

VILÁGMEGÁLLAPODÁS AZ ALAPVETŐ JOGOKRÓL, A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉDRŐL ÉS A FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉSRŐL

PREAMBULUM:

A GDF SUEZ, mint ahogyan azt Etikai Kódexében is megfogalmazta, az értékeit tükröző elveknek megfelelően működik. Az aláírók megállapodnak abban, hogy továbblépnek, és közös elveket fogadnak el.

A GDF SUEZ decentralizáltan működik, és tiszteletben tartja a jogszabályokat, a helyi kultúrát és gyakorlatot, a Csoport ugyanakkor arra törekszik, hogy tevékenységei gyakorlása során tiszteletben tartsa a jelen megállapodásban lefektetett elveket. A GDF SUEZ az Energy France, az Energy Europe és International, a Global Gas & LNG, az Infrastruktúrák, az Energy Services és az Environment operatív ágazatainak köszönhetően világszinten fejti ki tevékenységét. A jelen megállapodás hatálya a GDF SUEZ minden jelenlegi és jövőbeni vállalatára¹, alkalmazottjára, alvállalkozójára és beszállítójára kiterjed.

A jelen megállapodásban nem szabályozott kérdésekben a már elfogadott etikai elvek és célkitűzések továbbra is érvényben maradnak. Ezen, a Szakszervezeti Világszövetségek által is jóváhagyott elvek az alábbi elemeket tartalmazzák:

- A nemzeti jogszabályoknak és szabályozásoknak, valamint a nemzetközi normáknak való teljes megfelelés,
- A feddhetetlenség, a bizalom és a becsületesség (beleértve a csalással és a korrupcióval szembeni nulla toleranciát is) kultúrájának folyamatos gyakorlása mind a vállalaton belül, mind pedig a vállalaton kívüli személyekkel való kapcsolattartás során,
- A vállalt kötelezettségek betartása, valamint a pontos és teljes információk nyújtásán alapuló jóhiszemű kommunikáció, és
- A személyek jogainak és méltóságának tiszteletben tartása minden körülmények között.

A megállapodásban részt vevő felek kiegészítő, specifikus, a további együttműködés területeire vonatkozó megállapodások megkötésére, valamint e megállapodások rendelkezéseinek a tárgyaló felek általi teljes tiszteletben tartását biztosító új eljárások kidolgozására törekednek. A jövőbeni megállapodások alkalmazási hatálya az egyes megállapodásokban kerül meghatározásra.

A GDF SUEZ kötelezettséget vállal arra, hogy vállalatirányítási módszerei és szakmai eljárásai során tiszteletben tartja a jelen megállapodást, és biztosítja, hogy a második bekezdésben említett többi fél is tiszteletben tartsa azt. Ennek érdekében a megállapodás aláírói tájékoztatási és figyelemfelhívó kampányt folytatnak, valamint biztosítják a szükséges képzéseket. A GDF SUEZ kötelezettséget vállal arra, hogy a jelen megállapodást a szükséges nyelveken megismerteti – mind telephelyein, mind üzleti partnereivel szemben a legmegmegfelelőbb módszereket alkalmazva, annak biztosítása érdekében, hogy a megállapodást megértsék –, és az érintetteket annak

¹ A GDF SUEZ konszolidációs övezetébe tartozó, valamint azon vállalatok, amelyekben a GDF SUEZ meghatározó befolyást gyakorol.

betartására ösztönzi. A Szakszervezeti Világszövetség aláírói kötelezettséget vállalnak arra, hogy a jelen megállapodást tagszakszervezeteikhez eljuttatják, és mindent megtesznek azért, hogy ezen elveket a konfliktusok megoldása, valamint az együttműködés és a kölcsönös megértés érdekében hatékonyan alkalmazzák.

A GDF SUEZ teljes mértékben elfogadja a nemzetközi értékeket, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát, az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelveit, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) multinacionális vállalatoktól és szociálpolitikáról szóló háromoldalú elvi nyilatkozatát és az ENSZ Világpaktumát is. Ezen szövegek többek között tartalmazzák az ILO Alapvető munkahelyi jogokról szóló nyilatkozatában megfogalmazott jogokat (a szervezkedési jogról és a kollektív tárgyalási jogról szóló 87. és 98. egyezmény, a diszkriminációról szóló 100. és 101. egyezmény, a kényszermunkáról szóló 29. és 105. egyezmény, a gyermekmunkáról szóló 138. és 182. egyezmény) és az ILO állami szerződések munkaügyi záradékairól szóló 94. egyezményében foglalt jogokat is. A felek megállapodnak abban, hogy a fenti szövegekben meghatározott elvek a jelen megállapodás szerves részét képezik.

1. FEJEZET – SZOCIÁLIS PROJEKT A FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉS TÁMOGATÁSA ÉRDEKÉBEN

1.1. Az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód biztosítása

A GDF SUEZ teljes mértékben támogatja a minden dolgozó – férfiak és nők – számára biztosított esélyegyenlőséget és egyenlő bánásmódot életkorra, származásra, nemzetiségre, vallásra, kultúrára, politikai vagy szexuális irányultságra való tekintet nélkül. A felek megállapodtak abban, hogy e politika megfelel az ILO 100. és 111. egyezményében lefektetett elveknek.

1.2. A szakszervezeti jogok tiszteletben tartása

A felek az ILO 87., 98. és 135. egyezményében meghatározott elveknek megfelelően teljes mértékben tiszteletben tartják a szakszervezeti jogokat. Tiszteletben tartják a munkavállalók szakszervezet alapítására vagy valamely szakszervezetbe való belépésre vonatkozó jogát, és az érintett munkavállalókkal, a szakszervezetekkel, illetve egyéb munkavállalói érdekképviselőkkel szemben semmilyen diszkriminációt sem alkalmaznak. Az átláthatóság biztosítása érdekében a GDF SUEZ a megállapodásokban szereplő feltételeknek megfelelően megkönnyíti a szakszervezetek és az egyéb munkavállalói érdekképviselők számára a munkavállalókkal való kapcsolattartást. A GDF SUEZ és a Szakszervezeti Világszövetség aláíró együttműködnek egymással annak érdekében, hogy a GDF SUEZ vállalatain belül és az üzleti partnerekkel pozitív és konstruktív kapcsolatokat építsenek ki. A GDF SUEZ, a kollektív tárgyalások lefolytatásának megkönnyítése érdekében, tájékoztatni fogja a szakszervezeteket működéséről.

1.3. Képzés

A későbbiekben egy, a képzésre vonatkozó megállapodás elkészítésére és elfogadására kerül sor. A megállapodás közös kötelezettségvállaláson alapul, melynek célja, hogy a munkavállalók számára karrierjük során végig biztosítsák a szakmai fejlődésükhöz és az új képességek elsajátításához szükséges lehetőségeket. A vállalat ennek érdekében elősegíti, hogy a tapasztalt munkavállalók ismereteiket átadják az újonnan felvett dolgozók részére, és különös erőfeszítéseket tesz annak biztosítása érdekében, hogy a nők teljes mértékben részt

vehessenek a képzéseken, fejleszthessék képességeiket, és előreléphessenek a vállalaton belül. A képzés hatékonyabb, ha ahhoz méltányos bér és jó munkakörülmények társulnak. A vállalat előnyben fogja részesíteni a munka során történő képzést (váltakozó, „oktatási intézmény-vállalat” keretei között biztosított képzés).

1.4. Egészség & Biztonság

Az egészségvédelemre és a biztonságra vonatkozó intézkedések prioritást élveznek. Az egészség és a munkahelyi biztonság javítása érdekében szigorúan tiszteletben tartjuk a szabályokat. A vállalat a balesetek és a megbetegedések elkerülése érdekében jobb szakmai gyakorlat alkalmazását segíti elő és vezeti be az ILO dolgozók biztonságáról és egészségéről szóló 155. egyezménye, az ILO építőipari dolgozók egészségéről és biztonságáról szóló 167. egyezménye és az ILO munkahelyi egészségmenedzsment rendszerekről szóló irányelvei.

1.5. A munkahelyek stabilitása és fenntarthatósága

A GDF SUEZ az állandó, határozatlan idejű és közvetlen foglalkoztatás előnyben részesítésével elismeri a stabil munkahelyek fontosságát mind az egyén, mind pedig a vállalat számára. A GDF SUEZ és minden alvállalkozója teljes mértékben felelősséget vállal azért, hogy bármely munkavégzésre a megfelelő jogszabályi kereten belül kerüljön sor, és nem kísérik meg elkerülni a munkaadó tőle függő munkavállalóval szembeni kötelezettségének tiszteletben tartását oly módon, hogy munkaviszonyt más jogviszonyként mutatnak be, illetve túlzott mértékben alkalmaznak ideiglenes vagy kölcsönzött munkavállalókat. A GDF SUEZ-nek és minden alvállalkozójának tiszteletben kell tartania a munkavállalókkal szembeni jogszabályi és szerződéses kötelezettségeket a munka törvénykönyvének, a társadalombiztosítási jogszabályoknak, a szabályozásoknak és a GDF SUEZ-nél szokásos munkaviszony keretében alkalmazandó kollektív szerződéseknek megfelelően (a társadalombiztosítás minimális normáiról szóló C102 egyezmény). A GDF SUEZ-nek és minden alvállalkozójának a munkavállalók után társadalombiztosítási és nyugdíjárulékot kell fizetnie abban az esetben, ha a rendelkezések ezt megkövetelik. A vállalatok ellenőrzik, hogy a közvetlen munkaviszonyban dolgozó munkavállalók nem minősülnek önfoglalkoztatónak (álvállalkozó). A GDF SUEZ partnereitől is a fenti elveknek megfelelő elvek alkalmazását kéri, és úgy ítéli meg, hogy ez a hosszú távú üzleti kapcsolat egyik alapvető eleme.

Minden munkavállaló írásos munkaszerződést vagy azzal egyenértékű dokumentumot fog kapni.

2. FEJEZET – KÖRNYEZETI FELELŐSSÉG A FENNTARTHATÓ TELJESÍTMÉNYEK ELŐSEGÍTÉSE ÉRDEKÉBEN

2.1. A klímaváltozás elleni küzdelem

Az üvegházhatású gázok kibocsátásának lehető leghatékonyabb kezelése érdekében a GDF SUEZ erőműveiben és üzemeiben, valamint ügyfelei erőműveiben és üzemeiben a leghatékonyabb technológiákat részesíti előnyben, alacsony széntartalmú energiamixet fejleszt ki, elősegíti a kutatást, a fejlesztést, valamint támogatja az európai és nemzetközi téren rendelkezésére álló gazdaságos eszközök és egyéb technológiák alkalmazását. A Szakszervezeti Világszövetség aláírói

támogatják a CO₂-kibocsátás csökkentését, és együttműködnek a GDF SUEZ-zel annak érdekében, hogy a szükséges kiigazításokra a munkavállalók jogainak és érdekeinek tiszteletben tartásával kerüljön sor, e változtatások hatásainak tervezése és bevezetése pedig méltányos és összehangolt módon történjék. A GDF SUEZ teljes mértékben elfogadja az „egyszerű átmenet” elveit.

2.2. A vállalat tevékenységei hatásának kezelése

A GDF SUEZ, mint a környezet és az ember számára veszélyes termékek felhasználója és létrehozója, továbbra is alkalmazni fogja az ismert és azonosított kockázatok elkerülésére vagy csökkentésére szolgáló eszközöket. A vállalat erőműveiben és üzemében ökológikus hulladékkezelést folytat, valamint törekszik a természeti erőforrások megőrzésére és a biodiverzitás védelmére.

3. FEJEZET - A vállalt kötelezettségek tiszteletben tartása

3.1. E megállapodás nem érvényteleníti, és nem kérdőjelezi meg a helyi, nemzeti, európai vagy egyéb szinten jelenleg meglévő kollektív megállapodásokat. Célja, hogy az esetlegesen létező magasabb szintű vagy részletesebb szabályok sérelme nélkül biztosítsa az alapvető követelmények tiszteletben tartását és követését a világ minden országában.

3.2. A jelen megállapodás hatálya alá tartozó egyes vállalatok közös cselekvési tervek keretében határozzák meg a végrehajtás módszereit. A végrehajtást a szociális partnerek a rendelkezésre álló objektív mutatók segítségével közlelől figyelemmel kísérik. Azon esetekben, melyekben a szakszervezeteket nem lehet a folyamatba bevonni, egyéb módszerek közös kidolgozására és elfogadására kerül sor.

3.3. A nemzetközi szintű szociális párbeszéd a jelen megállapodás alapján folytatódik, és eredményeképp egyes specifikus területekre – mint például a képzésre, az egészségre és a munkahelyi biztonságra, az átszervezésekre, valamint a fenntartható fejlődésre és a klímaváltozásra - vonatkozó megállapodások jönnek létre.

3.4. Abban az esetben, ha a jelen megállapodással kapcsolatban olyan problémák vagy kérdések merülnének fel, melyek túlmutatnak az aláíró szakszervezetek által képviselt területeken, illetve vállalatokon, a megállapodás rendelkezéseit, valamint a szociális párbeszéd és a végrehajtás elfogadott eljárásait az ezen területeket és/vagy vállalatokat képviselő Szakszervezeti Világszövetségek számára hozzáférhetővé kell tenni.

4. FEJEZET – VÉGREHAJTÁS

4.1. A megállapodás hatékony alkalmazása érdekében a felek megállapodnak a végrehajtás módozataiban, mely megállapodás nem zárja ki további, eljárási kérdésekre vonatkozó megállapodások megkötését. Jelen bekezdés célja a Szakszervezeti Világszövetségek és a GDF SUEZ közötti jó kommunikáció, valamint a konfliktusok gyors és kielégítő megoldásának biztosítása.

4.2. Az aláírók elismerik, hogy a jelen megállapodás tiszteletben tartása érdekében hatékony helyi szintű intézkedések meghozatalára van szükség, mely folyamatban a helyi vezetésnek, a dolgozóknak, szakszervezeteiknek és adott esetben az Egészség és Biztonság Bizottság képviselőinek is részt kell venniük. Képzés megtartása is szükségessé válhat a helyi vezetés és a szakszervezeti képviselők részére. E folyamat során a megfelelő információkat rendelkezésre kell bocsátani, és hozzáférhetővé kell tenni.

4.3. Egy, a GDF SUEZ, a BWI, az ICEM és a PSI képviselőiből álló referenciacsoport felállítására kerül sor. A felek megállapodásának értelmében más, a megfelelő földrajzi területeket képviselő szakszervezeti képviselők is részt vesznek a referenciacsoport munkájában.

4.4. A referenciacsoport a megállapodás felülvizsgálata és az együttműködés elmélyítése érdekében legalább évente egyszer ülést tart. A referenciacsoport üléseinek minden költsége a GDF SUEZ-t terheli.

4.5. A jelen megállapodás éves felülvizsgálatát az aláírók egyetértésével a GDF SUEZ jelentése is tartalmazni fogja.

5. FEJEZET – A KONFLIKTUSOK MEGOLDÁSA

5.1. A megállapodással kapcsolatban felmerülő panasz vagy a megállapodás feltételezett megsértése esetén az alábbi eljárást kell alkalmazni:

a) A panaszt először a telephely helyi vezetésének kell jelezni. A dolgozók kérhetik, hogy a szakszervezet képviselje őket.

b) Amennyiben a panaszt a helyi vezetés szintjén nem sikerül orvosolni, a kérdés kezelését a megfelelő országos szakszervezetnek kell átadni, amely felterjeszti azt a vállalat szintjére.

c) Azon, a megállapodás megsértéséhez kapcsolódó ügyeket, melyekre a munkahelyen vagy országos szinten lefolytatott vita segítségével nem sikerül megoldást találni, a megállapodásnak az érintett ország Szakszervezeti Világszövetsége tagjaival szorosan együttműködő aláírói elé kell terjeszteni, valamint jelezni kell a problémát a felelős igazgatónak, aki gondoskodik a helyesbítő intézkedések lehető leghamarabbi meghozataláról. Ezen eljárást, melynek keretében nem kötelező erővel sor kerülhet a referenciacsoport ülésére, szükség szerint kell alkalmazni. A referenciacsoport tanulmányozhatja a problémát, és megfelelő megoldást javasolhat.

d) A konfliktusok megoldására irányuló helyi vagy országos szintű erőfeszítésekkel párhuzamosan informális megbeszélésekre is sor kerülhet.

e) Amennyiben nem sikerül megegyezésre jutni, az aláírók a megállapodással kapcsolatban a felek által kiválasztott mediátor segítségéhez folyamodhatnak.

5.2. A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a jelen megállapodással kapcsolatos értelmezési, illetve végrehajtási eltéréseket közösen megvizsgálják a probléma rendezése érdekében. A jelen megállapodás angol nyelvű változata tekintendő irányadónak.

6. FEJEZET – ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

6.1. A megállapodás időtartama

A jelen megállapodás három éves időtartamra jött létre. A megállapodást a felek a lejárat előtt hat hónappal megküldött értesítés útján felmondhatják. Felmondás hiányában a szerződés további három évre érvényben marad. Az aláírók elfogadják, hogy felmondás esetén az értesítési időszak alatt megbeszélést tartanak annak érdekében, hogy a jelen megállapodás helyébe annak módosított változata lépjen.

6.2. A hatályba lépés időpontja

A megállapodás aláírásának napján lép hatályba.

6.3. A megállapodás letétbe helyezése

A jelen megállapodást a Munka Törvénykönyve (Code du Travail) L.2231-6 és D.2231-4, valamint azt követő cikkei rendelkezéseinek megfelelően a Vállalkozási, Versenyügyi, Fogyasztási, Munkaügyi és Foglalkoztatási Regionális Igazgatóság (DIRECCTE – Ile de France) párizsi területi egységénél kell letétbe helyezni.

A megállapodás egy példánya a GDF SUEZ SA székhelye szerinti illetékes Munkaügyi Bíróság (Conseil de Prud'hommes) Hivatalánál lesz letétbe helyezve.

Párizs, 2010....

A GDF SUEZ S.A. és a csoport⁽¹⁾ leányvállalatai nevében:

Gérard MESTRALLET

A BWI nevében: Ambet YUSON

Az ICEM nevében: Manfred WARDA

A PSI nevében: Peter WALDORFF

A jelen megállapodás melléklete: A GDF SUEZ és a társadalom

A GDF SUEZ-nek nemcsak részvényeseivel, munkavállalóival és azok képviselőivel szemben, hanem a társadalommal szemben is felelősséget vállal. A jelen melléklet e felelősség néhány elemét vázolja fel nagy vonalakban.

A megállapodásban meghatározottaknak megfelelően a GDF SUEZ tiszteletben tartja a nemzeti szintű jogszabályokat és szabályozást. Sajnálatos módon számos országban nem létezik megfelelő nemzeti szintű szabályozás, illetve a vonatkozó szabályokat nem alkalmazzák teljes mértékben. A GDF SUEZ és a Szakszervezeti Világszövetségek aláírói hangsúlyt helyeznek a helyes vállalatirányításra és a törvényességre. A nemzetközi normák – beleértve az emberi és a szakszervezeti jogokra vonatkozó normákat is – abban az esetben gyakorolnak maximális hatást, ha azokat az adott kormányok elfogadják, és nemzeti szinten alkalmazzák.

A társadalmi kirekesztés és a diszkrimináció igazságtalansághoz vezet, az embereket gyakran alapvető méltóságuktól, a társadalmat pedig számos egyén hozzájárulásától fosztja meg. Ezen állapotnak többek között az oktatás és a képzés segítségével kell véget vetni. A sokszínűség a vállalatban belül és azon kívül egyaránt pozitív érték, melyet támogatni kell.

A GDF SUEZ tevékenységei között a társadalom egészsége és jóléte szempontjából elengedhetetlenül fontos energia- és vízszolgáltatás is szerepel. Az ezen életfontosságú szolgáltatásokhoz való hozzáférés kiemelt prioritás. A GDF SUEZ kötelezettséget vállal arra, hogy együttműködik a helyi kezdeményezésekkel, és ezen felül is erőfeszítéseket tesz a legszegényebb csoportok energiához; vízhez, valamint a tisztasági és szennyvízkezelési szolgáltatásokhoz való hozzáféréseinek biztosítása érdekében.

A GDF SUEZ nem gyakorol hátrányos megkülönböztetést a fogyatékkal élő személyekkel szemben. Ezen felül kötelezettséget vállalt a fogyatékkal élők beilleszkedésének biztosítására többek között az épületekhez való hozzáférés kialakítása és a cselekvési tervekben feltüntetett, a munkavállalók igényeihez való alkalmazkodást elősegítő különleges intézkedések meghozatala útján. E kötelezettségvállalás túlmutat a vállalat keretein. A GDF SUEZ ismeri, és figyelmet fordít azon problémákra, melyekkel a fogyatékkal élők a tágabb értelemben vett társadalomban találkoznak.

A GDF SUEZ támogatja a kormányok társadalmi és gazdasági fejlődés érdekében meghozott intézkedéseit és az ezen cél érdekében végzett önkéntes munkát. A vállalat a további fejlődés érdekében más társadalmi szereplőkkel is együttműködik. Az egészség, a foglalkoztatás és az oktatás témája prioritást élvez. A GDF SUEZ arra ösztönzi munkavállalóit, hogy a társadalom tagjaiként önkéntes szolidaritási és humanitárius munkában vegyenek részt.