (ver abaixo), os representantes europeus dos trabalhadores designados para participar das sessões do CMDRSE dispõem de 2 dias para preparar cada sessão plenária do CMDRSE. Eles dispõem também de tempo para participar da sessão plenária (2 dias/por plenária), do acompanhamento do acordo (1 dia/ano), ou seja, 5 dias /ano.

Além disso, os representantes dos trabalhadores fora da Europa designados para participar das sessões do CMDRSE beneficiam de 5 dias adicionais para constituir e animar uma rede de representação dos trabalhadores da zona geográfica representada, ou seja, 10 dias / ano.

A título complementar, os membros do comitê de pilotagem beneficiam de 2 dias para participar de cada reunião do comitê (1 dia de reunião precedido de um dia de preparação) e 8 dias por ano no âmbito de sua atividade.

Por sua vez, o secretário do CMDRSE beneficia no total de 80 dias por ano para o acompanhamento do acordo, a preparação e a animação das reuniões e a coordenação dos membros do CMDRSE e do comitê de pilotagem.

Acrescem os tempos de viagem, se necessário.

Para realizar ações pontuais relacionadas ao acordo mundial (comunicação interna e visitas de campo relacionadas ao acordo de responsabilidade social) decididas pelos membros, é atribuído um crédito total de 20 dias de tempo para todos os membros do CMDRSE (excluindo os prazos de viagem, caso as ações o exijam). Este pode ser utilizado por membros do CMDRSE devidamente designados, para a visita anual ao terreno, consultar os colaboradores e seus representantes, e realizar encontros de DRH de empresas do Grupo e projetos concretos de responsabilidade social e ambiental com base em um caderno de encargos proposto pelos membros e validado pela direção, ou para qualquer viagem a empresas do Grupo para observar as práticas de RSE implementadas pelo Grupo.

	<b>Contextualização</b>	<b>Dias atribuídos</b>
Membro europeu do CMDRSE (exceto secretário)	Preparação de cada sessão plenária	2 dias / sessão plenária
	Sessão Plenária do CMDRSE	2 dias / sessão plenária
	Acompanhamento do acordo	1 dia / ano
Membro do CMDRSE fora da Europa (exceto secretário)	Preparação de cada sessão plenária	2 dias / sessão plenária
	Sessão Plenária do CMDRSE	2 dias / sessão plenária
	Acompanhamento do acordo	1 dia / ano
	Animação de uma rede de representação dos empregados da zona geográfica representada	5 dias / ano
Membro do comitê de pilotagem (em complemento às dotações especificadas acima)	Preparação de cada reunião do comitê de pilotagem	1 dia / reunião
	Reunião do comitê de pilotagem	1 dia / reunião
	Acompanhamento do acordo e trabalho como membro do comitê de pilotagem	8 dias / ano
Secretário	Acompanhamento do acordo, tempo de preparação e realização de reuniões, coordenação dos membros do CMDRSE e do comitê de pilotagem	80 dias / ano
Para todos os membros	Visita de campo anual	20 dias úteis / ano para todos os membros

Se as circunstâncias o justificarem, o tempo atribuído será revisto.

#### - Assunção de custos

A EDF SA assume os custos diretamente relacionados ao funcionamento do acompanhamento do acordo de responsabilidade social (sessão plenária e comitê de pilotagem do CMDRSE, visita anual ao terreno, reuniões à distância, interpretação e traduções), bem como os custos de alojamento e restauração relacionados à sessão plenária e ao comitê de pilotagem.

Os custos de transporte são suportados pelas empresas do grupo de origem dos representantes dos funcionários e pelas federações mundiais para seus representantes.

#### - Orçamento do comitê de pilotagem



Além do suporte dos custos listados anteriormente, o comitê de pilotagem dispõe de um orçamento anual máximo de 20 k€, para seu funcionamento. As modalidades de gestão deste orçamento serão precisadas nos 2 meses seguintes à assinatura deste acordo, em concertação entre os representantes da Direção e os membros do comitê de pilotagem.

#### **- Formação**

Os membros do CMDRSE terão a oportunidade de se formar sobre os tópicos abrangidos por este acordo-quadro mundial com atribuição de um tempo adequado para que possam cumprir sua missão de forma eficiente.

Para os representantes dos funcionários membros do CMDRSE que precisem de uma formação linguística em francês ou inglês, a Direção do Grupo financiará formações apropriadas, tendo em conta as necessidades expressas.

#### **- Idiomas de trabalho**

Os idiomas de trabalho são francês e inglês.

Qualquer relatório a ser apresentado ao organismo deverá, pelo menos na sua forma escrita, ser apresentado em inglês ou francês.

A interpretação nos diferentes idiomas será assegurada durante as reuniões plenárias do CMDRSE e as reuniões do comitê de pilotagem.

Dependendo da composição do CMDRSE, a adição de outros idiomas pode ser discutida e decidida de comum acordo.

## 2. Principais tratados internacionais de proteção e defesa dos direitos humanos

1. **Princípios Orientadores das Nações Unidas** sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP).

2. **Carta Internacional dos Direitos Humanos** (Organização das Nações Unidas): Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos (1966) e Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966).

3. **Os seguintes instrumentos fundamentais da OIT:**

- Convenção n°87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, 1949.
- Convenção n°98 sobre o direito de organização e negociação coletiva, 1949.
- Convenção n°29 sobre trabalho forçado, 1930.
- Convenção n°105 sobre a abolição do trabalho forçado, 1957
- Convenção n° 100 sobre a igualdade salarial, 1951.
- Convenção n°111 relativa à discriminação (emprego e profissão), 1958
- Convenção n°138 sobre a idade mínima, 1973.
- Convenção n°155, relativa à segurança e saúde dos trabalhadores e ao ambiente de trabalho, 1981
- Convenção n°182 sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999.
- Convenção n°187 sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, 2006

4. **Outras convenções da OIT:**

- Convenção n°190 sobre Violência e Assédio, 2019.  
Sobre a duração do trabalho:
- Convenção n° 1 sobre a duração do trabalho (indústria), 1919
- Convenção n° 30 sobre a duração do trabalho (comércio e escritórios), 1930
- Convenção n° 47 das quarenta horas, 1935
- Recomendação n° 116 sobre a redução da duração do trabalho, 1962
- Convenção n° 14 sobre repouso semanal (indústria), 1921
- Convenção n° 106 sobre descanso semanal (comércio e escritórios), 1957
- Convenção n.o 132 sobre Férias Pagas (revista), 1970
- Convenção n°135 sobre os representantes dos trabalhadores, 1971
- Convenção n° 171 sobre o trabalho noturno, 1990
- Convenção n.o 175 sobre trabalho a tempo parcial, 1994
- Convenção n°183 sobre a proteção da maternidade, 2000

**5. Sobre a remuneração:**

- Convenção n° 95 sobre a proteção salarial, 1949
- Convenção n° 131 sobre a fixação dos salários mínimos, 1970
- Convenção n° 100 sobre a igualdade salarial, 1951
- Recomendação N°115 sobre a habitação dos trabalhadores, 1961