



# EDF 集团 2025-2030 年全球社 会与环境责任框架协议

## 目录

	<ul style="list-style-type: none"><li>• 前言</li><li>• 适用范围</li></ul>
面向全体人员的公正转型	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1- 支持公正转型</li></ul>
尊重与廉洁	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2- EDF 集团在其全球所有活动中促进和尊重人权</li><li>• 3- 推进集团伦理建设并防范腐败</li><li>• 4- 履行我们的警戒义务</li><li>• 5- 确保与集团供应商和分包商关系对社会负责</li></ul>
员工职业拓展	<ul style="list-style-type: none"><li>• 6- 成为职场健康与安全领域的标杆</li><li>• 7- 打击骚扰和一切形式的暴力</li><li>• 8- 确保人人机会均等</li><li>• 9- 让每位员工发展技能并实现职业拓展</li><li>• 10- 支持负责任的数字化转型</li><li>• 11- 确保员工享受到社会保障和福利</li></ul>
对话与协商	<ul style="list-style-type: none"><li>• 12- 以对社会负责的方式主导 EDF 集团的转型</li><li>• 13- 在集团内外及各个地区倡导开放精神、倾听和对话</li></ul>
环境与气候	<ul style="list-style-type: none"><li>• 14- 采取行动保护环境和应对全球变暖</li></ul>
支持地区与人口发展	<ul style="list-style-type: none"><li>• 15- 成为区域内经济和社会发展的积极参与者</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• 协议落实及其监督</li></ul>
附录	<ul style="list-style-type: none"><li>• 全球社会与环境责任对话委员会的运作</li><li>• 保护和捍卫人权方面的主要国际公约</li></ul>

**注意：**为了便于残疾人阅读本文件的内容，本协议的文本布局似乎不太“合理”，而是“左对齐”。

## 前言

EDF 集团全球社会与环境责任框架协议的签署方为：

一方，

EDF 集团，全球能源市场的主要参与者和第一大电力供应商，从事电力领域的所有业务：发电、输电、配电、交易、供电和能源服务。可再生能源在其电力生产中的比重不断增强，依靠以核电和水电为核心的多元化低碳能源结构。

以及另一方，

全球工会联盟，包括全球产业劳工联盟 (IndustriALL Global Union) 和公共服务国际联盟 (PSI)，代表采矿、能源和工业领域 7000 多万劳动者以及集团各业务领域的大多数工会以及集团旗下各公司中具有代表性的工会联盟。

EDF 集团全球社会与环境责任框架协议是 EDF 企业宗旨的一部分。“依赖电力和创新服务解决方案，以及集团由此产生的社会与环境责任承诺和集团的警戒义务参考框架（即人权和基本自由、健康和​​安全、环境、商业伦理：EDF 集团的承诺和要求），构建二氧化碳中和能源的未来”。

本协议各签署方一致认为，经济效益、环境保护与社会进步相结合才能实现企业的可持续发展。

各签署方表示，全球层面内坦诚且富有建设性的劳资对话极其重要，可持续完善员工和其他利益相关者的权利，在 EDF 集团的所有业务领域推行良好实践。

本协议本着信任和透明的精神，以过去 19 年在社会责任方面取得的集体经验为基础，是集团在劳资、社会和环境方面集体承诺的延续。它体现了集团旗下所有公司赖以生存的共同社会基础，即以尊重、团结和责任为价值观的基本原则。

本协议有效期为 5 年，适用于 EDF 集团的所有员工，并将在其整个供应链上予以推广。它适用于任何新加入 EDF 集团的控股子公司。

各签署方重申其在尊重人权、廉洁、促进员工职业拓展以及支持地区与人口发展方面的承诺。这些承诺符合联合国 (UN) 通过的并且 EDF 集团始终践行的可持续发展目标。本协议考虑了集团外部环境（能源转型、2015 年 12 月 12 日签署的《巴黎协定》、2017 年 3 月 27 日关于母公司和供应链企业警戒义务的法案）和内部环境的重大变化：旨在实现环境去碳化和控制能源消耗的 2035 年企业战略目标规划。

这项新协议是全球范围内谈判的成果，明确了可落实到 EDF 集团所有已进驻地区的原则。

虽然 EDF 集团旗下公司在其业务和地理位置上非常多元，但将通过这一共同承诺团结在一起。该协议应支持实施对社会负责的实践。

## 适用范围

本协议适用于 EDF 股份有限公司直接或间接持有多数投票权的所有公司（“EDF 控制子公司”、“集团”或“EDF 集团”）。在这些公司中，本协议适用于所有员工，无论其劳动合同的性质如何。本协议严格遵守适用于某些集团旗下公司的管理独立性规则。

集团将推行本协议，并确保其供应商和一级分包商遵守这些原则。

对于不拥有控制权的项目和参与方，EDF 集团根据其影响力，向其合作伙伴宣传全球协议，如果不遵守这些承诺，则鼓励采取补救措施。

因合并、收购或重组而创建的由集团控股的新实体也属于本协议的适用范围，并且必须在最长一年的期限后按照据前文所述方式遵守本协议的规定。如果集团旗下的某家公司在部分或全部转让后不再符合上述标准，则本协议应在当前会计年度结束时不再适用于该公司。

在转让的情况下，EDF 集团应向潜在买家传达并随附本协议文本。

集团至少每年一次向 EDF 集团全球社会与环境责任对话委员会（协议的监督机构，CMDRSE）的成员提供 EDF 集团合并范围内公司和集团旗下公司的最新名单。

集团承诺制定的政策符合本协议中的承诺。

# 面向全体人员的公正转型

## 1. 支持公正转型

对法国和 EDF 集团开展业务的国家，EDF 集团致力于对其可持续能源转型产生积极和决定性影响。集团支持国际劳工组织制定的《关于向人人享有环境上可持续的经济和社会公正过渡的指导方针》<sup>1</sup>。

因此，EDF 集团承诺为以下利益相关者实现公平且包容的能源转型：

- **其客户**，通过提供低碳电力、针对能源紧张问题采取特别行动、促进节能并提出适当的解决方案，以及发展社会创新。
- **其员工**，通过加强包容性并反对歧视、确保工作质量和具有竞争性的公平薪酬、促进人员调动、提供个人支持并创造就业机会。
- **社团与区域**，通过创造共享价值，减少与集团活动相关的社会影响并推动落后地区发展。
- **其供应商和分包商**，通过对其业务关系保持高度警惕并为当地中小企业提供支持。
- **地球资源**，通过保护生物多样性、管理废物并促进循环经济，以及努力实现可持续的一体化水资源管理。

作为负责的雇主，EDF 集团认识到在制定和实施旨在确保公正转型的行动时，通过协商或集体谈判进行对话至关重要。

在履行本协议承诺的框架内，特别是在“员工职业拓展”和“对话与协商”方面，将特别关注转型政策变化的预测，无论是在社会伙伴参与和社会对话发展方面，还是在行动方面（培训、再培训等），将采取这些措施来确保实现社会可接受且公平的转型。

由于公平转型的主题贯穿本协议涵盖的所有主题，它将成为 CMDRSE 在任期开始时所做工作计划的核心。

## 尊重与廉洁

### 2. EDF 集团在其全球所有活动中尊重人权

EDF 集团将尊重人权作为其所有活动的先决条件，对在开展业务过程中或在其供应商、分包商和合作伙伴处发生的任何侵犯人权行为采取零容忍态度。

EDF 集团承诺遵守旨在保护和捍卫人权和基本自由的国际标准，特别是《联合国国际人权宪章》、国际劳工组织 (ILO) 的基本公约（见附录 2 及警戒义务参考框架<sup>2</sup>）、《联合国工商业与人权指导原则》(UNGP) 和《经济合作与发展组织 (OECD) 跨国企业指南》。此外，EDF 集团是《联合国全球契约》的签署方，也是经合组织提出的“Global Deal”倡议的成员，该倡议旨在促进全球劳资对话。因此，EDF 集团承诺尊重人权和基本自由，遵守国际劳工组织 (ILO) 关于以下方面的标准：

- 反对歧视
- 打击骚扰和暴力
- 打击强迫劳动
- 打击童工
- 尊重结社自由和集体谈判权
- 确保公平且有利的工作条件
- 尊重地方社区和土著人民的权利。

集团的承诺也适用于尚未批准这些公约的国家。各签署方可以向当地职业协会和主管当局开展宣传，并分享在 EDF 集团旗下公司及其供应链实施这些公约的经验。

如果本协议的相关标准与集团开展业务的国家的适用法律发生冲突，集团将在尊重该国法律的同时，努力实施符合这些国际标准精神的解决方案。

EDF 集团推崇稳定工作，并促进国际劳工组织定义的体面劳动，即带来收益并获得合理薪酬的工作，同时应保证：

1. 工作场所的安全条件，
2. 对劳动者的社会保障，
3. 让员工自由地表达诉求，安排自己的活动，并参与到影响其生活的决策中。

EDF 集团承诺重点关注其活动对国际人权法认定为弱势群体的影响，并以透明、公正和善意的方式调查与集团实体、其服务提供商及其分包商开展的活动相关的任何侵犯人权或基本自由的指控。

一旦发现集团实体开展的活动侵犯了人权或基本自由，EDF 承诺与受害者和/或其代表进行对话，根据 EDF 集团遵守的《经济合作与发展组织 (OECD) 跨国企业指南》作出补救措施。

### 3- 推进集团伦理建设并防范腐败

---

<sup>2</sup> [www.edf.fr](http://www.edf.fr)



险，包括所开展的活动以及项目框架内设想的供应商和分包商关系。通过提供定期更新的筛选网络，使项目分析与集团宗旨、社会与环境责任承诺、参考框架以及国际标准保持一致，从而促进这一识别。此网络考虑了环境、健康安全、人权和道德方面的因素。

## 5. 确保与集团供应商和分包商关系对社会负责

**EDF 集团承诺向其供应商和一级分包商宣传并推介本协议。**

集团的要求涉及如下内容：

- 遵守合同履行国家的法律；
- 尊重国际劳工和人权标准；
- 员工健康与安全，包括适用的国际标准；
- 保护环境，包括减少碳足迹、保护资源和适应气候变化；
- 遵守 EDF 集团的伦理与合规政策。

集团旗下公司应为其供应商和分包商制定适当的遴选和评估程序，以满足这些要求。

这些要求是对 2006 年制定并于 2023 年更新的《社会与环境责任章程》（EDF 集团与其供应商之间的社会与环境责任宪章）的补充，该宪章构成了一份合同文件，其中将提及本协议。

集团旗下公司要求投标人应用这些原则。由它们负责对供应商及分包商进行监督，特别是通过评估和定期会议来共同构建公正转型。

在其所运营的国家 and 地区，EDF 集团特别注重加强与当地中小企业 (SME) 的关系和业务往来；因此，在遵守适用法规的同时，集团会明确将与地区发展相关的问题纳入其表达的需求中。

集团可能与使用其所运营的国家以外的他国劳动合同来雇佣员工的分包商合作。在这种情况下，需要重点关注这些员工的人权、工作条件、住房条件以及健康和安全。

各签署方认为，分包公司员工的健康与安全同集团员工的健康与安全同样重要。详情请参阅第 6 条。

集团促进并支持减少供应商及分包商产品、服务和活动的碳足迹。它确保整个价值链适应气候变化。

EDF 集团负责监督供应商和分包商落实其要求。为此，它制定一项警戒计划，包括在供应商和分包商处识别的风险、评估及为防范风险而采取的措施（参见本协议第 2 条），以及供应商和分包商应履行的审计警戒义务。

任何违反本协议的规定、法律、员工健康与安全规则、客户关系原则以及现行环境法规的行为，屡犯和/或发现后未纠正，均可能导致 EDF 集团采取行动，甚至依照合同义务终止与供应商或分包公司的关系。

如果供应商被认定为存在违反上述承诺的行为，则 EDF 集团将对其举报进行分析并反馈给举报人。



## 员工职业拓展

### 6- 成为职场健康与安全领域的标杆

**EDF 集团将职场健康和安全放在首位。集团致力于成为该领域的标杆。所有员工都必须能够在理想的工作条件下执行任务，将“零事故”和保护所有人的健康和安全视为唯一可接受的目标。**

EDF 集团有义务和责任为所有在我们工作场所工作的员工和分包商提供安全的工作环境，同时应考虑到包括远程工作在内的新工作环境。

为了实现这一目标，当务之急是消除严重事故和致命事故。各签署方认识到，保护员工的健康和安全需要依靠有效的预防体制，而该体制应尊重职场健康和安全领域的三项基本权利：

- 对工作风险的知情权，接受关于如何安全工作的适当教育和培训的权利；
- 在严重和迫在眉睫的危险面前拒绝或停止工作的权利；
- 参与有关职场健康和安全讨论和计划的权利，包括在集团所有工作场所设立健康与安全委员会（含员工代表）。

各方同意合作制定、实施和推行职场健康和安全领域的共同倡议，如在整个 EDF 集团内部发现、推广良好实践并支持创新举措。这包括与职场生活质量相关的倡议，涉及组织方法、场所布局和工作环境。这些方法涉及所有利益相关方：员工代表、专业预防人员（预防人员、医疗队）和管理层。

EDF 集团遵守适用于集团旗下公司的健康与安全基准，并遵守其所在国家的法律。该基准根据国际劳工组织的标准、1989 年欧洲健康与安全框架指令预防指导原则以及大型工业集团最佳管理实践而制定。

为谋求进步，将利用合理指标来衡量健康与安全方面的成果，并通告给所有员工。

集团会采取措施防范可能影响员工身心健康的职业风险；同时保护他们的健康资本，特别是在公共健康问题方面。还会特别注意与工作有关的事故。

集团鼓励对其分包商进行健康和安全的培训。将采取一切手段确保在集团旗下任何公司的工作场所开展工作的所有员工能够清晰理解安全和工作指示。

集团的每家公司都应制定针对所有员工的宣传和培训计划。员工应始终配备适合其活动的安全设备，并知晓其使用规则。必须根据共同商定的时间表，积极支持加入集团的新实体达到集团的要求。

EDF 集团旗下公司还应确保其投资和重组项目从设计阶段到整个生命周期，都不会危害劳动者和周围居民的健康与安全。

EDF 集团要求在其场地工作并由其领导的员工、供应商和分包商始终保持警戒，为自己和同事提供安全保障。EDF 集团旗下公司要求服务提供商或分包商在为其提供服务过程中，一旦施工现场或其厂区发生事故，应在合理时间内通告事故。

让利益相关者共同参与对工作事故的分析中，以确定纠正措施。通过集团健康安全社区广泛分享从这些分析中吸取的教训。CMDRSE 秘书负责接收集团发布的经验反馈表，并向 CMDRSE 成员传达这些信息。此外，如果 EDF 集团（合并公司范围）的员工或服务提供商在工作期间意外死亡，则向 CMDRSE 秘书发送应对信息。

### 7- 打击骚扰和一切形式的暴力



各签署方支持员工参与有助于性别多元化和解构性别刻板印象的内部或外部网络。

### **b. 对一切形式的歧视零容忍**

集团在所有层级鼓励多元化，从而使公司主体的构成与公司所处民间社会的构成相匹配。

集团禁止一切形式的歧视，并对可能遭受此类歧视的员工提供保护。举报人和歧视的受害者在面临任何相关压力时受到公司的保护。

根据集团伦理章程，集团的每位员工应禁止做出任何排斥和歧视行为。

各签署方一致同意将“歧视”定义为基于种族、肤色、性别、年龄、宗教、政治见解、工会成员身份、民族血统、社会出身、健康状况、残疾、家庭状况、性取向或性别认同等任何理由的任何区分、排斥、限制或偏好，具有破坏或损害就业或职业机会或待遇平等的效果。

各签署方努力促进观念转变并打破刻板印象，在以下 3 个方面特别提高警惕：

- **残疾员工安置。**集团承诺制定残障员工接纳政策，改进招聘流程并在就业安置和职业拓展方面为他们提供支持。集团承诺实施无障碍信息化政策，实现残疾员工的数字包容性。
- **出身或从属**（种族、国家、地区、文化、宗教、家庭、社会等）在任何情况下均不构成拒绝录用的理由。同样，不得以个人出身为由接受或禁止某人从事某种工作。
- **性取向和性别认同。**在这种情况下，员工可以拒绝调任到将同性恋或变性人定为刑事犯罪的国家，而其职业前景不会因此受到影响。集团参考联合国规定的指导原则，反对任何基于性取向的歧视（见“2.EDF 集团在其全球所有活动中尊重人权”）。

为了使集团旗下每家公司都能够在需要适应过程、管理经验和洞察力的领域有效地采取行动，将共享集团内部的资源和现行良好实践：参考指南、决策表、←员工信息表、公示活动等。

各签署方支持集团旗下公司内部专门讨论这些问题的内部网络，并鼓励分享最佳实践。

## **9- 让每位员工发展技能并实现职业拓展**

**EDF 集团鼓励员工发展技能、提高责任意识、主动发起倡议并增强实地创新能力。因此，集团为员工提供了发展技能和构建职业道路的条件。**

培训和职业流动，包括国际职业流动，是员工个人与职业拓展的驱动器。它们还有助于实现集团的目标，并在正确的时间、正确的地点拥有正确的技能。对所有员工整个职业生涯中潜在技能需求的预测和发展是 EDF 集团人力资源政策的核心，这些政策综合考量了职业发展前景和集团需求。

EDF 集团给予员工获取、维持和发展必要技能的条件，公平对待每名员工，综合考虑技术和社会进步，帮助他们找到并保留优质的岗位。为此，集团提供：

- 有利于培训的工作环境
- 模块化、现代化、不断演进且高效的培训和职业拓展计划

EDF 集团积极支持在职业环境中进行培训，特别是针对外部学习者的培训（包括学徒工、实习等）。

根据在各国商定的规则，与员工代表及其工会共同商议优先培训项目和实施方法。

基本在工作时间开展与所从事职业相关的培训活动，特别是当培训旨在提升员工的职业技能时。



## 12- 以对社会负责的方式主导 EDF 集团的转型

**EDF 集团将在转型过程中采用透明、负责与对话的原则面对员工、其代表和地方当局。**

必须在遵守所在国法规、劳资关系实践和集体谈判惯例的同时，坚决维护这些面向员工代表的原则。在集团业务发生转变的情况下，应及时提供相关信息，以便进行协商：新的投资、合并、收购、出让、重组、机构关闭或业务终止。

这些信息和协商涉及经济问题、决策后果、个人和集体扶持措施的适当调整以及对其落实情况无一例外的监测。

为了实现经济效益与社会进步相结合，集团旗下公司将开发具有前瞻性的业务发展方法作为目标。还会与员工及其代表共享这些信息。

对员工和地方当局负责的原则旨在限制对相关员工的社会影响以及对地区社会经济平衡的影响。

因此，必须系统地考虑避免裁员的措施，例如在可能的情况下，根据当地劳动法，让相关员工在同一家公司或集团其他实体再就业。如果无法避免裁员，则应寻求优于有关国家最低法定要求的措施。一旦被解聘，可以向相关员工提供具体支持，以方便他们在集团内部或外部寻找新工作。在制定和实施这些措施时，最好与员工代表进行协商。

## 13- 在集团内外及各个地区倡导开放精神、倾听和对话

**EDF 集团将透明和信任作为其内部和外部关系的基本原则。集团寻求与员工、其代表以及所有内部和外部利益相关者建立高质量的对话。**

对外，在各个地区，集团有意愿积极倾听并考虑所有利益相关者的期望。在遵守所在国法律的前提下，集团承诺在全球范围内针对每个新项目系统地开展透明且坦诚的对话与协商。

对内，各签署方希望，管理人员及其团队之间的对话能成为促进信息共享并让员工参与公司和集团发展的一种途径。

在 EDF 集团内部，每位员工必须能够与经理就涉及其职业表现、培训和职业前景的评估要素进行交流。

当讨论与集团经济效益和员工工作条件有关的问题时，雇主与工会/员工代表之间基于信任的对话和集体谈判是首选途径。

在遵守现行法律法规的前提下，EDF 集团承诺尊重和保护工会组织的自主性和独立性。集团将企业内具有代表性的工会组织视为对话者和合作伙伴。

关于其员工是否加入工会以及选择某一工会作为其代表，EDF 集团严格保持中立。

员工不会因其工会成员身份和/或工会活动而受到歧视。

将向员工代表提供便利，帮助其履行职责。

实现上述对话的前提是，EDF 集团积极倾听其员工、客户和所有利益相关者的意见。因此，EDF 集团特别关注员工对工作的承诺，并定期衡量其变化。EDF 集团致力于提供优质服务，每年都会评估其客户的满意度。

## 环境与气候

对法国和 EDF 集团开展业务的国家，集团致力于对其可持续能源转型产生积极和决定性影响。

### 14- 采取行动保护环境和应对全球变暖

EDF 集团承诺并打算在应对气候变化方面竭尽全力。它的目标与《巴黎气候协定》保持一致，旨在将全球升温控制在不超过工业化前 2°C 以内，理想值为 1.5°C。

作为能源系统和脱碳技术领域的全球领导者，集团的目标是到 2035 年实现：

- 与 2017 年相比，其所有电力和热力生产<sup>7</sup>的碳强度为 22 克二氧化碳/千瓦时，直接排放量（范围 1）减少 80%；
- 集团在法国、英国、意大利和比利时销售的产品和服务每年至少减少 4500 万吨二氧化碳。

面对气候变化和地球边界的挑战，EDF 降低对日益受限资源的依赖性并增加自身的稳定性。

集团承诺：

- 评估气候变化对现有和未来活动的影响；
- 调整现有设施，使其对气候条件不那么敏感，并能够抵御极端情况；
- 将气候变化假设纳入新设施的设计中；
- 使集团的产品和服务、内部运营和专业技术适应气候变化；
- 充分考虑气候变化的生态系统维度。

在这一承诺的框架内，最易受到气候变化实质影响的实体应制定和部署气候变化适应计划，并每 5 年更新一次。

集团致力于在数量和质量上以综合且可持续的方式保护和管理水资源，在气候限制日益增加的情况下，与其业务所在地区进行协商，充分整合当地水资源的各个层面，特别是水资源综合利用。

集团在用水强度（每千瓦时发电量的蒸发水比消耗量）方面的目标是在过去五年中平均不超过 0.95 升/千瓦时的阈值。

EDF 承诺保护自然，旨在限制其活动对生物多样性的影响。集团致力于在 2023 年至 2025 年期间落实所有 18 项行动，以履行其在 Act4nature 倡议下的承诺，包括：

- 减少活动对主要环境压力因素的影响；
- 防护、恢复和再生；
- 促进知识的积累和共享；
- 实现我们的流程、组织和技能转型。

针对集团车辆及员工的车辆，集团鼓励采用新型可持续交通方式（汽车共享、充电桩等）。集团开发替代解决方案来减少和优化差旅：协作工具、数字设备、远程办公等。

---

<sup>7</sup> □ □ □ □ □ □ □ □

## 支持地区与人口发展

### 15- 成为区域内经济和社会发展的积极参与者

#### **EDF 积极融入所处地区和社区。**

各签署方认为，能源供应，尤其是无碳电力，是经济与社会发展的重要因素，也是对抗贫困的关键因素。世界上还有十亿人口没有用上电。EDF 集团正在采取行动，促进其所在国和地区的人们更好地获取供电服务。这些行动由集团独立进行或与合作伙伴共同进行，充分考虑到了当地情况，特别是政府部门和监管机构的要求。

EDF 集团和拥有巨居民客户的集团旗下公司都非常关切能源紧缺问题。它们正努力为弱势客户提供适当的信息或建议，帮助他们控制其能源预算并理性使用能源。

此外，在自然灾害对电网造成影响时，EDF 集团鼓励集团旗下公司及其员工开展集体动员倡议，以迅速恢复电力供应。这些倡议将考虑当地情况，特别是政府部门和/或监管机构的要求。

为了尽快恢复服务并使对社区的风险降至最低，EDF 集团确保安排和派遣经过培训的合格人员应对紧急情况和灾害，并提供必要的设备。

此外，各签署方承诺采取行动，促进残疾人的融入。

因此，EDF 集团竭力确保其公众开放场地的无障碍通行，并与民间社会这一领域的专家建立合作伙伴关系。集团开发的数字应用程序必须可供视力和听力受损的人使用。对于会和客户接触的员工，集团旗下公司将为他们提供培训，提升他们的认识，教他们如何接待残疾人。集团鼓励旗下公司在采购过程中选择那些帮助残疾人或弱势群体就业的企业（例如，通过经济活动协助他们融入社会）。

最后，各签署方鼓励发展与集团业务及其所在地有关的经济和社会活动。EDF 集团可以通过建立合作伙伴关系参与到旨在满足当地居民优先需求的项目中。这些项目侧重于住房（基础服务、生态能效、翻新）、教育和职业融入，主要面向青年群体和就业困难的群体。

EDF 集团希望促进开放式创新。集团对创新公司和初创企业持开放态度：为与其生态系统建立双赢合作伙伴关系创造良好条件。

各签署方鼓励员工开展公益的行动，例如技能赞助或员工团结互助承诺。

## 协议落实及其监督

各签署方承诺在集团各控股子公司和全球范围内建立协议治理体系，以确保遵守协议中的承诺。

对于由 EDF 股份有限公司控股的集团旗下公司，应根据每家公司的具体规则，将本协议呈交至其经营决策机构并审议其落实方式。

### ▪ 各签署方共同推动协议的成功落实

各方承认并一致同意，必须提高全体员工对协议的认识。各签署方的共同挑战是确保集团各个层级都能很好地理解本协议。

EDF 集团将组织面向所有员工的宣传，并向其管理人员提供专门信息，以便他们与团队一起支持本协议的落实。

各签署方还会推动多项联合倡议，以提高集团旗下公司及其供应商和分包商对本协议的认识和部署。

### ▪ 推动协议在当地的落实

EDF 集团尽一切可能确保将本协议部署到所有员工，确保 EDF 集团全球社会与环境责任对话委员会 (CMDRSE) 成员和管理层代表的共同支持，并与工会代表合作。

- 为此，在整个协议期限内，每家由 EDF 股份有限公司直接控股的公司应围绕协议的落实设立一个通讯员网络。
- 列席 CMDRSE 的员工代表还负责建立和主持自己的本地员工代表网络，为协议的落实及其监督提供便利。

为了促进该协议的部署，EDF 集团尤其应确保：

- 将本协议翻译成其所在国的官方语言，前提是该机构至少有 50 名员工。
- 对于由 EDF 股份有限公司直接控股的公司，在签署协议后的 12 个月内，应将本协议呈交至其经营决策机构并审议其落实方式。
- 编写介绍本协议条款的资料，并以任何适当的方式分发给通讯专员和列席 CMDRSE 的员工代表，以便将其传达给所有人力资源总监、管理人员和员工。
- 本协议必须可供每位员工查阅，包括发布在集团内联网上，或以任何适应当地情况的方式发布。
- 将本协议中涉及供应商和分包商的承诺纳入 EDF 与他们之间的企业社会责任章程，以便他们了解这些承诺。
- 全球产业劳工联盟和公共服务国际联盟将协议发布在各自的网站上，并向其附属公司传达该协议。

### ▪ 监督协议在当地的落实

在地方层面，管理层和员工代表之间开展对话，以便在持续改进的过程中就要采取的倡议、行动计划和本协议的落实方式进行交流。这些交流必须考虑到当地的经济、文化、就业特征和监管要求。

在双方之一的倡议下，这种本地对话每年至少在管理层与工会/员工代表之间举行一次会议

### ▪ 监督协议在全球的落实





所有经处理的问题和提出的解决方案将呈交至全球社会与环境责任对话委员会下一次会议。

## 最后条款

### 协议的生效与期限

根据法律规定，本协议在备案后次日起生效。

协议的有效期为自生效之日起 5 年。

### 协议修订

应管理层或一个或多个签署本协议的工会组织的要求，可同意根据《法国劳动法典》规定的条件和形式，就本协议的修订开展谈判。

### 协议延期

经管理层和具有代表性的工会组织同意，在本协议到期日前一年且不迟于本协议到期之前 6 个月召开会议，审查延续本协议条款的必要性。如未就协议延期达成一致，本协议将在 5 年期限终止时失效。

### 协议翻译

根据《法国劳动法典》第 L.2231-4 条，本协议以法语起草，将翻译成 EDF 集团旗下公司所在国的语言,前提是该机构至少有 50 名员工。仅法文版本对管理层和具代表性的工会组织具有约束力。

由 EDF 集团全球社会与环境责任对话委员会全权负责与本协议相关的口译和/或笔译事宜。

### 协议的通报、备案和公告

本协议应在管理层的倡议下，根据《法国劳动法典》的规定办理通报、备案和公告手续。

协议签署日期：

巴黎

EDF 集团董事长兼首席执行官，

下列工会组织:

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

国际工会组织:

IndustriALL Global Union

PSI



列席委员会的员工代表必须是 EDF 直接或间接控股企业的员工。这些成员来自 EDF 集团员工人数较多的国家（至少有 50 名 EDF 集团员工）。

列席 CMDRSE 的每位员工代表将收到一封由 EDF 集团社会对话总监签署的委托书。此文件将传达给其所属 EDF 集团旗下公司的人力资源总监。

临时无法出席的 CMDRSE 成员，可以由同一工会组织的员工代表代为出席，或者在没有工会组织的情况下，按照与现任者相同的程序进行任命（任命方式见下文）。

鉴于欧洲工作委员会在社会与环境责任方面的作用，CMDRSE 和 CEE（欧洲工作委员会）秘书的职责是协调相关工作，充分发挥互补性，特别是从地理位置的角度。

如议程项目需专家协助，经成员和管理层一致同意，CMDRSE 可以邀请专家出席会议。

随着集团的发展，可能导致目前尚未派代表参加 CMDRSE 的某个国家或某个地理区域的集团旗下公司和具有代表性的工会进入协议适用范围内。

在这种情况下，员工代表和管理层代表应审查和讨论 CMDRSE 的组成。

为了协议的良好落实，成员的稳定性尤为重要。

应用 CMDRSE 的组成规则时，必须与机构的合理规模相匹配，以保持其有效性。因此，如果成员人数达到 30 名，则必须通过修正案的形式重新确定 CMDRSE 的组成规则，保证成员人数不变，并确保保留欧洲以外员工代表的权重。

### 对于法国以外国家，委员会成员的任命方式

在法国以外的每个国家或国家联盟，EDF 集团管理层指定集团子公司之一的管理层作为协调员，以方便当地员工代表任命 CMDRSE 代表。在 EDF 集团管理层和签署协议的全球工会联盟的支持下，该协调员确保 CMDRSE 员工代表的任命流程顺利进行。

对于国家联盟，根据相关国家的法律，应优先考虑在员工人数最多的国家任命 CMDRSE 成员。

全球社会与环境责任对话委员会根据以下原则运作：

#### - 全体会议

CMDRSE 每年召开一次为期 2 天的线下全体会议，其中至少 1 天用于讨论先前确定的主题（见下文）。第 2 天可用于集体培训、工作组和/或与 CMDRSE 成员和管理层协商后决定的任何其他行动。本次全体会议的前一天将为员工代表举行为期一天的先期筹备会议。员工代表可以提前利用第 2 天的筹备时间熟悉议程上的主题，并根据全体会议前发送的文件进行准备工作。在为期 2 天的全体会议结束时，可组织一次汇报会，由员工代表出席。

应大多数成员的要求，经主席同意，可举行特别全体会议。

在与 CMDRSE 成员协商后，由 CMDRSE 秘书与管理层共同制定全体会议议程。每次全体会议都会产生一系列决策和行动。

在任期开始时确定工作方案，并在每次全体会议上进行修订。CMDRSE 将通过其秘书提出委员会开展的活动和工作。

此外，如果发生与协议主题有关的事件，应定期向全球社会与环境责任对话委员会秘书提供相关信息。

在公司或集团相关业务线的支持下，每年组织一次实地考察，访问集团旗下某家公司或正在开发的工业项目现场。CMDRSE 提前向 EDF 集团的管理层提出合理的考察地点建议。一旦确认了当年考察的可行性并得到 CMDRSE 主席的批准，主席将指定参加此次考察的 CMDRSE 工会成员（最多 3 名员工代表和签署本协议的一家全球工会联盟的一名代表，均为 CMDRSE 成

员，包括代表有关国家或国家联盟的成员）。该代表团与参加考察的 EDF 集团管理层代表共同制定考察计划和目标。此次考察的期限（包括在途时间）不得超过 5 天。在这些考察期间，CMDRSE 代表团和当地员工代表将组织一次会议。考察结束时，代表团起草一份报告，并在下一次全体会议上提交给 CMDRSE 全体成员。

#### - 指导委员会

指导委员会由 10 名代表组成，包括秘书，如果可能，还包括来自欧洲以外地区的 3 名代表，每年至少召开 2 次会议，包括 1 次线下会议和 1 次远程会议。每次指导委员会会议（面对面或远程）都安排了 1 天的筹备时间和 1 天与集团代表共同开展工作的时间。

远程会议可根据需要以电话会议或网络研讨会的形式组织。

指导委员会将及时向 CMDRSE 成员通报即将举行的会议。它将处理 CMDRSE 成员在其议程中提出的问题。

指导委员会成员的任务是：

- 解决实质性问题
- 在休会期间与管理层成员共享信息，以深化主题（良好实践或问题）
- 筹备全体会议的工作
- 制定将由 CMDRSE 执行的行动或倡议

指导委员会成员和管理层将积极主动地共同组织活动。

#### - 秘书

在协议签署后的第 1 次 CMDRSE 全体会议上选出秘书，任期为协议的有效期，他负责协调 CMDRSE 成员的工作。仅出席全体会议的成员才具有投票权。选举以无记名形式进行，获得多数票者胜选。如果票数相等，将进行第二轮投票。如果再次出现平局，将在前几次平局的候选人之间进行抽签。

#### - 分配时间

除秘书（见下文）外，被指定参加 CMDRSE 会议的欧洲员工代表有 2 天的时间来筹备 CMDRSE 的每次全体会议。参会成员还有 2 天时间参加全体会议，每年用 1 天时间参与协议落实监督，即每年 5 天。

此外，被指定参加 CMDRSE 会议的欧洲以外员工代表可享受 5 天的额外时间，以构建和主持所代表地理区域一个员工代表网络，即每年 10 天。

此外，指导委员会成员每年有 2 天时间参加委员会的每次会议（会议前 1 天，有一天的筹备时间），以及每年 8 天的活动时间。

CMDRSE 秘书每年有总计 80 天时间来监督协议落实、筹备和主持会议，以及负责 CMDRSE 成员和指导委员会成员的协调工作

除此之外，必要时会加入差旅时间。

委员会成员如决定开展与社会责任协议有关的临时行动（与社会责任协议相关的内部沟通和实地考察），CMDRSE 全体成员可分配总共 20 天的时间（如果行动需要，则不包括在途时间）。CMDRSE 的正式任命成员可以利用这些时间进行年度实地考察，征询员工及其代表的意见，与集团旗下公司的人力资源总监进行面谈，并根据成员提出并经管理层批准的项目计划书，开展具体的社会与环境责任项目，或前往集团旗下公司，了解社会与环境责任实践的落实情况。



	任务	分配天数
CMDRSE 欧洲成员（秘书除外）	筹备每次全体大会	2 天/全体大会
	CMDRSE 全体大会	2 天/全体大会
	监督协议的落实情况	1 天/年
除欧洲外的 CMDRSE 成员（秘书除外）	筹备每次全体大会	2 天/全体大会
	CMDRSE 全体大会	2 天/全体大会
	监督协议的落实情况	1 天/年
	主持所代表地理区域的员工代表网络	5 天/年
指导委员会成员（除上述分配外）	筹备指导委员会的每次会议	1 天/会议
	指导委员会会议	1 天/会议
	以指导委员会成员的身份监督协议的落实情况并开展工作	8 天/年
秘书	监督协议的落实情况、筹备和主持会议、负责 CMDRSE 成员和指导委员会成员的协调工作	80 天/年
对于全体成员	年度实地考察	对于全体成员，20 个工作日/年

如果任务有特殊需求，将重新审议分配时间。

#### - 费用承担

由 EDF 股份有限公司承担与社会责任协议的监督直接相关的费用（CMDRSE 和指导委员会全体会议、年度实地考察、远程会议、口译和笔译），以及与全体会议和指导委员会有关的住宿和餐饮费用。

由员工代表所在的集团旗下公司及其代表的全球工会联盟承担交通费用。

#### - 指导委员会的预算

除了支付上述费用外，指导委员会的年度运营预算最高为 20,000 欧元。将在本协议签署后 2 个月内，经管理层代表和指导委员会成员协商后确定此预算的管理方式。

#### - 培训

CMDRSE 的成员将有机会在充足时间内参加有关本全球框架协议所涵盖主题的培训，以便他们能够高效地完成任

务。CMDRSE 的成员中如果有员工代表需要参加法语或英语培训，集团管理层将根据所表达的需

求提供适当的培训。

#### **- 工作语言**

工作语言为法语和英语。

任何呈交给全球委员会的报告，至少应以书面形式用英文或法文编写。

将在 CMDRSE 全体会议和指导委员会会议期间提供多语言口译服务。

根据 CMDRSE 的组成，可以讨论并共同决定是否添加其他语言。

## 2. 保护和捍卫人权方面的主要国际公约

### 1. 联合国工商企业与人权指导原则 (UNGP)。

2. 国际人权宪章（联合国）：1948 年《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》（1966 年）和《经济、社会及文化权利国际公约》（1966 年）。

### 3. 国际劳工组织的以下基本公约：

- 《结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)，1949 年。
- 《组织权和集体谈判权公约》(第 98 号)，1949 年。
- 《强迫劳动公约》(第 29 号)，1930 年。
- 《废除强迫劳动公约》（第 105 号），1957 年
- 《同酬公约》（第 100 号），1951 年。
- 《(就业和职业)歧视公约》（第 111 号），1958 年。
- 《最低就业年龄公约》（第 138 号），1973 年。
- 《职业安全、健康和工作环境公约》（第 155 号），1981 年
- 《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号），1999 年。
- 《促进职业安全与健康框架公约》（第 187 号），2006 年。

### 4. 国际劳工组织的其他公约：

- 《暴力和骚扰公约》（第 190 号），2019 年。

关于工作时间：

- 《(工业)工作时间公约》（第 1 号），1919 年
- 《(商业及办事处所)工作时间公约》(第 30 号)，1930 年
- 《40 小时工作周公约》（第 47 号），1935 年
- 《缩短工时建议书》（第 116 号），1962 年
- 《每周休息（工业）公约》（第 14 号），1921 年
- 《(商业及办事处所)每周休息公约》（第 106 号），1957 年
- 《带薪休假公约》（修订本）（第 132 号），1970 年
- 《工人代表公约》（第 135 号），1971 年
- 《夜间工作公约》（第 171 号），1990 年
- 《非全日制工作公约》（第 175 号），1994 年
- 《保护生育公约》（第 183 号），2000 年

### 5. 关于薪酬：

- 《保护工资公约》（第 95 号），1949 年
- 《确定最低工资公约》（第 131 号），1970 年

- 《同酬公约》（第 100 号），1951 年
- 《工人住房建议书》（第 115 号），1961 年