



GLOBALT RAMAVTAL OM EDF-
KONCERNENS SOCIALA ANSVAR

Innehåll

	<ul style="list-style-type: none">• Inledning• Tillämpningsområde
Respekt och integritet	<ul style="list-style-type: none">• 1- Respektera mänskliga rättigheter inom hela EDF-koncernen världen över• 2- Främja etik inom koncernen och förebygga korruption• 3- Bekämpa alla former av trakasseri och våld på arbetsplatsen• 4- Garantera en socialt ansvarsfull relation med leverantörer och underentreprenörer
Utveckling för kvinnor och män	<ul style="list-style-type: none">• 5- Vara en förebild inom arbetsmiljö• 6- Främja och uppnå jämställdhet på arbetet• 7- Garantera likabehandling och bekämpa diskriminering• 8- Möjliggöra för alla anställda att utveckla sin kompetens och yrkeskarriär• 9- Garantera alla anställda socialt skydd och sociala förmåner• 10- Stödja en "rättvis omställning"
Dialog och samråd	<ul style="list-style-type: none">• 11- Leda EDF-koncernens omställning på ett socialt ansvarsfullt sätt• 12- Främja öppenhet, lyhördhet och dialog internt, externt och i regionerna
Stöd till lokalbefolkningen och konsekvenser för regionerna	<ul style="list-style-type: none">• 13- Vara en engagerad aktör för regionernas ekonomiska och sociala utveckling
	<ul style="list-style-type: none">• Genomförande och uppföljning av avtalet

Inledning

Avtalsslutande parter i avtalet om EDF-koncernens sociala ansvar är:

Å ena sidan,

EDF-koncernen, ledande aktör inom energisektorn och världens ledande elbolag, med alla typer av yrkesområden inom elbranschen: produktion, transport, distribution, handel, marknadsföring och energitjänster. Energiproduktionen präglas av att förnybar energi får allt större betydelse och bygger på en diversifierad kärnkraftsbaserad energimix med låga koldioxidutsläpp.

Å andra sidan,

De globala fackförbunden IndustriALL Global Union och PSI som representerar mer än 70 miljoner arbetstagare inom gruv-, energi- och industrisektorn, och merparten av fackföreningarna inom koncernens verksamhetsområden, samt fackförbunden som finns representerade i koncernens olika företag.

De avtalsslutande parterna understryker att företaget inte kan vara hållbart om inte ekonomiskt resultat kombineras med social utveckling.

De avtalsslutande parterna bekräftar vikten av en öppen och konstruktiv social dialog på internationell nivå i syfte att ständigt förbättra arbetstagarnas och andra berörda parter rättigheter samt god praxis inom hela EDF-koncernen.

Avtalet innebär ett nytt steg i utvecklingen av kollektivt socialt och samhällsligt engagemang som bygger på förtroende och transparens, och den erfarenhet som kollektivt har byggts upp under de senaste 13 åren avseende socialt ansvar. Avtalet förkroppsligar de grundläggande principerna om en gemensam social grund för alla företag inom koncernen, vilken vägleds av dess värderingar: respekt, solidaritet och ansvar.

Det fyraåriga avtalet gäller alla anställda inom EDF-koncernen och kommer att föras ut genom hela organisationen. Avtalet är tillämpligt på alla nya företag som ansluter sig till koncernen och som koncernen kontrollerar.

De avtalsslutande parterna bekräftar sitt åtagande för respekt för mänskliga rättigheter, integritet, utveckling av kvinnor och män samt stöd till befolkningar och regioner. Dessa områden går hand i hand med målen om hållbar utveckling som FN har godkänt och som har utvecklats inom EDF-koncernen. Avtalet innehåller viktiga externa händelser (energiomställningen, Parisavtalet från den 12 december 2015) och företagets interna utveckling: det strategiska projektet Cap 2030 om minskning av koldioxidutsläpp i miljön och kontroll av energiförbrukningen.

Detta nya avtal är resultatet av internationella förhandlingar och fastställer principer som ska gälla i alla delar av världen där EDF-koncernen har verksamhet.

Denna gemensamma grund för engagemang förenar alla företag inom EDF-koncernen, som till sina verksamheter och geografiska belägenheter är mycket olika. I och med avtalet kan socialt ansvarsfulla metoder införas.

Tillämpningsområde

Avtalet ska tillämpas inom alla företag som EDF kontrollerar direkt eller indirekt¹. I dessa företag är avtalet tillämpligt för alla anställda, oavsett anställningsform.

Koncernen ska se till att avtalet främjas samt att dess leverantörer och underentreprenörer följer principerna i avtalet.

Vid en fusion, ett förvärv eller en omstrukturering som leder till att koncernen får kontroll över nya enheter, ska de nya enheterna omfattas av föreliggande avtal och följa dess bestämmelser enligt vad som fastställs ovan.

När ett företag inte längre uppfyller kriterierna ovan, upphör avtalet att gälla i slutet av innevarande räkenskapsår.

Koncernen tillhandahåller regelbundet uppdaterade förteckningar över sin verksamhet världen över.

Koncernen åtar sig att ta fram policyer som är förenliga med åtagandena i föreliggande avtal.

De företag som omfattas av avtalet benämns fortsättningsvis "företagen inom koncernen", EDF-koncernen" eller "koncernen".

¹ Med kontroll avses att EDF, direkt eller indirekt, innehar majoriteten av kapitalet eller rösträtten i de berörda företagens styrande organ.

RESPEKT OCH INTEGRITET

1. Respektera mänskliga rättigheter inom hela EDF-koncernen världen över

EDF-koncernen betraktar respekten för de mänskliga rättigheterna som en förutsättning för alla sina verksamheter och accepterar ingen inskränkning av dessa, vare sig inom den egna verksamheten eller hos leverantörer, underentreprenörer eller partner.

EDF-koncernen står bakom internationella åtaganden om skydd för FN:s mänskliga rättigheter: allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna (1948), deklarationen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (1967), konventionen om barnets rättigheter (1959), internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (1966) och FN:s internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966).

EDF-koncernen åtar sig att följa principerna i Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner:

- **Garanti för föreningsfrihet och principerna om kollektivförhandling:**
 - Konvention 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, 1948
 - Konvention 98 om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, 1949
- **Avskaffande av tvångsarbete:**
 - Konvention 29 om tvångsarbete, 1930
 - Konvention 105 om avskaffande av tvångsarbete, 1957
- **Förbud mot barnarbete och utnyttjande av barn:**
 - Konvention 138 om minimiålder, 1973
 - Konvention 182 om de värsta formerna av barnarbete, 1999
- **Bekämpning av diskriminering:**
 - Konvention 100 om lika lön, 1951
 - Konvention 111 om diskriminering (anställning och yrkesutövning), 1958
 - Konvention 135 om arbetstagarrepresentanter, 1971

Koncernens åtagande gäller även i länder som ännu inte har ratificerat konventionerna. De avtalslutande parterna kan främja avtalet i branschorganisationer och inom behöriga lokala myndigheter genom att lyfta fram erfarenheterna från tillämpningen av avtalet inom företagen i EDF-koncernen och dess leveranskedja.

EDF-koncernen stödjer sig även på OECD:s riktlinjer för multinationella företag, uppdaterade under 2011, FN:s riktlinjer om företag och mänskliga rättigheter (2011) och ILO:s trepartsförklaring om principer för multinationella företag, reviderade under 2017. EDF-koncernen upprepar sitt åtagande att följa de tio principerna i FN:s Global Compact från juli 2000 (den tionde principen antogs i juni 2004). EDF-koncernen och de avtalslutande parterna åtar sig att arbeta för att leverantörer och underentreprenörer följer dem.

Om normerna strider mot tillämplig lagstiftning i de länder där koncernen är verksam, ska koncernen tillämpa de bestämmelser som skyddar de mänskliga rättigheterna i störst utsträckning.

Den franska lagen av den 27 mars 2017 om aktsamhetskrav på moderbolag och uppdragsgivande företag fastställer dessutom att företagen måste ta fram och offentliggöra en aktsamhetsplan. Genom planen kan företagen identifiera risker och förebygga allvarliga hot mot de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna, hälsa och säkerhet samt miljön. EDF-koncernen bedömer dessa risker inom ramen för verksamheten i moderbolaget, i de företag som koncernen kontrollerar direkt eller indirekt samt hos underentreprenörer och leverantörer med vilka koncernen har en affärsrelation.

Aktsamhetsplanen ska tas fram och införas tillsammans med företagets intressenter, däribland arbetstagarorganisationer. Koncernen ska införa planen i alla dotterbolag som den kontrollerar. Ett varningssystem öppet för alla intressenter kommer att inrättas för att ta emot anmälningar.

EDF-koncernen främjar fasta anställningar och anständigt arbete såsom ILO definierar det, det vill säga som ett produktivt och adekvat avlönat arbete med:

- säker arbetsmiljö,
- social trygghet för arbetstagarna,
- rättigheter för individen att uttrycka sina krav, organisera sig och delta i beslut som påverkar deras liv.

2- Främja etik inom koncernen och förebygga korruption

EDF-koncernen och dess arbetstagare åtar sig att under alla förhållanden respektera tillämpliga lagar och förordningar i alla länder där koncernen har verksamhet.

De avtalsslutande parterna åtar sig att främja kampen mot korruption i alla dess former. EDF-koncernen kommer därför att vidta alla nödvändiga åtgärder och säkerställa att arbetstagarna får utbildning på området. Precis som internationella antikorrupsionsorgan understryker har ingen arbetstagare rätt att utlova, ge eller erbjuda, eller begära eller ta emot fördelar som kan betraktas som en motprestation för en handling eller utebliven handling. Alla anställda inom EDF-koncernen måste därför undvika situationer där deras agerande kan strida mot den här principen.

EDF-koncernen vill endast samarbeta med parter som respekterar koncernens regler om integritet och värderingar, och gör därför en integritetskontroll av alla partner och affärsrelationer.

De avtalsslutande parterna åtar sig att skydda visselblåsare och den eller de personer som ställs till svars samt inhämtad information. Syftet med åtgärderna är att garantera sekretess och skydd mot alla vedergällningar eller diskriminerande åtgärder för alla personer som, utan egen vinning och i god tro, lämnar uppgifter som han eller hon själv har fått kännedom om och som enligt lagen betraktas som visselblåsning.

EDF-koncernen ska informera och utbilda sina anställda om detta samt om policyer och rutiner genom kommunikation och/eller riktade program i samarbete med de fackliga företrädarna.

EDF-koncernen inför principen om skatteinsyn. I enlighet med EDF-koncernens skattepolicy och för att främja etiken inom koncernen, konsoliderar koncernen sina vinster där de faktiskt genereras. Koncernen offentliggör dessutom en transparent skatteredovisning för varje land i enlighet med OECD:s ramverk.

3- Bekämpa alla former av trakasseri och våld på arbetsplatsen

Av respekt för individen tolererar de avtalsslutande parterna inga former av trakasseri eller våld på arbetsplatsen, det vill säga varje plats där den anställda ska utföra sitt arbete, eller utanför arbetsplatsen om utförandet är kopplat till yrkesmässiga relationer.

EDF-koncernen åtar sig att skydda sina anställda mot alla former av våld på arbetet, övergrepp eller trakasserier.

Varje företag inom koncernen måste vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra och förebygga trakasserier samt fysiskt och psykiskt våld, med särskilt fokus på genusrelaterat våld. Företagen ska informera och utbilda alla anställda om riskerna med trakasserier samt hur de kan förebyggas och bekämpas. Koncernen åtar sig att tillsammans med arbetstagarrepresentanterna och i alla företag

utveckla och införa ett program för förebyggande och åtgärder för att undvika trakasserier och våld på arbetet samt för att kunna hantera potentiella situationer i enlighet med koncernens nolltolerans och ILO:s riktlinjer och goda praxis. Koncernens anställda ska informeras och utbildas i dessa frågor samt i aktuella policyer och rutiner.

Alla anställda ska behandlas med respekt. Företagen erkänner att arbetsrelationer som bygger på respekt för andra, laganda och samarbete bidrar till ett positivt arbetsklimat.

4- Garantera en socialt ansvarsfull relation med leverantörer och underleverantörer **EDF-koncernen åtar sig att sprida och främja detta avtal bland leverantörer och underentreprenörer.**

Koncernens krav avser särskilt följande områden:

- efterlevnad av den nationella lagstiftningen där avtalet fullgörs
- efterlevnad av de internationella arbetsnormerna
- de anställdas arbetsmiljö, inklusive gällande internationella normer
- miljöhänsyn
- efterlevnad av EDF-koncernens policy för etik och efterlevnad

Koncernens företag ska införa lämpliga förfaranden för att välja ut och utvärdera sina leverantörer och underentreprenörer, i syfte att uppfylla dessa krav.

Kraven kompletterar Stadgan för hållbar utveckling som skrevs under av EDF och dess leverantörer 2006 och uppdaterades 2014.

Koncernens företag ska främja dessa principer bland sina anbudsgivare.

I de länder och regioner där EDF-koncernen verkar, är EDF-koncernen särskilt mån om att stärka sina relationer och affärsvolymerna med lokala små- och medelstora företag (SMEs). I det avseendet och i enlighet med gällande lagar ska koncernen identifiera och inkludera inslag kopplade till regional utveckling i sina kravspecifikationer.

Koncernen kan komma att anlita underentreprenörer vars personal har anställningsavtal från andra länder än det där arbetet sker. I ett sådant fall ska hänsyn tas till de anställdas mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, boendeförhållanden och arbetsmiljö.

De avtalsslutande parterna anser att arbetsmiljön för underentreprenörers personal är precis lika viktig som den för koncernpersonalen. Frågan belyses under Artikel 5.

EDF-koncernen ska följa upp kraven avseende leverantörer och underentreprenörer och införa en aktsamhetsplan i det syftet, med en kartläggning av de risker som identifierats på leverantörers- och underentreprenörers anläggningar, en utvärdering av dessa risker och åtgärder som vidtagits för att förebygga dem (se Artikel 1 i avtalet).

Återkommande brott mot detta avtal, lagstiftningen, regelverket för personalens arbetsmiljö, principerna för kundrelationer och gällande miljölagstiftning som inte åtgärdas efter synpunkter, kan leda till en uppsägning av relationerna med leverantören eller underentreprenören, i enlighet med relevanta avtalsenliga skyldigheter.

Vid rapporter om att en leverantör använder metoder som, enligt samtliga fackförbund inom koncernen strider mot åtagandena ovan, kommer EDF-koncernen att granska leverantören och ge denne återkoppling.

UTVECKLING FÖR KVINNOR OCH MÄN

5- Vara en förebild inom arbetsmiljö

EDF-koncernen ser arbetsmiljö som en prioritet och fortsätter sin strävan efter att vara en förebild på området. Samtliga koncernanställda måste få möjlighet att utföra sitt arbete under bästa möjliga arbetsvillkor, med en enda acceptabel målsättning: "noll olyckor" samt skyddet av allas arbetsmiljö.

Det är EDF-koncernens skyldighet och ansvar att tillhandahålla samtliga anställda och entreprenörer en säker arbetsmiljö.

För att uppnå den målsättningen är prioriteten att utrota dödsolyckor. De avtalsslutande parterna erkänner att skyddet av arbetsmiljön kräver effektiva förebyggande system som vilar på respekten för tre grundläggande rättigheter avseende arbetsmiljön:

- rätten att bli informerad om risker på arbetsplatsen och få lämpliga instruktioner och utbildning för att arbeta i säkerhet,
- rätten att vägra eller sluta att arbeta vid allvarlig och överhängande fara,
- rätten att aktivt delta i diskussioner och program om arbetsmiljö, inklusive genom inrättandet av skyddskommittéer på koncernens arbetsplatser.

Parterna är överens om att samarbeta för att utveckla, införa och främja gemensamma initiativ för arbetsmiljön, såsom kartläggning och spridning av goda arbetsmetoder, samt stödja innovativa satsningar inom hela EDF-koncernen. Detta omfattar insatser för livskvalitet på arbetet, arbetsplatsernas utformning och arbetsklimatet. Insatserna ska genomföras inom ramen för skyddskommittéernas uppdrag.

EDF-koncernen efterlever en referensram för arbetsmiljö som gäller inom koncernens företag i enlighet med lagstiftningen för landet ifråga. Referensramen fastställdes i enlighet med ILO-standarder, principerna för riskförebyggande i det Europeiska ramdirektivet om arbetsmiljö av 1989 och de bästa styrningsmetoderna inom stora industrikoncerner.

Arbetsmiljöresultatet ska mätas med lämpliga indikatorer enligt en process för kontinuerlig förbättring, och spridas till samtliga anställda.

Åtgärder ska vidtas för att förebygga arbetsrisker som kan inverka negativt på de anställdas fysiska eller psykiska hälsa, men även för att skydda deras hälsa, särskilt med avseende på folkhälsofrågor. Särskild hänsyn tas till arbetsrelaterade olyckor.

Koncernen ska främja utbildning av sina underentreprenörer i arbetsmiljöfrågor. Alla nödvändiga medel måste användas för att se till att samtliga anställda fullständigt förstår arbetsmiljöinstruktionerna på sina arbetsplatser.

Samtliga koncernföretag måste ha upplysnings- och utbildningsprogram för alla arbetstagare. De anställda ska alltid ha tillgång till säkerhetsutrustning anpassad till sina arbetsuppgifter och vara informerade om reglerna. Nya organisationer inom koncernen måste proaktivt få stöd för att kunna uppfylla koncernens krav enligt en ömsesidigt godtagbar tidsplan.

EDF-koncernens företag måste även säkerställa att deras investerings- och omstruktureringsprojekt inte äventyrar arbetstagarna eller lokalbefolkningens hälsa och säkerhet, från utformningsfasen och under hela projektens gång.

EDF-koncernen kräver av sina anställda, leverantörer och underentreprenörer som arbetar på dess anläggningar och under dess ledning att arbeta säkert och skydda sig själva och sina kollegor, i kraft av gemensam vaksamhet. Arbetsolyckor ska analyseras i syfte att utarbeta korrigerande åtgärder. EDF-koncernens företag kräver att tjänsteleverantörer och underentreprenörer informerar dem inom rimlig tid om olyckor på en arbetsplats eller en av deras anläggningar under utförande av en tjänst för deras räkning.

6- Främja och uppnå jämställdhet på arbetet

EDF-koncernen måste ta ett helhetsgrepp kring åtgärder för jämställdhet på arbetet och uppmuntra det inom all persona och på samtliga nivåer i verksamheten.

Koncernen måste stödja sig på de universella principerna om lika rättigheter och icke-diskriminering mellan könen sam lika lön för lika arbete. Det åtagandet måste vila på övertygelsen om att praktiska initiativ är nödvändiga för verklig jämlikhet inom koncernföretagen och att denna jämlikhet leder till sociala framsteg såväl som till ekonomisk framgång.

Koncernen är fast besluten att få bort skillnaderna mellan kvinnor och män på varje företags arbetsplats, genom att särskilt uppmärksamma karriärutveckling, utbildning, tillgång till ledande befattningar och ersättning. Framstegen ska mätas genom gemensamma indikatorer för samtliga koncernföretag och en lägesbedömning utförs regelbundet.

De avtalsslutande parterna måste även bidra till att ändra på attityder och bekämpa stereotyper. De ska främja metoder som syftar till att garantera en bra balans mellan arbete och privatliv för samtliga koncernanställda.

7- Garantera likabehandling och bekämpa diskriminering

EDF-koncernen måste utveckla, skydda och uppmuntra personalmångfalden, som den ser som en tillgång.

De avtalsslutande parterna är överens om definitionen av "Diskriminering" så som varje skillnad, undantag, inskränkning eller företräde på grund av bland annat förmodad ras, hudfärg, kön, ålder, religion, politiska åsikter, nationellt eller socialt ursprung, funktionsnedsättning, familjeförhållanden, sexuell läggning eller könsidentitet som har till verkan att omintetgöra eller inskränka utövandet, på lika villkor och med lika behandling av sitt arbete och sitt yrke.

Mångfald uppmuntras på alla nivåer inom koncernens företag, för att uppnå en sammansättning av personalstyrkan som återspeglar det civilsamhälle den tillhör. Koncernen skyddar sina anställda mot all slags diskriminering och repressalier.

De avtalsslutande parterna värnar de anställdas värdighet och riktar därför särskild uppmärksamhet på tre områden:

- **Integration av arbetstagare med funktionsnedsättning.** Koncernen åtar sig att utarbeta en policy för inkludering av anställda med funktionsnedsättning som vilar på rekryteringsinsatser och

särskilda åtgärder för integration och karriärstöd.

- **Ursprung eller tillhörighet** (etnisk, nationell, regional, kulturell, religiös, familj, social, mm.), som inte under några omständigheter får användas som ett skäl för att avvisa en arbetssökande. Personer ska inte heller ges företräde till eller uteslutas från tjänster på grund av sitt ursprung.
- **Sexuell läggning.** Koncernen bekämpar all slags diskriminering på grund av sexuell läggning eller könsidentitet. En anställd har rätt att vägra att flyttas till ett land där homosexualitet är ett brott utan att detta påverkar hans/hennes karriär. Koncernen hänvisar till FN:s riktlinjer för att bekämpa diskriminering på grund av sexuell läggning.

8- Möjliggöra för alla anställda att utveckla sin kompetens och yrkeskarriär

EDF-koncernen uppmuntrar sina anställda att utveckla sin kompetens, ta ansvar och initiativ samt innovera så nära fältet som möjligt. Koncernen förser sina anställda med lämpliga resurser för att utveckla sin kompetens och yrkeskarriär.

Utbildning och rörlighet, inklusive internationell rörlighet bidrar till de anställdas personliga och yrkesmässiga utveckling, samt till att uppnå koncernens målsättningar. Förutseendet och utvecklingen av hela personalens kompetens är centrala inslag i EDF-koncernens personalpolicy, som tar hänsyn till utsikterna för verksamhetsområdenas utveckling och koncernens behov.

EDF-koncernen ska förse sina anställda med resurser för att förvärva, upprätthålla och utveckla nödvändig kompetens utan någon som helst diskriminering, i syfte att hitta och behålla ett arbete av god kvalitet med beaktande av teknik- och samhällsutvecklingen. För det ändamålet, ska den tillhandahålla:

- ett arbetsklimat som uppmuntrar till lärande,
- flexibla, moderna, utvecklingsbara och effektiva utbildningar och utvecklingsprogram.

EDF-koncernen stöder aktivt utbildning på arbetsplatsen för externa inlärare (i synnerhet genom lärlings- eller praktikplatser).

Utbildningsprioriteringar- och former ska diskuteras med arbetstagarrepresentanterna och deras fackliga organisationer, i enlighet med de förfaranden som förhandlats fram i varje land.

Den utbildning som krävs för att utföra de tjänsterrelaterade arbetsuppgifterna ges under arbetstid.

Koncernen prioriterar kunskaps- och expertisöverföring mellan generationer i syfte att behålla kompetensen inom företaget.

Koncernen rekommenderar kollektiva, samverkande och kooperativa arbetsmetoder samt uppmuntrar till respektfullt utbyte av idéer runtom i världen.

Koncernen värdesätter och stöder intraprenörskap genom att studera medarbetarprojekt som skulle kunna möta verksamhetsbehoven utan någon som helst diskriminering. Medarbetarnas entreprenörskap uppmuntras även genom särskilda stödåtgärder.

EDF-koncernens företag ska ge insyn i den interna arbetsmarknaden, bland annat genom att göra vakanta tjänster mer synliga. Att prioritera intern rörlighet är ett åtagande från EDF-koncernen för att erbjuda sina anställda bredare karriärmöjligheter som de kan välja fritt.

När en anställd ombeds att byta tjänst på grund av företagets förändrade interna eller externa förutsättningar, ska företaget söka lösningar som främjar anpassning och stöd till förändring, i synnerhet genom relevant information och utbildning.

När en anställd ansöker om att byta tjänst, i Frankrike eller i utlandet, åtar sig varje koncernföretag att stödja personens initiativ genom att ta hänsyn till kandidatens kompetens och färdigheter samt företagets behov och begränsningar. Ett sådant byte av tjänst bidrar till den anställdes personliga och yrkesmässiga utveckling genom att erbjuda ny erfarenhet och utvidga kompetensen.

9- Garantera alla anställda socialt skydd och sociala förmåner

EDF-koncernen åtar sig att ge alla sina anställda världen över lämplig socialt skydd och sociala förmåner.

Koncernen åtar sig att successivt se till att samtliga anställda i de företag som kontrolleras av EDF-koncernen omfattas av system för socialt skydd som ger dem garantier och skydd inför deras framtida pension, och värnar deras fysiska och moraliska värdighet samt ekonomiska trygghet vid arbetsolycka, sjukdom, graviditet, funktionsnedsättning eller död.

EDF-koncernen ska undersöka och identifiera lokala förfaranden för att främja förbättringar av nuvarande skydd.

Arbetet som EDF-koncernens kvinnor och män utför är grunden för dess ekonomiska framgång. De anställda måste ta del av företagets resultat. Koncernens företag uppmuntras att utarbeta kompletterande förmåner såsom rörlig ersättning, vinstdelning, pensionstillägg, anställdas sparprogram eller annat.

Varje företag inom EDF-koncernen utformar sin policy för resultatbaserad bonus i enlighet med sina egna sociala, ekonomiska och juridiska förutsättningar.

10. Stödja en "rättvis omställning"

De avtalslutande parterna stödjer insatser för en energimix i linje med målen om minskade koldioxidutsläpp.

De stödjer aktivt principen om "rättvis omställning" för en meningsfull omställning till miljömässigt hållbara ekonomier och företag för alla, i enlighet med ILO:s vägledande principer.²

Mot den bakgrunden åtar sig koncernen åtar sig att tillhandahålla sina anställda lämplig utbildning, och sträva efter att skydda deras rättigheter och intressen samt utveckla deras kompetens i samarbete med arbetstagarrepresentanterna.

² Vägledande principer för en rättvis omställning till miljömässigt hållbara ekonomier och företag för alla.

DIALOG OCH SAMRÅD

11- Leda EDF-koncernens omställning på ett socialt ansvarsfullt sätt

Under omställningsperioden tillämpar EDF-koncernen principerna om insyn, ansvar och dialog gentemot de anställda, deras representanter och lokala myndigheter.

Gentemot arbetstagarrepresentanterna måste dessa principer garanteras i linje med nationell lagstiftning samt praxis vad gäller arbetsmarknadsrelationer och kollektivavtal. Information ska tillhandahållas i god tid och ge upphov till samråd i samband med koncernens verksamhetsutveckling: nya investeringar, fusioner, förvärv, överlåtelser, omorganisationer, stängningar av anläggningar och upphörande av verksamheter.

Informationen och samrådet kan gälla ekonomiska frågor, konsekvenser av beslut och lämplig anpassning av individuella och kollektiva stödåtgärder samt övervakandet av deras tillämpning utan undantag.

För att kunna kombinera ekonomiskt resultat och social utveckling strävar koncernens företag efter att utveckla sitt framsynsarbete kring verksamhetsförändringar. Denna information ska även spridas till de anställda och deras representanter.

Principen om ansvar gentemot anställda och lokala myndigheter syftar till att begränsa de sociala konsekvenserna för berörda medarbetare samt konsekvenserna för regionens samhällsekonomiska balans.

Därmed måste åtgärder för att undvika uppsägningar systematiskt undersökas, såsom möjligheter till omställning av de berörda anställda inom det egna företaget eller andra koncernorganisationer. Om uppsägningar är oundvikliga måste ansträngningar göras för att erbjuda mer gynnsamma villkor än den lagstadgade miniminivån i landet ifråga. Vid förlust av arbetstillfällen kan de berörda anställda erbjudas särskilda stödåtgärder för att underlätta sökandet efter ett nytt arbete, internt eller på annat håll. Dessa åtgärder ska helst fastställas och införas i samråd med arbetstagarrepresentanterna.

12- Främja öppenhet, lyhördhet och dialog internt, externt och i regionerna

Insyn och förtroende är grundprinciperna för EDF-koncernens interna och externa relationer. Målet är att etablera en god dialog med de anställda, deras representanter och övriga intressenter.

Utanför koncernen, inom regionerna är koncernens mål att aktivt lyssna och ta hänsyn till alla intressenters förväntningar. Koncernen åtar sig att skapa ömsesidig och transparent dialog och samråd inför varje nytt projekt. Detta ska ske systematiskt och världen över, i enlighet med nationella lagstiftningar.

Inom koncernen önskar de avtalsslutande parterna göra dialogen mellan chefer och anställda till ett sätt att underlätta informationsutbytet och göra de anställda delaktiga i sitt företags -och koncernens utveckling.

Varje anställd inom EDF-koncernen måste kunna tala med sin chef om sitt arbete, sin utbildning och sin karriärutveckling.

Dialog och kollektiva förhandlingar som grundar sig på förtroende mellan arbetsgivare och

fackliga/personalrepresentanter är att föredra för hanteringen av frågor relaterade till koncernens ekonomiska resultat och de anställdas arbetsvillkor.

EDF-koncernen åtar sig att respektera och skydda de fackliga organisationernas oberoende och självständighet, i enlighet med gällande lagar och förordningar. Koncernen erkänner de representativa fackliga organisationerna inom företaget såsom kontaktpunkter och partners.

EDF-koncernen håller sig strikt neutral till de anställdas beslut att tillhöra en facklig organisation eller ej, samt i förekommande fall, till vilken facklig organisation de önskar bli representerade av.

De anställda ska inte diskrimineras på grund av facklig tillhörighet och/eller facklig verksamhet. Faciliteter ska tillhandahållas arbetstagarrepresentanterna för att genomföra sitt uppdrag.

En sådan dialog kan endast komma till stånd om EDF-koncernen aktivt lyssnar till sina anställda, sina kunder och sina intressenter i vidare bemärkning. Följaktligen ägnar EDF-koncernen särskild uppmärksamhet till medarbetarnas engagemang, vars utveckling den regelbundet mäter. EDF-koncernen mäter varje år sina kunders tillfredsställelse, då den är mån om att säkerställa en mycket hög servicekvalitet.

STÖD TILL LOKALBEFOLKNINGEN OCH KONSEKVENSER FÖR REGIONERNA

13- Vara en engagerad aktör för regionernas ekonomiska och sociala utveckling

EDF-koncernen söker integrera sig på bästa sätt i de regioner och lokalsamhällen där den verkar.

De avtalsslutande parterna stödjer initiativ som syftar till att skydda miljön och en rättvis omställning till en hållbar och socialt ansvarsfull ekonomi.

Koncernen undviker att producera traditionellt avfall och främjar dess återvinning och återanvändning. Den bidrar även till att skydda och värna miljön genom att ha byggnader i harmoni med landskapet och genomföra miljökonsekvensbedömningar av nya projekt.

EDF-koncernen utvecklar nedströmsanvändning av el (byggnader, transport, industri, mm.) och innovativa energieffektiva lösningar för att samtliga kunder ska kunna konsumera mer effektivt.

Koncernen uppmuntrar nya hållbara transportmedel, för sin egen fordonspark och för personalens fordon (samåkning, laddningsstationer mm.). Den utvecklar alternativa lösningar för att minska och optimera resandet, såsom samarbetsverktyg, digital utrustning och distansarbete.

De avtalsslutande parterna ser tillgången till energi som en viktig faktor för ekonomisk och social utveckling, och en avgörande faktor för att bekämpa fattigdom. Mer än en miljard människor har ännu inte tillgång till el. EDF-koncernen är engagerad i initiativ för att främja en bättre tillgång till el för lokalbefolkningen i de länder och regioner där den verkar. Dessa direkta initiativ och partnerskap tar hänsyn till lokala förutsättningar och särskilt krav från lokala myndigheter samt, i förekommande fall tillsynsmyndigheter.

EDF-koncernen och koncernföretag med en portfölj av hushållskunder måste uppmärksamma energifattigdom. Särskild omsorg ska ägnas åt att ge utsatta kunder relevant information eller råd för att hantera sin energibudget och använda energin rationellt.

När naturkatastrofer slår ut elnät ska EDF-koncernen även uppmuntra initiativ till kollektiv mobilisering för att koncernföretagen och de anställda snabbt ska kunna återställa elen. De ska ta hänsyn till lokala förutsättningar och särskilt krav från lokala myndigheter och/eller tillsynsmyndigheter.

För att så snart som möjligt återställa tjänsterna och minimera riskerna för alla inblandande, förbereder och mobiliserar EDF-koncernen utbildad och kvalificerad personal för att reagera vid nödsituationer och katastrofer. Koncernen tillhandahåller även lämplig utrustning.

De avtalsslutande parterna åtar sig även att bidra till inkludering av personer med funktionsnedsättning. EDF-koncernen anstränger sig därmed för att förbättra tillgängligheten av offentliga områden för dessa personer och inrätta partnerskap med civilsamhällets experter i frågan. De digitala applikationer som koncernen utvecklar måste vara tillgängliga för personer med nedsatt syn eller hörsel. Koncernföretagen upplyser sina anställda med kundkontakter och utbildar dem i att tillgodose behoven hos personer med funktionsnedsättning. EDF-koncernens företag uppmuntras aktivt att köpa från företag inom den skyddade sektorn och verksamheter för integrering genom ekonomisk verksamhet.

Avslutningsvis främjar de avtalsslutande parterna utvecklingen av ekonomisk och social verksamhet

kopplad till koncernens verksamhet och anläggningar. EDF-koncernen har möjlighet att genom partnerskap stödja projekt som möter lokalbefolkningens prioriterade behov. Dessa projekt omfattar boende (tillgång till nyckeltjänster, miljöeffektivitet och renovering), utbildning och hjälp med yrkesmässig integration. De tenderar att rikta sig till ungdomar och de som står utanför arbetsmarknaden.

EDF-koncernen önskar främja öppen innovation. Den är öppen för innovativa företag och startupföretag, och skapar förutsättningar för partnerskap med sitt ekosystem som gagnar alla parter.

De avtalsslutande parterna strävar efter att främja personalens initiativ för allmänintresset, såsom mentorskap eller solidariska åtaganden från de anställda.

GENOMFÖRANDE OCH UPPFÖLJNING AV AVTALET

De avtalsslutande parterna åtar sig att tillämpa en styrning av avtalet på lokal och global nivå i syfte att säkerställa respekten för sina åtaganden.

▪ Säkerställa de avtalsslutande parterna åtaganden för gemensam framgång

Parterna erkänner och är överens om att det är avgörande att upplysa samtliga anställda om innehållet i avtalet: Det gemensamma syftet är att säkerställa att det har förståtts inom hela koncernen och på alla nivåer.

EDF-koncernen ska genomföra kommunikationsinsatser riktade till samtliga anställda samt ge särskild information till chefer för att hjälpa dem att leda och stödja sin personal i tillämpandet av avtalet.

De avtalsslutande parterna leder även gemensamma initiativ för att upplysa och tillämpa avtalet inom koncernens företag samt bland leverantörer och underentreprenörer.

Inom EDF-koncernens företag som kontrolleras av EDF SA, kommer villkoren för avtalstillämpningen att antas av deras respektive styrande organ i enlighet med varje företags regelverk.

▪ Främja den lokala tillämpningen

EDF-koncernen kommer att göra sitt yttersta för att, i samarbete med de fackliga organisationerna säkerställa tillämpningen av avtalet bland de anställda senast vid undertecknandet, efter halva tiden och vid utvärderingen.

Inom tre månader efter avtalets undertecknande, och för att främja dess tillämpning kommer EDF-koncernen att:

- Se till att avtalet översätts till språken i de länder där koncernen är verksam,
- Se till att samtliga anställda förses med en kopia av avtalet,
- Genom lämpliga metoder utarbeta och sprida material som presenterar avtalsbestämmelserna till personalansvariga, chefer och anställda,
- Införliva avtalets åtaganden avseende leverantörer och underentreprenörer i Stadgan om hållbar utveckling mellan EDF och dess leverantörer för att upplysa dem om åtagandena,
- Göra avtalet tillgängligt på koncernens internet- och intranätsidor.

IndustriALL Global Union och PSI kommer att publicera avtalet på sina respektive hemsidor och sprida det till sina förbundsmedlemmar.

▪ Övervaka den lokala tillämpningen

Lokalt kommer en dialog att upprättas mellan ledningen och arbetstagarrepresentanterna för att diskutera åtgärder att vidta, handlingsplaner och villkor för tillämpning, inom ramen för kontinuerlig

förbättring. Diskussionerna måste ta hänsyn till lokala ekonomiska, kulturella, yrkesmässiga och rättsliga särdrag. Den lokala dialogen ska äga rum minst en gång om året mellan ledningen och de fackliga/ arbetstagarrepresentanterna.

▪ **Övervaka den globala tillämpningen**

Avtalet förstärker och utvidgar koncernens företagspraxis. Det är inte avsett att ersätta eller inkräkta på dialog- eller förhandlingsprocesser på lokal, nationell eller europeisk nivå.

Avtalets tillämpning kommer att övervakas av en global kommitté (dialogkommittén för företagets sociala ansvar, "CDRS") som leds av representanter för koncernledningen och består av arbetstagarrepresentanter och globala fackförbund i enlighet med villkoren i Bilagan. Dialogkommitténs ordförande är EDF SA:s ordförande. Den globala kommittén stöds av en styrkommitté.

Den globala kommittén träffas för att utvärdera tillämpningen av avtalet, vidta lämpliga åtgärder, undersöka efterlevnaden vid behov och diskutera framtida samarbete inom ramen för den globala sociala dialogen. Parterna ska ha kontinuerlig kommunikation mellan mötena för att fullfölja tillämpningen, främja avtalet och finna ömsesidigt godtagbara lösningar till eventuella problem.

Syftet med övervakningen är att:

- Undersöka under vilka förhållanden avtalets tillämpas,
- Analysera koncernens översikt av tillämpningen, och särskilt resultatet utifrån övervakningsindikatorerna, inklusive åtgärder kopplade till akksamhetsplanen,
- Identifiera avvikelser där de konstaterats samt förbättringsmöjligheter, och upprätta en eller flera handlingsplaner för kontinuerliga framsteg,
- Gemensamt upprätta en årlig översikt av avtalets tillämpning och utvärdering av resultatet.
- Identifiera goda metoder och lägga fram förslag för att främja dem.

En lista över avtalets övervakningsområden- och indikatorer kommer att upprättas gemensamt och antas av CDRS.

EDF-koncernen kommer att regelbundet och löpande förse den globala övervakningskommittén med all relevant information om avtalets tillämpning inom dotterbolagen.

Förberedande möten före övervakningskommitténs plenarmöte kan anordnas mellan de högsta personalcheferna för EDF-koncernens företag och CDRS-medlemmarna.

Den globala kommittén kan lägga fram förslag till ledningen om tillfälliga uppdrag för att i syfte att observera de metoder för socialt ansvar som koncernen infört.

▪ **Tvistlösning**

Den globala kommittén för övervakning av avtalet är det enda organ med behörighet att svara på frågor i samband med tillämpningen av avtalet.

Vid tvister avseende tolkning eller bristande efterlevnad av avtalet, åtar sig de avtalsslutande parterna att informera varandra så snart som möjligt för att tillsammans, genom dialog och inom rimlig tid finna en effektiv och konstruktiv lösning i båda parternas intresse. Dessa diskussioner måste äga rum innan någon part avslöjar information om tvisten.

De är överens om att:

I det fall en anställd eller annan relevant person påstår att avtalet inte efterlevts, ska följande gälla:

- Vid lokala meningsskiljaktigheter ska en lösning sökas så långt som möjligt på lokal nivå. Om han/hon så önskar kan en anställd söka hjälp från den/de fackliga organisationen/erna som representerar de lokala anställda. Koncernen åtar sig att säkerställa en grundlig utvärdering av ärendet i samarbete med lokala fackliga/personalrepresentanter. De avtalsslutande parterna ska hållas informerade.

- Går ärendet inte att lösa lokalt remitteras det till ledningen och de berörda arbetsmarknadsparterna på lokal nivå, och slutligen till huvudkontoret för koncernens moderbolag.
- Kan inte ärendet lösas på nationell nivå, trappas det upp till den globala övervakningskommittén, efter en period om minst fyra månader från remissen till huvudkontoret. Tvister ska lösas inom tre månader efter att de uppstått.
- Har tvisten inte kunnat lösas har de avtalslutande parterna möjlighet att gemensamt utse en medlare för att underlätta en lösning av ärendet.
- I sista instans har de möjlighet att lägga fram ärendet till behörig domstol på den ort där EDF-koncernens har sitt huvudkontor.

Samtliga upptagna ärenden och antagna lösningar måste rapporteras vid CDRS följande möte.

- **Slutliga bestämmelser**

Avtalets ikraftträdande och löptid

Avtalet träder ikraft dagen efter att det registrerats vid ett datum fastställt i enlighet med gällande lagstiftning.

Avtalet har slutits för en period om fyra år från ikraftträdandet.

Revidering av avtalet

På begäran av ledningen eller en eller flera representerade fackliga organisationer, kan förhandlingar om revidering av avtalet överenskommas i enlighet med de villkor och former som föreskrivs av franska arbetsbalken.

Avtalets förnyelse

Under det år som föregår datumet för avtalstidens utgång, och högst sex månader före det datumet, är ledningen och de representerade fackliga organisationerna överens om att mötas för att undersöka huruvida det är rådligt att förnya avtalets bestämmelser. Har en förnyelse inte överenskommit upphör avtalet att gälla vid slutet av dess fyraåriga löptid.

Översättning av avtalet

Avtalet, som redigerades på franska i enlighet med Artikel L. 2231-4 av den franska arbetsbalken kommer att översättas till samtliga språk i de länder där EDF-koncernens företag verkar. Endast den franska versionen kan göras gällande mot ledningen och de representativa fackliga organisationerna.

Frågor rörande översättningen och/eller tolkningen av avtalet är uteslutande en behörighet för EDF-koncernens dialogkommitté för företagets sociala ansvar.

Tillkännagivande, registrering och offentliggörande av avtalet

Avtalet kommer att, på ledningens initiativ tillkännages, registreras och offentliggöras formellt i enlighet med den franska arbetsbalken.

AVTAL UNDERTECKNAT DEN:

I: PARIS

AV

EDF:s ordförande och vd,

Och samtliga fackliga organisationer :

CFE-CGC, representerad av

CFDT, representerad av

CGT-FO, representerad av

CGT, representerad av

UNISON, representerad av

Prospect, representerad av

Unite, representerad av

GMB, representerad av

FGTB (CGSP-Gazelco), representerad av

ACV/CSC-BIE, representerad av

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

Och följande globala förbund:

IndustriALL Global Union, representerad av

PSI, representerad av

BILAGA

Verksamhet för avtalets övervakningskommitté

Kommittén har fått benämningen "dialogkommittén för företagets sociala ansvar (CDRS)".

CDRS ordförande är ordföranden för EDF SA, eller hans/hennes vederbörligt utsedde representant, som kan biträdas av koncernchefer.

Kommittén har följande medlemmar:

- Representanter för koncernföretagens ledningar: en ledningsgrupp som utgörs av representanter för huvudregionerna inom avtalets tillämpningsområde;
- Representanter för anställda utsedda av sina fackliga organisationer;
- Representanter för de globala fackförbunden.

För EDF-koncernens företag i Europa

- I Frankrike,

Medlemmar av de representativa fackliga organisationerna från koncernföretag i Frankrike, 8 representanter,

- 2 representanter för CFE-CGC,
- 2 representanter för CFDT,
- 2 representanter för CGT-FO,
- 2 representanter för CGT,

- I Storbritannien: 4 representanter,
Inbegripet:

- 1 representant för Unite
- 1 representant för GMB
- 1 representant för Prospect
- 1 representant för UNISON

- I Italien 2 representanter

- I Belgien 2 representanter

- 1 representant för FGTB Gazelco
- 1 representant för ACV-CSC BIE

- I Tyskland 2 representanter

För EDF-koncernens företag i Asien-Stilla Havet 1 representant

För EDF-koncernens företag på den amerikanska kontinenten
En i Nordamerika och en för Latinamerika 2 representanter

För EDF-koncernens företag i Afrika och Mellanöstern 1 representant

De globala fackliga organisationerna för vår verksamhetssektor, som är avtalsundertecknande parter, är medlemmar av CDRS och utser en representant var, nämligen:

IndustriALL Global Union 1 representant
PSI (Public Services International) 1 representant

Det vill säga totalt 24 representanter

Sekreteraren för det europeiska företagsrådet är i denna egenskap medlem av CDRS.

Är medlemmarna förhindrade att delta kan de ersättas.

Kommittén får, enligt överenskommelse mellan medlemmarna bjuda in experter till sina möten för de dagordningspunkter som motiverar det.

Förändringar inom koncernen kan leda till att ett företag eller en representativ facklig organisation från ett land eller ett geografiskt område som ännu inte är representerad inom CDRS omfattas av avtalet.

I detta fall ska CDRS sammansättning ses över av representanterna för de anställda och ledningen, och diskuteras.

Ett stabilt medlemskap är att föredra för att avtalet ska fungera effektivt.

Tillämpningen av dessa regler för CDRS-medlemskap måste vara förenlig med en rimlig storlek på kommittén för att denne ska kunna behålla sin effektivitet. Skulle den uppnå 30 medlemmar måste reglerna för CDRS-medlemskap fastställas på nytt genom ett tillägg som tillåter att samma medlemsantal behålls.

Kommitténs verksamhet vilar på följande principer:

- Plenarmöten

CDRS möts minst en gång om året under ett dagslångt plenarmöte. Plenarmötet föregås av ett dagslångt förmöte. Ett debriefing-möte kan anordnas. Ett extramöte kan anordnas på begäran av en majoritet av medlemmarna och med ordförandens godkännande.

Styrkommittén och ledningen ska gemensamt fastställa dagordningen för plenarmötena efter överenskommelse och samråd med CDRS-medlemmarna.

Distansmöten kan också anordnas på initiativ av endera parten, i form av telefonmöten och/eller webbseminarier. Syftet med dessa möten är att anordna en konferens på de teman som omfattas av avtalet, och tillåta personalrepresentanter att ge återkoppling från verksamheterna. Information ska ges regelbundet vid händelser kopplade till avtalets teman.

- Styrkommittén

I likhet med koncernen utgörs den initialt av 11 representanter: fyra för Frankrike, en för Belgien, en för Storbritannien, en för Italien och en för Tyskland, CDRS-sekreteraren samt två representanter för de globala fackförbunden. Styrkommittén ska mötas fysiskt minst två gånger om året för att förbereda plenarmöten(a). Distansmöten ska anordnas vid behov i form av telefonkonferenser eller webbseminarier.

Styrkommittén ska i god tid hålla CDRS-medlemmarna om sina kommande möten. I sin dagordning ska den ta upp de frågor som väckts av CDRS-medlemmarna.

Styrkommittén har följande roller:

- Arbeta med grundläggande frågor
- Kommunicera med ledningsmedlemmarna mellan mötena för att utveckla olika teman (goda metoder eller problem)
- Förbereda arbetet vid plenarmötet
- Förbereda de åtgärder eller insatser som CDRS ska genomföra

Medlemmarna i styrkommittén och ledningen ska arbeta proaktivt för att gemensamt anordna aktiviteter.

- Sekreteraren

CDRS-sekreteraren, som väljs vartannat år under plenarmötet är ansvarig för samordningen av CDRS-medlemmarnas arbete. Endast de närvarande medlemmarna kan rösta. Sekreteraren väljs genom röstmajoritet. Vid lika antal röster, sker en andra valomgång. Vid lika antal röster på nytt, anordnas lottdragning.

- Tilldelad tid

De personalrepresentanter som utses för att delta i CDRS-mötena får två dagar för att förbereda varje CDRS-möte i plenum. De får även tid för att delta i plenarmötet (två dagar för varje plenarmöte), avtalsövervakningen (en dag per år) och de tematiska telefonkonferenserna (två dagar per år):

Därutöver tilldelas 1,5 dagar till medlemmarna i styrkommittén för att delta i varje kommittémöte och en dag per månad för att utföra sitt uppdrag.

Sekreteraren tilldelas även en dag i månaden för avtalsövervakningen och två dagar för att förbereda varje CDRS-möte.

Restid kan också lägga till vid behov.

20 dagar totalt beviljas samtliga CDRS-medlemmar (exklusive restid när verksamheten ifråga kräver det) för att utföra ad hoc-uppgifter kopplade till företagets avtal om socialt ansvar (internkommunikation och fältbesök i relation med företagets avtal om socialt ansvar) som beslutats av medlemmarna. Detta kan nyttjas av vederbörligen utsedda CDRS-medlemmar för samråd med de anställda och deras representanter samt för samtal med personalchefer inom koncernens företag och genomförandet av särskilda projekt inom ramen för företagets sociala ansvar på grundval av specifikationer som medlemmarna föreslagit och som ledningen godkänt. Tiden kan även användas för att resa till koncernens företag i syfte att observera de metoder för socialt ansvar som koncernen infört.

	Tillfällen	Tilldelade dagar
CDRS-medlemmar	Förberedelse av varje plenarmöte	2 dagar / plenarmöte
	Plenarmöte i CDRS	2 dagar / plenarmöte
	Avtalsövervakning	1 dag / år
	Telefonkonferenser och webbseminarier	2 dagar / år
Medlemmar i avtalets styrkommitté	Möte i styrkommittén	1,5 dagar / möte
	Avtalsövervakning	12 dagar / år
Sekreterare	Avtalsövervakning	12 dagar / år
	Förberedelsetid	2 dagar / möte
Samtliga medlemmar	Tillfälliga fältinsatser	20 arbetsdagar / år för samtliga medlemmar

När omständigheterna så kräver, kommer den tilldelade tiden att ses över.

- Ansvar för utgifter

EDF SA står för utgifter direkt kopplade till övervakningen av företagets avtal om socialt ansvar (CDRS-möten, styorkommittémöten, telefonkonferenser och webbseminarier, samt tolkning och översättning). Koncernens företag står för reseutgifter.

- Utbildning

CDRS-medlemmarna ska få möjlighet till utbildning i frågor som rör detta globala ramavtal under tillräcklig tid för att effektivt utföra sina uppdrag.

Koncernledningen ska finansiera lämplig utbildning för personalrepresentanter som är medlemmar i CDRS och behöver utbildning i franska eller i engelska, på grundval av de uttryckta behoven. Grupp- eller individuell utbildning kan erbjudas.

- Arbetspråk

Arbetspråken är franska eller engelska.

Samtliga rapporter som läggs fram för kommittén måste, åtminstone i skriftlig form vara på engelska eller franska.

Under perioderna av språklig kompetensutveckling kommer tolkning till de olika språken att tillhandahållas under plenarmötena.

Beroende på CDRS sammansättning kan tillägg av ytterligare arbetspråk diskuteras och överenskommas.