

**WELTWEITE
RAHMENVEREINBARUNG 2025–
2029 ÜBER DIE SOZIALE UND
ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG
DER EDF-GRUPPE**

Struktur des Dokuments

	<ul style="list-style-type: none"> • Präambel • Geltungsbereich
Gerechter und nachhaltiger Wandel für alle	<ul style="list-style-type: none"> • 1- Förderung eines gerechten Wandels
Achtung der Grundrechte und Integrität	<ul style="list-style-type: none"> • 2- Achtung der Menschenrechte bei allen Aktivitäten der EDF-Gruppe weltweit • 3- Förderung des Ethikansatzes der Gruppe und Prävention von Korruption • 4- Wahrung der Sorgfaltspflicht • 5- Sicherstellung einer sozial verantwortlichen Beziehung zu Lieferanten und Unterauftragnehmern
Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer	<ul style="list-style-type: none"> • 6- Vorzeigerolle in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz • 7- Bekämpfung von Belästigung und aller Formen von Gewalt am Arbeitsplatz • 8- Chancengleichheit für alle • 9- Kompetenzentwicklung und berufliche Entwicklung für alle Mitarbeitenden • 10- Begleitung einer verantwortungsvollen digitalen Transformation • 11- Angebot einer Sozialversicherung und von Sozialleistungen für alle Mitarbeitenden
Dialog und Mitbestimmung	<ul style="list-style-type: none"> • 12- Vorantreiben des Wandels der EDF-Gruppe auf sozial und ökologisch verantwortliche Weise • 13- Förderung von Offenheit, Feedback und Dialog sowohl intern als auch extern sowie in den einzelnen Gebieten
Umwelt und Klima	<ul style="list-style-type: none"> • 14- Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und zur Bekämpfung der Klimaerwärmung
Unterstützung der Bevölkerung vor Ort und Auswirkungen auf die Gebiete	<ul style="list-style-type: none"> • 15- Aktives Engagement für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Gebiete
	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung und Kontrolle der vereinbarten Ziele
Anhänge	<ul style="list-style-type: none"> • Funktionsweise des Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung und eingesetzte Mittel • Wichtigste internationale Übereinkommen zum Schutz und zur Verteidigung der Menschenrechte

Hinweis: Um die Zugänglichkeit des Inhalts dieses Dokuments für Personen mit Behinderungen zu erleichtern, ist der Text dieser Vereinbarung nicht „im Blocksatz“ gesetzt, sondern

Präambel

Die Unterzeichner dieser globalen Rahmenvereinbarung über soziale und ökologische Verantwortung der EDF-Gruppe sind:

Auf der einen Seite

Die EDF-Gruppe, ein führender Energieakteur und weltweit führender Elektrizitätsanbieter, der alle Branchen im Bereich Elektrizität abdeckt: Erzeugung, Transport, Vertrieb, Handel, Vermarktung und Energiedienstleistungen. Die Energieerzeugung der EDF-Gruppe, gekennzeichnet durch eine starke Zunahme erneuerbarer Energien, beruht auf einem diversifizierten CO₂-armen Energiemix rund um Kernenergie und Wasserkraft.

Und auf der anderen Seite

Die internationalen Gewerkschaftsverbände IndustriALL Global Union und Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD), die über 70 Millionen Arbeitnehmer aus den Bereichen Bergbau, Energie und Industrie vertreten, und die Mehrheit der Gewerkschaften der Arbeitnehmer, die in den Geschäftsbereichen der Gruppe tätig sind,

Sowie die Gewerkschaftsverbände der Arbeitnehmer, die in den verschiedenen Unternehmen der Gruppe vertreten sind.

Die weltweite Rahmenvereinbarung über die soziale und ökologische Verantwortung der EDF-Gruppe ist Teil des Unternehmenszwecks von EDF, bestehend im „Aufbau einer CO₂-neutralen Zukunft der Energiegewinnung, die Schutz des Planeten, Wohlbefinden der Menschen und Entwicklung durch elektrischen Strom und durch innovative Servicelösungen miteinander vereint“, und beruht auf den sich daraus ergebenden Verpflichtungen im Bereich der sozialen und ökologischen Verantwortung der Gruppe und auf dem Dokument über die Sorgfaltspflicht der Gruppe mit dem Titel „Menschenrechte und Grundfreiheiten, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt, Geschäftsethik: die Verpflichtungen und Anforderungen der EDF-Gruppe“.

Die Unterzeichnenden dieser Vereinbarung erklären, dass das Unternehmen nur dann nachhaltig sein kann, wenn es wirtschaftliche Leistung, Achtung der Umwelt und sozialen Fortschritt miteinander vereinbart.

Die Unterzeichnenden bestätigen hiermit, wie wichtig ein offener und konstruktiver sozialer Dialog auf globaler Ebene ist, um die Rechte der Arbeitnehmer und anderer Stakeholder sowie die bewährten Praktiken in allen Aktivitäten der EDF-Gruppe kontinuierlich zu verbessern.

Diese Vereinbarung steht für die Fortsetzung des kollektiven sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Engagements, das in einem Geist des Vertrauens und der Transparenz auf der Grundlage der in den letzten 19 Jahren gesammelten kollektiven Erfahrungen im Bereich soziale Verantwortung aufgebaut wurde. Sie verankert für alle Unternehmen der Gruppe die Grundsätze eines gemeinsamen sozialen Fundaments, das auf den Werten Achtung, Solidarität und Verantwortung basiert.

Sie gilt für 5 Jahre für alle Mitarbeitenden der EDF-Gruppe und wird auch in der Lieferkette umgesetzt. Sie gilt für jedes neue Unternehmen, das der Gruppe EDF beitrifft.

Die Unterzeichnenden bekräftigen ihre Verpflichtungen in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte, der Integrität, der Entwicklung von Frauen und Männern und der Unterstützung der Bevölkerung und der Gebiete. Diese Verpflichtungen stehen im Einklang mit den von den Vereinten Nationen (VN) erlassenen und von der EDF-Gruppe umgesetzten Zielen für nachhaltige Entwicklung. Diese Vereinbarung berücksichtigt die wichtigsten Entwicklungen des externen Kontexts

(Energiewende, Pariser Abkommen vom 12. Dezember 2015, Gesetz über die Sorgfaltspflicht von Muttergesellschaften und Auftraggeberunternehmen vom 27. März 2017) und des gruppeninternen Kontexts: Das Unternehmensprojekt *Ambitions 2035* zielt auf die Senkung des CO₂-Ausstoßes in die Umwelt und die Kontrolle des Energieverbrauchs ab.

In dieser neuen Vereinbarung, die das Ergebnis weltweiter Verhandlungen ist, sind Grundsätze festgelegt, die in allen Gebieten, in denen die EDF-Gruppe ansässig ist, umzusetzen sind.

Alle Unternehmen der EDF-Gruppe, die bezüglich Aktivitäten und geografischer Präsenz sehr unterschiedlich sein können, sind durch diese Grundsätze gemeinsam verpflichtend gebunden. Diese Vereinbarung soll die Einführung sozial verantwortlicher Praktiken begleiten.

Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Unternehmen, an denen die EDF SA direkt oder indirekt die Mehrheit der Stimmrechte hält ("die von EDF kontrollierten Unternehmen", die „EDF-Gruppe“ oder die „EDF-Gruppe“). In diesen Unternehmen gilt die Vereinbarung dann für alle Arbeitnehmer, unabhängig von der Art ihres Arbeitsvertrags. Die Vereinbarung gilt unter strikter Einhaltung der für bestimmte Konzerngesellschaften geltenden Regelungen über die Unabhängigkeit der Geschäftsführung.

Die Gruppe sorgt für die Einhaltung dieser Vereinbarung und achtet darauf, dass ihre Lieferanten und Unterauftragnehmer ersten Grades diese Grundsätze einhalten.

Bei nicht kontrollierten Beteiligungen oder Projekten weist die EDF-Gruppe ihre Partner je nach möglichem Einfluss auf diese weltweite Vereinbarung hin und fordert sie bei Nichteinhaltung der Verpflichtungen auf, Abhilfe zu schaffen.

Im Falle einer Fusion, Übernahme oder Umstrukturierung, die zur Schaffung neuer von der Gruppe kontrollierter Einheiten führt, fallen auch diese neuen Einheiten in den Geltungsbereich dieser Vereinbarung und müssen die Bestimmungen gemäß den vorstehend vorgesehenen Modalitäten nach Ablauf einer Frist von höchstens einem Jahr einhalten. Erfüllt ein Unternehmen der Gruppe infolge einer teilweisen oder vollständigen Veräußerung die vorstehend festgelegten Kriterien nicht mehr, so erlischt die Geltung der Vereinbarung zum Ende des laufenden Geschäftsjahres.

Im Falle einer Veräußerung übermittelt die EDF-Gruppe den potenziellen Übernehmern den Text dieser Vereinbarung und begleitet dessen Umsetzung.

Die Gruppe liefert den Mitgliedern des Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung der EDF-Gruppe (CMDRSE), der die Einhaltung der Vereinbarung überwacht, mindestens einmal jährlich eine aktualisierte Liste der Unternehmen und Unternehmensgruppen, die zum Konsolidierungskreis der EDF-Gruppe gehören.

Die Gruppe verpflichtet sich, Maßnahmen zu verabschieden, die mit den Verpflichtungen dieser Vereinbarung im Einklang stehen.

GERECHTER UND NACHHALTIGER WANDEL FÜR ALLE

1. Förderung eines gerechten Wandels für alle

Die EDF-Gruppe verpflichtet sich, in Frankreich und in den Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, in positiver und entscheidender Weise auf eine nachhaltige Energiewende hinzuwirken. Sie unterstützt die von der ILO festgelegten Leitprinzipien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle¹.

In diesem Zusammenhang verpflichtet sich die EDF-Gruppe zu einer gerechten und inklusiven Energiewende für ihre Stakeholder:

- **Ihre Kunden**, durch die Bereitstellung CO₂-armen Stroms mit besonderem Engagement bei der Bekämpfung von Energiearmut, die Förderung von Energieeinsparungen und die Bereitstellung geeigneter Lösungen sowie die Entwicklung sozialer Innovationen.
- **Ihre Mitarbeitenden**, durch die Verbesserung der Inklusion und die Bekämpfung von Diskriminierung, durch die Gewährleistung der Beschäftigungsqualität und fairer und wettbewerbsfähiger Löhne, durch eine erfolgreiche Rückkehr an den Arbeitsplatz, individuelle Betreuung und die Schaffung von Arbeitsplätzen.
- **Die Gemeinschaften und Gebiete**, durch die Schaffung gemeinsamer Werte, die Verringerung sozialer Auswirkungen und die Entwicklungsförderung in benachteiligten Gebieten.
- **Ihre Lieferanten und Unterauftragnehmer**, durch die Umsetzung der Sorgfaltspflicht in allen Geschäftsbeziehungen und die Förderung lokaler KMU.
- **Die Ressourcen des Planeten**, durch den Erhalt der biologischen Vielfalt, eine Abfallbewirtschaftung und die Förderung der Kreislaufwirtschaft sowie durch die Förderung eines integrierten und nachhaltigen Wassermanagements.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber anerkennt die EDF-Gruppe die Bedeutung des Dialogs durch Konsultationen oder Kollektivverhandlungen bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gewährleistung eines gerechten Wandels.

Im Rahmen der Umsetzung der in dieser Vereinbarung enthaltenen Verpflichtungen, insbesondere im Hinblick auf die Bereiche „Entwicklung von Frauen und Männern“ und „Dialog und Konzertierung“ wird besonderes Augenmerk auf die Herausforderungen der Antizipation von Veränderungen im Zusammenhang mit der Übergangsstrategie gelegt, sowohl in Bezug auf die Einbeziehung der Sozialpartner und die Entwicklung des sozialen Dialogs als auch auf die Maßnahmen (Ausbildung, Umschulung usw.). Diese werden unternommen, um einen akzeptablen und sozial gerechten Wandel zu gewährleisten.

Da das Thema des gerechten Wandels alle in diesem Abkommen behandelten Punkte umfasst, wird es im Mittelpunkt des Arbeitsprogramms stehen, das vom CMDRSE zu Beginn der Amtszeit festgelegt wird .

¹ Internationale Arbeitsorganisation

ACHTUNG DER GRUNDRECHTE UND INTEGRITÄT

2. Achtung der Menschenrechte bei allen Aktivitäten der EDF-Gruppe weltweit

Die EDF-Gruppe macht die Achtung der Menschenrechte zu einer unabdingbaren Voraussetzung für alle ihre Aktivitäten und toleriert keine Verletzung dieser Rechte, weder in ihren eigenen Aktivitäten noch bei ihren Lieferanten, Unterauftragnehmern und Partnern.

EDF verpflichtet sich zur Einhaltung der internationalen Normen zum Schutz und zur Verteidigung der Menschenrechte und Grundfreiheiten, insbesondere der Internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen, der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) (siehe Anhang 2 und Dokument zur Sorgfaltspflicht²), der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) und der Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). EDF ist außerdem Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen und Mitglied der von der OECD getragenen Initiative Globaler Pakt zur Förderung des sozialen Dialogs weltweit. In diesem Zusammenhang verpflichtet sich die EDF-Gruppe zur Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten unter Einhaltung der Bestimmungen der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Bezug auf:

- Bekämpfung von Diskriminierung
- Bekämpfung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz
- Bekämpfung von Zwangsarbeit
- Bekämpfung von Kinderarbeit
- Respekt der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen
- Garantie gerechter und günstiger Arbeitsbedingungen
- Rechte lokaler Gemeinschaften und Achtung der Rechte der indigenen Bevölkerung.

Das Engagement der Gruppe gilt auch in den Ländern, die diese Abkommen noch nicht ratifiziert haben. Die Unterzeichnenden können ihr Engagement bei den zuständigen Berufsverbänden und lokalen Behörden bekannt machen, indem sie ihre Erfahrungen bei der Umsetzung in den Unternehmen der EDF-Gruppe und in ihrer Lieferkette beschreiben.

Im Falle eines Normenkonflikts mit geltenden Gesetzen in Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, bemüht sie sich, Lösungen umzusetzen, die sowohl dem Geist dieser internationalen Standards entsprechen als auch den nationalen Gesetzen genügen.

Die EDF-Gruppe bevorzugt eine stabile Beschäftigung und fördert menschenwürdige Arbeit im Sinne der Definition der ILO als produktive, angemessen bezahlte Arbeit, die Folgendes umfasst:

1. Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz;
2. einen Sozialschutz für Arbeitnehmer,
3. eine Möglichkeit für Beschäftigte, ihre Ansprüche zu äußern, sich gewerkschaftlich zu organisieren und an Entscheidungen mitzuwirken, die ihr Leben beeinflussen.

Die EDF-Gruppe verpflichtet sich, den Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf Personen, die nach den internationalen Menschenrechtsnormen als schutzbedürftig anerkannt sind, besondere

² DDV-Referenz (edf.fr)

Aufmerksamkeit zu schenken und jeden Vorwurf einer Verletzung der Menschenrechte oder Grundfreiheit im Zusammenhang mit den Aktivitäten der Unternehmen der Gruppe, der Dienstleister und der Unterauftragnehmer transparent, unparteiisch und in gutem Glauben zu untersuchen.

Wird im Rahmen der von den Unternehmen der Gruppe ausgeübten Aktivitäten eine Verletzung der Menschenrechte oder Grundfreiheiten festgestellt, verpflichtet sich EDF, mit den Opfern und/oder ihren Vertretern in den Dialog zu treten, um der Situation gemäß den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, die die EDF-Gruppe befolgt, Abhilfe zu schaffen.

3- Förderung des Ethikansatzes der Gruppe und Prävention von Korruption

Die EDF-Gruppe und ihre Mitarbeitenden verpflichten sich, die geltenden Gesetze und Vorschriften in allen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, unter allen Umständen einzuhalten.

Die Unterzeichnenden verpflichten sich, die Bekämpfung der Korruption in allen ihren Formen zu unterstützen. Zu diesem Zweck wird die EDF-Gruppe alle notwendigen Maßnahmen ergreifen und dafür sorgen, dass ihre Mitarbeitenden in dieser Frage geschult werden. Wie die internationalen mit Korruptionsbekämpfung befassten Gremien betonen, ist es Mitarbeitenden nicht gestattet, Vorteile zu versprechen, zu gewähren oder anzubieten oder Vorteile zu erbitten oder zu erhalten, die als Gegenleistung für eine Handlung oder ein Unterlassen einer Handlung angesehen werden können. In diesem Zusammenhang sind alle Mitarbeitenden der EDF-Gruppe verpflichtet, Situationen zu vermeiden, in denen ihr Verhalten gegen diesen Grundsatz verstoßen könnte.

Da die EDF-Gruppe nur mit Partnern zusammenarbeiten möchte, die die Integritätsregeln und Werte der Gruppe einhalten, unterzieht sie ihre Partner und ihre Geschäftsbeziehungen, die in ihrem Umfeld als Korruptionsrisiken identifiziert wurden, einer Integritätsprüfung (siehe Art. 4).

Die Unterzeichnenden verpflichten sich zu Folgendem:

- **Bereitstellung einer sicheren externen Hinweisgeberplattform zur Wahrung der Vertraulichkeit der Daten und des Austauschs oder einer gleichwertigen Vorrichtung, die einen effektiven Zugang ermöglicht (Beschwerdesystem, „Worker Voice“)**, für alle Mitarbeitenden oder externen Mitarbeitenden (Zeitarbeitskräfte, Mitarbeitende eines Dienstleisters usw.) und vorübergehend beschäftigten Mitarbeitenden (befristete Anstellung, Auszubildende, Praktikanten usw.) von EDF und ihren Tochterunternehmen sowie von externen Stakeholdern³ der Gruppe, usw.). Diese Plattform ist insbesondere über die Website EDF.fr zugänglich, unabhängig von den Informationssystemen von EDF, und ist in den acht Sprachen der Gruppe verfügbar (Französisch, Englisch, Spanisch, Deutsch, Chinesisch, Italienisch, Niederländisch, Portugiesisch).
- **Jährliche Berichterstattung** über die Meldungen an den Globalen Ausschuss für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung (CMDRSE), dessen Funktionsweise und Zusammensetzung im Kapitel „Funktionsweise des Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung und eingesetzte Mittel“ beschrieben sind.
- **Schutz von Hinweisgebern** sowie der betroffenen Personen und der gesammelten Informationen. Diese Bestimmung zielt darauf ab, die Vertraulichkeit zu gewährleisten und den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen oder diskriminierenden Maßnahmen gegen alle Hinweisgeber zu gewährleisten, die in gutem Glauben und ohne direkte finanzielle Gegenleistung Fakten melden, von denen sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis erlangt oder die sie direkt beobachtet haben, und die in den Bereich der Whistleblowing-

³ Ausgenommen sind Tochterunternehmen, die regulierte Transport- oder Energievertriebsinfrastrukturen betreiben (insbesondere ENEDIS und RTE). Diese spezifischen Tochterunternehmen verfügen über ein eigenes Hinweisgebersystem.

Systeme fallen, die von der ⁴Richtlinie der Europäischen Union zum Schutz von Hinweisgebern und ihrer Umsetzung in nationales Recht vorgesehen sind.

Die EDF-Gruppe sensibilisiert ihre Mitarbeitenden und schult sie in Bezug auf diese Fragen sowie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren durch Kommunikation und/oder gezielte Programme in Verbindung mit den Arbeitnehmervertretern.

Die EDF-Gruppe setzt den Grundsatz der steuerlichen Transparenz um und kontrolliert diese Umsetzung. Im Einklang mit ihrer Steuerpolitik und im Rahmen ihrer Verpflichtungen im Rahmen der Ethik der Gruppe zahlt die EDF-Gruppe ihre Steuern in denjenigen Ländern, in denen die Gewinne tatsächlich erzielt werden, und untersagt eine nicht durch die Geschäftsentwicklung motivierte Niederlassung in Ländern mit bevorzugter Besteuerung. Darüber hinaus wird die Gruppe in Kürze einen Bericht zur Steuertransparenz veröffentlichen, der die von der OECD geforderte Darstellung der Informationen des Country by Country Reporting (CBCR – länderbezogene Berichte) umfasst.

4- Wahrung der Sorgfaltspflicht

Im Einklang mit dem französischen Gesetz vom 27. März 2017 über die Sorgfaltspflicht von Muttergesellschaften und auftraggebenden Unternehmen sowie mit künftigen gesetzlichen Bestimmungen verpflichtet sich die EDF-Gruppe zur fortgesetzten Ausarbeitung und Veröffentlichung eines Sorgfaltsplans.

Dieser Plan umfasst „Maßnahmen der angemessenen Sorgfalt zur Identifizierung von Risiken und zur Verhinderung schwerwiegender Verletzungen der Menschenrechte und Grundfreiheiten, der Gesundheit und Sicherheit von Personen sowie der Umwelt“, die sich aus den Aktivitäten des Unternehmens und der von ihm kontrollierten Tochterunternehmen sowie aus den Aktivitäten der Lieferanten oder Unterauftragnehmer ergeben können, mit denen eine bestehende Geschäftsbeziehung besteht, wenn diese Aktivitäten mit dieser Beziehung verbunden sind.

Der Sorgfaltsplan wird dem CMDRSE jährlich vorgestellt und von ihm erörtert, bevor er im allgemeinen Registrierungsdocument der Gruppe veröffentlicht wird.

Die Tochtergesellschaften, die im Sinne der Gesetze vom 10. Februar 2000 und 9. August 2004 über den öffentlichen Stromdienst unabhängig von EDF verwaltet werden, erstellen ihren eigenen Sorgfaltsplan und können ihn dem CMDRSE vorlegen.

Darüber hinaus führt die EDF-Gruppe im Rahmen einer verantwortungsvollen Entwicklungspolitik ihrer Aktivitäten eine gesellschaftliche und ökologische Folgenabschätzung für alle Entwicklungsprojekte durch, die dem Ausschuss für Verpflichtungen des Vorstands der Gruppe (CECEG) in Form einer Bestimmung der mit den Projekten verbundenen Risiken vorgelegt werden, um sicherzustellen, dass die Verpflichtungen von EDF in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt und Gesundheit und Sicherheit der Menschen berücksichtigt werden. Konkret geht es um die Bestimmung der mit den Projekten verbundenen Risiken, sowohl für bereits ausgeübte Aktivitäten als auch für die im Rahmen des Projekts geplanten Lieferanten- und Subunternehmerbeziehungen. Diese Bestimmung wird durch die Bereitstellung eines Screening-Rasters erleichtert, das regelmäßig aktualisiert wird und eine Analyse der Projekte im Einklang mit dem Unternehmenszweck, den CSR-Verpflichtungen, den Standards der Gruppe sowie mit internationalen Standards ermöglicht. Dieses Raster berücksichtigt die Dimensionen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, Menschenrechte und Ethik.

⁴ Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

5. Sicherstellung einer sozial verantwortlichen Beziehung zu Lieferanten und Unterauftragnehmern

Die EDF-Gruppe verpflichtet sich, diese Vereinbarung bei ihren Lieferanten und Unterauftragnehmern ersten Grades zu verbreiten und zu fördern.

Die Verpflichtungen der Gruppe beziehen sich insbesondere auf:

- Einhaltung des nationalen Rechts des Vertragserfüllungslandes;
- Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechtsstandards;
- Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden, einschließlich geltender internationaler Normen;
- Umweltfreundlichkeit, einschließlich Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks, Ressourcenschonung und Anpassung an den Klimawandel;
- Einhaltung der Ethik- und Compliance-Richtlinie der EDF-Gruppe.

Die Unternehmen der Gruppe führen gegenüber ihren Lieferanten und Unterauftragnehmern geeignete Auswahl- und Bewertungsverfahren ein, um diese Verpflichtungen einzuhalten.

Diese Verpflichtungen ergänzen die 2006 eingeführte und 2023 aktualisierte Charta für nachhaltige Entwicklung (Charta für soziale Unternehmensverantwortung von EDF und seinen Lieferanten), die Bestandteil dieser Vereinbarung ist.

Die Konzerngesellschaften verlangen von den Bietern die Anwendung dieser Grundsätze. Sie führen eine verantwortungsvolle Überwachung der Lieferanten und Unterauftragnehmer durch, insbesondere durch Bewertungen und regelmäßige Treffen, um gemeinsam einen gerechten Wandel zu gewährleisten.

In den Ländern und Gebieten, in denen die EDF-Gruppe tätig ist, achtet sie besonders auf die Stärkung ihrer Beziehungen und ihres Geschäftsvolumens mit lokalen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU); in diesem Zusammenhang identifiziert und integriert sie in der Bedarfsfeststellung die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Entwicklung der Gebiete in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften.

Die Gruppe kann Unterauftragnehmer einsetzen, die Personen mit einem Arbeitsvertrag in einem anderen Land als dem Einsatzland beschäftigen. In diesem Fall wird besondere Aufmerksamkeit auf die Menschenrechte, die Arbeitsbedingungen, die Unterbringungsbedingungen und die Gesundheit und Sicherheit dieser Arbeitnehmer gelegt.

Die Unterzeichnenden sind der Auffassung, dass die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden von Subunternehmerunternehmen genauso wichtig ist wie diejenige der Mitarbeitenden der Gruppe. Sie werden in Artikel 6 behandelt.

Die Gruppe fördert und überwacht die Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks der Produkte, Dienstleistungen und Aktivitäten aller Lieferanten und Unterauftragnehmer. Sie sorgt in der gesamten Wertschöpfungskette für eine Anpassung an den Klimawandel.

Die EDF-Gruppe überwacht die Einhaltung dieser Verpflichtungen von Lieferanten und Unterauftragnehmern. Zu diesem Zweck richtet sie einen Überwachungsplan ein, der eine Kartierung der bei ihren Lieferanten und Unterauftragnehmern identifizierten Risiken, deren Bewertung und die Maßnahmen, die ergriffen wurden, um sie zu verhindern (siehe Artikel 2 dieser Vereinbarung), sowie die Sorgfaltspflicht bei Audits von Lieferanten und Unterauftragnehmern umfasst.

Jede trotz der Unterstützung der EDF-Gruppe wiederholte und/oder nach Meldung nicht behobene Nichteinhaltung von Bestimmungen dieser Vereinbarung, der Gesetzgebung, der Vorschriften über den Arbeitsschutz der Arbeitnehmer, der Grundsätze, die die Beziehungen zu den Kunden regeln, und

der geltenden Umweltvorschriften hat Maßnahmen zur Folge, die – unter Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen – bis zur Beendigung der Beziehungen mit dem Lieferanten oder dem Unterauftragnehmer führen können.

Jede Meldung eines Lieferanten, bei dem von den oben beschriebenen Verpflichtungen abweichende Praktiken festgestellt wurden, wird von der EDF-Gruppe analysiert und an die meldende Stelle zurückgesendet.

ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR FRAUEN UND MÄNNER

6- Vorzeigerolle in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die EDF-Gruppe legt großen Wert auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Gruppe setzt ihre Bemühungen fort, in diesem Bereich eine Vorzeigerolle einzunehmen. Alle Mitarbeitenden müssen in der Lage sein, ihre Aufgaben unter den bestmöglichen Arbeitsbedingungen auszuführen, mit dem einzigen akzeptablen Ziel von „Null Unfällen“ und des Schutzes der Gesundheit und Sicherheit aller.

Es liegt in der Pflicht und Verantwortung der EDF-Gruppe, allen Mitarbeitern und Subunternehmern, die an unseren Standorten tätig sind, ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, wobei auch neue Arbeitsumgebungen wie Homeoffice berücksichtigt werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, steht die Verhinderung aller schweren und tödlichen Unfälle an erster Stelle. Die Unterzeichnenden anerkennen, dass der Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer das Ergebnis wirksamer Präventionssystemen ist, die auf der Einhaltung der drei Grundrechte im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz beruhen:

- Das Recht, über Risiken am Arbeitsplatz informiert zu werden und eine angemessene Aus- und Weiterbildung über sicheres Arbeiten zu erhalten;
- Das Recht, die Arbeit zu verweigern oder einzustellen, wenn eine ernsthafte und unmittelbare Gefahr besteht;
- Das Recht, sich aktiv an Überlegungen und Programmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beteiligen, einschließlich der Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen mit Arbeitnehmervertretern an allen Arbeitsplätzen der Gruppe.

Die Parteien vereinbaren zusammenzuarbeiten, um gemeinsame Initiativen im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz zu entwickeln, umzusetzen und zu fördern, wie z. B. die Identifizierung, Verbreitung bewährter Verfahren und die Unterstützung innovativer Ansätze in der gesamten EDF-Gruppe. Dazu gehören auch Initiativen zur Arbeitsqualität in Bezug auf Organisation, Raumgestaltung und Arbeitsumgebung. An diesen Maßnahmen nehmen alle Stakeholder teil: Personalvertreter, Präventionsfachleute (Präventivmediziner, medizinische Teams) und das Management.

Die EDF-Gruppe hält sich an das in den Unternehmen der Gruppe geltende Gesundheits- und Sicherheitsreferenzsystem unter Einhaltung der entsprechenden Gesetze des betreffenden Landes. Dieses Referenzsystem wurde gemäß den ILO-Normen, den allgemeinen Präventionsgrundsätzen der Europäischen Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit von 1989 und der besten Managementpraktiken großer Industriekonzerne erstellt.

Im Sinne des Fortschritts werden die Ergebnisse in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit anhand geeigneter Indikatoren gemessen und allen Mitarbeitenden mitgeteilt.

Es werden Maßnahmen ergriffen, um Berufsrisiken vorzubeugen, die die körperliche oder psychische Gesundheit der Arbeitnehmer schädigen können, aber auch um ihr Gesundheitskapital zu erhalten, insbesondere im Hinblick auf Probleme der öffentlichen Gesundheit. Besondere Aufmerksamkeit wird berufsbedingten Unfällen gewidmet.

Die Gruppe würdigt Schulungsmaßnahmen ihrer Unterauftragnehmer im Bereich Gesundheit und Sicherheit. Alle Mittel werden eingesetzt, um sicherzustellen, dass die Sicherheits- und Arbeitsanweisungen von allen Mitarbeitenden, die an den Arbeitsplätzen eines der Unternehmen der Gruppe tätig sind, vollständig verstanden werden.

In allen Unternehmen der Gruppe müssen Sensibilisierungs- und Schulungsprogramme vorhanden sein, die alle Mitarbeitenden abdecken. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit über die für ihre Tätigkeit angemessene Sicherheitsausrüstung verfügen und über die von ihnen anzuwendenden Regeln informiert sein. Unternehmen, die neu der Gruppe angegliedert werden, müssen proaktiv darin unterstützt werden, damit sie die Anforderungen der Gruppe anhand eines gemeinsam vereinbarten Zeitplans erfüllen.

Die Unternehmen der EDF-Gruppe stellen außerdem sicher, dass ihre Investitions- und Restrukturierungsprojekte von Beginn an und während ihres gesamten Lebenszyklus die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und der umliegenden Bevölkerung nicht gefährden.

Die EDF-Gruppe verlangt von ihren Mitarbeitenden, Lieferanten und Unterauftragnehmern, die an ihren Standorten und unter ihrer Leitung tätig sind, dass sie sicher arbeiten und sich sicher verhalten, indem sie sich selbst und ihre Kolleginnen und Kollegen durch gemeinsame Wachsamkeit schützen. Die Unternehmen der EDF-Gruppe verlangen, dass sie von Dienstleister oder Subunternehmer innerhalb einer angemessenen Frist informiert werden, wenn auf einer Baustelle oder an einem ihrer Standorte ein Unfall auftritt, während eine von ihnen beauftragte Leistung erbracht wird.

Alle Arbeitsunfälle werden unter Einbeziehung der Stakeholder analysiert, um Verbesserungsmaßnahmen festzulegen. Die Erkenntnisse aus diesen Analysen werden über die Gesundheits- und Sicherheitsgemeinschaft der Gruppe breit bekannt gemacht. Die/der Sekretär/in des CMDRSE nimmt die von der Gruppe veröffentlichten Erfahrungsaustauschformulare entgegen und ist verantwortlich für die Weitergabe dieser Informationen an die Mitglieder des CMDRSE. Darüber hinaus wird der/m Sekretär/in des CMDRSE im Falle des Todes eines Arbeitnehmers oder eines Dienstleisters der EDF-Gruppe während der Arbeit (Konsolidierungskreis der Gruppe) Meldung erstattet.

7- Bekämpfung von Belästigung und allen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz

Alle Mitarbeitenden müssen respektvoll behandelt werden. Die Unterzeichnenden anerkennen, dass Arbeitsbeziehungen, die auf Respekt, Teamgeist und gegenseitiger Zusammenarbeit basieren, zu einem positiven Arbeitsumfeld beitragen.

Die EDF-Gruppe verpflichtet sich, ihre Mitarbeitenden vor allen Formen von Gewalt, Missbrauch und Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

Die Gruppe bekräftigt ihre Nulltoleranz gegenüber allen Formen von Belästigung und Gewalt und verpflichtet sich, sowohl für Frauen als auch für Männer sichere Arbeitsumgebungen zu gewährleisten, die ihre Gesundheit, ihre körperliche und psychische Unversehrtheit und ihre Würde respektieren.

Dabei bezieht sich die Gruppe auf das ILO-Übereinkommen Nr. 190⁵, das anerkennt, wie wichtig eine Arbeitskultur ist, die auf Achtung und Menschenwürde beruht, um Gewalt und Belästigung zu verhindern.

Aus diesem Grund dulden die Unterzeichnenden im Namen des Respekts der Menschen keinerlei Belästigung oder Gewalt in irgendeiner Form von oder gegen Mitarbeitende der Gruppe am Arbeitsplatz – d. h. an allen Orten, an denen Mitarbeitende verpflichtend arbeitstätig sind oder

⁵ Das ILO-Übereinkommen Nr. 190 legt spezifische und weltweit anwendbare Standards zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz fest, die definiert werden als *"Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung.*

Es erkennt an, dass:

- jede Person das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung hat;
- dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Verletzung oder einen Missbrauch der Menschenrechte darstellen können;
- Gewalt und Belästigung eine Bedrohung für die Chancengleichheit, inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind.

außerhalb dieser Orte, wenn diese Praxis mit den Arbeitsbeziehungen zusammenhängt, die dort geknüpft worden sein könnten.

Insbesondere ergreift jede Gesellschaft der Gruppe die erforderlichen Maßnahmen, um Belästigung sowie körperliche und psychische Gewalt zu verhindern und Abhilfe zu schaffen, wobei geschlechtsbezogener Gewalt besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist. Jede Gesellschaft der Gruppe sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden für die Risiken von Belästigung sensibilisiert und geschult werden, sowie für die Möglichkeiten, diese Praktiken zu verhindern und zu bekämpfen. In Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern verpflichtet sich die Gruppe, in jedem Unternehmen ein Präventions- und Aktionsprogramm zur Vermeidung dieser Formen von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu entwickeln und umzusetzen und potenzielle Situationen im Einklang mit der Null-Toleranz-Politik der Gruppe und im Einklang mit den Leitlinien und bewährten Praktiken der ILO zu behandeln. Die Unternehmen sorgen dafür, dass die notwendigen Bedingungen für freies Reden und Gehör geschaffen werden.

Die Unternehmen der EDF-Gruppe achten darauf, dass die Meldekanäle für alle Mitarbeitenden sichtbar, bekannt und zugänglich sind.

Zu diesem Zweck werden alle Ressourcen, die von den verschiedenen Unternehmen der Gruppe entwickelt wurden, gemeinsam genutzt, um andere zu inspirieren und unser Handeln zu stärken.

Die EDF-Gruppe ist überzeugt, dass die Bekämpfung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zur Chancengleichheit für alle beiträgt (siehe nächstes Kapitel).

8- Chancengleichheit für alle

Basierend auf den universellen Grundsätzen gleicher Rechte und Nichtdiskriminierung bekräftigt die Gruppe ihren Willen, die Diversität ihrer Arbeitsgemeinschaften, die sie als Reichtum betrachtet, zu fördern, zu würdigen und zu schützen. Dabei möchte die Gruppe eine Chancengleichheit für alle sicherstellen.

a. Berufliche Gleichstellung und Diversität

Die Gruppe ist der Auffassung, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern eine Quelle für sozialen Fortschritt und nachhaltige wirtschaftliche Performance ist.

Diese Gleichstellung ergibt sich durch Diversität in den Arbeitsteams und in allen hierarchischen Schichten.

Die Gruppe fordert die Unternehmen auf, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um Diversität in allen Berufen zu fördern, die Gleichbehandlung der Geschlechter zu gewährleisten und Fragen der Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen.

Die Unterzeichnenden verfolgen ein gemeinsames Ziel, das in allen Unternehmen der Gruppe Maßnahmen erforderlich macht, um Herausforderungen bezüglich Attraktivität, Rekrutierung, Mobilität und Kundenbindung gemeinsam anzugehen und die Dynamik in Bezug auf Diversität zu erfassen.

In diesem Zusammenhang kommt der Gestaltung beruflicher Laufbahnen, dem Zugang zu Ausbildung und der Lohngleichheit von Frauen und Männern eine besondere Aufmerksamkeit zu.

Dies bedeutet insbesondere, dass die Gruppe die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben fördert, insbesondere bei wichtigen Lebensereignissen (z. B. Mutterschafts- und Vaterschaftszeiten), und dass diese unter keinen Umständen zu diskriminierendem Verhalten führen dürfen.

Darüber hinaus entwickeln die Unternehmen der Gruppe neue Arbeitsweisen, befähigende und integrative Managementpraktiken und eine Unterstützung von Elternschaft in ihrer breitesten Akzeptanz (alle Formen der Elternschaft, Betreuungspersonen usw.).

Die Unterzeichnenden unterstützen Mitarbeitende, die sich in internen oder externen Netzwerken engagieren, welche zu Diversität und zum Abbau von Geschlechterstereotypen beitragen.

b. Null Toleranz gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung

In der Gruppe wird Diversität auf allen Hierarchieebenen gefördert, damit die Zusammensetzung der Belegschaft derjenigen der Zivilgesellschaft, in der sie tätig ist, entspricht.

Die Gruppe untersagt jede Form illegaler Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen und schützt ihre Mitarbeitenden, die davon betroffen sind. Whistleblower und Opfer von Diskriminierung werden durch das Unternehmen vor möglichem Druck geschützt.

Gemäß der Ethik-Charta der Gruppe haben die Mitarbeitenden der Gruppe alle intoleranten und diskriminierenden Verhaltensweisen zu unterlassen.

Die Unterzeichnenden sind sich einig in der Definition von „Diskriminierung“ als jede Unterscheidung, Ausgrenzung, Einschränkung oder Präferenz, die unter anderem auf vermeintlicher/m Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, nationaler Abstammung, sozialer Herkunft, gesundheitlicher Situation, Behinderung, familiärer Situation, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität beruht, die zur Aufhebung oder Beeinträchtigung der Chancen- oder Behandlungsgleichheit in Bezug auf Beschäftigung oder Beruf führt.

Die Unterzeichnenden tragen dazu bei, Denkweisen zu verändern und Stereotypen in drei spezifischen Bereichen besonderer Aufmerksamkeit zu bekämpfen:

- **Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.** Die Gruppe verpflichtet sich, eine Strategie für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu entwickeln, die auf einem Einstellungsverfahren sowie auf spezifischen Maßnahmen zur Integration und zur Begleitung ihres beruflichen Werdegangs beruht. Die Gruppe verpflichtet sich zur Einführung einer Richtlinie zur digitalen Barrierefreiheit, die die digitale Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderungen ermöglicht.
- **Die (ethnische, nationale, regionale, kulturelle, religiöse, familiäre, soziale ...) Herkunft oder Zugehörigkeit** darf in keinem Fall Grund für die Ablehnung einer Einstellung sein. Ebenso darf keiner Person aufgrund ihrer Herkunft eine Beschäftigung vorbehalten oder untersagt werden.
- **Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität** Mitarbeitende können in diesem Rahmen, ohne dass die berufliche Laufbahn dadurch beeinträchtigt wird, eine geografische Versetzung in einen Staat ablehnen, der Homosexualität oder transgeschlechtliche Identität unter Strafe stellt. Die Gruppe bezieht sich auf die von den Vereinten Nationen erlassenen Grundsätze zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung (siehe oben Kapitel "2. Achtung der Menschenrechte bei allen Aktivitäten der EDF-Gruppe weltweit").

Um es jedem Unternehmen der Gruppe zu ermöglichen, in diesen Bereichen, welche Akzeptanz, Führungsreflexe und Urteilsvermögen erfordern, wirksam zu handeln, werden die Ressourcen und bewährten Praktiken, die innerhalb der Gruppe vorhanden sind, allgemein bekannt gemacht: Referenzleitfaden, Reflexbeschreibungen, Infoblatt für Mitarbeitende, Anzeigenkampagne usw.).

Die Unterzeichnenden unterstützen interne Netzwerke, die sich innerhalb der Unternehmen mit diesen Fragen befassen, und fördern den Austausch von Praktiken.

9- Kompetenzentwicklung und berufliche Entwicklung für alle Mitarbeitenden

Die EDF-Gruppe fördert die Entwicklung von Kompetenzen, die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden, das Ergreifen von Initiativen und die Innovationsfähigkeit am Arbeitsplatz. Auf diese Weise gibt die Gruppe ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Kompetenzen und ihren beruflichen Werdegang zu entwickeln.

Weiterbildung und Mobilität, einschließlich internationaler Mobilität, sind Katalysatoren für die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden. Sie tragen auch dazu bei, die Ziele der Gruppe zu erreichen und die richtigen Kompetenzen zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort zu haben. Die Antizipation des künftigen Kompetenzbedarfs und die Entwicklung der Kompetenzen aller Mitarbeitenden während ihrer gesamten Laufbahn stehen im Mittelpunkt der Personalpolitik der EDF-Gruppe, die die Entwicklungsperspektiven der Berufsgattungen und die Bedürfnisse der Gruppe im Auge hat.

Die EDF-Gruppe versetzt ihre Mitarbeitenden in die Lage, die für sie notwendigen Kompetenzen ohne Diskriminierung zu erwerben, zu erhalten und weiterzuentwickeln, um unter Berücksichtigung der technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen eine qualitativ hochwertige Beschäftigung zu finden und zu erhalten. Dazu stellt sie Folgendes zur Verfügung:

- ein schulungsförderndes Arbeitsumfeld;
- ein modulares, modernes, skalierbares und effizientes Schulungs- und Entwicklungsangebot.

Die EDF-Gruppe unterstützt aktiv berufliche Aus- und Weiterbildungen, insbesondere für externe Lernende (insbesondere duale Ausbildung, Praktika usw.).

Die Schulungsprioritäten und die Durchführungsmodalitäten werden mit den Arbeitnehmervertretern und ihren Gewerkschaften gemäß den in jedem Land ausgehandelten Regeln abgestimmt.

Die für die Ausübung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlichen Schulungsmaßnahmen finden im Wesentlichen während der Arbeitszeit statt, insbesondere wenn sie die Arbeitnehmer für die Ausübung ihres Berufs befähigen sollen.

Um die Kompetenzen im Unternehmen aufrechtzuerhalten, fördert die Gruppe den Transfer von Wissen und Know-how zwischen den Generationen und fördert die Einführung von Knowledge-Management-Ansätzen.⁶

Die Gruppen empfiehlt kollektive, kooperative und kollaborative Arbeitsmethoden und fördert den respektvollen Austausch von Ideen weltweit.

Die Gruppe fördert und begleitet Unternehmergeist und Innovation durch die Erarbeitung von Projekten, die dem Bedarf in den von den Mitarbeitenden genannten Geschäftsbereichen und Unternehmen der Gruppe entsprechen, ohne Diskriminierung jeglicher Art. Der Unternehmergeist der Mitarbeitenden wird auch durch spezifische Begleitmaßnahmen unterstützt.

Die Unternehmen der EDF-Gruppe sorgen für Transparenz des internen Arbeitsmarktes durch eine erhöhte Sichtbarkeit der verfügbaren Stellenangebote. Die Präferenz für interne Mobilität ist eine Verpflichtung der EDF-Gruppe **mit dem Ziel**, berufliche Laufbahnen anzubieten, die es ermöglichen, das Erlernte zu nutzen, das Engagement der Mitarbeitenden durch motivierende und vielfältige Laufbahnen zu stärken und zur Stärkung der Gruppe beizutragen.

Müssen Mitarbeitende aufgrund der Entwicklung des unternehmensinternen oder -externen Umfelds mobil werden, bietet man ihnen Arbeitsstellen an, die eine Vereinbarung der Bedürfnisse der Gruppe mit den Kompetenzen und Vorlieben der Mitarbeitenden erlauben. Bevorzugt werden Methoden, bei

⁶ Das Wissensmanagement besteht aus einer Reihe von Praktiken und Prozessen, die darauf abzielen, Effizienz und Innovation zu maximieren, indem Informationszugang und Wissensmanagement gefördert werden.

denen die Anpassung und die Begleitung von Veränderungen im Vordergrund stehen, insbesondere durch geeignete Schulungs- und Informationsmittel.

Wollen Mitarbeitende selbst, in Frankreich oder international, mobil werden, verpflichtet sich jedes Unternehmen der Gruppe, die individuellen Ansätze in diesem Sinne zu unterstützen, unter Berücksichtigung der Kompetenzen und Fähigkeiten dieser Personen sowie der Bedürfnisse und Gegebenheiten des Unternehmens. Ziel dieser Mobilität soll es sein, den persönlichen und beruflichen Werdegang der Mitarbeitenden mit neuen Erfahrungen zu bereichern und ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu steigern.

10- Begleitung einer verantwortungsvollen digitalen Transformation

Die digitale Transformation der EDF-Gruppe ist ein wichtiger Hebel für die operative Leistung, den Arbeitskomfort, die Verbesserung der Effizienz und die Qualität bei all unseren Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen, sei dies intern, für unsere Kunden oder in der Beziehung mit unseren Partnern.

Angesichts dieser Herausforderungen verpflichtet sich die EDF-Gruppe, die Einführung neuer Technologien wie KI (Künstliche Intelligenz) zu begleiten, indem sie insbesondere Folgendes sicherstellt:

- Vorbereitung der digitalen Kompetenzen von morgen und Begleitung aller Mitarbeitenden bei der Nutzung der neuen digitalen Tools, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden und die Wettbewerbsfähigkeit der Gruppe zu gewährleisten;
- IT-Sicherheit und Schutz des immateriellen Kulturerbes, insbesondere personenbezogener Daten;
- einen qualitativ hochwertigen sozialen Dialog rund um digitale Transformationsprojekte.

11- Angebot einer Sozialversicherung und von Sozialleistungen für alle Mitarbeitenden

Die EDF-Gruppe verpflichtet sich, allen ihren Mitarbeitenden weltweit eine angemessene Sozialversicherung bereitzustellen.

Die Gruppe verpflichtet sich, nach und nach alle Mitarbeitenden in von der EDF-Gruppe kontrollierten Unternehmen durch Sozialschutzsysteme abzudecken, die es ihnen ermöglichen, im Hinblick auf ihren zukünftigen Ruhestand Garantien und Schutz zu erhalten und im Fall eines Arbeitsunfalls, einer Krankheit, einer Mutterschaft, einer Invalidität oder eines Todes ihre körperliche und sittliche Würde sowie ihre finanzielle Sicherheit zu gewährleisten.

Die EDF-Gruppe prüft und identifiziert lokale Praktiken, um eine positive Entwicklung der bestehenden Deckungen zu fördern.

Während der Laufzeit der Vereinbarung verpflichtet sich die Gruppe, eine Bestandsaufnahme und eine Bewertung der Sozialversicherungssysteme und Sozialleistungen in den Unternehmen der Gruppe vorzunehmen sowie Überlegungen über die Durchführbarkeit einer Konzernpolitik (oder eines Konzernprogramms) in diesem Bereich ganz oder teilweise anzustellen.

Die Arbeit der Frauen und Männer der EDF-Gruppe stellt die Grundlage der Performance der Gruppe dar. Mitarbeitenden sollten deshalb von den Ergebnissen ihres Unternehmens profitieren. Die Unternehmen der Gruppe sind gehalten, eine Regelung für zusätzliche Leistungen wie variable Vergütung, Gewinnbeteiligung, Rentenzuschläge, Prämien, Gehaltssparsysteme oder andere festzulegen.

Jedes Unternehmen der EDF-Gruppe definiert seine Leistungsvergütungspolitik auf der Grundlage der eigenen sozialen, wirtschaftlichen und gesetzlichen Vorgaben.

Während der Laufzeit der Vereinbarung verpflichtet sich die Gruppe, die Realisierbarkeit eines angemessenen Lohnsystems (*Living wage*) zu prüfen.

Fortschritte bei der Bestandsaufnahme sowie laufende Überlegungen zu Sozialversicherung, Sozialleistungen und angemessenem Gehalt werden mit dem CMDRS erörtert.

DIALOG UND MITBESTIMMUNG

12- Vortreiben des Wandels der EDF-Gruppe auf sozial und ökologisch verantwortliche Weise

Im Rahmen ihres Wandels wendet die EDF-Gruppe gegenüber ihren Arbeitnehmern, Vertretern und Gremien die Grundsätze der Transparenz, der Verantwortung und des Dialogs an.

Diese Grundsätze haben unter Einhaltung der nationalen Vorschriften, der Praktiken in den sozialen Beziehungen und der Tarifverhandlungen gegenüber den Arbeitnehmervertretern sichergestellt zu werden. Die Informationsbereitstellung hat rechtzeitig zu erfolgen und im Rahmen der Entwicklung der Aktivitäten der Gruppe wie Neuinvestitionen, Fusionen, Akquisitionen, Veräußerungen, Reorganisationen, Schließungen von Niederlassungen oder Aktivitätseinstellungen zu einer Konzertierung zu führen.

Diese Information und Mitbestimmung bezieht sich auf die wirtschaftlichen Herausforderungen, die Folgen der Entscheidungen und die angemessene Anpassung der individuellen und kollektiven Begleitmaßnahmen sowie auf die Überwachung ihrer Umsetzung ohne Ausnahmeregelungen.

Um wirtschaftliche Leistung und sozialen Fortschritt erfolgreich miteinander zu verbinden, streben die Unternehmen der Gruppe zukunftsorientierte Ansätze zur Entwicklung der Berufsbilder an. Diese Informationen werden auch an die Mitarbeitenden und ihre Vertreter weitergegeben.

Das Prinzip der Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden und den lokalen Gemeinschaften zielt darauf ab, die sozialen Folgen für die betroffenen Mitarbeitenden und die Folgen für das sozioökonomische Gleichgewicht der Gebiete zu begrenzen.

Daher müssen die Maßnahmen zur Vermeidung von Entlassungen, wie z. B. die Wiedereingliederung der betroffenen Mitarbeitenden in ihr Unternehmen oder in eine andere Einheit der Gruppe, wenn dies möglich ist, unter Einhaltung der lokalen Arbeitsgesetze systematisch geprüft werden. Für den Fall, dass Entlassungen nicht vermieden werden können, werden günstigere Bestimmungen als das gesetzliche Minimum des jeweiligen Landes gesucht. Im Falle eines Arbeitsplatzverlusts kann den betroffenen Mitarbeitenden eine spezifische Betreuung angeboten werden, um ihnen die Suche nach einer neuen Stelle sowohl intern als auch extern zu erleichtern. Die Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern wird bevorzugt, um diese Maßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen.

13- Förderung von Offenheit, Feedback und Dialog sowohl intern als auch extern sowie in den einzelnen Gebieten

Die EDF-Gruppe setzt als Grundsatz ihrer internen und externen Beziehungen auf Transparenz und Vertrauen. Sie strebt einen qualitativ hochwertigen Dialog mit ihren Mitarbeitenden, deren Vertretern und allen internen und externen Stakeholdern an.

Außerhalb der Unternehmen, in den Regionen, ist es der Wille der Gruppe, eine gegenseitige Kommunikation zu entwickeln und die Erwartungen aller Stakeholder zu berücksichtigen. Die Gruppe verpflichtet sich, rund um jedes neue Projekt weltweit systematisch einen transparenten und widersprüchlichen Dialog- und Konzertierungsansatz unter Einhaltung der nationalen Vorschriften einzuführen.

Intern wollen die Unterzeichnenden den Dialog zwischen Managern und Teams zu einem Mittel machen, um den Informationsaustausch und die Einbindung der Mitarbeitenden in die Entwicklung und Weiterentwicklung ihres Unternehmens und der Gruppe zu erleichtern.

Innerhalb der EDF-Gruppe müssen alle Mitarbeitenden mit ihren Vorgesetzten über die Bewertungselemente bezüglich ihrer beruflichen Leistungen, ihrer Weiterbildung und ihrer beruflichen Entwicklung sprechen können.

Der vertrauensvolle Dialog und die Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften/Mitarbeitervertretern müssen der Königsweg sein, um Fragen zur wirtschaftlichen Leistung der Gruppe und zu den Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden zu klären.

Die EDF-Gruppe verpflichtet sich, die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit der Gewerkschaftsorganisationen unter Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften zu achten und zu schützen. Sie anerkennt die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaftsorganisationen als Partner und Ansprechpartner.

Die EDF-Gruppe achtet auf strikte Neutralität bei der Auswahl ihrer Mitarbeitenden, ob sie einer Gewerkschaft angehören oder nicht, und ungeachtet davon, von welcher sie vertreten werden möchten.

Die Mitarbeitenden werden nicht aufgrund ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit und/oder Gewerkschaftstätigkeit diskriminiert.

Den Arbeitnehmervertretern werden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben Erleichterungen gewährt.

Dieser Dialog ist nur durch ein aktives Zuhören der EDF-Gruppe gegenüber ihren Mitarbeitenden, Kunden und allgemein ihren Stakeholdern möglich. So achtet die EDF-Gruppe insbesondere auf das Engagement ihrer Mitarbeitenden bei der Arbeit und erfasst ihre Entwicklung in regelmäßigen Abständen. Im Bestreben einer sehr guten Servicequalität erfasst die EDF-Gruppe jedes Jahr die Zufriedenheit ihrer Kunden.

UMWELT UND KLIMA

EDF verpflichtet sich, in Frankreich und in den Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, einen positiven und entscheidenden Einfluss auf eine nachhaltige Energiewende zu nehmen.

14 – Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und zur Bekämpfung der Klimaerwärmung

Die EDF-Gruppe engagiert sich im Kampf gegen den Klimawandel und nimmt dabei den ihr entsprechenden Platz ein. Sie hat ihre Ambitionen an das Pariser Klimaabkommen angepasst, dessen Ziel es ist, die globale Klimaerwärmung auf deutlich unter 2 °C zu begrenzen, vorzugsweise auf 1,5 °C über dem Niveau des vorindustriellen Zeitalters.

Die Gruppe, die bei der Dekarbonisierung des Energiesystems und der Energienutzung eine Führungsrolle einnimmt, hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2035 Folgendes zu erreichen:

- Eine Kohlenstoffintensität von 22 Gramm CO₂/kWh für die gesamte Strom- und Wärmeerzeugung [*konsolidierter Ausstoß der Gruppe*] und eine Senkung der direkten Emissionen um 80 % (Scope 1) im Vergleich zu 2017;⁷
- Mindestens 45 Mio. Tonnen CO₂ pro Jahr, die durch die von der Gruppe in Frankreich, Großbritannien, Italien und Belgien vertriebenen Produkte und Dienstleistungen vermieden werden.

Angesichts der Klimaveränderungen und der Herausforderung durch planetare Grenzen reduziert die EDF-Gruppe ihre Anfälligkeit und Abhängigkeit von immer knapper werdenden Ressourcen.

Die Gruppe verpflichtet sich:

- die Auswirkungen des Klimawandels auf bestehende und zukünftige Aktivitäten zu bewerten;
- die bestehenden industriellen Anlagen anzupassen, damit sie den klimatischen Bedingungen und Extremsituationen besser standhalten;
- Prognosen zu Klimaveränderungen in die Planung neuer industrieller Anlagen einzubeziehen;
- die Angebote, die internen Abläufe und das Know-how der Gruppe an den Klimawandel anzupassen;
- die Auswirkungen des Klimaveränderung auf das gesamte Ökosystem zu berücksichtigen.

Im Rahmen dieses Engagements entwickeln und implementieren die am stärksten von den physischen Folgen des Klimawandels betroffenen industriellen Anlagen einen Anpassungsplan an den Klimawandel und aktualisieren diesen alle fünf Jahre.

Die Gruppe hat sich verpflichtet, Wasser sowohl quantitativ als auch qualitativ integriert und nachhaltig zu schützen und zu bewirtschaften und sich mit den Behörden der Gebiete, in denen sie tätig ist, abzustimmen, wobei die lokale Dimension des Wassers, insbesondere die Mehrzwecknutzung von Wasser unter zunehmenden klimatischen Belastungen, vollständig berücksichtigt wird.

Das Ziel der Gruppe in Bezug auf die Wasserintensität (spezifischer Verbrauch an verdampftem Wasser pro produzierter Kilowattstunde Strom) ist es, den Schwellenwert von 0,95 l/kWh im Durchschnitt über die letzten fünf Jahre nicht zu überschreiten.

Die EDF-Gruppe setzt sich für die Natur ein und ist bestrebt, die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die biologische Vielfalt zu begrenzen. Die Gruppe verpflichtet sich, im Zeitraum 2023–2025 alle

⁷ Konsolidierungskreis der Gruppe

18 Maßnahmen aus ihren Verpflichtungen im Rahmen der Initiative *Act4nature* umzusetzen, und zwar in Bezug auf:

- Verringerung des Beitrags der Tätigkeiten zu den wichtigsten treibenden Faktoren;
- Erhalt, Wiederherstellung, Regeneration;
- Stärkung von Wissensaufbau und Wissensaustausch;
- Transformation der eigenen Prozesse, Organisation und Kompetenzen.

Die Gruppe fördert neue nachhaltige Mobilitätsansätze für ihre eigenen Fahrzeugflotten und diejenigen ihrer Mitarbeitenden (Carsharing, Ladestationen usw.). Sie entwickelt alternative Lösungen, um Fahrten zu reduzieren und zu optimieren: kollaborative Tools, digitale Geräte, Homeoffice usw.

UNTERSTÜTZUNG DER BEVÖLKERUNG UND AUSWIRKUNGEN AUF DIE GEBIETE

15- Aktives Engagement für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Gebiete für einen gerechten Wandel für alle

Die EDF-Gruppe fügt sich so gut als möglich in die Gebiete und Gemeinschaften ein, in denen sie tätig ist.

Die Unterzeichnenden sind der Auffassung, dass der Zugang zu Energie, und in erster Linie zu CO₂-frei erzeugtem Strom, ein wichtiger Faktor für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung und ein Schlüsselfaktor für die Armutsbekämpfung ist. Mehr als eine Milliarde Menschen haben immer noch keinen Elektrizitätszugang. Die EDF-Gruppe ergreift Initiativen, um in den Ländern und Regionen, in denen sie ansässig ist, einen besseren Zugang der Bevölkerung zu elektrischer Energie zu fördern. Diese Initiativen, sei es direkt oder in Form einer Partnerschaft, berücksichtigen lokale Gegebenheiten, insbesondere die Vorgaben von Behörden und gegebenenfalls der Regulierungsbehörden.

Die EDF-Gruppe und die Unternehmen der Gruppe mit einem Portfolio an Kunden mit Wohnsitz im Land haben ein besonderes Augenmerk für das Problem der Energiearmut. Besondere Anstrengungen werden unternommen, um schutzbedürftigen Kunden angemessene Informationen oder Hinweise zur Verfügung zu stellen, wie sie ihr Energiebudget besser kontrollieren und sparsam nutzen können.

Darüber hinaus fördert die EDF-Gruppe bei Naturkatastrophen mit Auswirkungen in den Stromnetzen Initiativen zur kollektiven Mobilisierung der Unternehmen der Gruppe und ihrer Mitarbeitenden, um die Stromversorgung möglichst schnell wiederherzustellen. Diese berücksichtigen die lokalen Gegebenheiten und insbesondere die Vorgaben der Behörden und/oder Regulierungsbehörden.

Um die Dienste so schnell wie möglich wiederherzustellen und die Risiken für die Gemeinde zu minimieren, sorgt die EDF-Gruppe für die Vorbereitung und Mobilisierung geschulten und qualifizierten Personals, das für die Reaktion auf Notfälle und Katastrophen erforderlich ist, und stellt die entsprechende Ausrüstung zur Verfügung.

Darüber hinaus verpflichten sich die Unterzeichnenden, sich für die Achtung von Menschen mit Behinderungen einzusetzen.

Dabei konzentriert sich die EDF-Gruppe auf den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu öffentlichen Bereichen und auf Partnerschaften mit Akteuren der Zivilgesellschaft, die auf diesem Gebiet Experten sind. Die von der Gruppe entwickelten digitalen Anwendungen müssen auch für Personen mit Seh- oder Hörbehinderung zugänglich sein. Die Unternehmen der Gruppe sensibilisieren ihre Mitarbeitenden im Kundenkontakt und schulen sie in der Betreuung von Menschen mit Behinderungen. Die Unternehmen der EDF-Gruppe werden aktiv dazu ermutigt, für ihre Beschaffungsvorgänge auf Unternehmen zurückzugreifen, deren Wirtschaftsmodell auf der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder von schutzbedürftigen Personen beruht (z. B. zweiter Arbeitsmarkt und Eingliederungsstrukturen über die Geschäftstätigkeit in Frankreich).

Schließlich fördern die Unterzeichnenden wirtschaftliche und soziale Aktivitäten im Zusammenhang mit den Aktivitäten der Gruppe und ihren Niederlassungen. Im Rahmen von Partnerschaften kann die EDF-Gruppe an Programmen zur Unterstützung von Projekten teilnehmen, mit denen die Grundbedürfnisse der lokalen Bevölkerung abgedeckt werden. Diese Projekte beziehen sich auf Wohnraum (Zugang zu Basis-Dienstleistungen, ökologische Effizienz, Sanierung), Bildung und Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung. Sie richten sich insbesondere an junge Menschen und an Menschen, die von beruflicher Ausgrenzung bedroht sind.

Die EDF-Gruppe möchte offene Innovationen fördern. Sie ist offen für innovative Unternehmen und Start-ups: Sie schafft mit ihrem Ökosystem die Voraussetzungen für Win-Win-Partnerschaften.

Die Unterzeichnenden verpflichten sich, für Arbeitnehmer allgemeinnützige Aktionen zu fördern, wie z. B. das Sponsoring von Kompetenzen oder solidarische Arbeitnehmerverpflichtungen.

UMSETZUNG UND ÜBERWACHUNG DER VEREINBARUNG

Die Unterzeichnenden verpflichten sich, eine Governance für diese Vereinbarung zu implementieren, die die Umsetzung und Überwachung der Vereinbarung auf Ebene jedes Unternehmens der Gruppe und auf globaler Ebene sicherstellt sowie die Einhaltung der darin enthaltenen Verpflichtungen gewährleistet.

In den von der EDF-Gruppe kontrollierten Unternehmen der EDF-Gruppe werden die Vereinbarung und ihre Durchführungsmodalitäten gemäß den spezifischen Regeln jedes Unternehmens vorgestellt und in ihren Leitungsgremien erörtert.

▪ **Sicherstellung des Engagements der Unterzeichnenden für den gemeinsamen Erfolg**

Die Parteien anerkennen und vereinbaren, dass es wichtig ist, alle Mitarbeitenden auf den Inhalt der Vereinbarung aufmerksam zu machen. Die gemeinsame Herausforderung besteht darin, ein gutes Verständnis auf allen Ebenen der Gruppe sicherzustellen.

Die EDF-Gruppe sorgt für eine Orientierung aller Mitarbeitenden und eine spezifische Information ihrer Manager, damit diese die Umsetzung der Vereinbarung bei ihren Teams vorantreiben und unterstützen.

Die Unterzeichnenden initiieren auch gemeinsame Initiativen zur Sensibilisierung und Umsetzung der Vereinbarung in den Unternehmen der Gruppe sowie bei ihren Lieferanten und Unterauftragnehmern.

▪ **Förderung der lokalen Umsetzung**

Die EDF-Gruppe unternimmt alle Anstrengungen, um die Umsetzung dieser Vereinbarung bei allen Mitarbeitenden sicherzustellen, indem sie eine gemeinsame Umsetzung durch die Mitglieder des Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung der EDF-Gruppe (CMDRS) und die Vertreter der Geschäftsleitung sowie in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsvertretern sicherstellt.

- Zu diesem Zweck wird während der gesamten Laufzeit der Vereinbarung ein Netzwerk von Ansprechpersonen eingerichtet, die höchstens ein direkt von der EDF-Gruppe kontrolliertes Unternehmen vertreten, um die Umsetzung der Vereinbarung zu gewährleisten.
- Die Mitarbeitervertreter, die dem Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung der EDF-Gruppe (CMDRSE) angehören, stellen ihrerseits sicher, dass sie ihr eigenes Netzwerk lokaler Mitarbeitervertreter einrichten und leiten, um die Umsetzung und Überwachung der Vereinbarung voranzubringen.

Um die Umsetzung der Vereinbarung zu fördern, stellt die EDF-Gruppe insbesondere Folgendes sicher:

- Dass diese Vereinbarung in die Amtssprachen der Länder übersetzt wird, in denen sie ansässig ist, sofern diese Niederlassung mindestens über 50 Mitarbeitende verfügt.
- Dass die Vereinbarung und ihre Durchführungsmodalitäten in jedem direkt von der EDF-Gruppe kontrollierten Unternehmen mindestens innerhalb von 12 Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung in den Leitungsgremien dieser Unternehmen vorgelegt und erörtert werden.
- Dass Dokumente mit den Bestimmungen der Vereinbarungen erstellt und durch geeignete Mittel in den Netzwerken der Ansprechpersonen der Unternehmensleitung und der Personalvertreter des CMDRSE verbreitet werden, damit diese an die HR-Verantwortlichen, die Manager und die Mitarbeitenden verteilt werden können.

- Dass die Vereinbarung jedem Mitarbeitenden zugänglich gemacht wird, insbesondere indem sie auf den Intranetseiten der Gruppe und mit jedem dem lokalen Kontext angepassten Mittel zugänglich gemacht wird.
- Dass die Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung, die die Lieferanten und Unterauftragnehmer betreffen, in die Charta für soziale Unternehmensverantwortung von EDF aufgenommen werden, damit diese sie kennen.
- Dass IndustriALL Global Union und IÖD die Vereinbarung auf ihren Websites aufführen und an ihre verbundenen Unternehmen weiterleiten.
 - **Überwachung der lokalen Umsetzung**

Auf lokaler Ebene wird ein Dialog zwischen der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmervertretern eingerichtet, um einen Austausch über die zu ergreifenden Initiativen, die Aktionspläne und die Modalitäten der Umsetzung dieser Vereinbarung im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsansatzes zu ermöglichen. Dabei sind die lokalen wirtschaftlichen, kulturellen, fachlichen und regulatorischen Gegebenheiten zu berücksichtigen.

Dieser lokale Dialog gipfelt mindestens einmal jährlich in einem Treffen zwischen der Geschäftsleitung und den Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertretern, das auf Initiative einer der beiden Parteien angesetzt wird.

- **Überwachung der globalen Umsetzung**

Diese Vereinbarung stärkt und verbessert die sozialen Praktiken der Gruppe. Sie soll nicht als Ersatz für Dialogansätze oder Verhandlungen auf lokaler, nationaler oder europäischer Ebene dienen, sondern stellt eine Referenz für diese Austauschformate dar.

Die weltweite Umsetzung dieser Vereinbarung wird von einem Überwachungsausschuss – dem Globalen Ausschuss für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung der Gruppe (CMDRSE) – überwacht, der gemäß den im Anhang festgelegten Modalitäten von Vertretern der Unternehmensleitung der Gruppe geleitet wird und sich aus Arbeitnehmervertretern und weltweiten Arbeitnehmerverbänden zusammensetzt. Dieser Ausschuss wird vom/von der Präsidenten/in der EDF-Gruppe oder seiner/m ordnungsgemäß bevollmächtigten Vertreter/in geleitet.

Er tritt einmal jährlich zusammen, um eine Bestandsaufnahme der Umsetzung der Vereinbarung zu machen und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen vorzuschlagen, um dessen Einhaltung zu gewährleisten. Die Vertragsparteien kommunizieren zwischen den Sitzungen kontinuierlich über die/den Sekretär/in des Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung, um die Umsetzung der Vereinbarung fortzusetzen und zu fördern und beidseitig akzeptable Lösungen für auftretende Probleme zu finden.

Zweck der Überwachung ist:

- Sicherstellung der Bedingungen für die Umsetzung der Vereinbarung,
- Analyse der Bilanz der Gruppe bei der Umsetzung, insbesondere im Hinblick auf den ab 2025 veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht in Anwendung der europäischen CSRD-Richtlinie⁸ und des jährlichen Überwachungsplans,
- Bestimmung der festgestellten Abweichungen und der Verbesserungsbereiche und Mitwirkung an der Ausarbeitung des Aktionsplans im Zusammenhang mit dem Überwachungsplan für das laufende Jahr im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsansatzes,
- Beitrag zur Förderung bewährter Verfahren.

⁸ CSRD: Corporate Sustainability Reporting Directive

Die Liste der Themen und Indikatoren zur Überwachung des Abkommens wird gemeinsam vorbereitet und vom Globalen Ausschuss für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung angenommen. Sie können im Plenum angepasst werden.

Die EDF-Gruppe übermittelt dem Globalen Ausschuss für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung regelmäßig und fortlaufend alle nützlichen Informationen über die Umsetzung der Vereinbarung in ihren Tochterunternehmen.

Vorbereitend können vor der Plenumsitzung des Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung Treffen zwischen den wichtigsten HRDs der Unternehmen der EDF-Gruppe und den Mitgliedern des Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung organisiert werden.

Der Globale Ausschuss für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung kann der Geschäftsleitung vorschlagen, zeitnah Aufgaben zur Beobachtung der Praktiken der sozialen und ökologischen Verantwortung vor Ort durchzuführen.

▪ **Streitbeilegung**

Der Globale Ausschuss für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung ist allein für alle Auslegungs- und Klärungsfragen zuständig, die sich aus der Umsetzung der Vereinbarung ergeben.

Im Fall von Streitigkeiten über die Auslegung oder Nichteinhaltung der Vereinbarung verpflichten sich die Unterzeichnenden, sich gegenseitig so früh als möglich zu informieren, um über einen Dialogs innerhalb einer angemessenen Frist zusammenzuarbeiten und so eine wirksame und konstruktive Lösung im Interesse aller Parteien zu finden. Diese Gespräche müssen vor jeder externen Kommunikation einer der Parteien über den Streitfall geführt werden.

Es wird vereinbart, dass:

Für den Fall, dass Mitarbeitende oder andere betroffene Personen behaupten, dass diese Vereinbarung nicht eingehalten wird, gilt das folgende Verfahren:

- Bei lokalen Problemen werden alle Anstrengungen unternommen, um diese lokal zu lösen. Mitarbeitende können sich auf Wunsch von einem Vertreter einer lokalen Arbeitnehmerorganisation unterstützen lassen. Die Gruppe verpflichtet sich, eine ordnungsgemäße Bewertung der Streitigkeit in Zusammenarbeit mit der/den lokalen Gewerkschaft(en)/Arbeitnehmervertreter(n) sicherzustellen. Die Unterzeichnenden werden darüber informiert.
- Wird die Streitigkeit nicht vor Ort beigelegt, wird sie an die Geschäftsführung und die betroffenen Sozialpartner auf nationaler Ebene und dann an den Hauptsitz der Gruppe überwiesen.
- Besteht das Problem auf dieser Ebene fort, wird die Streitigkeit auf der Ebene des Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung vorgelegt, wobei jedoch eine Frist von mindestens vier Wochen nach dem Einspruch beim Hauptsitz einzuhalten ist. Ab Eintritt eines Streitfalls ist dieser innerhalb von maximal 3 Monaten beizulegen.
- Wird keine Lösung gefunden, haben die Unterzeichnenden die Möglichkeit, gemeinsam einen Ombudsmann zu ernennen, um die Beilegung der Streitigkeit zu erleichtern.
- In letzter Instanz können sich die Unterzeichnenden einzeln oder gemeinsam an das für den Sitz von EDF zuständige Gericht wenden.

Alle behandelten Fragen und Lösungen werden auf der nächsten Sitzung des Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung vorgestellt.

Schlussbestimmungen

Inkrafttreten und Laufzeit der Vereinbarung

Die Bestimmungen dieser Vereinbarung treten am Tag nach ihrer Hinterlegung in Kraft, die gemäß den gesetzlichen Bestimmungen erfolgt.

Die Vereinbarung wird für eine feste Dauer von 5 Jahren ab Inkrafttreten abgeschlossen.

Änderung der Vereinbarung

Auf Antrag der Geschäftsleitung oder einer oder mehrerer unterzeichnender Gewerkschaftsorganisationen kann vereinbart werden, unter den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Bedingungen und Formen Verhandlungen zur Überarbeitung dieser Vereinbarung zu eröffnen.

Erneuerung der Vereinbarung

Im Jahr vor Ablauf der Vereinbarung und spätestens 6 Monate vor Ablauf der Vereinbarung vereinbaren die Geschäftsleitung und die vertretenen Arbeitnehmerorganisationen, zusammenzukommen, um die Möglichkeit einer Verlängerung der Bestimmungen dieser Vereinbarung zu prüfen. Wird keine Verlängerungsvereinbarung getroffen, erlischt diese Vereinbarung nach Ablauf ihrer Laufzeit von 5 Jahren.

Übersetzung der Vereinbarung

Diese Vereinbarung, die gemäß Artikel L. 2231–4 des französischen Arbeitsgesetzbuchs auf Französisch verfasst ist, wird in jede der Sprachen derjenigen Staaten übersetzt, in denen die Unternehmen der EDF-Gruppe ansässig sind, sofern das Werk in diesem Staat über mindestens 50 Mitarbeitende verfügt. Nur die auf Französisch geschriebene Fassung kann vor der Geschäftsleitung und den repräsentativen Arbeitnehmergewerkschaften geltend gemacht werden.

Auslegungs- und/oder Übersetzungsfragen in Bezug auf diese Vereinbarung fallen ausschließlich in die Zuständigkeit des Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung der EDF-Gruppe.

Übermittlung, Hinterlegung und Bekanntmachung der Vereinbarung

Diese Vereinbarung wird auf Initiative der Geschäftsleitung gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches übermittelt, hinterlegt und bekannt gemacht.

VEREINBARUNG UNTERZEICHNET AM:

PARIS

Der/die Generaldirektor/in von EDF,

Für die folgenden Gewerkschaftsorganisationen:

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 von EDF CHINA

STIEENNF

Für die internationalen Dachgewerkschaftsverbände:

IndustriALL Global Union

PSI

ANHÄNGE

1. Funktionsweise des Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung

Er wird als Globaler Ausschuss für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung der EDF-Gruppe bezeichnet: CMDRSE.

Vorsitzende/r des CMDRSE ist der/die Präsident/in der EDF-Gruppe oder sein/e ordnungsgemäß bevollmächtigte/r Vertreter/in. Der Ausschuss kann sich von Managern der Gruppe unterstützen lassen.

Der Ausschuss besteht aus:

- Vertretern der Leitung der Gruppe;
- der/m Sekretär/in des Mitglieds des Europäischen Betriebsrats in seiner Eigenschaft als Mitglied des CMDRSE;
- einer/m Vertreter/in jeder der internationalen Gewerkschaftsvereinigungen, die die Vereinbarung unterzeichnet haben;
- Arbeitnehmervertretern der Gruppe, die von ihren Gewerkschaftsorganisationen ernannt wurden, sofern sie existieren, darunter auch die/der Sekretär/in des CMDRSE, wobei auf eine ausgewogene Vertretung der Länder oder Ländergruppen zu achten ist, in denen die EDF-Gruppe tätig ist.

Für die Unternehmen der EDF-Gruppe in Europa

- In Frankreich 2 Vertreter pro Gewerkschaftsorganisation⁹, die die Gruppe in Frankreich vertritt und diese Vereinbarung unterzeichnet hat, wobei diese Anzahl 8 Vertreter nicht überschreiten darf,
 - In Großbritannien: 4 Vertreter,
 - In Italien: 2 Vertreter,
 - In Belgien: 2 Vertreter,
 - In Deutschland: 2 Vertreter,
 - In Polen: 1 Vertreter/in,

Für die Unternehmen der EDF-Gruppe im asiatisch-pazifischen Raum:

1 Vertreter/in,

Für die Unternehmen der EDF-Gruppe auf dem amerikanischen Kontinent

(1 für Nordamerika und 1 für Lateinamerika)

2 Vertreter,

Für die Unternehmen der EDF-Gruppe in Afrika und im Nahen Osten

1 Vertreter/in,

⁹ was der Vertretung zum Zeitpunkt der ursprünglichen Unterzeichnung dieser Vereinbarung entspricht

Die globalen Gewerkschaftsverbände, die die Vereinbarung unterzeichnet haben, sind dem CMDRSE angeschlossen und benennen jeweils eine/n Vertreter/in, d. h.:

IndustriALL Global Union, vertreten durch

Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD)

1 Vertreter/in

Dies sind insgesamt **25 Vertreter.**

Die Mitglieder, die das Personal vertreten, sind Angestellte eines Unternehmens, das von EDF direkt oder indirekt kontrolliert wird. Diese Mitglieder stammen aus einem Land, in dem die EDF-Gruppe eine bedeutende Präsenz hat (mindestens 50 Mitarbeitende der EDF-Gruppe).

Jedes Mitglied des CMDRSE, das das Personal vertritt, erhält ein von der Direktorin der Direktion für sozialen Dialog der EDF-Gruppe unterzeichnetes Auftragschreiben. Dieses Dokument wird den HRD des Unternehmens der EDF-Gruppe übermittelt, zu dem sie gehören.

Im Fall der Nichtverfügbarkeit können die Mitglieder des CMDRSE durch eine/n Vertreter/in des Personals ersetzt werden, die/der aus derselben Gewerkschaftsorganisation stammt wie das Mitglied, das verhindert ist, oder nach demselben Verfahren wie das Mitglied ernannt werden, wenn es keine Arbeitnehmergewerkschaft gibt (siehe unten Ernennungsmodalitäten).

Unter Berücksichtigung der Rolle des Ausschusses für soziale und ökologische Verantwortung der europäischen Unternehmen sorgen der CMDRSE und die/der Sekretär/in des EBR dafür, dass ihre Arbeit so koordiniert wird, dass sie sich vollständig ergänzt, insbesondere aus geografischer Sicht.

Der CMDRSE kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen den Mitgliedern und der Geschäftsleitung Sachverständige zur Teilnahme an seinen Sitzungen einladen, wenn dies für die Tagesordnungspunkte erforderlich ist.

Die Entwicklungen der Gruppe können dazu führen, dass ein Unternehmen der Gruppe und eine vertretene Arbeitnehmervereinigung in einem Land oder einem geografischen Gebiet, das noch nicht im CMDRSE vertreten ist, in den Geltungsbereich der Vereinbarung fallen.

In diesem Fall wird die Zusammensetzung des CMDRSE von den Arbeitnehmervertretern und den Vertretern des Managements überprüft und sollte diskutiert werden.

Für das reibungslose Funktionieren der Vereinbarung werden stabile Mitgliederverhältnisse bevorzugt.

Die Anwendung aller dieser Regeln für die Zusammensetzung des CMDRSE muss der Größe der Instanz entsprechen, so dass ihre Wirksamkeit erhalten bleibt. Sollte diese Größe 30 Mitglieder erreichen, hat eine Neudefinition der Zusammensetzungsregeln des CMDRSE zwingend durch einen Revisionsnachtrag zu erfolgen, der es ermöglicht, die gleiche Anzahl von Mitgliedern beizubehalten und darauf zu achten, das Gewicht der Arbeitnehmervertreter außerhalb Europas beizubehalten.

Modalitäten für die Ernennung von Mitgliedern für andere Länder als Frankreich

In jedem Land oder in jeder Ländergruppe außerhalb Frankreichs ernennt die Geschäftsleitung der EDF-Gruppe die Geschäftsleitung einer der Tochtergesellschaften der Gruppe, um die Ernennung des Vertreters im CMDRSE durch die lokalen Arbeitnehmervertreter zu erleichtern. Dieser Moderator sorgt mit Unterstützung der Geschäftsleitung der EDF-Gruppe und der weltweiten Gewerkschaftsverbände, die das Abkommen unterzeichnet haben, für den reibungslosen Ablauf des Verfahrens zur Ernennung des Personalvertreters, der im CMDRSE sitzt.

Im Fall einer Ländergruppe sollte das benannte Mitglied des CMDRSE vorrangig aus dem Land

stammen, in dem die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind, und die Gesetze des betreffenden Landes einhalten.

Der Globale Ausschuss für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung arbeitet nach folgenden Grundsätzen:

- **Plenumssitzungen**

Der CMDRSE tritt einmal jährlich in einer zweitägigen Plenumssitzung im Präsenzformat zusammen, und davon entfällt mindestens ein Arbeitstag auf die vorab definierten Themen (siehe weiter unten). Der zweite Tag kann einer kollektiven Schulung, Arbeitsgruppen und/oder jeder anderen Maßnahme gewidmet sein, die in Absprache mit den Mitgliedern des CMDRSE und der Geschäftsleitung beschlossen wird. Dem Plenum geht am Vortrag ein eintägiges Vorbereitungsmeeting für die Arbeitnehmervertreter voraus. Ein zweiter Vorbereitungstag kann von den Arbeitnehmervertretern im Vorfeld genutzt werden, damit sie sich mit den Themen auf der Tagesordnung vertraut machen und die Vorbereitungsarbeit auf der Grundlage der im Vorfeld der Plenumssitzung übermittelten Dokumente durchführen können. Am Ende der zwei Plenartage kann eine Nachbesprechung zwischen den Arbeitnehmervertretern stattfinden.

Im Fall eines Antrags der Mehrheit der Mitglieder kann mit Zustimmung der/s Vorsitzenden eine außerordentliche Plenumssitzung abgehalten werden.

Die/der Sekretär/in des CMDRSE legt nach Rücksprache mit den Mitgliedern des CMDRSE und der Geschäftsleitung gemeinsam die Tagesordnung der Plenumssitzungen fest. Bei Plenartagungen werden alle Entscheidungen und Maßnahmen protokolliert.

Zu Beginn der Amtszeit wird ein Arbeitsprogramm festgelegt, das jährlich auf jeder Plenartagung überprüft wird. Der CMDRSE schlägt über die/den Sekretär/in die vom Ausschuss durchzuführenden Aktivitäten und Arbeiten vor.

Ergänzend wird die/der Sekretär/in des Globalen Ausschusses für den Dialog über soziale und ökologische Verantwortung bei Veranstaltungen zu Themen der Vereinbarung regelmäßig informiert.

Jedes Jahr wird mit Unterstützung des betreffenden Unternehmens oder des betreffenden Geschäftsbereichs der Gruppe eine Besichtigung vor Ort in einem der Unternehmen der Gruppe oder am Standort eines Industrieprojekts durchgeführt, das sich in der Entwicklung befindet. Der CMDRSE unterbreitet der Geschäftsleitung der EDF-Gruppe im Vorfeld begründete Vorschläge für den Ort dieser Besichtigung. Sobald die Durchführbarkeit des Besuchs des betreffenden Jahres bestätigt und die Reise vom/ von der Präsidenten/in des CMDRSE, genehmigt wurde, benennt diese/r die Gewerkschaftsmitglieder des CMDRSE, die an dieser Reise teilnehmen (maximal 3 Vertreter des Personals und ein/e Vertreter/in eines der unterzeichnenden globalen Gewerkschaftsverbände, Mitglieder des CMDRSE, darunter das Mitglied, das das Zielland oder die Zielländergruppe vertritt). Diese Delegation organisiert gemeinsam mit den Vertretern der Geschäftsleitung der EDF-Gruppe, die an dem Besuch teilnehmen, das Programm und die Ziele dieses Besuchs. Die Dauer des Besuchs, einschließlich Reisen, darf 5 Tage nicht überschreiten. Bei diesen Besuchen wird ein Treffen zwischen der CMDRSE-Delegation und den lokalen Arbeitnehmervertretern organisiert. Am Ende des Besuchs erstellt die Delegation einen Bericht, den sie dem gesamten CMDRSE an der nächsten Plenumssitzung vorlegt.

- **Lenkungsausschuss**

Ein Lenkungsausschuss, bestehend aus 10 Vertretern, darunter die/der Sekretär/in, und möglichst 3 Vertretern aus Gebieten außerhalb Europas, tritt mindestens zweimal pro Jahr zusammen, davon einmal physisch und einmal aus der Ferne. Für jede Sitzung des Lenkungsausschusses (im Präsenzformat oder online) sind 1 Vorbereitungstag und 1 Arbeitstag mit den Vertretern der Gruppe geplant.

Online-Meetings werden nach Bedarf als Telefonkonferenzen oder Webinare organisiert.

Der Lenkungsausschuss hält die Mitglieder des CMDRSE rechtzeitig über anstehende Sitzungen auf dem Laufenden. Er behandelt Fragen, die von den Mitgliedern des CMDRSE auf die Tagesordnung gestellt werden.

Die Aufgaben der Mitglieder des Lenkungsausschusses sind:

- Bearbeitung von Grundsatzfragen;
- Austausch mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung zwischen den Sitzungen zur Vertiefung der Themen (bewährte Verfahren oder Probleme);
- Vorbereitung der Arbeiten des Plenums;
- Vorbereitung von Maßnahmen oder Initiativen, die vom CMDRSE umgesetzt werden.

Die Mitglieder des Lenkungsausschusses und die Geschäftsleitung sind proaktiv bestrebt, die Aktivitäten gemeinsam zu organisieren.

- Sekretär/in

Die oder der Sekretär/in des CMDRSE, die oder der auf der ersten Plenumssitzung des Gremiums nach Unterzeichnung der Vereinbarung für die Laufzeit der Vereinbarung gewählt wurde, ist für die Koordinierung der Arbeiten der CMDRSE-Mitglieder verantwortlich. Nur die anwesenden Mitglieder können abstimmen. Die Wahl erfolgt in geheimer Stimmabgabe durch Stimmenmehrheit. Bei Stimmgleichheit findet eine zweite Runde statt. Im Fall eines erneuten Gleichstands wird eine Verlosung unter den Bewerbern durchgeführt, die als erstes zu Gleichstand kommen.

- Zeitvorgaben

Mit Ausnahme der/s Sekretärin/s (siehe unten) erhalten die europäischen Arbeitnehmervertreter, die zur Teilnahme an den Sitzungen des CMDRSE ernannt wurden, zwei Tage Zeit, um eine Plenumssitzung des CMDRSE vorzubereiten. Sie erhalten auch Zeit für die Teilnahme an der Plenumssitzung (2 Tage/pro Plenumssitzung), die Überwachung der Vereinbarung (1 Tag/Jahr), d. h. 5 Tage/Jahr.

Zudem haben die Arbeitnehmervertreter außerhalb Europas, die zur Teilnahme an den Sitzungen des CMDRSE ernannt wurden, 5 zusätzliche Tage Zeit, um ein Netzwerk für die Arbeitnehmervertretung im betreffenden geografischen Gebiet aufzubauen und zu leiten, d. h. 10 Tage/Jahr.

Zusätzlich haben die Mitglieder des Lenkungsausschusses 2 Tage Zeit, an jeder Sitzung des Ausschusses teilzunehmen (1 Tag der Sitzung, dem ein Vorbereitungstag vorausgeht) und 8 Tage pro Jahr im Rahmen ihrer Tätigkeit.

Der/m Sekretär/in des CMDRSE stehen insgesamt 80 Tage pro Jahr zur Verfügung, um die Umsetzung der Vereinbarung zu verfolgen, Sitzungen vorzubereiten und zu moderieren und die Mitglieder des CMDRSE und des Lenkungsausschusses zu koordinieren.

Hinzu kommen Fahrtzeiten nach Bedarf.

Um die von den Mitgliedern beschlossenen einmaligen Maßnahmen im Zusammenhang mit der globalen Vereinbarung (interne Kommunikation und Vor-Ort-Besuche im Zusammenhang mit der Vereinbarung über soziale Verantwortung) durchzuführen, erhalten alle CMDRSE-Mitgliedern insgesamt 20 Tage Zeit (mit Ausnahme von Vorlaufzeiten, falls die Maßnahmen dies erfordern). Diese Zeit kann von ordnungsgemäß benannten CMDRSE-Mitgliedern für die jährliche Vor-Ort-Besichtigung, die Konsultation der Mitarbeitenden und ihrer Vertreter und die Durchführung von HRD-Gesprächen von Unternehmen der Gruppe und konkreten Projekten zur sozialen und ökologischen Verantwortung auf der Grundlage eines von den Mitgliedern vorgeschlagenen und von der Geschäftsleitung genehmigten Pflichtenhefts oder für jede Reise zu Unternehmen der Gruppe zur Einhaltung der von der Gruppe umgesetzten CSR-Praktiken verwendet werden.

	Anlass	Gewährte Tage
Europäisches Mitglied des CMDRSE (außer Sekretär/in)	Vorbereitung jedes Plenums	2 Tage/Plenum
	Plenum des CMDRSE	2 Tage/Plenum
	Überwachung der Vereinbarung	1 Tag/Jahr
Nichteuropäisches Mitglied des CMDRSE (außer Sekretär/in)	Vorbereitung jedes Plenums	2 Tage/Plenum
	Plenum des CMDRSE	2 Tage/Plenum
	Überwachung der Vereinbarung	1 Tag/Jahr
	Leitung eines Netzwerks zur Vertretung der Arbeitnehmer des vertretenen geografischen Gebiets	5 Tage/Jahr
Mitglied des Lenkungsausschusses (zusätzlich zu den oben genannten Zuweisungen)	Vorbereitung jeder Sitzung des Lenkungsausschusses	1 Tag/Sitzung
	Sitzung des Lenkungsausschusses	1 Tag/Sitzung
	Überwachung der Vereinbarung und Arbeit als Mitglied des Lenkungsausschusses	8 Tage/Jahr
Sekretär/in	Überwachung der Vereinbarung, Vorbereitungszeit und Leitung der Sitzungen, Koordination der Mitglieder des CMDRSE und des Lenkungsausschusses	80 Tage/Jahr
Für alle Mitglieder	Jährlicher Besuch vor Ort	20 Arbeitstage/Jahr für alle Mitglieder

Wenn die Umstände dies erfordern, werden die Zeitvorgaben angepasst.

- Kostenübernahme

Die EDF-Gruppe übernimmt die Kosten, die direkt mit der Überwachung der Vereinbarung zur sozialen Verantwortung verbunden sind (Plenum und Lenkungsausschuss des CMDRSE, jährlicher Besuch vor Ort, Online-Meetings, Dolmetschen und Übersetzungen) sowie die Kosten für Unterkunft und Verpflegung im Zusammenhang mit dem Plenum und dem Lenkungsausschuss.

Die Transportkosten gehen zu Lasten der Unternehmen der Gruppe, aus denen die Arbeitnehmervertreter stammen, und der weltweiten Verbände für deren Vertreter.

- Budget des Lenkungsausschusses

Zusätzlich zur Übernahme der zuvor aufgelisteten Kosten verfügt der Lenkungsausschuss über ein jährliches Budget von maximal 20 k€ für seine Arbeit. Die Modalitäten der Verwaltung dieses Budgets werden innerhalb von zwei Monaten nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung in Absprache zwischen den Vertretern der Geschäftsleitung und den Mitgliedern des Lenkungsausschusses festgelegt.

- Schulungen

Die Mitglieder des CMDRSE haben die Möglichkeit, sich in angemessenen Zeiträumen zu den Themen zu schulen, die von dieser weltweiten Rahmenvereinbarung abgedeckt werden, damit sie ihre Aufgabe effektiv erfüllen können.

Für Arbeitnehmervertreter, die Mitglied des CMDRSE sind und eine Sprachschulung in Französisch oder Englisch benötigen, finanziert die Leitung der Gruppe angemessene Schulungen im Hinblick auf die geäußerten Bedürfnisse.

- Arbeitssprachen

Die Arbeitssprachen sind Französisch und Englisch.

Jeder vor einem Gericht einzureichende Bericht muss zumindest in schriftlicher Form in englischer oder französischer Sprache verfasst sein.

Während der Plenumsitzungen des CMDRSE und der Sitzungen des Lenkungsausschusses werden Dolmetscherdienste in den verschiedenen Sprachen angeboten.

Je nach Zusammensetzung des CMDRSE kann die Hinzufügung weiterer Sprachen diskutiert und einvernehmlich beschlossen werden.

2. Wichtigste internationale Übereinkommen zum Schutz und zur Verteidigung der Menschenrechte

1. **UN-Leitprinzipien** für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP).
2. **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte** der Vereinten Nationen: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948, Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966) & Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966).
3. **Die folgenden grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO):**
 - Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1949
 - Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949
 - Übereinkommen Nr. 29 über Zwangsarbeit, 1930
 - Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
 - Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951
 - Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958
 - Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973
 - Übereinkommen Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981
 - Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999
 - Übereinkommen Nr. 187 über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006
4. **Weitere ILO-Übereinkommen:**
 - Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019
 - Über die Arbeitszeit:
 - Übereinkommen Nr. 1 über die Arbeitszeit (Industrie), 1919
 - Übereinkommen Nr. 30 über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930
 - Übereinkommen Nr. 47 über die Vierzigstundenwoche, 1935
 - Empfehlung Nr. 116 betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962
 - Übereinkommen Nr. 14 über die wöchentliche Ruhezeit (Industrie), 1921
 - Übereinkommen Nr. 106 über die wöchentliche Ruhezeit (Handel und Büros), 1957
 - Übereinkommen Nr. 132 über den bezahlten Urlaub (Neufassung), 1970
 - Übereinkommen Nr. 135 über Arbeitnehmervertreter, 1971

- Übereinkommen Nr. 171 über Nachtarbeit, 1990
- Übereinkommen Nr. 175 über Teilzeitarbeit, 1994
- Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz, 2000

5. Über die Vergütung:

- Übereinkommen Nr. 95 über den Lohnschutz, 1949
- Übereinkommen Nr. 131 über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970
- Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951
- Empfehlung Nr. 115 betreffend Arbeiterwohnungen, 1961