



**ŚWIATOWA UMOWA RAMOWA
2025–2030 W SPRAWIE
ODPOWIEDZIALNOŚCI
SPOŁECZNEJ I ŚRODOWISKOWEJ
GRUPY EDF**

Plan dokumentu

	<ul style="list-style-type: none">• Preambuła• Zakres stosowania
Sprawiedliwa i zrównoważona transformacja dla wszystkich	<ul style="list-style-type: none">• 1. Wspieranie sprawiedliwej transformacji
Szacunek i uczciwość	<ul style="list-style-type: none">• 2. Przestrzeganie praw człowieka we wszystkich działaniach Grupy EDF na całym świecie• 3. Promowanie etyki Grupy i zapobieganie korupcji• 4. Wykonywanie obowiązku zachowania staranności• 5. Zagwarantowanie społecznie odpowiedzialnych relacji z naszymi dostawcami i podwykonawcami
Rozwój kobiet i mężczyzn	<ul style="list-style-type: none">• 6. Wytyczanie standardów w dziedzinie BHP• 7. Zwalczanie nękania i wszelkich form przemocy w pracy• 8. Zapewnienie wszystkim równych szans• 9. Umożliwienie wszystkim pracownikom rozwoju kompetencji i kariery• 10. Wspieranie odpowiedzialnej transformacji cyfrowej• 11. Zapewnienie pracownikom ochrony socjalnej i świadczeń pracowniczych
Dialog i uzgodnienia	<ul style="list-style-type: none">• 12. Prowadzenie transformacji Grupy EDF w sposób odpowiedzialny społecznie• 13. Preferowanie otwartości, słuchania i dialogu zarówno w firmie, jak i poza nią, a także na szczeblu lokalnym
Środowisko i klimat	<ul style="list-style-type: none">• 14. Działania na rzecz ochrony środowiska i walki z globalnym ociepleniem
Wspieranie mieszkańców i oddziaływanie na poziomie lokalnym	<ul style="list-style-type: none">• 15. Zaangażowanie w rozwój ekonomiczny i społeczny na szczeblu lokalnym
	<ul style="list-style-type: none">• Wdrożenie i monitorowanie umowy
Załączniki	<ul style="list-style-type: none">• Działanie i zasoby Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej• Główne międzynarodowe traktaty o ochronie i obronie praw człowieka

Uwaga: Aby ułatwić dostęp do treści niniejszego dokumentu osobom z niepełnosprawnościami, tekst niniejszej umowy nie jest „wyjustowany”, lecz „wyrównany do

Preambuła

Sygnatariuszami niniejszej światowej umowy ramowej w sprawie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej Grupy EDF są:

z jednej strony

Grupa EDF, ważny podmiot branży energetycznej i największy dostawca energii elektrycznej na świecie wykonujący wszystkie czynności związane z energią elektryczną: produkcję, transport, dystrybucję, handel, sprzedaż i usługi energetyczne; jej produkcja energii, charakteryzująca się wzrostem wykorzystania energii odnawialnej, opiera się na zróżnicowanej mieszance niskoemisyjnej energii jądrowej i wodnej;

z drugiej strony

światowe federacje związkowe IndustriALL Global Union i Public Services International (PSI) reprezentujące ponad 70 milionów pracowników z branży górniczej, energetycznej i przemysłowej oraz większość związków pracowniczych działających w sektorach działalności Grupy

oraz związki zawodowe pracowników reprezentowane w poszczególnych przedsiębiorstwach Grupy.

Światowa umowa ramowa w sprawie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej Grupy EDF jest zgodna z misją EDF, polegającą na „budowaniu neutralnej pod względem emisji CO2 przyszłości energetycznej łączącej ochronę planety, dobre samopoczucie i rozwój dzięki energii elektrycznej i innowacyjnym rozwiązaniom usługowym”, a także z wynikającymi z tego zobowiązaniami Grupy w obszarze CSR oraz wytycznymi Grupy dotyczącymi obowiązku zachowania należytej staranności: „Prawa człowieka i podstawowe wolności, zdrowie i bezpieczeństwo, środowisko, etyka biznesu: zobowiązania i wymagania grupy EDF”.

Sygnatariusze niniejszej umowy oświadczają, że zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa jest możliwy tylko poprzez połączenie wyników ekonomicznych, poszanowania środowiska i postępu społecznego.

Sygnatariusze potwierdzają znaczenie otwartego i konstruktywnego dialogu społecznego na całym świecie w celu ciągłego podnoszenia poziomu praw pracowników i innych interesariuszy oraz najlepszych praktyk we wszystkich działaniach Grupy EDF.

Umowa ta oznacza kontynuację zbiorowego zaangażowania socjalnego, społecznego i ekologicznego zbudowanego w duchu zaufania i przejrzystości dzięki zbiorowemu doświadczeniu w zakresie odpowiedzialności społecznej zgromadzonemu w ciągu ostatnich 19 lat. Reprezentuje podstawowe zasady wspólnego dla wszystkich spółek Grupy fundamentu społecznego opartego na wartościach, którymi są: szacunek, solidarność i odpowiedzialność.

Zostaje podpisana na okres 5 lat, ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy EDF i będzie promowana w jej łańcuchu dostaw. Ma ona zastosowanie do każdej nowej spółki kontrolowanej wchodzącej do Grupy EDF.

Sygnatariusze potwierdzają swoje zobowiązania w zakresie poszanowania praw człowieka, uczciwości, rozwoju kobiet i mężczyzn oraz wspierania ludności i regionów. Są one zgodne z celami zrównoważonego rozwoju zatwierdzonymi przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ) i wdrożonymi w Grupie EDF. Umowa ta uwzględnia istotne zmiany sytuacji zewnętrznej (transformację energetyczną, porozumienie paryskie z 12 grudnia 2015 r., ustawę o obowiązku zachowania staranności przez spółki macierzyste i zleceniodawców z 27 marca 2017 r.) oraz sytuacji wewnątrz Grupy: projekt korporacyjny Ambitions 2035 ma na celu dekarbonizację środowiska i kontrolę zużycia energii.

Nowe porozumienie będące owocem negocjacji na skalę globalną określa zasady, które można stosować na wszystkich terytoriach, na których działa grupa EDF.

Spółki grupy EDF, bardzo zróżnicowane pod względem działalności i lokalizacji geograficznej, są połączone przez ten wspólny fundament zobowiązań. Umowa ta ma wspierać wdrażanie społecznie odpowiedzialnych praktyk.

Zakres stosowania

Umowa obowiązuje we wszystkich spółkach, w których EDF SA bezpośrednio lub pośrednio posiada większość praw głosu („spółki kontrolowane przez EDF”, „Grupa” lub „grupa EDF”). W spółkach tych umowa ma zastosowanie do wszystkich pracowników niezależnie od rodzaju umowy o pracę. Umowa obowiązuje w ścisłym poszanowaniu zasad niezależności zarządzania obowiązujących w niektórych spółkach Grupy.

Grupa zapewnia promocję niniejszej umowy i czuwa nad przestrzeganiem tych zasad przez swoich dostawców i podwykonawców poziomu 1.

W przypadku udziałów lub projektów nieobjętych kontrolą, grupa EDF, w zależności od swojej zdolności do wywierania wpływu, informuje swoich partnerów o światowej umowie, a w przypadku nieprzebrzegania tych zobowiązań, zachęca do podjęcia działań naprawczych.

W przypadku fuzji, przejęcia lub restrukturyzacji prowadzącej do utworzenia nowych podmiotów kontrolowanych przez Grupę nowe podmioty wchodzi w zakres niniejszej umowy i muszą przestrzegać jej postanowień zgodnie z powyższymi warunkami po upływie okresu nie dłuższego niż jeden rok. Jeśli spółka Grupy nie spełnia już wyżej określonych kryteriów w wyniku częściowego lub całkowitego zbycia, umowa przestaje obowiązywać z końcem bieżącego roku obrotowego.

W przypadku cesji grupa EDF doręcza potencjalnym nabywcom tekst niniejszej umowy i wspiera jej realizację.

Grupa dostarcza członkom Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej grupy EDF (CMDRSE) – organu monitorującego umowę – co najmniej raz w roku zaktualizowaną listę spółek i grup spółek należących do zakresu konsolidacji grupy EDF.

Grupa zobowiązuje się do przyjmowania polityk zgodnych ze zobowiązaniami wynikającymi z niniejszej umowy.

SPRAWIEDLIWA I ZRÓWNOWAŻONA TRANSFORMACJA DLA WSZYSTKICH

1. Wspieranie sprawiedliwej transformacji dla wszystkich

Grupa EDF zobowiązuje się do wywierania pozytywnego, decydującego wpływu na zrównoważoną transformację energetyczną we Francji i w krajach, w których działa EDF. Popiera ona wytyczne MOP¹ dotyczące sprawiedliwego przejścia do gospodarki i społeczeństwa ekologicznie zrównoważonego dla wszystkich.

W związku z tym Grupa EDF angażuje się w sprawiedliwą i inkluzywną transformację energetyczną dla swoich interesariuszy:

- **swoich klientów**, dostarczając niskoemisyjną energię elektryczną ze szczególnym uwzględnieniem problemu ubóstwa energetycznego, promując oszczędzanie energii i proponując odpowiednie rozwiązania, a także rozwijając innowacje społeczne;
- **swoich pracowników**, wspierając integrację i walkę z dyskryminacją, zapewniając jakość zatrudnienia oraz sprawiedliwych i konkurencyjnych wynagrodzeń, a także poprzez skuteczne przeniesienia, indywidualne wsparcie i tworzenie miejsc pracy;
- **społeczności i terytoriów**, tworząc wspólną wartość, zmniejszając niekorzystny wpływ na społeczeństwo oraz środowisko związane z działalnością Grupy i przyczyniając się do rozwoju w obszarach wrażliwych;
- **dostawców i podwykonawców**, zapewniając wysoki poziom ostrożności w relacjach biznesowych i wspierając lokalne MŚP;
- **zasobów planety**, chroniąc bioróżnorodność, gospodarując odpadami i promując gospodarkę o obiegu zamkniętym, a także dążąc do zintegrowanej i zrównoważonej gospodarki wodą.

Jako odpowiedzialny pracodawca Grupa EDF uznaje znaczenie Dialogu – prowadzonego w formie konsultacji lub negocjacji zbiorowych – w opracowywaniu i wdrażaniu działań mających na celu zapewnienie sprawiedliwej transformacji.

W ramach realizacji zobowiązań wynikających z niniejszej umowy, w szczególności w zakresach „Rozwój kobiet i mężczyzn” oraz „Dialog i konsultacje”, szczególną uwagę zwraca się na wyzwania związane z przewidywaniem zmian związanych z polityką transformacji, zarówno w zakresie zaangażowania partnerów społecznych i rozwoju dialogu społecznego, jak i działań (szkolenie, przekwalifikowanie itp.), które zostaną podjęte w celu zapewnienia akceptowalnej i sprawiedliwej społecznie transformacji.

Z uwagi na to, że temat sprawiedliwej transformacji jest powiązany ze wszystkimi punktami omawianymi w niniejszej umowie, będzie on podstawą programu pracy zdefiniowanego przez CMDRSE na początku kadencji.

¹ Międzynarodowa Organizacja Pracy

SZACUNEK I UCZCIWOŚĆ

2. Przestrzeganie praw człowieka we wszystkich działaniach grupy EDF na całym świecie

Grupa EDF stawia poszanowanie praw człowieka jako warunek wstępny wszystkich swoich działań i nie toleruje żadnych naruszeń tych praw ani w ramach swojej działalności, ani u swoich dostawców, podwykonawców i partnerów.

EDF zobowiązuje się do przestrzegania międzynarodowych standardów ochrony i obrony praw człowieka oraz podstawowych wolności, a w szczególności „Międzynarodowej karty praw człowieka” ONZ, podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) (patrz załącznik nr 2 i wytyczne dotyczące obowiązku zachowania należytej staranności²), wytycznych ONZ dotyczących przedsiębiorstw i praw człowieka (UNGP) oraz wytycznych Organizacji Współpracy i Rozwoju Gospodarczego (OECD) dla przedsiębiorstw międzynarodowych. EDF jest ponadto sygnatariuszem Global Compact ONZ i uczestnikiem promowanej przez OECD inicjatywy Global Deal, której celem jest propagowanie dialogu społecznego na świecie. W związku z tym Grupa EDF zobowiązuje się do przestrzegania praw człowieka i podstawowych wolności zgodnie z postanowieniami norm Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w zakresie:

- przeciwdziałania dyskryminacji,
- zwalczania nękania i przemocy,
- zwalczania pracy przymusowej,
- zwalczania pracy dzieci,
- poszanowania wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych,
- zagwarantowania bezpiecznych i sprzyjających warunków pracy,
- praw społeczności lokalnych i poszanowania praw ludności rdzennej.

Zobowiązanie Grupy obowiązuje również w krajach, które jeszcze nie ratyfikowały tych konwencji. Sygnatariusze będą mogli promować je w stowarzyszeniach zawodowych i właściwych organach władz lokalnych, podkreślając doświadczenie w zakresie ich stosowania w spółkach Grupy EDF i w jej łańcuchu dostaw.

W przypadku konfliktu norm z przepisami obowiązującymi w krajach, w których Grupa prowadzi działalność, stara się ona wdrożyć rozwiązania umożliwiające zgodność z duchem tych norm międzynarodowych przy jednoczesnym przestrzeganiu przepisów krajowych.

Grupa EDF stawia na stabilne zatrudnienie i promuje godną pracę w rozumieniu definicji MOP jako produktywną, odpowiednio wynagradzaną pracę obejmującą:

1. bezpieczne warunki w miejscu pracy,
2. ochronę socjalną pracowników,
3. zapewnienie ludziom swobody wyrażania swoich oczekiwań, zrzeszania się i uczestniczenia w decyzjach, które mają wpływ na ich życie.

² [Référentiel DDV \(edf.fr\)](https://www.edf.fr)

Grupa EDF zobowiązuje się do zwrócenia szczególnej uwagi na wpływ swojej działalności na osoby uznane przez międzynarodowe prawo dotyczące praw człowieka za słabe oraz do przeprowadzenia przy zachowaniu całkowitej przejrzystości, bezstronności i w dobrej wierze dochodzenia w sprawie wszelkich zarzutów naruszenia praw człowieka lub podstawowych wolności związanych z działalnością prowadzoną przez podmioty Grupy, usługodawców i podwykonawców.

W przypadku stwierdzenia naruszenia praw człowieka lub podstawowych wolności w ramach działań prowadzonych przez podmioty Grupy EDF zobowiązuje się do dialogu z ofiarami i/lub ich przedstawicielami w celu zaradzenia sytuacji zgodnie z wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, których Grupa EDF przestrzega.

3. Promowanie etyki Grupy i zapobieganie korupcji

Grupa EDF i jej pracownicy zobowiązują się do przestrzegania w każdej sytuacji obowiązujących przepisów prawa i regulacji we wszystkich krajach, w których Grupa prowadzi działalność.

Sygnatariusze zobowiązują się do promowania walki z korupcją we wszystkich jej formach. W tym celu Grupa EDF wdroży wszystkie niezbędne środki i zapewni szkolenie swoich pracowników w tym zakresie. Jak podkreślają międzynarodowe organy antykorupcyjne, żaden pracownik nie ma prawa obiecywać, wręczać, oferować, prosić ani przyjmować korzyści, które można uznać za rekompensatę za podjęcie czynności lub brak działania. W związku z tym wszyscy pracownicy Grupy EDF są zobowiązani do unikania sytuacji, w których ich zachowanie mogłoby być sprzeczne z tą zasadą.

Grupa EDF chce współpracować wyłącznie z partnerami, którzy przestrzegają zasad uczciwości i wartości Grupy, dlatego poddaje kontroli uczciwości swoich partnerów i kontrahentów zidentyfikowanych przez nią jako prezentujący ryzyko korupcji (patrz art. 4).

Sygnatariusze zobowiązują się do:

- **udostępnienia** wszystkim pracownikom lub współpracownikom spoza firmy (pracownikom tymczasowym, pracownikom usługodawcy itp.) oraz pracownikom okazjonalnym (zatrudnionym na czas określony, praktykantom, stażystom itp.) EDF i jej spółek zależnych³, a także interesariuszom spoza Grupy, **bezpiecznej zewnętrznej platformy zgłaszania nieprawidłowości chroniącej poufność danych i treści rozmów lub równoważnego systemu umożliwiającego skuteczny dostęp** (system „skarg”, „głos pracownika” itp.); jest ona w szczególności dostępna na stronie internetowej EDF.fr, ale jest niezależna od systemów informatycznych EDF i dostępna w ośmiu językach używanych w Grupie (francuskim, angielskim, hiszpańskim, niemieckim, chińskim, włoskim, holenderskim, portugalskim);
- **Dokonywanie corocznego przeglądu** zgłoszeń w Światowym Komitecie Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej (CMDRSE), którego funkcjonowanie i skład opisano w rozdziale „Działanie i zasoby Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej”.
- **Zapewnienie ochrony osób zgłaszających nieprawidłowości**, jak również osób, których zgłoszenia dotyczą, oraz zebranych informacji. System ten ma na celu zapewnienie poufności i ochrony przed wszelkimi działaniami odwetowymi lub dyskryminacyjnymi wobec zgłaszających nieprawidłowości osób, które w dobrej wierze i bez bezpośredniego wynagrodzenia finansowego zgłaszają fakty, o których dowiedziały się w ramach swojej działalności zawodowej lub których były bezpośrednimi świadkami i które są objęte

³ Z wyłączeniem spółek zależnych zarządzających regulowaną infrastrukturą transportu lub dystrybucji energii (w szczególności ENEDIS i RTE). Spółki te mają własny system zgłaszania nieprawidłowości.

systemami zgłaszania nieprawidłowości przewidzianymi przez dyrektywę UE w sprawie osób informujących o naruszeniach prawa oraz ich transpozycją do prawa krajowego⁴.

Grupa EDF uświadacza i szkoli swoich pracowników w zakresie tych kwestii oraz polityk i procedur, których one dotyczą, poprzez komunikację i/lub ukierunkowane programy w porozumieniu z przedstawicielami związków zawodowych pracowników.

Grupa EDF wdraża i zapewnia stosowanie zasady przejrzystości podatkowej. Zgodnie ze swoją polityką podatkową i w ramach swoich zobowiązań na rzecz etyki Grupy, grupa EDF płaci podatki w krajach, w których zyski są rzeczywiście generowane i zabrania się prowadzenia działalności w krajach o uprzywilejowanym opodatkowaniu, które nie jest motywowane rozwojem handlowym. Ponadto Grupa wkrótce opublikuje raport dotyczący przejrzystości podatkowej, który będzie zawierał informacje z raportowania krajowego (Country by Country Reporting, CBCR) zgodnie z wymogami OECD.

4. Wykonywanie obowiązku zachowania staranności

Zgodnie z francuską ustawą z 27 marca 2017 r. dotyczącą obowiązku zachowania staranności przez spółki macierzyste i zleceniodawców oraz z przyszłymi zmianami przepisów Grupa EDF zobowiązuje się do dalszego opracowywania i publikowania planu zachowania staranności.

Plan ten obejmuje „środki racjonalnej staranności właściwe w celu identyfikacji zagrożeń i zapobiegania poważnym naruszeniom praw człowieka i podstawowych wolności, zdrowia i bezpieczeństwa ludzi oraz środowiska”, które mogą wynikać z działalności Spółki i kontrolowanych przez nią spółek zależnych, a także z działalności dostawców lub podwykonawców, z którymi utrzymywane są relacje handlowe, o ile te działania są związane z tymi relacjami.

Plan należytej staranności jest co roku przedstawiany i omawiany w CMDRSE przed publikacją w uniwersalnym dokumencie rejestracyjnym Grupy.

Spółki zależne zarządzane niezależnie od EDF w rozumieniu ustaw z dnia 10 lutego 2000 r. i z dnia 9 sierpnia 2004 r. dotyczących publicznej sieci energetycznej opracowują własny plan należytej staranności i mogą go przedstawić CMDRSE.

Ponadto, w ramach polityki odpowiedzialnego rozwoju działalności, grupa EDF przeprowadza badanie wpływu społecznego i środowiskowego wszystkich projektów rozwojowych przedstawionych Komitetowi Zobowiązań Komitetu Wykonawczego Grupy (CECEG) w formie identyfikacji ryzyk związanych z projektami, aby zapewnić uwzględnienie zobowiązań EDF w zakresie praw człowieka, środowiska oraz zdrowia i bezpieczeństwa ludzi. W praktyce oznacza to identyfikację ryzyk związanych z projektami, zarówno w odniesieniu do opracowanych działań, jak i relacji z dostawcami i podwykonawcami uwzględnianymi w ramach projektu. Identyfikacja ta jest ułatwiona przez udostępnienie aktualizowanej okresowo siatki przesiewowej umożliwiającej analizę projektów w sposób zgodny z celem i zobowiązaniami Grupy w zakresie CSR oraz jej standardami, a także z normami międzynarodowymi. Ta siatka uwzględnia aspekty środowiskowe, zdrowotne, bezpieczeństwa, praw człowieka i etyczne.

5. Zagwarantowanie społecznie odpowiedzialnych relacji z naszymi dostawcami i podwykonawcami

Grupa EDF zobowiązuje się do informowania o niniejszej umowie i promowania jej wśród swoich dostawców i podwykonawców stopnia 1.

Wymagania Grupy dotyczą w szczególności:

- przestrzegania prawa kraju zawarcia umowy;

⁴ Dyrektywa UE z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii Europejskiej.

- przestrzegania międzynarodowych standardów pracy i praw człowieka;
- bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym obowiązujących norm międzynarodowych;
- ochrony środowiska, w tym zmniejszenia śladu węglowego, ochrony zasobów i adaptacji do zmian klimatycznych;
- przestrzegania polityki etyki i zgodności Grupy EDF.

W celu spełnienia tych wymogów spółki Grupy wdrażają odpowiednie procedury wyboru i oceny swoich dostawców i podwykonawców.

Wymogi te uzupełniają stanowiącą część umowy „Kartę CSR” ustanowioną w 2006 r. i zaktualizowaną w 2023 r. („Karta społecznej odpowiedzialności biznesu” obowiązująca w relacjach między EDF a jej dostawcami), w której zostanie wymieniona niniejsza umowa.

Spółki Grupy wymagają od oferentów stosowania tych zasad. Wdrażają one odpowiedzialne monitorowanie dostawców i podwykonawców, w szczególności poprzez oceny i regularne spotkania w celu wspólnego tworzenia sprawiedliwej transformacji.

W krajach i na terytoriach działalności Grupy EDF zwraca ona szczególną uwagę na wzmocnienie swoich relacji i wolumenu transakcji z lokalnymi małymi i średnimi przedsiębiorstwami (MŚP). W związku z tym wykrywa i uwzględnia w specyfikacjach wyzwania związane z rozwojem terytorialnym zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Grupa może być zmuszona do korzystania z usług podwykonawców zatrudniających pracowników na podstawie umów o pracę z innego kraju niż kraj realizacji zlecenia. W takim przypadku szczególną uwagę zwraca się na prawa człowieka, warunki pracy, warunki zakwaterowania oraz bezpieczeństwo i higienę tych pracowników.

Sygnatariusze uważają, że zdrowie i bezpieczeństwo pracowników firm podwykonawczych jest równie ważne jak zdrowie i bezpieczeństwo pracowników Grupy. Są one tematem artykułu 6.

Grupa promuje i wspiera redukcję śladu węglowego produktów, usług i działalności dostawców oraz podwykonawców. Weryfikuje ona adaptację całego swojego łańcucha wartości do zmian klimatu.

Grupa EDF monitoruje realizację wymagań stawianych dostawcom i podwykonawcom. W tym celu wdraża plan nadzoru obejmujący sporządzenie mapy ryzyk zidentyfikowanych u jej dostawców i podwykonawców, ich ocenę i środki podjęte w celu zapobiegania im (patrz artykuł 2 niniejszej umowy), a także przeprowadzanie audytów u dostawców i podwykonawców.

Wszelkie powtarzające się i/lub nieusunięte po stwierdzeniu pomimo wsparcia ze strony grupy EDF przypadki niezgodności z postanowieniami niniejszej umowy, przepisami prawa, zasadami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, zasadami regulującymi relacje z klientami oraz obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony środowiska spowodują podjęcie działań, które mogą obejmować zakończenie relacji z dostawcą lub podwykonawcą zgodnie ze zobowiązaniami umownymi.

Wszelkie zgłoszenia dotyczące stwierdzenia, że dostawca stosuje praktyki niezgodne z wyżej opisanymi zobowiązaniami będą analizowane i przekazywane przez grupę EDF osobie zgłaszającej.

ROZWÓJ KOBIEŃ I MĘŻCZYŹN

6. Wytyczanie standardów w dziedzinie BHP

Grupa EDF stawia bezpieczeństwo i higienę pracy na pierwszym miejscu. Dokłada ona starań, aby być wzorem w tym zakresie. Wszyscy pracownicy powinni być w stanie wykonywać swoje zadania w jak najlepszych warunkach pracy, z „zerem wypadków” oraz dbałością o zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich jako jedynym akceptowalnym celem.

Grupa EDF ma obowiązek zapewnić bezpieczne środowisko pracy wszystkim pracownikom i podwykonawcom pracującym w naszych miejscach pracy z uwzględnieniem nowych środowisk pracy, w tym pracy zdalnej, i jest za to odpowiedzialna.

Aby osiągnąć ten cel, priorytetem jest wyeliminowanie poważnych wypadków i wypadków śmiertelnych. Sygnatariusze uznają, że ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników jest wynikiem skutecznych systemów zapobiegania opartych na przestrzeganiu trzech podstawowych praw w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy:

- prawa do informacji o zagrożeniach w miejscu pracy oraz do otrzymania odpowiedniej edukacji i szkolenia w zakresie bezpiecznej pracy;
- prawa do odmowy lub przerwania pracy w przypadku poważnego bezpośredniego zagrożenia;
- prawa do aktywnego uczestnictwa w przemysłeniach i programach BHP, w tym poprzez tworzenie komitetów BHP obejmujących przedstawicieli pracowników we wszystkich miejscach pracy Grupy.

Strony uzgadniają współpracę w celu opracowania, wdrożenia i promowania wspólnych inicjatyw w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, takich jak identyfikacja, rozpowszechnianie najlepszych praktyk i wspieranie innowacyjnych działań w całej Grupie EDF. Obejmuje to inicjatywy w obszarze jakości życia w miejscu pracy dotyczące organizacji, aranżacji przestrzeni i środowiska pracy. Działania te angażują wszystkie zainteresowane strony: przedstawicieli pracowników, specjalistów ds. prewencji (pracowników prewencji, zespoły medyczne) i kierownictwo.

Grupa EDF przestrzega standardów BHP obowiązujących w spółkach Grupy z zachowaniem przepisów prawa danego kraju. Niniejsze wytyczne zostały opracowane zgodnie z normami MPO, ogólnymi zasadami prewencji określonymi w europejskiej dyrektywie ramowej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy z 1989 r. oraz w oparciu o najlepsze praktyki zarządzania w dużych grupach przemysłowych.

W procesie rozwoju wyniki BHP są mierzone za pomocą odpowiednich wskaźników i przekazywane wszystkim pracownikom.

Podejmowane są działania mające na celu zapobieganie zagrożeniom zawodowym, które mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie fizyczne lub psychiczne pracowników, a także ochronę ich zdrowia, w szczególności w odniesieniu do problemów z obszaru zdrowia publicznego. Szczególną uwagę zwraca się na wypadki związane z wykonywanym zawodem.

Grupa wspiera szkolenia swoich podwykonawców w zakresie BHP. Stosowane są wszelkie środki w celu zapewnienia pełnego zrozumienia instrukcji bezpieczeństwa i instrukcji roboczych przez wszystkich pracowników wykonujących zadania w miejscach pracy jednej ze spółek Grupy.

We wszystkich spółkach Grupy muszą istnieć programy uświadamiające i szkoleniowe obejmujące wszystkich pracowników. Pracownicy muszą przez cały czas korzystać ze sprzętu ochronnego odpowiedniego do wykonywanej pracy i być poinformowani o zasadach. Nowe podmioty wchodzące

w zakres Grupy muszą być proaktywnie wspierane w celu spełnienia wymagań Grupy na podstawie wspólnie uzgodnionego harmonogramu.

Spółki Grupy EDF dbają ponadto o to, aby ich projekty inwestycyjne i restrukturyzacyjne nie zagrażały zdrowiu i bezpieczeństwu pracowników oraz pobliskiej populacji od etapu koncepcji przez cały okres ich istnienia.

Grupa EDF wymaga od swoich pracowników, dostawców i podwykonawców działających w jej zakładach i pod jej kierownictwem, aby pracowali i zachowywali się bezpiecznie, chroniąc siebie i swoich współpracowników w trosce o wspólną czujność. Spółki Grupy EDF wymagają, aby wykonawca lub podwykonawca w odpowiednim terminie informował o wypadku, który miał miejsce na placu budowy lub w jednym z ich zakładów podczas wykonywania świadczonej na ich rzecz usługi.

Wypadki przy pracy są analizowane z udziałem interesariuszy w celu określenia działań zaradczych. Wnioski z tych analiz są szeroko rozpowszechniane za pośrednictwem Grupowej Społeczności ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Sekretarz CMDRSE jest odbiorcą kart REX opublikowanych przez Grupę i odpowiada za przekazywanie tych informacji członkom CMDRSE. Ponadto do sekretarza CMDRSE przesyłana jest informacja o reakcji w przypadku związanej z pracą śmierci pracownika lub usługodawcy grupy EDF (zakres spółek skonsolidowanych).

7. Zwalczanie nękania i wszelkich form przemocy w pracy

Wszyscy pracownicy muszą być traktowani z szacunkiem. Potwierdzają oni, że relacje służbowe oparte na szacunku, zespołowości i współpracy przyczyniają się do tworzenia pozytywnego środowiska pracy.

Grupa EDF zobowiązuje się do ochrony swoich pracowników przed wszelkimi formami przemocy, nadużyć i molestowania w miejscu pracy.

Grupa potwierdza zerową tolerancję dla wszelkich form nękania i przemocy oraz zobowiązuje się do zapewnienia kobietom i mężczyznom bezpiecznego środowiska pracy szanującego ich zdrowie, integralność fizyczną i psychiczną oraz godność.

W związku z tym Grupa odwołuje się do konwencji C190 MOP⁵, która uznaje znaczenie kultury pracy opartej na wzajemnym szacunku i godności człowieka w celu zapobiegania przemocy i nękanii.

W związku z tym sygnatariusze nie tolerują – w imieniu szacunku dla ludzi – żadnych zachowań polegających na nękanii lub przemocy w jakiegokolwiek formie ze strony pracowników Grupy lub wobec nich w miejscu pracy, tj. w każdym miejscu, w którym pracownicy są zobowiązani do wykonywania swojej pracy, lub poza nim, jeśli zachowanie to jest związane z relacjami służbowymi, które mogły zostać tam nawiązane.

W szczególności każda spółka Grupy podejmuje działania niezbędne w celu zapobiegania nękanii oraz przemocy fizycznej i psychicznej, a także przeciwdziałania im, ze szczególnym uwzględnieniem przemocy związanej z płcią. Dbają one o to, aby wszyscy pracownicy byli świadomi i przeszkoleni w zakresie zagrożeń związanych z nękaniiem oraz sposobów zapobiegania takim praktykom i zwalczania ich. We współpracy z przedstawicielami pracowników Grupa zobowiązuje się do opracowania i wdrożenia w każdej spółce programu zapobiegania tym formom nękania i przemocy w miejscu pracy i działań zmierzających do niedopuszczania do nich oraz postępowania w potencjalnych sytuacjach

⁵ Konwencja MOP nr 190 określa szczególnie i obowiązujące na całym świecie normy zwalczania przemocy i nękania w miejscu pracy, które są definiowane jako *zestaw niedopuszczalnych zachowań i praktyk lub groźby podjęcia takich zachowań i praktyk – niezależnie od tego, czy występują one jednorazowo, czy są powtarzane – które mają na celu, powodują lub mogą spowodować szkodę fizyczną, psychiczną, seksualną lub ekonomiczną i obejmują przemoc oraz nękania ze względu na płeć.*

Przyjmuje do wiadomości, że:

- każdy ma prawo do świata pracy wolnego od przemocy i nękania;
- przemoc i nękanie mogą stanowić naruszenie praw człowieka lub nadużycie;
- nękanie stanowi zagrożenie dla równości szans, jest niedopuszczalne i niezgodne z godną pracą.

zgodnie z polityką zerowej tolerancji Grupy oraz wytycznymi i dobrymi praktykami MOP. Spółki dbają o zapewnienie warunków niezbędnych do zagwarantowania swobody i akceptacji wypowiedzi.

Spółki grupy EDF dbają o to, aby kanały zgłaszania nieprawidłowości były widoczne, znane i dostępne dla wszystkich.

W tym celu dzielimy się zasobami opracowanymi przez poszczególne spółki Grupy, aby inspirować innych i wzmacniać nasze działania.

Grupa EDF jest przekonana, że walka z nękaniami i przemocą w miejscu pracy przyczynia się do równości szans dla wszystkich (patrz następny rozdział).

8. Zapewnienie wszystkim równych szans

Opierając się na uniwersalnych zasadach równości praw i niedyskryminacji, Grupa rozwija, docenia i chroni różnorodność swoich kolektywów pracowniczych, które uznaje za bogactwo. W ten sposób Grupa chce zapewnić wszystkim równe szanse.

a. Równość w pracy i różnorodność

Grupa uważa, że równość kobiet i mężczyzn w pracy jest źródłem postępu społecznego i trwałych wyników ekonomicznych.

Równość ta polega na różnorodności w zespołach roboczych i na wszystkich szczeblach hierarchii.

Grupa wymaga od spółek wdrażania konkretnych działań w celu rozwoju różnorodności we wszystkich zawodach, zapewnienia równego traktowania płci oraz uwzględnienia kwestii zdrowia, bezpieczeństwa i warunków pracy.

Sygnatariusze wyznaczają sobie wspólny cel w zakresie różnorodności wymagający opracowania we wszystkich spółkach Grupy działań uwzględniających kwestie atrakcyjności, rekrutacji, mobilności i lojalności, których dynamikę należy mierzyć pod względem różnorodności.

W związku z tym szczególna dbałość dotyczy charakteru ścieżek kariery, dostępu do szkoleń oraz wyrównania różnic płac kobiet i mężczyzn.

Oznacza to w szczególności, że Grupa ułatwia godzenie życia zawodowego i prywatnego, w szczególności podczas ważnych wydarzeń życiowych (np. okresów macierzyństwa i ojcostwa), które w żadnym wypadku nie mogą prowadzić do zachowań dyskryminacyjnych.

Ponadto spółki Grupy rozwijają nowe metody pracy, odpowiedzialne i inkluzywne praktyki kierownicze oraz wsparcie rodzicielstwa w jak najszerszym zakresie (wszystkie formy rodzicielstwa, opiekunowie itp.).

Sygnatariusze wspierają pracowników zaangażowanych w wewnętrzne lub zewnętrzne sieci, które przyczyniają się do zróżnicowania i dekonstrukcji stereotypów płciowych.

b. Zero tolerancji dla wszelkich form dyskryminacji

W Grupie promowana jest różnorodność na wszystkich szczeblach hierarchii, aby skład personelu spółki odpowiadał strukturze społeczeństwa obywatelskiego, w którym spółka działa.

Grupa zakazuje wszelkich form dyskryminacji oraz chroni swoich pracowników, którzy mogą być jej ofiarami. Osoby informujące o nieprawidłowościach i ofiary dyskryminacji są chronione przez firmę w przypadku ewentualnych związków z tym nacisków.

Zgodnie z kartą etyki Grupy każdy pracownik Grupy musi powstrzymać się od zachowań nietolerancyjnych i dyskryminacyjnych.

Sygnatariusze uzgadniają definicję „dyskryminacji” jako jakiegokolwiek rozróżniania, wykluczenia, ograniczenia lub preferencji opartych między innymi na domniemanej rasie, kolorze skóry, płci, wieku,

religii, poglądach politycznych, przynależności do związków zawodowych, pochodzeniu narodowym, pochodzeniu społecznym, stanie zdrowia, niepełnosprawności, sytuacji rodzinnej, orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej, które likwidują lub zakłócają równość szans lub równość traktowania w zatrudnieniu lub w pracy.

Sygnatariusze przyczyniają się do zmiany nastawienia i przeciwdziałania stereotypom w 3 konkretnych obszarach czujności.

- **Integracja pracowników niepełnosprawnych.** Grupa zobowiązuje się do opracowania polityki przyjmowania pracowników niepełnosprawnych opartej na rekrutacji, jak również na konkretnych działaniach integracyjnych i wspomagających ich karierę zawodową. Grupa zobowiązuje się do wdrożenia polityki cyfrowej dostępności, która umożliwi cyfrową integrację pracowników niepełnosprawnych.
- **Pochodzenie lub przynależność** (etniczna, narodowa, regionalna, kulturowa, religijna, rodzinna, społeczna itp.) w żadnym wypadku nie mogą stanowić podstawy do odmowy zatrudnienia. Ponadto zatrudnienie żadnego rodzaju nie może być zastrzeżone dla danej osoby ani niedozwolone dla niej ze względu na jej pochodzenie.
- **Orientacja seksualna i tożsamość płciowa.** Pracownik może bez uszczerbku dla kariery zawodowej odmówić oddelegowania do kraju, w którym homoseksualizm lub transpłciowość są traktowane jak przestępstwo. Grupa odwołuje się do wytycznych ONZ dotyczących zwalczania dyskryminacji ze względu na orientację seksualną (patrz wyżej rozdział „2. Przestrzeganie praw człowieka we wszystkich działaniach Grupy EDF na całym świecie”).

Aby umożliwić każdej spółce Grupy skuteczne działanie w tych obszarach wymagających akulturacji, właściwych zachowań menedżerskich i rozsądku, udostępniane będą zasoby i dobre praktyki istniejące w Grupie: przewodnik, karty zachowań, karta informacyjna pracownika, kampania reklamowa itp.).

Sygnatariusze wspierają wewnętrzne sieci poświęcone tym zagadnieniom w spółkach Grupy i promują upowszechnianie praktyk.

9. Umożliwienie wszystkim pracownikom rozwoju kompetencji i kariery

Grupa EDF zachęca do rozwoju kompetencji, usamodzielniania pracowników, podejmowania inicjatywy i innowacyjności na poziomie jak najbliższym terenu. Dlatego Grupa umożliwi swoim pracownikom rozwój ich umiejętności i budowanie ich kariery zawodowej.

Szkolenia i mobilność, w tym mobilność międzynarodowa, stanowią dźwignie rozwoju osobistego i zawodowego pracowników. Pomagają również w osiągnięciu celów Grupy i dysponowaniu odpowiednimi umiejętnościami we właściwym miejscu i czasie. Przewidywanie przyszłych potrzeb w zakresie kompetencji i rozwój kompetencji wszystkich pracowników w trakcie całej ich kariery stanowią podstawę polityki kadrowej Grupy EDF, która uwzględnia perspektywę rozwoju obszarów działalności i potrzeby Grupy.

Grupa EDF umożliwi swoim pracownikom nabycie, utrzymanie i rozwój niezbędnych umiejętności bez jakiegokolwiek dyskryminacji w celu znalezienia i utrzymania wysokiej jakości zatrudnienia, uwzględniając rozwój technologiczny i społeczny. W tym celu udostępni:

- środowisko pracy sprzyjające szkoleniom;
- nowoczesną, możliwą do adaptacji, pozwalającą na zmiany i efektywną ofertę szkoleń i programów rozwoju.

Grupa EDF aktywnie wspiera szkolenia w środowisku zawodowym, w szczególności dla uczniów spoza Grupy (w szczególności łączenie nauki z pracą, staże itp.).

Priorytety szkoleń i sposoby ich realizacji są przedmiotem dyskusji z przedstawicielami pracowników i ich związkami zawodowymi zgodnie z zasadami wynegocjowanymi w poszczególnych krajach.

Działania szkoleniowe niezbędne do wykonywania zajmowanego stanowiska są realizowane głównie w czasie pracy, zwłaszcza gdy mają na celu nadanie pracownikom uprawnień do wykonywania ich zawodu.

W celu utrzymania kompetencji w przedsiębiorstwie Grupa wspiera międzypokoleniowy transfer wiedzy i know-how oraz promuje wdrażanie procesów zarządzania⁶wiedzą.

Grupa promuje zespołowe, kooperatywne, oparte na współdziałaniu metody pracy oraz wspomaga opartą na szacunku wymianę pomysłów na całym świecie.

Grupa ceni i wspiera ducha przedsiębiorczości i innowacji poprzez badanie bez jakiegokolwiek dyskryminacji projektów, które mogą zaspokoić potrzeby obszarów działalności i spółek Grupy przedstawione przez pracowników. Przedsiębiorczość pracowników jest również wspierana przez specjalne działania wspomagające.

Spółki Grupy EDF wdrażają przejrzystość wewnętrznego rynku pracy ze zwiększoną widocznością dostępnych ofert pracy. Preferencja dla mobilności wewnętrznej jest zobowiązaniem Grupy EDF do oferowania ścieżek kariery pozwalających wykorzystać zdobytą wiedzę, zwiększyć zaangażowanie pracowników poprzez motywujące i zróżnicowane ścieżki oraz przyczynić się do integracji Grupy.

Jeżeli od pracownika wymaga się mobilności w związku ze zmianami w środowisku wewnętrznym lub zewnętrznym firmy, wymaganiu temu towarzyszy wybór stanowisk umożliwiających pogodzenie potrzeb Grupy z kompetencjami i chęciami pracownika. Poszukiwane będą metody przystosowywania się do zmian i wspierania ich, w szczególności poprzez odpowiednie szkolenia i środki informacyjne.

W przypadku zapotrzebowania na przeniesienie we Francji lub za granicę zgłaszanego przez pracownika każda spółka Grupy zobowiązuje się wspierać indywidualne działania w tym zakresie, biorąc pod uwagę kompetencje i możliwości kandydata oraz potrzeby i ograniczenia firmy. Ta mobilność umożliwi pracownikowi wzbogacenie swojego prywatnego życiorysu i ścieżki kariery zawodowej o nowe doświadczenia i zwiększenie długoterminowej zdolności zatrudnienia.

10. Wspieranie odpowiedzialnej transformacji cyfrowej

Transformacja cyfrowa Grupy EDF jest ważną dźwignią wydajności operacyjnej, komfortu pracy, poprawy wydajności i jakości wszystkich naszych działań, produktów i usług niezależnie od tego, czy są one realizowane wewnątrz, dla naszych klientów czy w relacjach z naszymi partnerami.

Grupa EDF jest świadoma tych wyzwań i zobowiązuje się wspierać wdrażanie nowych technologii, w tym SI (sztucznej inteligencji), dbając w szczególności o:

- przygotowanie kompetencji cyfrowych przyszłości i wsparcie wszystkich pracowników w korzystaniu z nowych narzędzi cyfrowych w celu zapewnienia możliwości zatrudnienia pracowników i konkurencyjności Grupy;
- bezpieczeństwo informatyczne i ochronę mienia niematerialnego, w szczególności danych osobowych;
- wysokiej jakości dialog społeczny na temat projektów transformacji cyfrowej.

11. Zapewnienie pracownikom ochrony socjalnej i świadczeń pracowniczych.

Grupa EDF zobowiązuje się do zapewnienia odpowiedniej ochrony socjalnej wszystkim swoim pracownikom na całym świecie.

Grupa zobowiązuje się do stopniowego zapewniania każdemu pracownikowi spółki kontrolowanej przez grupę EDF systemów ochrony socjalnej, które umożliwią mu korzystanie z gwarancji i

⁶ Zarządzanie wiedzą to zbiór praktyk i procesów mających na celu maksymalizację wydajności i innowacyjności poprzez ułatwianie dostępu do informacji i zachęcanie do dzielenia się wiedzą.

zabezpieczeń w zakresie przyszłej emerytury, a także zapewnią jego godność fizyczną i moralną oraz bezpieczeństwo ekonomiczne w przypadku wypadku przy pracy, choroby, macierzyństwa, niepełnosprawności lub śmierci.

Grupa EDF bada i identyfikuje lokalne praktyki w celu promowania pozytywnego rozwoju istniejących zabezpieczeń.

W okresie obowiązywania umowy Grupa zobowiązuje się do sporządzenia wykazu i oceny mechanizmów ubezpieczeń społecznych i świadczeń stosowanych w spółkach Grupy, a także do przeprowadzenia refleksji nad wykonalnością polityki Grupy (lub programu Grupy) w całości lub części tego obszaru.

Praca mężczyzn i kobiet zatrudnionych w Grupie EDF jest podstawą jej wyników. Pracownicy powinni czerpać korzyści z wyników swojej firmy. Spółki Grupy są zachęcane do ustanawiania systemu świadczeń dodatkowych, takich jak wynagrodzenie zmienne, udział w zyskach, dodatkowe emerytury, premie, programy oszczędności pracowniczych lub inne.

Każde przedsiębiorstwo Grupy EDF określa swoją politykę wynagrodzeń za wyniki na podstawie własnej sytuacji społecznej, ekonomicznej i prawnej.

W okresie obowiązywania umowy Grupa zobowiązuje się do przeanalizowania możliwości wprowadzenia mechanizmu godziwego wynagrodzenia (living wage).

Z CMDRSE zostaną omówione postępy oraz bieżące przemyślenia dotyczące ubezpieczenia społecznego, świadczeń i godziwego wynagrodzenia.

DIALOG I UZGODNIENIA

12. Prowadzenie transformacji Grupy EDF w sposób odpowiedzialny społecznie

W ramach swojej transformacji grupa EDF stosuje zasady przejrzystości, odpowiedzialności i dialogu z pracownikami, ich przedstawicielami i społecznościami.

Zasad tych w stosunku do przedstawicieli pracowników należy przestrzegać z poszanowaniem przepisów krajowych oraz praktyk w zakresie stosunków społecznych i negocjacji zbiorowych. Informacje muszą być przekazywane w odpowiednim czasie i stanowić podstawę konsultacji w kontekście rozwoju działalności Grupy: nowych inwestycji, fuzji, przejęć, zbycia, reorganizacji, zamknięcia zakładów lub zakończenia działalności.

Informacje i konsultacje te dotyczą zagadnień ekonomicznych, konsekwencji decyzji oraz właściwego dostosowania indywidualnych i zbiorowych środków wspomagających oraz monitorowania ich stosowania bez żadnych odstępstw.

Aby powiązać wyniki ekonomiczne z postępem społecznym, spółki Grupy wdrażają perspektywiczne działania na rzecz rozwoju obszarów działalności. Informacje te są również udostępniane pracownikom i ich przedstawicielom.

Zasada odpowiedzialności wobec pracowników i społeczności lokalnych ma na celu ograniczenie konsekwencji społecznych dla danych pracowników oraz konsekwencji dla równowagi społeczno-gospodarczej danych terytoriów.

W związku z tym należy systematycznie rozważać środki mające na celu zapobieganie zwolnieniom, takie jak przeniesienia pracowników w ramach ich przedsiębiorstwa lub do innego podmiotu Grupy, o ile jest to możliwe, zgodnie z lokalnymi przepisami prawa pracy. W przypadku, gdy nie da się uniknąć zwolnień, należy szukać rozwiązań korzystniejszych niż wymagane przez prawo danego kraju. W przypadku utraty zatrudnienia można zaoferować pracownikom odpowiednie wsparcie, aby ułatwić im poszukiwanie nowego zatrudnienia zarówno w Grupie, jak i poza nią. W celu ustalenia i wdrożenia tych środków preferowane są uzgodnienia z przedstawicielami pracowników.

13. Preferowanie otwartości, słuchania i dialogu zarówno w firmie, jak i poza nią, a także na szczeblu lokalnym

Przejrzystość i zaufanie to podstawowe zasady wewnętrznych i zewnętrznych relacji utrzymywanych przez Grupę EDF. Dąży ona do nawiązania dialogu wysokiej jakości ze swoimi pracownikami, ich przedstawicielami i wszystkimi interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Na zewnątrz, na terenie swojej działalności, Grupa chce rozwijać postawę aktywnego słuchania i uwzględniać oczekiwania wszystkich interesariuszy. Grupa zobowiązuje się do organizowania w sposób systematyczny i na całym świecie, z poszanowaniem przepisów krajowych, przejrzystego i kontradiktoryjnego procesu dialogu i konsultacji w odniesieniu do każdego nowego projektu.

Wewnątrz Grupy sygnatariusze chcą, aby dialog między kierownikami i ich zespołami był sposobem na ułatwienie wymiany informacji i zaangażowania pracowników w ewolucję i rozwój ich przedsiębiorstwa i Grupy.

W Grupie EDF każdy pracownik powinien mieć możliwość dyskusji ze swoim przełożonym na temat kryteriów oceny swoich osiągnięć zawodowych, szkoleń i przyszłości zawodowej.

Dialog i negocjacje zbiorowe oparte na zaufaniu między pracodawcami a związkami zawodowymi/przedstawicielami pracowników powinny być preferowanym sposobem postępowania w kwestiach dotyczących wyników ekonomicznych Grupy i warunków pracy pracowników.

Grupa EDF zobowiązuje się do poszanowania i ochrony autonomii i niezależności organizacji związkowych z zachowaniem obowiązujących przepisów i regulacji. Za partnerów do kontaktu i

rozmów uznaje reprezentatywne organizacje związkowe działające w przedsiębiorstwie.

Grupa EDF zachowuje ścisłą neutralność w odniesieniu do wyboru przez swoich pracowników przynależności lub braku przynależności do związku zawodowego, a w odpowiednich przypadkach wyboru związku zawodowego, przez który chcą być reprezentowani.

Pracownicy nie będą dyskryminowani ze względu na przynależność do związków zawodowych i/lub działalność związkową.

Przedstawiciele pracowników otrzymają ułatwienia w celu wykonywania swoich obowiązków.

Dialog ten jest możliwy tylko w drodze aktywnego słuchania przez Grupę EDF jej pracowników, klientów i, bardziej ogólnie, interesariuszy. Dlatego Grupa EDF zwraca szczególną uwagę na zaangażowanie swoich pracowników w pracę i regularnie mierzy jego zmiany. Grupie EDF zależy na bardzo dobrej jakości usług, dlatego co roku mierzy ona zadowolenie swoich klientów.

ŚRODOWISKO I KLIMAT

Grupa zobowiązuje się do wywierania pozytywnego, decydującego wpływu na zrównoważoną transformację energetyczną we Francji i w krajach, w których działa EDF.

14. Działania na rzecz ochrony środowiska i walki z globalnym ociepleniem

Grupa EDF zobowiązuje się do walki ze zmianami klimatycznymi i zamierza w pełni się w nią angażować. Dostosowała ona swoje ambicje do porozumienia paryskiego w sprawie klimatu, którego celem jest ograniczenie globalnego ocieplenia do poziomu znacznie niższego niż 2°C, a najlepiej 1,5°C, w porównaniu z poziomem przedprzemysłowym.

Grupa, która jest liderem w dziedzinie dekarbonizacji systemu energetycznego i wykorzystania energii, ma na celu osiągnięcie do 2035 roku:

- intensywności emisji dwutlenku węgla wynoszącej 22 gramy CO₂/kWh dla całej produkcji energii elektrycznej i ciepłej⁷ oraz spadku emisji bezpośrednich o 80% (zakres 1) w porównaniu z rokiem 2017;
- zmniejszenia emisji CO₂ na poziomie co najmniej 45 Mt rocznie w przypadku produktów i usług sprzedawanych przez Grupę we Francji, Wielkiej Brytanii, Włoszech i Belgii.

W obliczu zmian klimatycznych i wyzwań związanych z ograniczeniami możliwości planety EDF zmniejsza swoją podatność i zależność od coraz bardziej ograniczonych zasobów.

Grupa EDF zobowiązuje się do:

- oceny wpływu zmian klimatu na obecną i przyszłą działalność;
- adaptacji aktualnych instalacji w taki sposób, aby były one mniej wrażliwe na warunki klimatyczne i bardziej odporne na sytuacje skrajne;
- uwzględniania założeń dotyczących zmian klimatycznych przy projektowaniu nowych obiektów;
- adaptacji ofert, operacji wewnętrznych i know-how Grupy do zmian klimatycznych;
- uwzględniania ekosystemowego wymiaru zmian klimatycznych.

W ramach tego zobowiązania jednostki najbardziej narażone na fizyczne skutki zmian klimatycznych opracowują i wdrażają plan adaptacji do zmian klimatycznych oraz aktualizują go co 5 lat.

Grupa zobowiązała się do ochrony wody i gospodarowania nią w sposób zintegrowany i zrównoważony zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym, oraz do koordynacji z terytoriami, na których prowadzi działalność, z pełnym uwzględnieniem lokalnego znaczenia wody, w szczególności różnych sposobów wykorzystania wody w obliczu rosnących obciążeń klimatycznych.

Celem Grupy w zakresie wodochłonności (specyficznego zużycia wody parowanej na kilowatogodzinę wytwarzanej energii elektrycznej) jest nieprzekroczenie progu wynoszącego średnio 0,95 l/kWh w ciągu ostatnich pięciu lat.

Zaangażowana w ochronę przyrody EDF dąży do ograniczenia śladu swojej działalności na bioróżnorodności. Grupa zobowiązuje się do realizacji wszystkich 18 działań odpowiadających jej zobowiązaniom w ramach systemu Act4nature w okresie 2023–2025 w zakresie:

- zmniejszenia wpływu działalności na główne czynniki powodujące presję;

⁷ skonsolidowany zakres Grupy

- ochrony, odtwarzania i regeneracji;
- intensyfikacji rozwoju wiedzy i dzielenia się nią;
- transformację naszych procesów, organizacji i kompetencji.

Grupa zachęca do korzystania z nowych metod zrównoważonej mobilności zarówno we własnej flocie pojazdów, jak i wśród swoich pracowników (wspólne dojazdy, stacje ładowania itp.). Opracowuje ona alternatywne rozwiązania w celu ograniczenia i optymalizacji podróży: narzędzia do współpracy, sprzęt cyfrowy, pracę zdalną itp.

WSPIERANIE MIESZKAŃCÓW I ODDZIAŁYWANIE NA POZIOMIE LOKALNYM

15. Zaangażowanie w rozwój ekonomiczny i społeczny na szczeblu lokalnym na rzecz sprawiedliwej transformacji dla wszystkich

Grupa EDF jak najlepiej integruje się z terytoriami i społecznościami, w których działa.

Sygnatariusze uważają, że dostęp do energii, a przede wszystkim do energii elektrycznej nie powodującej emisji dwutlenku węgla, jest głównym czynnikiem rozwoju gospodarczego i społecznego oraz kluczowym czynnikiem w walce z ubóstwem. Ponad miliard ludzi nadal nie ma dostępu do energii elektrycznej. Grupa EDF podejmuje inicjatywy mające na celu promowanie lepszego dostępu do energii elektrycznej w krajach i regionach, w których działa. Inicjatywy te, zarówno bezpośrednie, jak i partnerskie, uwzględniają lokalną specyfikę, w szczególności wymagania władz publicznych i, w odpowiednich przypadkach, organów nadzoru.

Grupa EDF i spółki Grupy obsługujące klientów indywidualnych są świadome problemu niedoboru energii. Szczególny nacisk położono na zapewnienie słabszym klientom odpowiednich informacji lub doradztwa, aby ułatwić im kontrolę nad ich budżetem energetycznym i jego racjonalne wykorzystanie.

Ponadto w przypadku klęsk żywiołowych w sieciach energetycznych grupa EDF promuje inicjatywy zbiorowej mobilizacji spółek Grupy i ich pracowników w celu szybkiego przywrócenia dostaw energii elektrycznej. Będą one uwzględniać lokalną specyfikę, a zwłaszcza wymagania władz publicznych i/lub organów nadzoru.

Aby jak najszybciej przywrócić usługi i zminimalizować ryzyko dla społeczności, Grupa EDF zapewnia przygotowanie i mobilizację przeszkolonego i wykwalifikowanego personelu niezbędnego do reagowania na sytuacje awaryjne i klęski żywiołowe, dostarczając odpowiedni sprzęt.

Ponadto sygnatariusze zobowiązują się do działania na rzecz integracji osób niepełnosprawnych.

Dlatego Grupa EDF koncentruje swoje wysiłki na zapewnieniu osobom niepełnosprawnym dostępu do obiektów przyjaznych dla ludności oraz na partnerskiej współpracy z podmiotami społeczeństwa obywatelskiego, które są ekspertami w tej dziedzinie. Aplikacje cyfrowe opracowywane przez Grupę muszą być dostępne dla osób słabo widzących i niedosłyszących. Przedsiębiorstwa należące do Grupy uświadamiają swoich pracowników kontaktujących się z klientami i szkolą ich w zakresie interakcji z osobami z niepełnosprawnościami. Spółki grupy EDF są aktywnie zachęcane do zakupów w przedsiębiorstwach, których model ekonomiczny opiera się na zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami lub szczególnie wrażliwych (na przykład w sektorze pracy chronionej i strukturze integracji poprzez działalność gospodarczą we Francji).

Ponadto sygnatariusze wspomagają rozwój działalności gospodarczej i społecznej związanej z działalnością Grupy i jej lokalizacjami. W ramach partnerstwa Grupa EDF może uczestniczyć w programach wspierających projekty zaspokajające priorytetowe potrzeby lokalnych społeczności. Projekty te dotyczą zakwaterowania (dostępu do podstawowych usług, efektywności ekologicznej, renowacji), edukacji oraz pomocy w integracji zawodowej i są skierowane w szczególności do młodzieży i osób znajdujących się w sytuacji wykluczenia zawodowego.

Grupa EDF chce promować otwarte innowacje. Jest ona otwarta na innowacyjne przedsiębiorstwa i start-upy – tworzy warunki obustronnie korzystnych partnerskich relacji ze swoim ekosystemem.

Sygnatariusze starają się promować leżące w interesie ogólnym działania proponowane przez pracowników, takie jak sponsoring kompetencji lub solidarne zobowiązania pracowników.

WDROŻENIE I MONITOROWANIE UMOWY

Sygnatariusze zobowiązują się do wdrożenia systemu zarządzania umową na szczeblu każdej spółki kontrolowanej przez Grupę i na całym świecie, zmierzającego do realizacji zobowiązań zawartych w umowie.

W spółkach grupy EDF kontrolowanych przez EDF SA umowa i zasady jej wdrażania zostaną przedstawione i omówione w ich organach zarządzających zgodnie z zasadami właściwymi dla poszczególnych spółek.

▪ Zapewnienie zaangażowania sygnatariuszy na rzecz wspólnego sukcesu

Strony przyjmują do wiadomości i zgadzają się, że istotne jest uświadomienie treści umowy wszystkim pracownikom. Wspólnym wyzwaniem jest zapewnienie jej poprawnego zrozumienia na wszystkich szczeblach Grupy.

Grupa EDF organizuje komunikację dla wszystkich pracowników oraz specjalną informację dla swoich kierowników, aby mogli oni wspierać wdrażanie niniejszej umowy w swoich zespołach.

Sygnatariusze zachęcają również do podejmowania wspólnych inicjatyw w celu uświadamiania i wdrożenia umowy w spółkach Grupy oraz u ich dostawców i podwykonawców.

▪ Promowanie wdrażania na szczeblu lokalnym

Grupa EDF dokłada wszelkich starań, aby zapewnić wdrożenie niniejszej umowy wśród wszystkich pracowników, zapewniając wspólne przekazywanie informacji przez członków Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej Grupy EDF (CMDRSE) i przedstawicieli zarządu, a także we współpracy z przedstawicielami związków zawodowych.

- W tym celu przez cały okres obowiązywania umowy w celu jej realizacji będzie działać sieć korespondentów należących co najmniej do każdej ze spółek kontrolowanych bezpośrednio przez EDF SA.
- Z kolei przedstawiciele pracowników zasiadający w CMDRSE dbają również o utworzenie i prowadzenie własnej sieci lokalnych przedstawicieli pracowników w celu ułatwienia wdrażania i monitorowania umowy.

Aby ułatwić wdrożenie umowy, Grupa EDF zapewni zwłaszcza:

- tłumaczenie niniejszej umowy na języki urzędowe krajów, w których prowadzi działalność, o ile dany oddział zatrudnia co najmniej 50 pracowników;
- prezentację i omówienie niniejszej umowy i zasad jej wdrażania w każdej spółce bezpośrednio kontrolowanej przez EDF SA co najmniej w organach zarządzających spółek bezpośrednio kontrolowanych przez EDF SA w ciągu 12 miesięcy od podpisania umowy;
- opracowywanie i rozpowszechnianie w sieciach korespondentów zarządu i przedstawicieli pracowników w CMDRSE za pomocą wszelkich odpowiednich środków, materiałów prezentujących postanowienia umowy w celu przekazania ich wszystkim kierownikom działów kadr, kadrze kierowniczej i pracownikom;
- udostępnienie umowy każdemu pracownikowi, w szczególności poprzez udostępnienie jej na stronach intranetowych i internetowych Grupy i w każdy sposób odpowiadający lokalnej specyfice;
- uwzględnienie w „Karcie społecznej odpowiedzialności biznesu” obowiązującej w relacjach między EDF a jej dostawcami i podwykonawcami zobowiązań wynikających z niniejszej umowy, które ich dotyczą, aby mogli się z nimi zapoznać;

- zamieszczenie umowy przez IndustriALL Global Union i PSI na swoich odpowiednich stronach internetowych i jej rozprowadzenie wśród swoich członków.
- **Śledzenie wdrożenia na szczeblu lokalnym**

Na szczeblu lokalnym prowadzony jest dialog między zarządem a przedstawicielami pracowników w celu umożliwienia dyskusji na temat inicjatyw, które należy podjąć, planów działania i zasad wdrażania niniejszej umowy w ramach procesu ciągłego doskonalenia. Muszą one uwzględniać lokalne realia ekonomiczne, kulturowe, zawodowe i regulacyjne.

Ten lokalny dialog odbywa się co najmniej raz w roku na spotkaniu zarządu i związków zawodowych/przedstawicieli pracowników z inicjatywy jednej lub obu stron.

- **Śledzenie wdrożenia na szczeblu światowym**

Umowa ta umacnia i przedłuża praktyki społeczne Grupy. Nie zastępuje ona dialogu ani negocjacji prowadzonych na poziomie lokalnym, krajowym lub europejskim, ale stanowi punkt odniesienia dla tych dyskusji.

Monitorowanie wdrażania niniejszej umowy na szczeblu światowym jest realizowane przez komitet monitorujący zwany Światowym Komitetem Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej (CMDRSE) Grupy prowadzony przez przedstawicieli zarządu Grupy i składający się z przedstawicieli pracowników i światowych związków zawodowych zgodnie z zasadami określonymi w załączniku. Przewodniczy mu prezes Grupy EDF lub jego upoważniony(-a) przedstawiciel(-ka).

Spotyka się on raz w roku w celu sprawdzenia stanu wdrożenia umowy i, w razie potrzeby, zaproponowania odpowiednich środków w celu zapewnienia jej przestrzegania. Między spotkaniami strony komunikują się między sobą w sposób ciągły za pośrednictwem sekretarza Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej w celu dalszego wdrażania, stosowania i promowania umowy oraz osiągnięcia wzajemnie akceptowalnych rozwiązań ewentualnych problemów.

Celem monitorowania jest:

- zapewnienie warunków dla wdrożenia umowy;
- analiza bilansu Grupy pod względem stosowania, w szczególności w odniesieniu do raportu zrównoważonego rozwoju publikowanego od 2025 r. na podstawie europejskiej dyrektywy CSRD⁸ oraz rocznego planu nadzoru;
- identyfikacja niezgodności w miejscach, w których zostały zaobserwowane, oraz obszarów wymagających poprawy, a także – w ramach procesu ciągłego doskonalenia – udział w opracowaniu planu działania związanego z planem nadzoru na bieżący rok;
- udział w promowaniu dobrych praktyk.

Lista tematów i wskaźniki monitorowania umowy zostaną przygotowane wspólnie i przyjęte przez Światowy Komitet Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej. Mogą one być korygowane na spotkaniach plenarnych.

Grupa EDF regularnie i w sposób ciągły przekazuje Światowemu Komitetowi Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej wszelkie przydatne informacje na temat wdrażania porozumienia w swoich spółkach zależnych.

Możliwe są spotkania przygotowawcze i poprzedzające posiedzenie plenarne Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej z udziałem głównych dyrekcji kadr spółek Grupy EDF i członków Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i

⁸ CSRD: dyrektywa w sprawie sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju

Ekologicznej.

Światowy Komitet Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej może zaproponować zarządowi realizację doraźnych zadań w celu monitorowania praktyk odpowiedzialności społecznej w terenie.

▪ Rozstrzygnięcie sporów

Wszelkie kwestie związane z interpretacją i wyjaśnieniami wynikające ze stosowania umowy podlegają wyłącznej właściwości Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej.

W przypadku sporu dotyczącego interpretacji lub nieprzestrzegania umowy sygnatariusze zobowiązują się do jak najszybszego wzajemnego informowania się, aby w racjonalnym terminie podjąć współpracę zmierzającą do znalezienia w drodze dialogu skutecznego i konstruktywnego rozwiązania w interesie wszystkich stron. Dyskusje te należy przeprowadzić przed podjęciem przez którąkolwiek ze stron komunikacji z otoczeniem zewnętrznym w sprawie sporu.

Uzgadniają one, że:

w przypadku, gdy pracownik lub inna osoba zainteresowana twierdzi, że niniejsza umowa nie jest przestrzegana, stosuje się poniższą procedurę:

- w przypadku problemów lokalnych należy dołożyć wszelkich starań, aby rozwiązać je na szczeblu lokalnym; pracownik może skorzystać z pomocy przedstawiciela lokalnego związku zawodowego, jeśli sobie tego życzy; Grupa zobowiązuje się do zapewnienia właściwej oceny sporu we współpracy z lokalnymi związkami zawodowymi/przedstawicielami pracowników; sygnatariusze zostaną poinformowani;
- w przypadku niemożności rozstrzygnięcia sporu na szczeblu lokalnym zostanie on skierowany do zarządu i partnerów społecznych na szczeblu krajowym, a następnie do siedziby głównej Grupy;
- jeżeli problem będzie się utrzymywał na tym szczeblu, sprawa zostanie przekazana na szczebel Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej, jednak z zachowaniem co najmniej czterotygodniowego okresu od odwołania do siedziby głównej; spór należy rozstrzygnąć w ciągu maksymalnie 3 miesięcy od jego wystąpienia;
- w przypadku braku rozstrzygnięcia sporu sygnatariusze będą mieli możliwość wspólnego wyznaczenia mediatora w celu ułatwienia rozstrzygnięcia sporu;
- w ostateczności sygnatariusze mogą zwrócić się indywidualnie lub zbiorowo do sądu właściwego dla siedziby głównej EDF.

Wszystkie poruszone zagadnienia i rozstrzygnięcia zostaną przedstawione na następnym spotkaniu Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej.

Postanowienia końcowe

Wejście w życie i okres obowiązywania umowy

Postanowienia niniejszej umowy wchodzi w życie w dniu następującym po dniu jej złożenia zgodnie z przepisami prawa.

Umowa zostaje zawarta na czas określony wynoszący 5 lat od jej wejścia w życie.

Rewizja umowy

Na wniosek zarządu lub jednej lub kilku organizacji związkowych będących sygnatariuszami można uzgodnić rozpoczęcie negocjacji dotyczących rewizji niniejszej umowy na warunkach i w formach przewidzianych w Kodeksie pracy.

Przedłużenie umowy

W roku poprzedzającym datę wygaśnięcia umowy, a najpóźniej na 6 miesięcy przed nią, zarząd i reprezentatywne organizacje związkowe uzgadniają spotkanie w celu zbadania możliwości przedłużenia postanowień niniejszej umowy. W przypadku braku umowy przedłużającej niniejsza umowa przestaje obowiązywać po upływie okresu swojego obowiązywania wynoszącego 5 lat.

Tłumaczenie umowy

Niniejsza umowa sporządzona w języku francuskim zgodnie z artykułem L. 2231-4 francuskiego Kodeksu pracy zostanie przetłumaczona na wszystkie języki państw, w których prowadzą działalność spółki Grupy EDF pod warunkiem, że jednostka liczy co najmniej 50 pracowników. Tylko wersja w języku francuskim będzie wiążąca dla zarządu i reprezentatywnych organizacji związkowych.

Kwestie interpretacji i/lub tłumaczenia niniejszej umowy leżą w wyłącznej gestii Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej Grupy EDF.

Powiadomienie, złożenie i publikacja umowy

Niniejsza umowa podlega, z inicjatywy zarządu, formalnościom związanym z powiadomieniem, złożeniem i publikacją zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy.

UMOWA PODPISANA W DNIU:

W PARYŻU

Dyrektor generalny EDF

W imieniu następujących związków zawodowych:

CFDT

CFE-CGC

CGT

FO

UNISON

UNITE

GMB

PROSPECT

ACV-CSC-BIE

FGTB (CGSP-Gazelco)

NSZZ Solidarność

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

IG METALL

IGBCE

TU of EDF CHINA

STIEENNF

W imieniu światowych federacji związkowych:

IndustriALL Global Union

PSI

ZAŁĄCZNIKI

1. Działanie Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej

Nadano mu nazwę „Światowy Komitet Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej Grupy EDF”: CMDRSE.

CMDRSE przewodniczy prezes EDF SA lub jego upoważniony(-a) przedstawiciel(ka). Może on korzystać z pomocy członków kadry kierowniczej Grupy.

W jego skład wchodzi:

- przedstawiciele zarządu Grupy;
- sekretarz Europejskiej Rady Zakładowej będący z racji pełnionej funkcji członkiem CMDRSE;
- przedstawiciel każdej z międzynarodowych federacji związkowych będących sygnatariuszami umowy;
- przedstawiciele pracowników Grupy wyznaczeni przez ich organizacje związkowe, jeśli takie istnieją, w tym sekretarz CMDRSE, z dbałością o zrównoważoną reprezentację krajów lub grup krajów, w których działa Grupa EDF.

W przypadku spółek grupy EDF w Europie

- We Francji 2 przedstawiciele na organizację związkową reprezentatywną⁹ dla sieci Grupy we Francji i będącą sygnatariuszem niniejszej umowy, przy czym liczba ta nie może przekraczać 8 przedstawicieli.

- W Wielkiej Brytanii: 4 przedstawiciele
- We Włoszech: 2 przedstawiciele
- W Belgii: 2 przedstawiciele
- W Niemczech: 2 przedstawiciele
- W Polsce: 1 przedstawiciel

W przypadku spółek Grupy EDF w regionie Azji i Pacyfiku: 1 przedstawiciel

W przypadku spółek Grupy EDF na kontynencie amerykańskim (1 dla Ameryki Północnej i 1 dla Ameryki Łacińskiej) 2 przedstawiciele

W przypadku spółek grupy EDF w Afryce i na Bliskim Wschodzie 1 przedstawiciel

Światowe federacje związków zawodowych będące sygnatariuszami umowy są powiązane z CMDRSE. Każda z nich wyznacza jednego przedstawiciela:

⁹ Reprezentatywność oceniona w dniu pierwszego podpisania niniejszej umowy

IndustriALL Global Union	1 przedstawiciel
PSI (Public Services International)	1 przedstawiciel
Razem	25 przedstawicieli

Członkowie reprezentujący pracowników są pracownikami przedsiębiorstwa bezpośrednio lub pośrednio kontrolowanego przez EDF. Członkowie ci pochodzą z kraju, w którym obecność Grupy EDF jest znacząca (co najmniej 50 pracowników Grupy EDF).

Każdy członek CMDRSE reprezentujący pracowników otrzyma nominację podpisaną przez dyrektorkę dykcji dialogu społecznego Grupy EDF. Dokument ten zostanie przekazany do dyrekcji kadr spółki Grupy EDF, do której należą.

W przypadku niedostępności członków CMDRSE może ich zastąpić przedstawiciel pracowników z tej samej organizacji związkowej, do której należy członek niezdolny do pełnienia funkcji, lub wyznaczony zgodnie z tą samą procedurą co członek komitetu, jeżeli nie istnieje żadna organizacja związkowa pracowników (zasady wyznaczania: patrz poniżej).

Biorąc pod uwagę rolę ERZ w zakresie CSR, CMDRSE i sekretarz ERZ zadbają o koordynację swoich działań w taki sposób, aby w pełni się uzupełniały, zwłaszcza pod względem geograficznym.

CMDRSE może zaprosić ekspertów do udziału w swoich posiedzeniach w zakresie uzasadnionych punktów porządku obrad za obustronną zgodą członków i zarządu.

Zmiany w Grupie mogą doprowadzić do tego, że spółka Grupy i reprezentatywny związek zawodowy zlokalizowane w kraju lub obszarze geograficznym, który nie jest jeszcze reprezentowany w CMDRSE, wejdą w zakres umowy.

W takim przypadku skład CMDRSE zostanie zrewidowany przez przedstawicieli pracowników i zarządu oraz obowiązkowo zostanie omówiony.

Dla prawidłowego funkcjonowania umowy priorytetem jest stabilność członków.

Wszystkie te zasady ustalania składu CMDRSE muszą być stosowane z uwzględnieniem racjonalnej wielkości organu, aby zachować jego skuteczność. W związku z tym, jeśli liczba ta osiągnie 30 członków, konieczne będzie ponowne określenie zasad ustalania składu CMDRSE umożliwiające zachowanie tej samej liczby członków i zapewniające utrzymanie wagi przedstawicieli pracowników spoza Europy. Musi ono mieć formę aneksu rewidującego.

Zasady powoływania członków dla krajów innych niż Francja

W każdym kraju lub grupie krajów poza Francją zarząd Grupy EDF wyznacza zarząd jednej ze spółek zależnych Grupy w celu ułatwienia wyznaczenia przedstawiciela w CMDRSE przez lokalnych przedstawicieli pracowników. Wyznaczony zarząd czuwa – przy wsparciu zarządu Grupy EDF oraz światowych federacji związkowych będących sygnatariuszami umowy – nad prawidłowością procedury powoływania przedstawiciela pracowników w CMDRSE.

W przypadku grupy krajów na członka CMDRSE powołuje się w pierwszej kolejności pracownika z kraju zatrudniającego największą liczbę pracowników zgodnie z prawem danego kraju.

Światowy Komitet Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej funkcjonuje zgodnie z następującymi zasadami.

- Posiedzenia plenarne

CMDRSE spotyka się fizycznie raz w roku na trwającym 2 dni posiedzeniu plenarnym, podczas którego

co najmniej 1 dzień roboczy jest poświęcony na określone wcześniej zagadnienia. Drugi dzień może być poświęcony szkoleniom grupowym, grupom roboczym i/lub innym działaniom uzgodnionym w porozumieniu z członkami CMDRSE i zarządem. W przeddzień posiedzenia plenarnego odbywa się jednodniowe spotkanie przygotowawcze dla przedstawicieli pracowników. Drugi dzień przygotowania może zostać wykorzystany przez przedstawicieli pracowników w celu zapoznania się z tematami porządku obrad i przeprowadzenia prac przygotowawczych na podstawie dokumentów przekazanych przed spotkaniem plenarnym. Po upływie 2 dni posiedzenia plenarnego może zostać zorganizowana sesja podsumowująca z udziałem przedstawicieli pracowników.

Na wniosek większości członków i za zgodą prezesa może odbyć się nadzwyczajne posiedzenie plenarne.

Sekretarz CMDRSE, po uzgodnieniu z członkami CMDRSE i zarządem, wspólnie z nimi ustala porządek obrad plenarnych. Każda sesja plenarna będzie objęta zestawieniem decyzji i działań.

Program pracy jest ustalany na początku kadencji i co roku poddawany przeglądowi podczas każdej sesji plenarnej. CMDRSE, za pośrednictwem swojego sekretarza, będzie proponować działania i prace prowadzone przez Komitet.

Dodatkowo sekretarz Światowego Komitetu Dialogu w sprawie Odpowiedzialności Społecznej i Ekologicznej jest regularnie informowany o zdarzeniach związanych z zagadnieniami objętymi umową.

Co roku przy wsparciu danej spółki lub zainteresowanego obszaru działalności Grupy organizowana jest wizyta w terenie, w jednej ze spółek Grupy lub na terenie realizowanego projektu przemysłowego. CMDRSE przedstawia zarządowi grupy EDF propozycje miejsca wizyty z uzasadnieniem. Po potwierdzeniu wykonalności wizyty w danym roku i zatwierdzeniu podróży przez przewodniczącego(-acą) CMDRSE, przewodniczący CMDRSE wyznacza należących do CMDRSE członków związków zawodowych uczestniczących w podróży (maksymalnie 3 przedstawicieli pracowników i jeden przedstawiciel jednej ze światowych federacji związków zawodowych będących sygnatariuszami, członków CMDRSE, w tym członka reprezentującego docelowy kraj lub grupę krajów). Delegacja ta współorganizuje z przedstawicielami zarządu Grupy EDF uczestniczącymi w wizycie program i cele wizyty. Czas trwania tej wizyty łącznie z przejazdami nie może przekraczać 5 dni. Podczas tych wizyt odbędzie się spotkanie delegacji CMDRSE z lokalnymi przedstawicielami pracowników. Po zakończeniu wizyty delegacja sporządza sprawozdanie, które przedstawia całemu CMDRSE na następnej sesji plenarnej.

- **Komitet sterujący**

Komitet sterujący, składający się z 10 przedstawicieli, w tym sekretarza, i w miarę możliwości 3 przedstawicieli pochodzących z obszarów spoza Europy, spotyka się co najmniej 2 razy w roku, w tym 1 raz fizycznie i 1 raz zdalnie. Na każde spotkanie komitetu sterującego (osobiste lub zdalne) przewiduje się 1 dzień przygotowań i 1 dzień pracy z przedstawicielami Grupy.

Spotkania zdalne odbywają się w miarę potrzeb w formie telekonferencji lub webinarium.

Komitet sterujący będzie informować członków CMDRSE w odpowiednim czasie o nadchodzących spotkaniach. Będzie on uwzględniać kwestie zgłaszane przez członków CMDRSE w porządku swoich obrad.

Członkowie komitetu sterującego mają następujące zadania:

- opracowywanie pytań merytorycznych,
- kontakty z członkami zarządu między spotkaniami w celu dokładniejszego omówienia zagadnień (najlepszych praktyk lub problemów),
- przygotowywanie prac posiedzenia plenarnego,
- przygotowywanie działań lub inicjatyw, które zostaną wdrożone przez CMDRSE.

Członkowie komitetu sterującego i zarząd będą aktywnie współpracować nad wspólną organizacją działań.

Sekretarz

Sekretarz CMDRSE, wybrany na okres obowiązywania umowy na pierwszym posiedzeniu plenarnym organu po podpisaniu umowy, jest odpowiedzialny za koordynację prac członków CMDRSE. Głosować mogą tylko obecni członkowie. Wybory odbywają się w trybie głosowania tajnego, większością głosów. W przypadku równej liczby głosów odbędzie się druga runda. W przypadku ponownego remisu odbywa się losowanie między kandydatami, którzy zajęli ex aequo pierwsze miejsce.

Przydział czasu

Z wyjątkiem sekretarza (patrz niżej) europejscy przedstawiciele pracowników wyznaczeni do udziału w posiedzeniach CMDRSE mają 2 dni na przygotowanie każdej sesji plenarnej CMDRSE. Mają oni również czas na udział w sesji plenarnej (2 dni na każdą sesję plenarną) i monitorowanie umowy (1 dzień w roku), czyli 5 dni w roku.

Ponadto przedstawiciele pracowników spoza Europy wyznaczeni do udziału w posiedzeniach CMDRSE otrzymują 5 dodatkowych dni na utworzenie i prowadzenie sieci przedstawicieli pracowników reprezentowanego obszaru geograficznego, czyli 10 dni w roku.

Dodatkowo członkom komitetu sterującego przysługują 2 dni na udział w każdym posiedzeniu komitetu (1 dzień poprzedzony dniem przygotowania) i 8 dni w roku z tytułu prowadzonej działalności.

Sekretarzowi CMDRSE przysługuje łącznie 80 dni w roku na monitorowanie umowy, przygotowanie i prowadzenie spotkań oraz koordynację członków CMDRSE i komitetu sterującego.

Do tego w razie potrzeby dodaje się czasy przejazdów.

W celu wykonania podejmowanych przez członków jednorazowych działań związanych ze światową umową (komunikacji wewnętrznej i wizyt w terenie związanych z umową w sprawie odpowiedzialności społecznej) wszystkim członkom CMDRSE przyznawany jest łączny limit 20 dni (z wyłączeniem czasu przejazdu, jeśli czynności tego wymagają). Może on być wykorzystywany przez odpowiednio wyznaczonych członków CMDRSE w celu przeprowadzania corocznych wizyt w terenie, konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami oraz prowadzenia rozmów z dyrekcjami kadr spółek Grupy i konkretnych projektów dotyczących odpowiedzialności społecznej i środowiskowej na podstawie specyfikacji proponowanej przez członków i zatwierdzonej przez zarząd lub w celu wyjazdów do spółek Grupy w celu obserwacji praktyk CSR wdrożonych przez Grupę.

	Sytuacja	Przydział dni
Europejski członek CMDRSE (inny niż sekretarz)	Przygotowanie każdej sesji plenarnej	2 dni/sesja plenarna
	Sesja plenarna CMDRSE	2 dni/sesja plenarna
	Monitorowanie umowy	1 dzień/rok
Członek CMDRSE spoza Europy (inny niż sekretarz)	Przygotowanie każdej sesji plenarnej	2 dni/sesja plenarna
	Sesja plenarna CMDRSE	2 dni/sesja plenarna
	Monitorowanie umowy	1 dzień/rok
	Prowadzenie sieci przedstawicieli pracowników reprezentowanego obszaru geograficznego	5 dni/rok
Członek komitetu sterującego (oprócz wyżej wymienionych przydziałów)	Przygotowanie każdego spotkania komitetu sterującego	1 dzień/spotkanie
	Posiedzenie komitetu sterującego	1 dzień/spotkanie
	Monitorowanie umowy i praca w charakterze członka komitetu sterującego	8 dni/rok
Sekretarz	Monitorowanie umowy, czas przygotowania i prowadzenia spotkań, koordynacja członków CMDRSE i komitetu sterującego	80 dni/rok
Dla wszystkich członków	Coroczna wizyta w terenie	20 dni roboczych/rok dla wszystkich członków

Jeśli okoliczności to uzasadnią, przydzielony czas zostanie ponownie sprawdzony.

Pokrywanie kosztów

EDF SA pokrywa koszty bezpośrednio związane z funkcjonowaniem monitorowania umowy w sprawie odpowiedzialności społecznej (spotkania plenarne i spotkania komitetu sterującego CMDRSE, coroczna wizyta w terenie, spotkania zdalne, tłumaczenia ustne i pisemne), a także koszty zakwaterowania i wyżywienia związane z posiedzeniami plenarnymi i spotkaniami komisji sterującej.

Koszty transportu pokrywają spółki Grupy, z których pochodzą przedstawiciele pracowników oraz światowe federacje w imieniu swoich przedstawicieli.

- Budżet Komitetu Sterującego

Oprócz pokrycia wyżej wymienionych kosztów komitet sterujący dysponuje rocznym budżetem na funkcjonowanie w wysokości nie przekraczającej 20 tys. euro. Zasady zarządzania tym budżetem zostaną określone w ciągu 2 miesięcy od podpisania niniejszej umowy, w porozumieniu między przedstawicielami zarządu i członkami komitetu sterującego.

Szkolenia

Członkowie CMDRSE będą mieli możliwość przeszkolenia się w zakresie zagadnień objętych niniejszą światową umową ramową w odpowiednim czasie, aby mogli skutecznie realizować swoją misję.

Dla przedstawicieli pracowników-członków CMDRSE, którzy potrzebują szkolenia w zakresie języka francuskiego lub angielskiego, zarząd Grupy sfinansuje odpowiednie szkolenia zależnie od zgłoszonych potrzeb.

Języki robocze

Językami roboczymi są francuski i angielski.

Wszelkie sprawozdania przedstawiane organowi muszą być – przynajmniej w formie pisemnej – sporządzone w języku angielskim lub francuskim.

Podczas spotkań plenarnych CMDRSE i komitetu sterującego zapewnione będzie tłumaczenie ustne na poszczególne języki.

W zależności od składu CMDRSE możliwe jest omówienie i podjęcie za wspólną zgodą decyzji o dodaniu kolejnych języków.

2. Główne międzynarodowe traktaty o ochronie i obronie praw człowieka

1. **Wytyczne ONZ** dotyczące przedsiębiorstw i praw człowieka (UNGP).
2. **Międzynarodowa karta praw człowieka** (ONZ): Powszechna deklaracja praw człowieka z 1948 r., Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych (1966) oraz Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (1966).

3. Podstawowe instrumenty MOP

- Konwencja nr 87 z 1949 r. dotycząca wolności zrzeszania się i ochrony praw związkowych
- Konwencja nr 98 z 1949 r. dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych
- Konwencja nr 29 z 1930 r. dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej
- Konwencja nr 105 z 1957 r. dotycząca zniesienia pracy przymusowej
- Konwencja nr 100 z 1951 r. dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości
- Konwencja nr 111 z 1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu
- Konwencja nr 138 z 1973 r. dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia
- Konwencja nr 155 z 1981 r. dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy
- Konwencja nr 182 z 1999 r. dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci
- Konwencja nr 187 z 2006 r. dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy

4. Inne konwencje MOP

- Konwencja nr 190 z 2019 r. dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy
Dokumenty dotyczące czasu pracy
- Konwencja nr 1 z 1919 r. dotycząca ograniczenia czasu pracy w przemyśle
- Konwencja nr 30 z 1930 r. dotycząca uregulowania czasu pracy w handlu i w biurach
- Konwencja nr 47 z 1935 r. dotycząca skrócenia czasu pracy do czterdziestu godzin tygodniowo
- Zalecenie nr 116 z 1962 r. dotyczące skrócenia czasu pracy
- Konwencja nr 14 z 1921 r. o odpoczynku tygodniowym w zakładach przemysłowych
- Konwencja nr 106 z 1957 r. dotycząca cotygodniowego odpoczynku w handlu i w biurach

- Konwencja nr 132 z 1970 r. dotycząca corocznych płatnych urlopów (zrewidowana)
- Konwencja nr 135 z 1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień
- Konwencja nr 171 z 1990 r. dotycząca pracy nocnej
- Konwencja nr 175 z 1994 r. dotycząca pracy w niepełnym wymiarze czasu
- Konwencja nr 183 z 2000 r. dotycząca ochrony macierzyństwa

5. Dokumenty dotyczące wynagrodzeń

- Konwencja nr 95 z 1949 r. dotycząca ochrony płacy
- Konwencja nr 131 z 1970 r. dotycząca ustalania plac minimalnych
- Konwencja nr 100 z 1951 r. dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości
- Zalecenie nr 115 z 1961 r. dotyczące mieszkań pracowniczych