



ACCORDO QUADRO MONDIALE  
2025-2030 SULLA  
RESPONSABILITÀ SOCIALE E  
AMBIENTALE DEL GRUPPO EDF

## Struttura del documento

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prefazione</li><li>• Ambito d'impiego</li></ul>
Una transizione giusta e sostenibile per tutti	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1- Sostenere una transizione equa</li></ul>
Rispetto e integrità	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2- Rispettare i diritti umani in tutte le attività del gruppo EDF nel mondo</li><li>• 3- Promuovere l'Etica del Gruppo e prevenire la corruzione</li><li>• 4- Esercitare il nostro dovere di diligenza</li><li>• 5- Garantire un rapporto socialmente responsabile con i nostri fornitori e subappaltatori</li></ul>
Sviluppo delle donne e degli uomini	<ul style="list-style-type: none"><li>• 6- Essere un punto di riferimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro</li><li>• 7- Combattere le molestie e tutte le forme di violenza sul lavoro</li><li>• 8- Garantire pari opportunità per tutte e tutti</li><li>• 9- Consentire a ogni dipendente di sviluppare le proprie competenze e il proprio percorso professionale</li><li>• 10- Sostenere una trasformazione digitale responsabile</li><li>• 11- Garantire ai dipendenti una copertura sociale e vantaggi sociali</li><li>• 12- Guidare la trasformazione del Gruppo EDF in modo socialmente responsabile</li></ul>
Dialogo e concertazione	<ul style="list-style-type: none"><li>• 13- Favorire l'apertura, l'ascolto e il dialogo, sia all'interno che all'esterno, così come all'interno dei territori</li></ul>
Ambiente e clima	<ul style="list-style-type: none"><li>• 14- Agire per proteggere l'ambiente e contrastare il riscaldamento globale</li></ul>
Sostegno alle popolazioni e impatto sui territori	<ul style="list-style-type: none"><li>• 15- Essere un attore impegnato nello sviluppo economico e sociale dei territori</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementazione e monitoraggio dell'accordo</li></ul>
Appendici	<ul style="list-style-type: none"><li>• Funzionamento del Comitato mondiale di dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale e sulle risorse</li><li>• Principali trattati internazionali di protezione e difesa dei diritti umani</li></ul>

**Nota:** Al fine di facilitare l'accessibilità al contenuto del presente documento per le persone con disabilità, il testo del presente accordo non è "giustificato", ma in "allineato a destra".

## Prefazione

I firmatari del presente accordo quadro mondiale sulla responsabilità sociale e ambientale del gruppo EDF sono:

Da una parte,

Il Gruppo EDF, uno dei principali operatori del settore energetico e leader mondiale dell'elettricità, che copre tutte le attività legate all'elettricità: generazione, trasporto, distribuzione, commercio, commercializzazione e servizi energetici. La sua produzione energetica, caratterizzata dalla crescente importanza delle energie rinnovabili, si basa su un mix energetico a basse emissioni di carbonio, diversificato tra energia nucleare e idraulica.

E dall'altra,

Le federazioni sindacali globali IndustriALL Global Union e Public Services International (PSI), che rappresentano oltre 70 milioni di lavoratori dei settori minerario, energetico e industriale, e la maggior parte dei sindacati dei dipendenti dei settori di attività del gruppo,

nonché le federazioni sindacali dei dipendenti rappresentate nelle varie società del Gruppo.

L'accordo quadro globale sulla responsabilità sociale e ambientale del gruppo EDF è in linea con il principio fondante di EDF "costruire un futuro energetico neutro in termini di CO2 che concilia la preservazione del pianeta, il benessere e lo sviluppo grazie all'elettricità e a soluzioni di servizi innovative", nonché con gli impegni RSI del Gruppo che ne derivano e con le linee guida sul dovere di diligenza del Gruppo "Diritti umani e libertà fondamentali, Salute e sicurezza, Ambiente, Etica aziendale: gli impegni e i requisiti del gruppo EDF".

I firmatari del presente accordo affermano che l'azienda può essere sostenibile solo combinando prestazioni economiche, rispetto dell'ambiente e progresso sociale.

I firmatari confermano qui l'importanza di un dialogo sociale aperto e costruttivo a livello mondiale, al fine di migliorare continuamente i diritti dei dipendenti e delle altre parti interessate, e le buone pratiche in tutte le attività del gruppo EDF.

Questo accordo segna la continuazione dell'impegno collettivo sociale, societario e ambientale costruito in uno spirito di fiducia e trasparenza con l'esperienza acquisita collettivamente in termini di responsabilità sociale negli ultimi 19 anni. Rappresenta i principi fondamentali di una fondazione sociale comune a tutte le società del Gruppo, basata sui valori del rispetto, della solidarietà e della responsabilità.

Firmato con validità quinquennale, si applica a tutti i dipendenti del gruppo EDF e sarà promosso all'interno della sua catena di fornitura. Si applica a tutte le nuove società controllate che entrano a far parte del gruppo EDF.

I firmatari riaffermano il loro impegno per il rispetto dei diritti umani, l'integrità, lo sviluppo delle Donne e degli Uomini e il sostegno alle comunità locali e ai territori. Questi impegni sono coerenti con gli obiettivi di sviluppo sostenibile approvati dalle Nazioni Unite (ONU) e applicati all'interno del gruppo EDF. Questo accordo incorpora i principali cambiamenti del contesto esterno (transizione energetica, Accordo di Parigi del 12 dicembre 2015, legge sul dovere di diligenza delle società madri e dei contraenti del 27 marzo 2017) e del contesto interno del Gruppo: il progetto aziendale Ambitions 2035 mira a decarbonizzare l'ambiente e a controllare i consumi energetici.

Questo nuovo accordo, frutto di negoziati a livello mondiale, definisce principi che possono essere applicati in tutti i territori in cui opera il gruppo EDF.

Le società del Gruppo EDF, molto diverse tra loro per attività e ubicazione geografica, sono accomunate da questo insieme di impegni. Questo accordo è stato concepito per sostenere l'introduzione di pratiche socialmente responsabili.

## Ambito d'impiego

L'accordo si applica a tutte le società di cui EDF SA detiene direttamente o indirettamente la maggioranza dei diritti di voto ("le società controllate da EDF", il "Gruppo" o il "gruppo EDF"). In queste società, l'accordo si applica quindi a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla natura del loro contratto di lavoro. L'accordo si applica nel rigoroso rispetto delle regole di indipendenza gestionale applicabili a determinate società del Gruppo.

Il Gruppo promuove questo accordo e si assicura che i suoi fornitori e subappaltatori rispettino questi principi di livello 1.

Nelle partecipazioni o nei progetti non controllati, il gruppo EDF, a seconda della sua capacità di influenza, comunica l'accordo globale ai suoi partner e, in caso di mancato rispetto di tali impegni, invita a porvi rimedio.

In caso di fusione, acquisizione o ristrutturazione che porti alla creazione di nuove entità controllate dal Gruppo, tali nuove entità rientrano nell'ambito di applicazione del presente accordo e devono conformarsi alle sue disposizioni secondo i termini sopra indicati al termine di un periodo massimo di un anno. Qualora una società del Gruppo non soddisfi più i criteri di cui sopra a seguito di una cessione parziale o totale, l'accordo cessa di essere applicabile alla fine dell'esercizio finanziario in corso.

In caso di cessione, il gruppo EDF trasmetterà ai potenziali acquirenti il testo del presente Accordo.

Il Gruppo fornisce ai membri del Comitato mondiale di dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale del gruppo EDF (CMDRSE), organo di monitoraggio dell'accordo, almeno una volta all'anno, l'elenco aggiornato delle società e dei gruppi di società inclusi nel perimetro di consolidamento del gruppo EDF.

Il Gruppo si impegna ad adottare politiche coerenti con gli impegni del presente Accordo.

# UNA TRANSIZIONE EQUA E SOSTENIBILE PER TUTTI

## 1. Sostenere una transizione equa per tutti

Il gruppo EDF si impegna ad avere un impatto positivo e determinante su una transizione energetica sostenibile in Francia e nei paesi in cui EDF opera. Sostiene i principi guida per una transizione equa verso economie e società ecosostenibili per tutti, definiti dall'OIL<sup>1</sup>.

A tal fine, il gruppo EDF si impegna per una transizione energetica equa e inclusiva per le parti interessate:

- **I suoi clienti**, fornendo elettricità a basse emissioni di carbonio con particolare attenzione alla povertà energetica, promuovendo il risparmio energetico e proponendo le soluzioni adeguate, nonché sviluppando l'innovazione sociale.
- **I suoi dipendenti**, rafforzando l'inclusione e la lotta contro le discriminazioni, garantendo la qualità del lavoro e salari equi e competitivi, ricollocando efficacemente i dipendenti, fornendo supporto individuale e creando posti di lavoro.
- **Comunità e territori**, creando valore condiviso, riducendo gli impatti sociali e ambientali delle attività del Gruppo e contribuendo allo sviluppo nelle aree vulnerabili.
- **I suoi fornitori e subappaltatori**, garantendo un elevato livello di diligenza nei rapporti commerciali e sostenendo le PMI locali.
- **Le risorse del pianeta**, preservando la biodiversità, gestendo i rifiuti e promuovendo l'economia circolare, nonché lavorando per una gestione integrata e sostenibile dell'acqua.

In qualità di datore di lavoro responsabile, il gruppo EDF riconosce l'importanza del Dialogo, attraverso la concertazione o la contrattazione collettiva, nell'elaborazione e nell'attuazione di azioni volte a garantire una transizione equa.

Nell'ambito dell'attuazione degli impegni assunti nel presente accordo, in particolare nei settori "Sviluppo delle donne e degli uomini" e "Dialogo e concertazione", si presterà particolare attenzione alle sfide dell'anticipazione dei cambiamenti legati alle politiche di transizione, sia in termini di coinvolgimento delle parti sociali e di sviluppo del dialogo sociale, sia per quanto riguarda le azioni (formazione, riqualificazione, ecc.) che saranno intraprese per garantire una transizione accettabile e socialmente equa.

Poiché l'argomento della Transizione giusta è trasversale a tutti gli elementi trattati nel presente accordo, sarà al centro del programma di lavoro definito dal CMDRSE all'inizio del mandato.

---

<sup>1</sup> Organizzazione Internazionale del Lavoro

## RISPETTO E INTEGRITÀ

### 2. Rispettare i diritti umani in tutte le attività del gruppo EDF nel mondo

**Il gruppo EDF fa del rispetto dei diritti umani un prerequisito per tutte le sue attività e non tollera alcuna violazione di tali diritti, né nelle sue operazioni né in quelle dei suoi fornitori, subappaltatori e partner.**

EDF si impegna a rispettare gli standard internazionali per la protezione e la difesa dei diritti umani e delle libertà fondamentali, in particolare la Carta Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) (vedere l'appendice 2 e le linee guida Obbligo di diligenza<sup>2</sup>) i Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani (UNGP) e le Linee guida per le imprese multinazionali dell'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE). EDF è anche firmataria del Patto globale delle Nazioni Unite e membro dell'iniziativa Global Deal dell'OCSE, che mira a promuovere il dialogo sociale in tutto il mondo. A tal fine, il Gruppo EDF si impegna a rispettare i diritti umani e le libertà fondamentali, conformemente alle disposizioni delle norme dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), in materia di:

- Lotta alla discriminazione
- Lotta alle molestie e alla violenza
- Lotta al lavoro forzato
- Lotta al lavoro minorile
- Rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva
- Garanzia di condizioni di lavoro eque e favorevoli
- Diritti delle comunità locali e rispetto dei diritti delle popolazioni indigene.

L'impegno del Gruppo si applica anche ai paesi che non hanno ancora ratificato queste convenzioni. I firmatari potranno promuoverli presso le organizzazioni professionali e le autorità locali competenti, valorizzando l'esperienza della loro applicazione all'interno delle società del gruppo EDF e della sua catena di fornitura.

**Laddove le norme sono in conflitto con le leggi applicabili nei paesi in cui opera, il Gruppo si sforza di implementare soluzioni che permettano di conformarsi al principio di tali norme internazionali, nel rispetto delle leggi nazionali.**

Il gruppo EDF privilegia l'impiego stabile e promuove il lavoro dignitoso, ai sensi della definizione dell'OIL, come lavoro produttivo, adeguatamente retribuito con:

1. condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro.
2. una protezione sociale per i lavoratori.
3. la possibilità per gli individui di esprimere le proprie richieste, di organizzarsi collettivamente e di partecipare alle decisioni che riguardano la loro vita.

Il Gruppo EDF si impegna a prestare particolare attenzione all'impatto delle proprie attività sulle persone riconosciute come vulnerabili dal diritto internazionale dei diritti umani e a indagare in tutta

---

<sup>2</sup> [Linee guida DDV \(edf.fr\)](https://www.edf.fr)

trasparenza, imparzialità e buona fede su qualsiasi accusa di violazione dei diritti umani o delle libertà fondamentali legata alle attività svolte da entità del Gruppo, dai fornitori e dai subappaltatori.

Se viene accertata una violazione dei diritti umani o delle libertà fondamentali nel contesto delle attività svolte dalle entità del Gruppo, EDF si impegna ad avviare un dialogo con le vittime e/o i loro rappresentanti al fine di porre rimedio alla situazione, in conformità con le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali a cui il Gruppo EDF aderisce.

### 3- Promuovere l'Etica del Gruppo e prevenire la corruzione

**Il gruppo EDF e i suoi dipendenti si impegnano a rispettare in ogni circostanza le leggi e i regolamenti applicabili in tutti i paesi in cui il Gruppo opera.**

**I firmatari si impegnano a promuovere la lotta alla corruzione in tutte le sue forme.** A tal fine, il gruppo EDF metterà in atto tutte le misure necessarie e garantirà che i suoi dipendenti ricevano una formazione in merito a tale questione. Come sottolineato dagli organismi internazionali anticorruzione, nessun dipendente ha il diritto di promettere, dare o offrire, né richiedere o ricevere vantaggi che possano essere considerati come corrispettivo di un'azione o di una mancata azione. A questo proposito, tutti i dipendenti del gruppo EDF sono tenuti a evitare situazioni in cui il loro comportamento potrebbe essere in contrasto con questo principio.

Poiché il gruppo EDF desidera operare solo con partner che rispettano le regole dell'integrità e i valori del Gruppo, sottopone i propri partner e le relazioni commerciali identificate nella propria mappatura come a rischio di corruzione a un controllo di integrità (cfr. art. 4).

I firmatari si impegnano a:

- **Mettere a disposizione** di tutti i dipendenti o collaboratori esterni (personale temporaneo, dipendenti di un fornitore di servizi, ecc.) e occasionali (contratti a tempo determinato, apprendisti, tirocinanti, ecc.) di EDF e delle sue filiali<sup>3</sup>, nonché delle parti interessate esterne al Gruppo, **una piattaforma di segnalazione esterna sicura che garantisca la riservatezza dei dati e degli scambi o un sistema equivalente che consenta un accesso effettivo** (sistema di "reclamo", "worker voice", ecc.). Questa è accessibile dal sito internet edf.fr, pur essendo indipendente dai sistemi informatici di EDF e disponibile nelle otto lingue utilizzate nel Gruppo (francese, inglese, spagnolo, tedesco, cinese, italiano, olandese, portoghese).
- **Condurre un aggiornamento annuale** sugli avvisi al Comitato mondiale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale (CMDRSE), il cui funzionamento e composizione sono descritti nel capitolo "Funzionamento del Comitato mondiale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale e delle risorse".
- **Garantire la protezione degli informatori**, della persona o delle persone coinvolte e delle informazioni raccolte. Lo scopo di questo sistema è quello di garantire la riservatezza e fornire protezione contro eventuali ritorsioni o misure discriminatorie nei confronti di chi denuncia, in buona fede e senza un corrispettivo economico diretto, fatti di cui è venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività professionale, o di cui è stato testimone diretto, e che rientrano nel campo di applicazione dei sistemi di segnalazione previsti dalla Direttiva europea sugli informatori e il suo recepimento nel diritto nazionale<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Sono escluse le filiali che gestiscono infrastrutture regolamentate di trasporto o distribuzione di energia (in particolare ENEDIS e RTE). Queste filiali specifiche dispongono di un proprio sistema di segnalazione.

<sup>4</sup> Direttiva europea del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.



Il gruppo EDF sensibilizza i propri dipendenti e li forma su questi temi e sulle politiche e procedure di cui sono oggetto attraverso programmi di comunicazione e/o mirati in collaborazione con i rappresentanti sindacali dei dipendenti.

**Il gruppo EDF applica e garantisce il principio di trasparenza fiscale.** In conformità alla sua politica fiscale e nell'ambito dei suoi impegni a favore dell'Etica del Gruppo, il gruppo EDF paga le proprie imposte nei paesi in cui gli utili sono effettivamente generati e si astiene dall'avviare operazioni in paesi con un trattamento fiscale preferenziale che non siano motivate dallo sviluppo dell'attività. Il Gruppo pubblicherà inoltre a breve un rapporto sulla trasparenza fiscale che includerà la presentazione delle informazioni del Country by Country Reporting (CBCR) come richiesto dall'OCSE".

#### **4- Esercitare il nostro dovere di diligenza**

In conformità alla legge francese del 27 marzo 2017 sul dovere di diligenza delle società madri e delle imprese committenti e ai futuri sviluppi legislativi, il gruppo EDF si impegna a continuare a redigere e pubblicare un Piano di vigilanza.

Questo piano comprende "misure ragionevoli di due diligence per identificare i rischi e prevenire danni gravi ai diritti umani e alle libertà fondamentali, alla salute e alla sicurezza delle persone e all'ambiente" che possono derivare dalle attività della Società e delle filiali che controlla, e da quelle di fornitori o subappaltatori con i quali viene mantenuto un rapporto commerciale consolidato, quando queste attività sono legate a tale rapporto.

Il piano di diligenza viene presentato e discusso annualmente al CMDRSE prima della sua pubblicazione nel documento di registrazione universale del Gruppo.

Le filiali, che beneficiano di un'indipendenza di gestione rispetto a EDF ai sensi delle leggi del 10 febbraio 2000 e del 9 agosto 2004 relative al servizio pubblico dell'elettricità, elaborano il proprio piano di diligenza e possono presentarlo al CMDRSE.

Inoltre, nell'ambito di una politica responsabile di sviluppo delle proprie attività, il gruppo EDF effettua uno studio di impatto sociale e ambientale per tutti i progetti di sviluppo presentati alla Commissione Impegni del Comitato Esecutivo del Gruppo (CECEG), sotto forma di identificazione dei rischi associati ai progetti, al fine di garantire che gli impegni di EDF in termini di diritti umani, ambiente e salute e sicurezza delle persone siano presi in considerazione. In termini pratici, ciò si concretizza nell'identificazione dei rischi associati ai progetti, sia per le attività sviluppate che per i rapporti con i fornitori e i subappaltatori previsti nell'ambito del progetto. Questa identificazione è facilitata dalla disponibilità di una griglia di screening, aggiornata periodicamente, che consente di analizzare i progetti in linea con la missione del Gruppo, gli impegni e i benchmark della CSR e gli standard internazionali. Questa griglia tiene conto degli aspetti ambientali, di salute e sicurezza, di diritti umani ed etici.

#### **5. Garantire un rapporto socialmente responsabile con i nostri fornitori e subappaltatori**

**Il gruppo EDF si impegna a comunicare e promuovere questo accordo ai propri fornitori e subappaltatori di livello 1.**

I requisiti del Gruppo riguardano in particolare:

- Il rispetto delle leggi nazionali del paese di esecuzione del contratto.
- Il rispetto degli standard internazionali in materia di lavoro e diritti umani.
- La salute e la sicurezza dei dipendenti, compresi gli standard internazionali applicabili.
- Il rispetto dell'ambiente, tra cui la riduzione dell'impronta di carbonio, la conservazione delle risorse e adattamento al cambiamento climatico.

- Il rispetto della politica Etica e Conformità del gruppo EDF.

Le società del Gruppo mettono in atto procedure di selezione e valutazione appropriate per i loro fornitori e subappaltatori al fine di soddisfare questi requisiti.

Questi requisiti integrano la Carta RSE introdotta nel 2006 e aggiornata nel 2023 (Carta della responsabilità sociale d'impresa tra EDF e i suoi fornitori), che costituisce un documento contrattuale in cui sarà menzionato il presente accordo.

Le società del Gruppo chiedono agli offerenti di applicare questi principi. Mettono in atto un monitoraggio responsabile dei fornitori e subappaltatori, in particolare attraverso valutazioni e incontri regolari per costruire insieme una transizione equa.

Nei paesi e nei territori in cui è presente, il gruppo EDF presta particolare attenzione al rafforzamento delle relazioni e del volume d'affari con le piccole e medie imprese (PMI) locali; a tal fine, identifica e integra nell'espressione del fabbisogno le sfide relative allo sviluppo dei territori, in coerenza con le normative vigenti.

Il Gruppo può avere la necessità di ricorrere a subappaltatori che impiegano persone con contratti di lavoro in un paese diverso da quello in cui opera. In questo caso, si presta particolare attenzione ai diritti umani, alle condizioni di lavoro, alle condizioni abitative e alla salute e sicurezza di questi dipendenti.

I firmatari ritengono che la salute e la sicurezza dei dipendenti delle imprese subappaltatrici sia importante quanto quella dei dipendenti del Gruppo. Queste tematiche sono trattate nell'articolo 6.

Il Gruppo promuove e sostiene la riduzione dell'impronta di carbonio dei prodotti, dei servizi e delle attività dei fornitori e subappaltatori. Garantisce l'adattamento al cambiamento climatico dell'intera catena del valore.

Il gruppo EDF assicura il monitoraggio dei requisiti imposti ai fornitori e ai subappaltatori. A tal fine, attua un piano di vigilanza che comprende una mappatura dei rischi identificati presso i propri fornitori e subappaltatori, la loro valutazione e le misure adottate per prevenirli (si veda l'articolo 2 del presente accordo), nonché la diligenza degli audit effettuati presso i fornitori e subappaltatori.

Qualsiasi inosservanza, ripetuta e/o non corretta dopo le osservazioni nonostante il sostegno del gruppo EDF, delle clausole del presente accordo, della legislazione, delle norme relative alla salute e alla sicurezza dei dipendenti, dei principi che regolano i rapporti con i clienti e delle norme vigenti in materia di ambiente, comporterà un'azione che può arrivare fino alla cessazione dei rapporti con il fornitore o l'impresa subappaltatrice, nel rispetto degli obblighi contrattuali.

Qualsiasi segnalazione di un fornitore con pratiche che si discostano dagli impegni sopra descritti sarà analizzata e rispedita dal gruppo EDF al mittente della segnalazione .

## SVILUPPO DI DONNE E UOMINI

### 6- Essere un punto di riferimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro

**Il gruppo EDF fa della salute e della sicurezza sul lavoro una priorità. Continua a impegnarsi per diventare un punto di riferimento in questo campo. Tutti i dipendenti devono poter svolgere le proprie mansioni nelle migliori condizioni di lavoro possibili, con l'unico obiettivo accettabile di “zero infortuni” e di salvaguardare la salute e la sicurezza di tutti.**

È dovere e responsabilità del gruppo EDF fornire un ambiente di lavoro sicuro per tutti i dipendenti e per i subappaltatori che intervengono nei nostri siti di lavoro, tenendo conto dei nuovi ambienti di lavoro, incluso il lavoro da remoto.

Per raggiungere questo obiettivo, la priorità è eliminare gli incidenti gravi e mortali. I firmatari riconoscono che la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori deriva da efficaci sistemi di prevenzione basati sul rispetto di tre diritti fondamentali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- Il diritto di essere informati sui rischi sul lavoro e di ricevere un'adeguata istruzione e formazione su come lavorare in sicurezza.
- Il diritto di rifiutare o interrompere il lavoro in caso di pericolo grave e imminente.
- Il diritto di partecipare attivamente alle discussioni e ai programmi sulla salute e la sicurezza sul lavoro, anche attraverso la creazione di comitati per la salute e la sicurezza che includano rappresentanti dei lavoratori in tutti i luoghi di lavoro del Gruppo.

Le parti convengono di collaborare allo sviluppo, all'attuazione e alla promozione di iniziative congiunte in materia di salute e sicurezza sul lavoro, quali l'individuazione e la diffusione delle migliori prassi e il sostegno ad approcci innovativi in tutto il Gruppo EDF. Ciò include iniziative relative alla qualità della vita sul lavoro per quanto riguarda l'organizzazione, la disposizione dei luoghi e l'ambiente di lavoro. Tali pratiche coinvolgono tutte le parti interessate: i rappresentanti del personale, i professionisti della prevenzione (responsabili della prevenzione, team medici) e la direzione.

Il Gruppo EDF rispetta un quadro di riferimento per la salute e la sicurezza applicabile nelle società del Gruppo, in conformità con la legge del paese interessato. Questo quadro di riferimento è stato elaborato in conformità con gli standard dell'OIL, con i principi generali di prevenzione enunciati nella direttiva quadro europea sulla salute e la sicurezza del 1989 e con le migliori pratiche di gestione dei principali gruppi industriali.

Nell'ambito di un approccio al miglioramento continuo, i risultati in materia di salute e sicurezza vengono misurati utilizzando indicatori appropriati e comunicati a tutti i dipendenti.

Vengono intraprese azioni per prevenire i rischi professionali che potrebbero danneggiare la salute fisica o psicologica dei dipendenti, ma anche per preservare il loro capitale sanitario, in particolare per quanto riguarda le questioni di salute pubblica. Particolare attenzione viene prestata agli infortuni sul lavoro.

Il Gruppo promuove la formazione in materia di salute e sicurezza per i propri subappaltatori. Vengono compiuti tutti gli sforzi possibili per garantire che tutti i dipendenti che lavorano per una società del Gruppo comprendano appieno le istruzioni di sicurezza e di lavoro.

I programmi di sensibilizzazione e formazione devono esistere in ciascuna delle società del Gruppo e coinvolgere tutti i dipendenti. I dipendenti devono essere dotati in ogni momento di dispositivi di sicurezza adeguati alla loro attività e devono essere informati sulle regole. Le nuove entità che entrano a far parte del Gruppo devono essere supportate in modo proattivo per raggiungere i requisiti del

Gruppo sulla base di un calendario concordato congiuntamente.

Le società del gruppo EDF assicurano inoltre che, sin dalla fase di progettazione e per tutto il loro ciclo di vita, i loro progetti di investimento e ristrutturazione non compromettono la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle comunità vicine.

Il gruppo EDF chiede ai propri dipendenti, fornitori e subappaltatori che operano nei suoi siti e sotto la sua gestione di lavorare e comportarsi in modo sicuro, proteggendo se stessi e i propri colleghi secondo un principio di vigilanza comune. Le società del Gruppo EDF richiedono di essere informate entro un tempo ragionevole dal fornitore di servizi o dal subappaltatore quando si verifica un incidente in un cantiere o in uno dei loro siti durante l'esecuzione di una prestazione svolta per loro conto.

Gli incidenti sul lavoro vengono analizzati con il coinvolgimento delle parti interessate al fine di definire azioni correttive. Le lezioni apprese da queste analisi sono ampiamente condivise attraverso la Community Salute Sicurezza del Gruppo. Il segretario del CMDRSE è destinatario delle Schede REX pubblicate dal Gruppo, a cui spetta garantire la trasmissione di queste informazioni ai membri del CMDRSE. Inoltre, un'informazione reattiva viene inviata al segretario del CMDRSE in caso di decesso durante il lavoro di un dipendente o di un fornitore del gruppo EDF (ambito delle società consolidate).

## 7- Combattere le molestie e tutte le forme di violenza sul lavoro

Tutti i dipendenti devono essere trattati con rispetto. Riconoscono che i rapporti di lavoro basati sul rispetto altrui, sullo spirito di squadra e sulla cooperazione reciproca contribuiscono a creare un ambiente di lavoro positivo.

Il gruppo EDF si impegna a proteggere i propri dipendenti da tutte le forme di violenza sul lavoro, abuso e molestie.

Il Gruppo ribadisce la propria tolleranza zero nei confronti di ogni forma di molestia e violenza e si impegna a garantire ambienti di lavoro sicuri per donne e uomini, che rispettino la loro salute, la loro integrità fisica e psicologica e la loro dignità.

A questo proposito, il Gruppo fa eco alla Convenzione C190 dell'OIL<sup>5</sup>, che riconosce l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano per la prevenzione della violenza e delle molestie.

Per questo motivo, in nome del rispetto della persona, i firmatari non tollereranno alcuna pratica di molestie o di violenza, in nessuna forma, da parte o nei confronti dei dipendenti del Gruppo, sia sul luogo di lavoro, ovvero in tutti i luoghi in cui i dipendenti devono svolgere la propria attività, sia al di fuori di esso, qualora tale pratica sia legata ai rapporti professionali eventualmente instaurati.

Nello specifico, ogni società del Gruppo adotta le misure necessarie per prevenire e porre rimedio alle molestie, nonché alla violenza fisica e psicologica, prestando particolare attenzione alle violenze di genere. Garantiscono la sensibilizzazione e la formazione di tutti i dipendenti sui rischi di molestie, sui modi per prevenirle e combatterle. In collaborazione con i rappresentanti dei dipendenti, il Gruppo si impegna a sviluppare e implementare, in ogni società, un programma di prevenzione e azione per evitare queste forme di molestie e violenza sul lavoro e a trattare le potenziali situazioni, in conformità con la politica di tolleranza zero del Gruppo e in accordo con le linee guida e le buone pratiche

---

<sup>5</sup> La Convenzione n° 190 dell'OIL stabilisce norme specifiche e applicabili a livello mondiale per la lotta contro la violenza e le molestie sul lavoro che si intendono come "un insieme di comportamenti e pratiche inaccettabili, o minacce di tali comportamenti e pratiche, che si verificano in un'unica occasione o in modo ripetuto, che abbiano lo scopo di causare, causino o siano suscettibili di causare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e comprende la violenza e le molestie di genere".

Riconosce che:

- Tutti hanno diritto a un mondo del lavoro privo di violenza e molestie.
- La violenza e le molestie possono costituire una violazione dei diritti umani o un abuso.
- Le molestie sono una minaccia per le pari opportunità, inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso.

dell'OIL. Le società si assicurano di creare le condizioni necessarie per consentire alle persone di parlare liberamente e apertamente.

Le società del gruppo EDF sono attente a evidenziare i canali di segnalazione in modo che siano visibili, noti e accessibili a tutte e a tutti.

A tal fine, le risorse sviluppate dalle varie società del Gruppo vengono condivise per ispirare gli altri e rafforzare la nostra azione.

Il gruppo EDF è convinto che la lotta alle molestie e alle violenze sul lavoro contribuisca a pari opportunità per tutti (cfr. capitolo successivo).

## **8- Garantire pari opportunità per tutti**

Sulla base dei principi universali di uguaglianza dei diritti e di non discriminazione, il Gruppo sviluppa, valorizza e protegge la diversità della propria forza lavoro, che considera una ricchezza. In questo senso, il Gruppo desidera garantire pari opportunità a tutti.

### **a. Parità di genere sul posto di lavoro e diversità di genere**

Il Gruppo ritiene che la parità di genere sul posto di lavoro sia fonte di progresso sociale e di risultati economici sostenibili.

Questa parità di genere richiede la diversità di genere all'interno dei team di lavoro e a tutti i livelli gerarchici.

Il Gruppo chiede alle aziende di adottare misure pratiche per promuovere la diversità di genere in tutti i settori della loro attività, a garantire la parità di trattamento tra uomini e donne e a tenere conto della salute, della sicurezza e delle condizioni di lavoro.

I firmatari si sono posti un obiettivo comune in termini di diversità di genere che richiede di sviluppare in tutte le società del Gruppo azioni che combinino sfide di attrattività, reclutamento, mobilità e fidelizzazione, la cui dinamica deve poter essere misurata in termini di diversità.

In questo contesto, si presta particolare attenzione alla natura dei percorsi professionali, all'accesso alla formazione e alla riduzione del divario retributivo di genere.

In particolare, ciò significa che il Gruppo deve promuovere la conciliazione tra vita professionale e personale, soprattutto durante i principali eventi della vita (ad esempio, i periodi di maternità e paternità), che non devono in nessun caso dare adito a comportamenti discriminatori.

Inoltre, le società del Gruppo sviluppano nuove modalità di lavoro, pratiche di gestione responsabilizzanti e inclusive e sostegno alla genitorialità nel senso più ampio del termine (tutte le forme di genitorialità, gli assistenti, ecc.).

I firmatari sostengono i dipendenti impegnati in reti interne o esterne che contribuiscono alla diversità di genere e alla decostruzione degli stereotipi di genere.

### **b. Tolleranza zero nei confronti di tutte le forme di discriminazione**

All'interno del Gruppo, la diversità è incoraggiata a tutti i livelli gerarchici, per garantire che la composizione della forza lavoro sia coerente con quella della società civile in cui opera.

Il Gruppo vieta ogni forma di discriminazione e protegge i suoi dipendenti che ne sono vittime. Gli informatori e le vittime di discriminazione sono tutelati dall'azienda in caso di eventuali pressioni.

Conformemente alla Carta etica del Gruppo, ogni dipendente del Gruppo deve astenersi da qualsiasi comportamento di intolleranza e discriminazione.

I firmatari concordano sulla definizione di "discriminazione" come qualsiasi distinzione, esclusione, limitazione o preferenza basata, tra l'altro, su presunta razza, colore della pelle, sesso, età, religione,

opinione politica, appartenenza sindacale, nazionalità, origine sociale, stato di salute, disabilità, situazione familiare, orientamento sessuale o identità di genere, che abbia l'effetto di annullare o compromettere le pari opportunità o l'uguaglianza di trattamento in ambito lavorativo o professionale.

I firmatari contribuiscono a cambiare gli atteggiamenti e a combattere gli stereotipi in tre aree specifiche:

- **Inserimento dei dipendenti in situazione di disabilità.** Il Gruppo si impegna a sviluppare una politica di accoglienza dei dipendenti con disabilità, basata su un approccio di reclutamento e su iniziative specifiche di integrazione e sostegno al percorso professionale. Il gruppo si impegna a implementare una politica di accessibilità digitale, che consenta l'inclusione digitale dei dipendenti con disabilità.
- **L'origine o l'appartenenza** (etnica, nazionale, regionale, culturale, religiosa, familiare, sociale, ecc.) non deve in alcun caso costituire motivo di esclusione un'assunzione. Allo stesso modo, nessun tipo di impiego deve essere riservato o vietato a un individuo a causa della sua origine.
- **Orientamento sessuale e identità di genere.** In questo contesto, un dipendente può rifiutare un trasferimento geografico in uno Stato in cui l'omosessualità o la transidentità è un reato penale, senza che ciò pregiudichi la sua carriera. Il Gruppo fa riferimento ai principi guida stabiliti dall'ONU per combattere le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale (cfr. sezione "2. Rispetto dei diritti umani in tutte le attività del gruppo EDF nel mondo").

Per consentire a ogni azienda del Gruppo di agire efficacemente in questi ambiti, che richiedono acculturazione, riflessi manageriali e discernimento, saranno condivise le risorse e le buone pratiche esistenti all'interno del Gruppo: guida ai benchmark, sched di riflessione, scheda informativa per i dipendenti, campagna pubblicitaria, ecc.).

I firmatari sostengono reti interne dedicate a questi temi all'interno delle società del Gruppo e incoraggiano la condivisione di pratiche.

## 9- Consentire a ogni dipendente di sviluppare le proprie competenze e il proprio percorso professionale

**Il gruppo EDF promuove lo sviluppo delle competenze, la responsabilizzazione dei dipendenti, l'assunzione di iniziative e la capacità di innovazione sul campo. In questo modo, il Gruppo offre ai propri dipendenti i mezzi per sviluppare le proprie competenze e costruire il proprio percorso professionale.**

La formazione e la mobilità, compresa la mobilità internazionale, sono leve per lo sviluppo personale e professionale dei dipendenti. Contribuiscono anche a raggiungere gli obiettivi del Gruppo e a disporre delle giuste competenze nel posto giusto, al momento giusto. L'anticipazione delle esigenze di competenze future e lo sviluppo lungo tutta la carriera delle competenze di tutti i dipendenti nel corso della loro carriera sono al centro delle politiche delle risorse umane del Gruppo EDF, che tengono conto delle prospettive delle linee di business e delle esigenze del Gruppo.

Il Gruppo EDF fornisce ai propri dipendenti i mezzi per acquisire, mantenere e sviluppare le competenze necessarie, senza alcuna discriminazione, per trovare e mantenere un lavoro di qualità, integrando gli sviluppi tecnologici e sociali. A tal fine mette a disposizione:

- Un ambiente di lavoro che favorisce la formazione
- Programmi di formazione e sviluppo modulari, moderni, scalabili ed efficienti

Il gruppo EDF sostiene attivamente le formazioni in ambito professionale, soprattutto per gli apprendisti esterni (in particolare la formazione duale, gli stage, ecc.).

Le priorità della formazione e le procedure di attuazione sono discusse con i rappresentanti dei dipendenti e i loro sindacati, in conformità con le regole negoziate in ciascun paese.

Le azioni di formazione necessarie per l'esercizio dell'impiego in questione sono realizzate essenzialmente durante l'orario di lavoro, in particolare quando sono finalizzate a consentire ai dipendenti di svolgere il proprio lavoro.

Nell'intento di mantenere le competenze all'interno dell'azienda, il Gruppo promuove il trasferimento delle conoscenze e del know-how intergenerazionale e promuove l'implementazione di approcci di knowledge <sup>6</sup>management.

Il Gruppo raccomanda metodi di lavoro collettivi, cooperativi e collaborativi e promuove la condivisione rispettosa delle idee in tutto il mondo.

Il Gruppo promuove e sostiene l'imprenditorialità e l'innovazione studiando progetti che rispondano alle esigenze delle Attività e delle società del Gruppo presentati dai dipendenti, senza discriminazioni di alcun tipo. L'imprenditorialità dei dipendenti è sostenuta anche da iniziative di supporto specifiche.

Le società del gruppo EDF stanno implementando la trasparenza nel mercato del lavoro interno con una maggiore visibilità delle offerte di lavoro disponibili. La preferenza accordata alla mobilità interna è un impegno assunto dal gruppo EDF con l'obiettivo di offrire percorsi professionali che consentano di capitalizzare le conoscenze, di rafforzare l'impegno dei dipendenti attraverso percorsi di carriera motivanti e diversificati e di contribuire all'integrazione del Gruppo.

Quando al dipendente viene chiesto di trasferirsi a causa di cambiamenti nell'ambiente interno o esterno all'azienda, viene aiutato a trovare un lavoro che corrisponda alle esigenze del Gruppo e alle sue competenze e attitudini. Saranno ricercati metodi che privilegiano l'adattamento e il supporto al cambiamento, in particolare attraverso mezzi di formazione e informazione adeguati.

Quando è il dipendente stesso a cercare la mobilità, sia in Francia che all'estero, ogni società del Gruppo si impegna a sostenere i movimenti individuali in questa direzione, tenendo conto delle competenze e delle capacità del candidato, nonché delle esigenze e dei vincoli della società. Questa mobilità consente ai dipendenti di arricchire la propria carriera personale e professionale con nuove esperienze e di migliorare la propria occupabilità a lungo termine.

## 10- Sostenere una trasformazione digitale responsabile

La trasformazione digitale del Gruppo EDF è uno dei principali motori delle prestazioni operative, del comfort lavorativo, del miglioramento dell'efficienza e della qualità in tutte le nostre attività, prodotti e servizi, sia interni che per i nostri clienti o in relazione ai nostri partner.

**Consapevole di queste sfide, il gruppo EDF si impegna a sostenere l'introduzione di nuove tecnologie, tra cui l'IA (Intelligenza Artificiale), garantendo in particolare:**

- la preparazione delle competenze digitali di domani e il supporto a tutti i dipendenti nell'utilizzo dei nuovi strumenti digitali, al fine di garantire l'occupabilità dei dipendenti e la competitività del Gruppo.
- la sicurezza informatica e la protezione del patrimonio immateriale, in particolare i dati personali.
- un dialogo sociale di qualità sui progetti di trasformazione digitali.

## 11- Garantire ai dipendenti una copertura sociale e vantaggi sociali.

---

<sup>6</sup> Il knowledge management (o gestione delle conoscenze) è un insieme di pratiche e processi progettati per massimizzare l'efficienza e l'innovazione facilitando l'accesso alle informazioni e incoraggiando la condivisione delle conoscenze.

**Il gruppo EDF si impegna a fornire una copertura sociale adeguata a tutti i suoi dipendenti in tutto il mondo.**

Il Gruppo si impegna a far sì che, progressivamente, tutti i dipendenti di una società controllata dal gruppo EDF siano coperti da sistemi di protezione sociale che consentano loro di beneficiare di garanzie e tutele in vista del futuro pensionamento, e di assicurare la loro dignità fisica e morale nonché la loro sicurezza economica in caso di infortunio sul lavoro, malattia, maternità, invalidità o morte.

Il gruppo EDF esamina e identifica le pratiche locali per promuovere uno sviluppo positivo delle coperture esistenti.

Per tutta la durata dell'accordo, il Gruppo si impegna a effettuare un inventario e una valutazione dei sistemi di previdenza sociale e dei benefici per i dipendenti in vigore nelle società del Gruppo e a considerare la fattibilità di una politica di Gruppo (o di un programma di Gruppo) che copra tutto o parte di questo settore.

Il lavoro degli uomini e delle donne del gruppo EDF è alla base delle sue prestazioni. I dipendenti devono beneficiare dei risultati dell'azienda. Le società del Gruppo sono incoraggiate a definire un sistema di benefici aggiuntivi come la retribuzione variabile, la partecipazione agli utili, le pensioni integrative, i bonus, i piani di risparmio per i dipendenti e altri.

Ogni azienda del gruppo EDF definisce la propria politica di pay-for-performance in base alle proprie basi sociali, economiche e legislative.

Per tutta la durata dell'accordo, il Gruppo si impegna a valutare la fattibilità dell'istituzione di un sistema salariale decente (Living wage).

Gli sviluppi e le riflessioni in corso sulla copertura sociale, i benefit e lo stipendio dignitoso saranno discussi con il CMDRSE.



## DIALOGO E CONCERTAZIONE

### 12- Guidare la trasformazione del gruppo EDF in modo socialmente responsabile

**Nell'ambito della sua trasformazione, il Gruppo EDF applica i principi di trasparenza, responsabilità e dialogo con i dipendenti, i loro rappresentanti e le autorità locali.**

Tali principi nei confronti dei rappresentanti del personale devono essere garantiti, nel rispetto delle normative nazionali, delle pratiche in materia di relazioni sociali e di contrattazione collettiva. Le informazioni devono essere fornite tempestivamente e dare luogo a concertazioni, in un contesto di cambiamenti nelle attività del Gruppo: nuovi investimenti, fusioni, acquisizioni, cessioni, riorganizzazioni, chiusura di stabilimenti o cessazione di attività.

Tali informazioni e tale concertazione riguarderanno la posta in gioco economica, le conseguenze delle decisioni e il corretto adattamento delle misure di sostegno individuali e collettive, nonché il monitoraggio della loro applicazione senza alcuna deroga.

Per coniugare con successo performance economica e progresso sociale, le società del Gruppo puntano su approcci lungimiranti per lo sviluppo delle loro attività. Queste informazioni vengono condivise anche con i dipendenti e i loro rappresentanti.

Il principio di responsabilità nei confronti dei dipendenti e delle comunità locali mira a limitare le conseguenze sociali per i dipendenti interessati e le conseguenze per l'equilibrio socio-economico dei territori.

Pertanto, devono essere esaminate sistematicamente le misure volte a evitare i licenziamenti, come la ricollocazione dei dipendenti interessati all'interno della loro azienda o in un'altra entità del Gruppo, quando possibile, nel rispetto della legislazione locale in materia di occupazione. Qualora non sia possibile evitare i licenziamenti, si cercheranno accordi più favorevoli rispetto al minimo legale richiesto dalla legislazione del paese interessato. In caso di perdita del posto di lavoro, si può offrire un supporto specifico ai dipendenti interessati per aiutarli a trovare un nuovo lavoro, sia internamente che esternamente. Queste misure vengono elaborate e attuate di concerto con i rappresentanti dei lavoratori.

### 13- Favorire l'apertura, l'ascolto e il dialogo, sia all'interno che all'esterno, così come all'interno dei territori

**Il gruppo EDF fa della trasparenza e della fiducia i principi di base delle sue relazioni interne ed esterne. Cerca di costruire un dialogo di qualità con i suoi dipendenti, i loro rappresentanti e tutte le altre parti interessate interne ed esterne.**

All'esterno, nei territori, l'obiettivo del Gruppo è quello di sviluppare un approccio di ascolto attivo e di tenere conto delle aspettative di tutte le parti interessate. Il Gruppo si impegna a organizzare sistematicamente, in tutto il mondo e nel rispetto delle normative nazionali, un processo di dialogo e concertazione, trasparente e di confronto, intorno a ogni nuovo progetto.

Sul piano interno, i firmatari intendono fare del dialogo tra i dirigenti e i loro team un mezzo per facilitare la condivisione delle informazioni e il coinvolgimento dei dipendenti nell'evoluzione e nello sviluppo della loro azienda e del Gruppo.

All'interno del Gruppo EDF, tutti i dipendenti devono poter discutere con il proprio manager gli elementi di valutazione relativi ai propri risultati professionali, alla propria formazione e al proprio futuro professionale.

Il dialogo e la contrattazione collettiva basata sulla fiducia tra i datori di lavoro e i sindacati/rappresentanti dei lavoratori devono essere il metodo preferito per affrontare le questioni relative ai risultati economici del Gruppo e alle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Il gruppo EDF si impegna a rispettare e proteggere l'autonomia e l'indipendenza delle organizzazioni sindacali, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore. Riconosce le organizzazioni sindacali rappresentative nell'azienda come referenti e partner.

Il gruppo EDF si attiene a una rigorosa neutralità rispetto alla scelta dei propri dipendenti di appartenere o meno a un sindacato e, in tal caso, di scegliere il sindacato da cui desiderano essere rappresentati.

I dipendenti non saranno discriminati in base all'appartenenza e/o alle attività sindacali.

Ai rappresentanti dei lavoratori saranno concesse agevolazioni per consentire loro di svolgere i propri compiti.

Questo dialogo è possibile solo se il Gruppo EDF ascolta attivamente i propri dipendenti, i clienti e le parti interessate in generale. Per questo motivo, il Gruppo EDF presta particolare attenzione all'impegno dei propri dipendenti nel lavoro e ne misura l'evoluzione a intervalli regolari. Impegnato a offrire un servizio di altissima qualità, il gruppo EDF misura ogni anno la soddisfazione dei suoi clienti.

## AMBIENTE E CLIMA

**Il Gruppo si impegna ad avere un impatto positivo e determinante su una transizione energetica sostenibile in Francia e nei paesi in cui EDF opera.**

### 14-Agire per proteggere l'ambiente e combattere il riscaldamento globale

Il Gruppo EDF si impegna a svolgere appieno il proprio ruolo nella lotta al cambiamento climatico. Ha allineato le sue ambizioni con l'Accordo sul clima di Parigi, che mira a limitare il riscaldamento globale a ben meno di 2 °C, preferibilmente 1,5 °C, rispetto ai livelli preindustriali.

Il Gruppo, leader nella decarbonizzazione del sistema energetico e degli usi dell'energia, mira a raggiungere entro il 2035:

- un'intensità di carbonio di 22 grammi di CO<sub>2</sub>/kWh per tutta la produzione di elettricità e calore<sup>7</sup> e una riduzione dell'80% delle emissioni dirette (ambito 1) rispetto al 2017;
- un livello minimo di 45 Mt di CO<sub>2</sub> evitati all'anno dai prodotti e servizi commercializzati dal Gruppo in Francia, Regno Unito, Italia e Belgio.

Di fronte al cambiamento climatico e alla sfida dei limiti planetari, EDF sta riducendo la sua vulnerabilità e la sua dipendenza da risorse sempre più limitate.

Il Gruppo si impegna a:

- Valutare gli impatti del cambiamento climatico sulle attività esistenti e future.
- Adattare gli impianti esistenti per renderli meno sensibili alle condizioni climatiche e resilienti alle situazioni estreme.
- Integrare le ipotesi sull'evoluzione del clima nella progettazione dei nuovi impianti.
- Adattare le offerte, le operazioni interne e il know-how del Gruppo al cambiamento climatico.
- Considerare la dimensione ecosistemica del cambiamento climatico.

Nell'ambito di questo impegno, le entità più esposte alle conseguenze fisiche del cambiamento climatico sviluppano e implementano un piano di adattamento al cambiamento climatico e lo aggiornano ogni 5 anni.

Il Gruppo si è impegnato a proteggere e gestire l'acqua in modo integrato e sostenibile, sia in termini quantitativi che qualitativi, e a collaborare con i territori in cui opera, integrando pienamente la dimensione locale dell'acqua, in particolare gli usi multipli dell'acqua in presenza di crescenti vincoli climatici.

L'obiettivo del Gruppo in termini di intensità idrica (consumo specifico di acqua evaporata per chilowattora di elettricità prodotta) è di non superare la soglia di 0,95 l/kWh in media negli ultimi cinque anni.

Impegnata a favore della natura, EDF mira a limitare l'impatto delle sue attività sulla biodiversità. Il Gruppo si impegna a realizzare tutte le 18 azioni che rispondono ai suoi impegni nell'ambito del sistema Act4nature nel periodo 2023-2025, in materia di:

- Riduzione del contributo delle attività ai principali fattori di pressione.
- Conservazione, ripristino, rigenerazione.
- Rafforzamento del miglioramento e della condivisione delle conoscenze.

---

<sup>7</sup> ambito consolidato del Gruppo

- Trasformazione dei nostri processi, della nostra organizzazione e delle nostre competenze.

Il Gruppo promuove le nuove modalità di mobilità sostenibile, per le proprie flotte di veicoli e quelle del suo personale (car sharing, stazioni di ricarica, ecc.). Sviluppa soluzioni alternative per ridurre e ottimizzare gli spostamenti: strumenti collaborativi, attrezzature digitali, lavoro da remoto, ecc.

## SOSTEGNO ALLE POPOLAZIONI E IMPATTO SUI TERRITORI

### 15- Essere un attore impegnato nello sviluppo economico e sociale dei territori per una Transizione giusta per tutti

**Il gruppo EDF sfrutta al meglio la sua presenza nelle regioni e nelle comunità in cui opera.**

I firmatari ritengono che l'accesso all'energia, e in particolare all'elettricità decarbonizzata, sia un fattore importante per lo sviluppo economico e sociale e un fattore chiave nella lotta alla povertà. Oltre un miliardo di persone non ha ancora accesso all'elettricità. Il gruppo EDF prende iniziative per promuovere un migliore accesso delle comunità all'elettricità nei paesi e nelle regioni in cui opera. Queste iniziative, dirette o sotto forma di partnership, tengono conto dei contesti locali, in particolare delle esigenze delle autorità pubbliche e, se del caso, delle autorità di regolamentazione.

Il Gruppo EDF e le società del Gruppo con un portafoglio di clienti residenziali prestano molta attenzione al problema della povertà energetica. Viene fatto uno sforzo particolare per fornire ai clienti vulnerabili informazioni e consigli per aiutarli a gestire il loro budget energetico e a usarlo in modo saggio.

Inoltre, in caso di catastrofi naturali che colpiscono le reti elettriche, il gruppo EDF promuove iniziative di mobilitazione collettiva da parte delle società del Gruppo e dei loro dipendenti, al fine di ripristinare rapidamente la fornitura di energia elettrica. Queste iniziative terranno conto del contesto locale e, in particolare, delle esigenze delle autorità pubbliche e/o delle autorità di regolamentazione.

Per ripristinare i servizi il più rapidamente possibile e ridurre al minimo i rischi per la comunità, il Gruppo EDF assicura la preparazione e la mobilitazione del personale addestrato e qualificato necessario per rispondere alle emergenze e alle catastrofi, fornendo le attrezzature adeguate.

Inoltre, i firmatari si impegnano ad agire a favore dell'integrazione delle persone con disabilità.

Il Gruppo EDF sta quindi concentrando i propri sforzi per garantire l'accesso delle persone con disabilità ai siti aperti al pubblico e per creare partnership con attori della società civile esperti del settore. Le applicazioni digitali sviluppate dal Gruppo devono essere accessibili alle persone ipovedenti e ipoudenti. Le società del Gruppo sensibilizzano i propri dipendenti che sono a contatto con i clienti e li formano ad accogliere le persone disabili. Le società del gruppo EDF sono attivamente incoraggiate a ricorrere, per i loro acquisti, a imprese il cui modello economico si basa sull'impiego di persone con disabilità o vulnerabili (settore del lavoro protetto e struttura di inserimento nell'attività economica in Francia, ad esempio).

Infine, i firmatari favoriscono lo sviluppo di attività economiche e sociali legate alle attività e alle sedi del Gruppo. Nell'ambito di partnership, il gruppo EDF può partecipare a programmi di sostegno a progetti che rispondono alle esigenze prioritarie delle comunità locali. Questi progetti si concentrano sugli alloggi (accesso ai servizi essenziali, eco-efficienza, ristrutturazione), sull'istruzione e sul sostegno all'integrazione professionale, in particolare per i giovani e i disoccupati.

Il gruppo EDF desidera promuovere l'open innovation. È aperto alle aziende innovative e alle start-up: crea le condizioni per rapporti di partnership win-win con il suo ecosistema.

I firmatari si impegnano a promuovere azioni di interesse generale realizzate dai dipendenti, come la sponsorizzazione delle competenze o gli impegni di solidarietà.

## IMPLEMENTAZIONE E monitoraggio dell'accordo

I firmatari si impegnano a istituire un sistema di governance dell'accordo per ciascuna società controllata del gruppo e a livello globale per garantire il rispetto degli impegni in esso contenuti.

Nelle società del gruppo EDF controllate da EDF SA, l'accordo e le sue modalità di attuazione saranno presentati e discussi all'interno del loro organo direttivo, secondo le regole specifiche di ciascuna società.

### ▪ **Garantire l'impegno dei firmatari per il successo collettivo**

Le parti riconoscono e concordano che è essenziale informare tutti i dipendenti del contenuto dell'accordo. La sfida comune è quella di garantire che siano adeguatamente compresi a tutti i livelli del Gruppo.

Il gruppo EDF organizza una comunicazione per tutti i dipendenti e un'informazione specifica destinata ai suoi manager affinché possano promuovere e sostenere l'attuazione di questo accordo con i loro team.

I firmatari promuovono inoltre iniziative congiunte per sensibilizzare e diffondere l'accordo all'interno delle società del Gruppo e con i loro fornitori e subappaltatori.

### ▪ **Promuovere l'implementazione a livello locale**

Il gruppo EDF si impegna al massimo per garantire la diffusione di questo accordo a tutti i dipendenti, assicurando il sostegno comune da parte dei membri del Comitato mondiale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale del gruppo EDF (CMDRSE) e dei rappresentanti della Direzione nonché la collaborazione con i rappresentanti sindacali.

- A tal fine, per tutta la durata dell'accordo, sarà coinvolta nell'attuazione dell'accordo una rete di corrispondenti appartenenti almeno a ciascuna delle società direttamente controllate da EDF SA.
- Da parte loro, i rappresentanti dei lavoratori che partecipano al CMDRSE provvedono anche a creare e a dirigere la propria rete di rappresentanti locali dei lavoratori per facilitare l'applicazione e il monitoraggio dell'accordo.

Al fine di favorire l'implementazione dell'accordo, il gruppo EDF assicura:

- che l'accordo venga tradotto nelle lingue ufficiali dei paesi in cui è stabilita, a condizione che tale stabilimento abbia almeno 50 dipendenti.
- che l'accordo e le sue procedure di attuazione in ogni società direttamente controllata da EDF SA siano presentati e discussi almeno negli organi direttivi delle società direttamente controllate da EDF SA entro 12 mesi dalla firma dell'accordo.
- la redazione e la diffusione alle reti dei corrispondenti della direzione e dei rappresentanti del personale che fanno parte del CMDRSE, con tutti i mezzi adeguati, materiali che presentino le disposizioni dell'accordo al fine di portarle all'attenzione di tutti i responsabili delle risorse umane, dei dirigenti e dei dipendenti.
- che l'accordo sia reso accessibile a ogni dipendente, in particolare rendendolo accessibile sui siti intranet e internet del Gruppo e con qualsiasi mezzo adatto al contesto locale.
- l'integrazione nella Carta della responsabilità sociale d'impresa tra EDF e i suoi fornitori e subappaltatori degli impegni del presente accordo che li riguardano, in modo che ne siano consapevoli.

- che IndustriALL Global Union e PSI pubblichino l'accordo sui rispettivi siti web e lo distribuiscano ai loro affiliati.
- **Monitorare l'implementazione a livello locale**

A livello locale, viene instaurato un dialogo tra la Direzione e i rappresentanti dei lavoratori per consentire uno scambio sulle iniziative da intraprendere, sui piani d'azione e sulle procedure di attuazione del presente accordo, nell'ambito di un processo di miglioramento continuo. Queste devono tenere conto delle caratteristiche economiche, culturali, professionali e normative locali.

**Questo dialogo locale dà luogo ad almeno un incontro all'anno tra la direzione e i sindacati/rappresentanti dei dipendenti, su iniziativa di una delle due parti.**

- **Monitorare l'implementazione a livello globale**

Questo accordo rafforza e prolunga le pratiche sociali del Gruppo. Non è destinato a sostituire le procedure di dialogo o le trattative condotte a livello locale, nazionale o europeo, ma costituisce un riferimento nel quadro di questi scambi.

L'attuazione di questo accordo è monitorata a livello mondiale da un comitato di controllo denominato Comitato mondiale di dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale (CMDRSE) del Gruppo, guidato da rappresentanti della direzione del Gruppo composto da rappresentanti dei dipendenti e federazioni sindacali globali dei dipendenti, secondo le modalità descritte nelle appendici. È presieduto dal Presidente del gruppo EDF o da un suo/una sua rappresentante debitamente autorizzato/a.

Si riunisce una volta all'anno per fare il punto sull'attuazione dell'accordo, proporre le misure appropriate, se necessario, per garantirne il rispetto. Tra le riunioni, le parti comunicheranno costantemente tra loro tramite il segretario del Comitato mondiale di dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale per proseguire con l'attuazione, l'applicazione e la promozione dell'accordo e per trovare soluzioni reciprocamente accettabili ai problemi che potrebbero sorgere.

Il monitoraggio ha lo scopo di:

- Assicurarsi delle condizioni di attuazione dell'accordo.
- Analizzare il bilancio del Gruppo in termini di applicazione, in particolare per quanto riguarda il rapporto di sostenibilità che sarà pubblicato a partire dal 2025 in applicazione della Direttiva europea CSRD<sup>8</sup> e del Piano di vigilanza annuale.
- Identificare le eventuali discrepanze e le aree di miglioramento e, nell'ambito di un approccio di miglioramento continuo, contribuire alla stesura del piano d'azione legato al Piano di Vigilanza per l'anno in corso.
- Contribuire alla promozione delle buone pratiche.

L'elenco dei temi e degli indicatori di monitoraggio dell'accordo sarà preparato congiuntamente e adottato dal Comitato globale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale. Potranno essere modificati durante le riunioni plenarie.

Il gruppo EDF comunica al Comitato mondiale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale tutte le informazioni utili sull'implementazione dell'accordo all'interno delle sue filiali su base regolare e continua.

Prima della sessione plenaria del Comitato mondiale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale possono essere organizzate riunioni preparatorie tra i DRU delle società del gruppo EDF e i membri del Comitato mondiale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale.

---

<sup>8</sup> CSRD: direttiva sulla rendicontazione societaria sulla sostenibilità

Il Comitato mondiale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale può proporre alla Direzione di svolgere missioni specifiche per osservare le pratiche di responsabilità sociale sul campo.

▪ **Risoluzione delle controversie**

Il Comitato mondiale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale è l'unico competente per tutte le questioni di interpretazione e chiarimento sollevate dall'applicazione dell'accordo.

In caso di controversia in merito all'interpretazione o al mancato rispetto dell'accordo, i firmatari si impegnano a informarsi reciprocamente con la massima tempestività al fine di collaborare nella ricerca di una soluzione efficace e costruttiva nell'interesse di tutte le parti attraverso il dialogo entro un periodo di tempo ragionevole. Queste discussioni devono avvenire prima di qualsiasi comunicazione esterna di una delle parti in merito alla controversia.

Si conviene che:

Nel caso in cui un dipendente o un altro soggetto interessato sostenga che il presente accordo non è stato rispettato, si applica la seguente procedura:

- Per i problemi locali, si farà tutto il possibile per cercare di risolverli a livello locale. Un dipendente può, se lo desidera, farsi assistere da un rappresentante di un'organizzazione sindacale locale dei dipendenti. Il Gruppo si impegna a garantire un'adeguata valutazione della controversia in collaborazione con i sindacati/rapresentanti locali dei dipendenti. I firmatari saranno tenuti informati.
- Se la controversia non viene risolta a livello locale, sarà sottoposta alla direzione e alle parti sociali competenti a livello nazionale e quindi alla Sede centrale della società madre del Gruppo.
- Se il problema persiste a questo livello, la controversia sarà sottoposta al Comitato mondiale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale, ma almeno quattro settimane dopo il ricorso alla Sede centrale. Una volta insorta, la controversia deve essere risolta entro un massimo di 3 mesi.
- In caso di mancata risoluzione, i firmatari avranno la possibilità di nominare congiuntamente un mediatore per facilitare la risoluzione della controversia.
- In ultima istanza, i firmatari potranno, singolarmente o collettivamente, ricorrere alla giurisdizione competente della sede legale di EDF.

Tutte le questioni affrontate e le soluzioni trovate saranno presentate alla successiva riunione del Comitato mondiale di dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale.



## Disposizioni finali

### **Entrata in vigore e durata dell'accordo**

Le disposizioni del presente accordo entreranno in vigore il giorno successivo al giorno della sua presentazione, che avverrà in conformità alle disposizioni di legge.

L'accordo viene stipulato per una durata fissa di 5 anni a partire dalla sua entrata in vigore.

### **Revisione dell'accordo**

Su richiesta della Direzione o di una o più organizzazioni sindacali di dipendenti firmatari, può essere concordato l'avvio di trattative per la revisione del presente accordo, alle condizioni e nelle forme previste dal codice del lavoro.

### **Rinnovo dell'accordo**

Nell'anno che precede la data di scadenza dell'accordo, e al più tardi 6 mesi prima di tale data, la Direzione e le organizzazioni sindacali rappresentative dei dipendenti convengono di riunirsi, per esaminare l'opportunità di rinnovare le disposizioni del presente accordo. In assenza di un accordo di rinnovo, il presente accordo cesserà di avere effetto alla fine del suo periodo di 5 anni.

### **Traduzione dell'accordo**

Il presente accordo, redatto in francese in conformità all'articolo L. 2231-4 del Codice del lavoro francese, sarà tradotto in ciascuna delle lingue degli Stati in cui sono ubicate le società del gruppo EDF, a condizione che tale stabilimento abbia almeno 50 dipendenti. Solo la versione redatta in francese sarà opponibile alla Direzione e alle organizzazioni sindacali rappresentative dei dipendenti.

Le questioni di interpretazione e/o traduzione relative al presente accordo sono di esclusiva competenza del Comitato mondiale di dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale del gruppo EDF.

### **Notifica, deposito e pubblicazione dell'accordo**

Il presente accordo sarà oggetto, su iniziativa della Direzione, di formalità di notifica, deposito e pubblicazione conformemente alle disposizioni del Codice del lavoro.

ACCORDO SOTTOSCRITTO IL:

A PARIGI

Il Presidente Direttore Generale di EDF,

**Per le seguenti organizzazioni sindacali:**

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

Per le organizzazioni sindacali globali:

IndustriALL Global Union

PSI

# APPENDICI

## 1. Funzionamento del Comitato mondiale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale

Si chiama Comitato mondiale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale del gruppo EDF: CMDRSE.

Il CMDRSE è presieduto dal Presidente di EDF SA o da un suo/una sua rappresentante debitamente autorizzato/a. Può farsi assistere dai manager del Gruppo.

È composto da:

- rappresentanti della direzione del Gruppo;
- il segretario del Comitato Aziendale Europeo membro, in qualità di CMDRSE;
- un rappresentante di ciascuna delle federazioni sindacali internazionali firmatarie dell'accordo;
- rappresentanti dei dipendenti del Gruppo nominati dalle loro organizzazioni sindacali, ove esistenti, compreso il segretario del CMDRSE che assicurano una rappresentanza equilibrata dei paesi o gruppi di paesi in cui sono ubicate le attività del Gruppo EDF;

### Per le società del gruppo EDF in Europa

- In Francia, 2 rappresentanti per organizzazione sindacale rappresentativa<sup>9</sup> della rete del Gruppo in Francia e firmatario del presente accordo, senza che tale numero possa superare gli 8 rappresentanti,

- Nel Regno Unito: 4 rappresentanti,
- In Italia 2 rappresentanti,
- In Belgio 2 rappresentanti,
- In Germania 2 rappresentanti,
- In Polonia 1 rappresentante,

Per le società del gruppo EDF nell'area Asia-Pacifico: 1 rappresentante,

Per le società del gruppo EDF sul continente americano  
(1 per il Nord America e 1 per l'America Latina) 2 rappresentanti,

Per le società del gruppo EDF in Africa e Medio Oriente 1 rappresentante,

Le federazioni sindacali globali firmatarie dell'accordo sono associate al CMDRSE e designano ciascuna un rappresentante, ovvero:

IndustriALL Global Union 1 rappresentante

---

<sup>9</sup> Rappresentatività valutata alla data della firma iniziale del presente accordo

PSI (Internationale des Services Publics)

1 rappresentante

In totale

**25 rappresentanti**

I membri che rappresentano il personale sono dipendenti di un'azienda che EDF controlla direttamente o indirettamente. Questi membri provengono da un paese in cui la presenza del gruppo EDF è significativa (almeno 50 dipendenti del gruppo EDF).

Ogni membro del CMDRSE che rappresenta il personale riceverà una lettera di missione firmata dalla Direttrice della Direzione del dialogo sociale del gruppo EDF. Questo documento sarà comunicato ai DRU della società del gruppo EDF a cui appartengono.

In caso di indisponibilità dei membri del CMDRSE, questi possono essere sostituiti da un rappresentante dei dipendenti appartenente alla stessa organizzazione sindacale del titolare, o nominati con le stesse modalità del titolare se non esiste un'organizzazione sindacale dei dipendenti (vedere di seguito le procedure di nomina).

Considerando il ruolo del Comitato europeo per la responsabilità sociale d'impresa, il CMDRSE e il segretario del CAE provvederanno a coordinare i loro lavori in modo da sfruttare appieno la complementarità, in particolare dal punto di vista geografico.

Il CMDRSE può invitare esperti a partecipare alle sue riunioni, per i punti all'ordine del giorno che lo giustificano, di comune accordo tra i membri e la Direzione.

Gli sviluppi all'interno del Gruppo possono portare una società del Gruppo e un sindacato rappresentativo dei dipendenti con sede in un paese o in un'area geografica non ancora rappresentata nel CMDRSE a rientrare nell'ambito di applicazione dell'Accordo.

In questo caso, la composizione del CMDRSE viene rivista tra i rappresentanti dei dipendenti e i rappresentanti della direzione e deve essere discussa.

Per il corretto funzionamento dell'accordo, è essenziale la stabilità dei membri.

L'applicazione di tutte queste regole di composizione del CMDRSE deve essere compatibile con una dimensione ragionevole dell'istanza, in modo da preservarne l'efficacia. Pertanto, se questo numero dovesse raggiungere i 30 membri, le norme che regolano la composizione del CMDRSE devono essere ridefinite attraverso un emendamento, al fine di mantenere lo stesso numero di membri e di preservare il peso dei rappresentanti dei dipendenti extraeuropei.

### **Modalità di nomina dei membri per i paesi diversi dalla Francia**

In ogni paese o gruppo di paesi al di fuori della Francia, la direzione del gruppo EDF designa la direzione di una delle filiali del Gruppo per facilitare la nomina del rappresentante in CMDRSE da parte dei rappresentanti dei dipendenti locali. Questo facilitatore assicura, con il sostegno della direzione del gruppo EDF e delle federazioni sindacali mondiali firmatarie dell'accordo, il corretto svolgimento del processo di nomina del rappresentante del personale che farà parte del CMDRSE.

Nel caso di un gruppo di paesi, il membro del CMDRSE nominato proviene in primo luogo dal paese che impiega il maggior numero di dipendenti, in conformità con la legislazione del paese interessato.

Il Comitato mondiale per il dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale opera secondo i seguenti principi:

#### **- Riunioni plenarie**

Il CMDRSE si riunisce fisicamente una volta all'anno in una riunione plenaria di 2 giorni, di cui almeno 1 giorno di lavoro dedicato a temi precedentemente definiti. La 2a giornata potrà essere dedicata a una

formazione collettiva, a gruppi di lavoro e/o a qualsiasi altra azione decisa di concerto con i membri del CMDRSE e la Direzione. Questa riunione plenaria è preceduta il giorno prima da una riunione di preparazione di un giorno per i rappresentanti dei dipendenti. Un secondo giorno di preparazione può essere utilizzato dai rappresentanti dei lavoratori, in anticipo, per familiarizzare con gli argomenti all'ordine del giorno e per svolgere un lavoro preparatorio sulla base dei documenti inviati prima della riunione plenaria. Al termine della sessione plenaria di due giorni si potrà organizzare una sessione di debriefing tra i rappresentanti dei dipendenti.

In caso di richiesta da parte della maggioranza dei membri, e con l'accordo del Presidente, può tenersi una riunione straordinaria plenaria.

Il segretario del CMDRSE, dopo aver consultato i membri del CMDRSE e la Direzione, stabilisce congiuntamente l'ordine del giorno delle plenarie. Per ogni sessione plenaria verrà redatto un verbale delle decisioni e delle azioni.

All'inizio del mandato viene redatto un programma di lavoro che viene rivisto annualmente in occasione di ogni sessione plenaria. Il CMDRSE, attraverso il suo segretario, proporrà le attività e i lavori condotti dal Comitato.

Inoltre, in caso di eventi relativi ai temi dell'accordo, il segretario del Comitato mondiale di dialogo sulla responsabilità sociale e ambientale viene informato regolarmente.

Ogni anno viene organizzata una visita in loco, con il supporto della società o della linea di business del Gruppo interessata, presso una delle società del Gruppo o presso il sito di un progetto industriale in fase di sviluppo. Il CMDRSE propone preventivamente alla direzione del gruppo EDF proposte motivate sul luogo in cui effettuare la visita. Una volta confermata la fattibilità della visita dell'anno considerato e il viaggio convalidato dal presidente del CMDRSE, quest'ultimo designa i membri sindacali del CMDRSE che partecipano a tale viaggio (massimo 3 rappresentanti del personale e un rappresentante di una delle federazioni sindacali globali firmatarie, membri del CMDRSE, di cui quello che rappresenta il paese o il gruppo di paesi interessato). Questa delegazione coorganizza il programma e gli obiettivi della visita con i rappresentanti della direzione del Gruppo EDF che vi partecipano. La durata di questa visita, compresi il viaggio, non può superare i 5 giorni. Durante queste visite, verrà organizzato un incontro tra la delegazione del CMDRSE e i rappresentanti locali del personale. Al termine della visita, la delegazione redigerà un rapporto che presenterà all'intero CMDRSE durante la sessione plenaria successiva.

#### - **Comitato direttivo**

Un comitato direttivo, composto da 10 rappresentanti, tra cui il segretario, e possibilmente con 3 rappresentanti provenienti da aree extraeuropee, si riunisce almeno 2 volte all'anno, di cui 1 volta fisicamente e 1 volta a distanza. Per ogni riunione del comitato direttivo (di persona o a distanza), sono programmate 1 giornata di preparazione e 1 giornata di lavoro con i rappresentanti del Gruppo. Se necessario, vengono organizzate riunioni a distanza in teleconferenza o in webinar.

Il comitato direttivo informerà tempestivamente i membri del CMDRSE delle riunioni successive. Tratterà le questioni sollevate dai membri del CMDRSE nell'ordine del giorno.

I compiti dei membri del comitato direttivo sono:

- Lavorare su questioni importanti
- Condividere le informazioni con i membri della Direzione tra le riunioni, al fine di approfondire i temi (buone pratiche o problematiche)
- Preparare i lavori della sessione plenaria
- Preparare le azioni o le iniziative da realizzare da parte del CMDRSE

I membri del comitato direttivo e la Direzione lavoreranno in modo proattivo per organizzare

congiuntamente le attività.

#### **- Segretario**

Il Segretario del CMDRSE, eletto per la durata dell'accordo in occasione della prima riunione plenaria dell'organismo successiva alla firma dell'accordo, è responsabile del coordinamento dei lavori dei membri del CMDRSE. Possono votare solo i membri presenti. L'elezione avviene a scrutinio segreto e a maggioranza dei voti espressi. In caso di parità di voti, si svolgerà un secondo turno. In caso di nuova parità, si procederà a un sorteggio tra i candidati arrivati per primi.

#### **- Tempo prescritto**

Ad eccezione del segretario (vedere di seguito), i rappresentanti dei dipendenti europei nominati per partecipare alle riunioni del CMDRSE hanno a disposizione 2 giorni per prepararsi a ciascuna sessione plenaria del CMDRSE. Hanno inoltre a disposizione un tempo per partecipare alla plenaria (2 giorni per plenaria), al monitoraggio dell'accordo (1 giorno/anno), ovvero 5 giorni/anno.

Inoltre, ai rappresentanti dei dipendenti extraeuropei nominati per partecipare alle riunioni della CMDRSE vengono concessi altri 5 giorni per creare e guidare una rete di rappresentanza dei dipendenti per l'area geografica rappresentata, ovvero 10 giorni all'anno.

Inoltre, i membri del comitato direttivo hanno a disposizione 2 giorni per partecipare a ogni riunione del comitato (1 giorno di riunione preceduto da un giorno di preparazione) e 8 giorni all'anno per svolgere la propria attività.

Il segretario del CMDRSE dispone di un totale di 80 giorni all'anno per il monitoraggio dell'accordo, la preparazione e la moderazione delle riunioni e il coordinamento dei membri del CMDRSE e del comitato direttivo.

A questo va aggiunto il tempo di viaggio eventualmente necessario.

Per la realizzazione di azioni specifiche legate all'accordo globale (comunicazione interna e visite sul campo legate all'accordo di responsabilità sociale) decise dai membri, viene assegnato un credito totale di 20 giorni di tempo per tutti i membri del CMDRSE (esclusi i tempi di viaggio se le azioni lo richiedono). Può essere utilizzato dai membri del CMDRSE debitamente nominati per la visita annuale sul campo, per consultare i dipendenti e i loro rappresentanti e per condurre colloqui con i DRU delle società del Gruppo e progetti concreti di responsabilità sociale e ambientale basati su specifiche proposte dai membri e convalidate dalla direzione, o per qualsiasi spostamento nelle società del Gruppo al fine di osservare le pratiche di RSI attuate dal Gruppo.

	<b>Circostanze</b>	<b>Giorni assegnati</b>
Membro europeo del CMDRSE (non segretario)	Preparazione di ogni sessione plenaria	2 giorni/sessione plenaria
	Plenaria del CMDRSE	2 giorni/sessione plenaria
	Monitoraggio dell'accordo	1 giorno/anno
Membro del CMDRSE al di fuori dell'Europa (non segretario)	Preparazione di ogni sessione plenaria	2 giorni/sessione plenaria
	Plenaria del CMDRSE	2 giorni/sessione plenaria
	Monitoraggio dell'accordo	1 giorno/anno
	Gestione di una rete di rappresentanti dei dipendenti nell'area geografica rappresentata	5 giorni/anno
Membro del comitato direttivo (in aggiunta alle dotazioni sopra specificate)	Preparazione di ogni riunione del comitato direttivo	1 giorno/riunione
	Riunione del comitato direttivo	1 giorno/riunione
	monitoraggio dell'accordo e lavoro come membro del comitato direttivo	8 giorni/anno
Segretario	monitoraggio dell'accordo, tempi di preparazione e moderazione delle riunioni, coordinamento dei membri del CMDRSE e del comitato direttivo	80 giorni/anno
Per tutti i membri	Visita annuale sul campo	20 giorni lavorativi/anno per tutti i membri

Se le circostanze lo giustificano, il tempo assegnato verrà riesaminato.

#### - Copertura dei costi

EDF SA copre i costi direttamente connessi al monitoraggio dell'accordo di responsabilità sociale (sessione plenaria e comitato direttivo del CMDRSE, visita annuale sul campo, riunioni a distanza, interpretariato e traduzioni), nonché i costi di alloggio e ristorazione legati alla sessione plenaria e al comitato direttivo.

Le spese di trasporto sono a carico delle società del gruppo da cui provengono i rappresentanti dei dipendenti e delle federazioni mondiali per i loro rappresentanti.

#### - Budget del comitato direttivo



Oltre ai costi sopra elencati, il comitato direttivo dispone di un budget operativo annuale massimo di 20.000 euro. I termini e le condizioni per la gestione di questo budget saranno specificati entro 2 mesi dalla firma del presente accordo, di concerto con i rappresentanti della direzione e i membri del comitato direttivo.

#### **- Formazione**

I membri del CMDRSE avranno l'opportunità di ricevere formazione sugli argomenti coperti da questo accordo quadro globale con un tempo adeguato per poter svolgere la loro missione in modo efficace.

Per i rappresentanti dei dipendenti membri del CMDRSE che necessitano di una formazione linguistica in francese o inglese, la Direzione del Gruppo finanzia corsi di formazione adeguati, in base alle esigenze espresse.

#### **- Lingue di lavoro**

Le lingue di lavoro sono francese e inglese.

Qualsiasi relazione da presentare all'organismo deve essere presentata, almeno in forma scritta, in inglese o in francese.

L'interpretariato nelle varie lingue sarà fornito durante le riunioni plenarie del CMDRSE e le riunioni del comitato direttivo.

A seconda della composizione del CMDRSE, l'aggiunta di altre lingue può essere discussa e decisa di comune accordo.

## 2. Principali trattati internazionali per la protezione e la difesa dei diritti umani

1. **Principi guida delle Nazioni Unite** su imprese e diritti umani (UNGP).
2. **Carta internazionale dei diritti umani** (Organizzazione delle Nazioni Unite):  
Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948, Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966) e Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966).
3. **I seguenti strumenti fondamentali dell'OIL:**
  - Convenzione n. 87 sulla libertà sindacale e la tutela del diritto sindacale, 1949.
  - Convenzione n. 98 sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva, 1949.
  - Convenzione n. 29 sul lavoro forzato, 1930.
  - Convenzione n. 105 sull'abolizione del lavoro forzato, 1957
  - Convenzione n. 100 sulla parità retributiva, 1951.
  - Convenzione n. 111 sulla discriminazione (occupazione e professione), 1958
  - Convenzione n. 138 sull'età minima, 1973.
  - Convenzione n. 155, relativa alla sicurezza e alla salute dei lavoratori e all'ambiente di lavoro, 1981
  - Convenzione n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999.
  - Convenzione n. 187 sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2006
4. **Altre convenzioni OIL:**
  - Convenzione n. 190 sulla violenza e le molestie, 2019.  
Sulla durata del lavoro:
    - Convenzione n. 1 sulla durata del lavoro (industria), 1919
    - Convenzione n. 30 sulla durata del lavoro (commercio e uffici), 1930
    - Convenzione n. 47 delle quaranta ore, 1935
    - Raccomandazione n. 116 sulla riduzione dell'orario di lavoro, 1962
    - Convenzione n. 14 sul riposo settimanale (industria), 1921
    - Convenzione n. 106 sul riposo settimanale (commercio e uffici), 1957
    - Convenzione n. 132 sulle ferie retribuite (rivista), 1970
    - Convenzione n. 135 sui rappresentanti dei lavoratori, 1971
    - Convenzione n. 171 sul lavoro notturno, 1990
    - Convenzione n. 175 sul lavoro part-time, 1994
    - Convenzione n. 183 sulla tutela della maternità, 2000
5. **Sulla remunerazione:**

- Convenzione n. 95 sulla tutela dello stipendio, 1949
- Convenzione n. 131 sulla fissazione dei salari minimi, 1970
- Convenzione n. 100 sulla parità retributiva, 1951
- Raccomandazione n. 115 sull'alloggio dei lavoratori, 1961