



ГЛОБАЛЬНОЕ РАМОЧНОЕ
СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГРУППЫ EDF

План документа

	<ul style="list-style-type: none">• Преамбула• Сфера применения
Уважение и добросовестность	<ul style="list-style-type: none">• 1- Уважение прав человека во всех видах деятельности EDF во всем мире• 2- Укрепление этики Группы и предотвращение коррупции• 3- Борьба со всеми формами преследования и насилия на работе• 4- Обеспечение социально ответственных отношений с нашими поставщиками и субподрядчиками
Развитие персонала - сотрудниц и сотрудников	<ul style="list-style-type: none">• 5- Лидер и образец в области охраны труда и безопасности на рабочем месте• 6- Укрепление и достижение профессионального равенства между сотрудницами и сотрудниками• 7- Гарантия справедливого обращения и борьба с дискриминацией• 8- Предоставление каждому сотруднику возможности развития своих навыков и карьерного роста• 9- Предоставление сотрудникам социального обеспечения и социальных льгот• 10- Содействие «Справедливому переходу»
Диалог и консультации	<ul style="list-style-type: none">• 11- Проведение преобразований Группы EDF в социально ответственном ключе• 12- Предпочтение открытости, внимательности, внутреннему и внешнему диалогу, а также диалогу на местах
Помощь местному населению и воздействие на территории	<ul style="list-style-type: none">• 13- Активное участие в социально-экономическом развитии территорий
	<ul style="list-style-type: none">• Внедрение и мониторинг соглашения

Преамбула

Сторонами этого соглашения о социальной ответственности Группы EDF являются:

С одной стороны,

Группа EDF, крупный актор в сфере энергетики и ведущая электроэнергетическая компания в мире, охватывающая все направления деятельности в области электроэнергетики: производство, транспорт, распределение, торговля, маркетинг и энергетические услуги. Ее производство энергии, отличающееся ростом использования возобновляемых энергоносителей, основано на низкоуглеродном и диверсифицированном топливно-энергетическом балансе, центральное место к которому занимает ядерная энергия.

И, с другой стороны,

Всемирные федерации профсоюзов IndustriALL, Global Union и PSI, представляющие более 70 миллионов рабочих в горнодобывающем, энергетическом и промышленном секторах, и большинство профсоюзов в секторах деятельности Группы,

А также федерации профсоюзов, представленные в разных компаниях Группы.

Стороны, подписавшие это соглашение, подтверждают, что предприятие может быть устойчивым только путем сочетания экономических показателей с социальным прогрессом.

Стороны, подписавшие это соглашение, подтверждают важность открытого и конструктивного социального диалога во всемирном масштабе в целях постоянного совершенствования прав сотрудников и других заинтересованных сторон и передовых практик на всех мероприятиях EDF.

Это соглашение знаменует собой новый этап коллективного социального и общественного участия, построенного в духе доверия и прозрачности на основе коллективного опыта социальной ответственности за последние 13 лет. Оно воплощает основополагающие принципы социальной платформы, общие для всех компаний Группы, руководствующиеся ее ценностями: уважением, солидарностью, ответственностью.

Подписанное сроком на 4 года, оно применяется ко всем сотрудникам Группы EDF и будет продвигаться по всей ее цепочке поставок. Оно применимо к любой новой компании, присоединяющейся к Группе.

Подписавшие стороны подтверждают свои обязательства уважать права человека, добропорядочность, развитие персонала - сотрудниц и сотрудников, - и оказывать помощь местному населению и территориям. Они согласуются с целями устойчивого развития, утвержденными ООН и применяющимися в Группе EDF. Это соглашение отражает основные изменения, произошедшие в мире в целом (энергетический переход, Парижское соглашение от 12 декабря 2015 года) и внутри Группы: стратегический проект Cap 2030 направлен на декарбонизацию окружающей среды и контроль энергопотребления.

Это новое соглашение, являющееся результатом переговоров на мировом уровне, определяет принципы, которые могут применяться на всех территориях, на которых работает Группа EDF.

Компании Группы EDF, крайне разнообразные по своей деятельности и местоположению, объединены этими общими обязательствами. Данное соглашение должно помочь в реализации социально ответственной практики.

Сфера применения

Соглашение применяется ко всем компаниям, прямо или косвенно контролируемым EDF¹. В этих компаниях соглашение распространяется на всех сотрудников независимо от типа их трудового договора.

Группа будет обеспечивать продвижение данного соглашения и соблюдение данных принципов его поставщиками и субподрядчиками.

В случае слияния, поглощения или реорганизации, ведущей к созданию новых юридических лиц, контролируемых Группой, эти новые компании подпадают под действие настоящего соглашения и должны выполнять положения в вышеизложенном порядке.

Когда компания перестает соответствовать вышеуказанным критериям, соглашение перестает применяться в конце текущего финансового года.

Группа регулярно обновляет перечни своей деятельности во всем мире.

Группа обязуется разрабатывать политику, соответствующую обязательствам по настоящему соглашению.

Компании, подпадающие под действие настоящего соглашения, будут в дальнейшем именоваться «Компании Группы», «Группа EDF» или «Группа».

¹ Этот контроль, в частности, устанавливается прямым или косвенным участием EDF в большей части капитала или права голоса в органах управления соответствующих компаний.

УВАЖЕНИЕ И ДОБРОПОРЯДОЧНОСТЬ

1. Уважение прав человека во всех видах деятельности Группы EDF в мире

Группа EDF делает уважение к правам человека неизменным условием всей своей деятельности и не допускает каких бы то ни было фактов неуважения этих прав, ни в своей деятельности, ни в деятельности ее поставщиков, субподрядчиков и партнеров.

Группа EDF придерживается международных обязательств ООН по защите прав человека: Всеобщая декларация прав человека (1948 год), Декларация о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1967 год), а также Декларация о правах ребенка (1959 год), Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 год) и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах Организации Объединенных Наций (1966 год):

Она обязуется применять принципы, вытекающие из основополагающих конвенций Международной организации труда (МОТ):

- **Гарантирующих свободу ассоциации и принципы коллективных переговоров:**
 - Конвенция 87 «Свобода ассоциации и защита профсоюзных прав», 1948 год
 - Конвенция 98, право на организацию и ведение коллективных переговоров, 1949 год
- **Отменяющих использование принудительного и обязательного труда:**
 - Конвенция 29 о принудительном труде 1930 года
 - Конвенция 105 «Об отмене принудительного труда» 1957 года
- **Запрещение детского труда и эксплуатации детей:**
 - Конвенция 138, минимальный возраст, 1973 год
 - Конвенция 182 «О наихудших формах детского труда», 1999 год
- **Борьба с дискриминацией:**
 - Конвенция 100 о равном вознаграждении, 1951 год
 - Конвенция 111 о дискриминации (должность и профессия), 1958 год
 - Конвенция 135 о представителях трудящихся 1971 года

Обязательства Группы также распространяются на страны, которые еще не ратифицировали эти конвенции. Подписавшие стороны могут обеспечивать их продвижение в профессиональных организациях и компетентных местных органах власти, пользуясь опытом их применения в компаниях Группы EDF и в цепочке поставок.

Группа EDF также опирается на Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) для транснациональных предприятий, обновленные в 2011 году, Руководящие принципы Организации Объединенных Наций в области предприятий и прав человека (2011 год) и Трехстороннюю декларацию принципов транснациональных предприятий МОТ, пересмотренную в 2017 году. Она подтверждает свою приверженность соблюдению десяти принципов глобального договора («Глобал-Компакт») Организации Объединенных Наций июля 2000 года (10-й принцип, принятый в июне 2004 года). Она обязуется вместе с подписавшими его сторонами оказывать содействие своим поставщикам и субподрядчикам.

В случае конфликта стандартов с действующим в странах законодательством, Группа стремится применять положения, в наибольшей степени защищающие права человека.

Кроме того, французский закон от 27 марта 2017 года об обязанности материнских компаний и подрядчиков соблюдать бдительность, требует разработки и публикации плана бдительности. В

ним должны определяться риски и предотвращаться серьезные нарушения прав человека и основных свобод, здоровья, безопасности и окружающей среды. Для Группы EDF эти риски будут оцениваться в плане деятельности материнской компании, компаний, которые она непосредственно и косвенно контролирует, и в отношении деятельности субподрядчиков и поставщиков, с которыми поддерживаются коммерческие отношения. План бдительности будет разрабатываться и выполняться в партнерстве с заинтересованными сторонами компании, включая представительные организации сотрудников. Группа будет применять этот план во всех контролируемых ей дочерних компаниях. Будет создан механизм оповещения для сбора предупреждений, открытый для всех заинтересованных сторон.

Группа EDF выступает за стабильную занятость и содействует достойному труду, который, согласно определению МОТ, представляет собой продуктивную, хорошо оплачиваемую работу, включающая в себя также:

- безопасные условия на рабочем месте
- социальную защиту работников
- предоставление людям возможности свободно высказывать свои требования, создавать организации и принимать участие в решениях, которые затрагивают их жизнь.

2- Укрепление этики Группы и предотвращение коррупции

Группа EDF и ее сотрудники обязуются при любых обстоятельствах соблюдать действующие законы и нормативы во всех странах, в которых работает Группа.

Подписавшие стороны обязуются содействовать борьбе с коррупцией во всех ее формах. Для этого Группа EDF примет все необходимые меры и обеспечит подготовку своих сотрудников по этой теме. Как отмечают международные организации по борьбе с коррупцией, ни один сотрудник не имеет права обещать, предоставлять или предлагать или запрашивать или получать преимущества, которые могут рассматриваться как компенсация за действия или отсутствие таковых. В этой связи все сотрудники Группы EDF должны избегать ситуаций, в которых их поведение может идти вразрез с этим принципом.

Группа EDF, желая иметь дело только с партнерами, которые соблюдают правила добропорядочности и ценности Группы, осуществляет проверку добропорядочности всех своих партнеров и деловых контактов.

Подписавшие стороны обязуются защищать сотрудников, сообщающих о нарушениях, а также лиц, причастных к делу, и собранную информацию. Этот механизм будет призван гарантировать конфиденциальность и защиту от любых ответных мер или дискриминационных действий любому лицу, который бескорыстно и честно сообщает известные ему лично факты, получаемые через предусмотренные законом механизмы оповещения.

Группа EDF будет привлекать внимание своих сотрудников и обучать их по этим вопросам и соответствующей политике и процедурам посредством коммуникационных и / или целевых программ в контакте с представителями профсоюзов.

Группа EDF применяет принцип прозрачности бюджета. В соответствии со своей налоговой политикой и в рамках приверженности этике Группы, Группа EDF консолидирует свою прибыль там, где она фактически произведена. Группа также публикует прозрачную налоговую отчетность по странам в соответствии с рамками ОЭСР.

3- Борьба со всеми формами преследования и насилия на работе

Во имя уважения к человеку подписавшие стороны не терпят какой бы то ни было практики преследования или насилия на рабочем месте любой форме, то есть в любом месте, где сотрудники должны выполнять свою работу, или вне его, если эта практика связана с профессиональными отношениями.

Группа EDF стремится защищать своих сотрудников от всех форм насилия на рабочем месте, злоупотреблений и преследований.

В частности, каждая компания Группы принимает необходимые меры для предотвращения и устранения преследований, а также физического и психологического насилия, уделяя особое внимание насилию по гендерному признаку. Они обеспечивают, информированность всех сотрудников о рисках преследования, о том, как предотвратить его и бороться с ним. В сотрудничестве с представителями сотрудников Группа обязуется разрабатывать и внедрять в каждой компании превентивную программу действий для предотвращения подобных форм преследования и насилия на работе, а также разрешения потенциально проблемных ситуаций в соответствии с политикой нулевой терпимости Группы и руководящими принципами и надлежащей практикой МОТ. Сотрудники Группы внимательно относятся и обучены по этим вопросам и соответствующей политике и процедурам.

Ко всем сотрудникам необходимо относиться с уважением. Они признают, что профессиональные отношения, основанные на уважении друг к другу, командный дух и сотрудничество способствуют созданию позитивной обстановки на рабочем месте.

4- Обеспечение социально ответственных отношений с нашими поставщиками и субподрядчиками

Группа EDF стремится информировать о данном соглашении и продвигать его среди своих поставщиков и субподрядчиков.

В требованиях Группы основное внимание уделяется:

- соблюдению национального законодательства страны исполнения договора
- соблюдению международных трудовых норм
- здоровью и безопасности сотрудников, включая действующие международные стандарты
- охране окружающей среды
- соблюдению Политики этики и соответствия EDF

Компании Группы устанавливают соответствующие процедуры отбора и оценки для своих поставщиков и субподрядчиков для соблюдения этих требований.

Данные требования дополняют Хартию устойчивого развития между EDF и его поставщиками, составленную в 2006 году и обновленную в 2014 году.

Компании Группы должны продвигать эти принципы среди своих субподрядчиков.

В странах и на территориях, где работает Группа EDF, она особенно внимательно относится к укреплению своих отношений и объема продаж с местными малыми и средними предприятиями (МСП); в этом отношении она идентифицирует и вводит в ранг необходимых вопросы, связанные с развитием территорий, в соответствии с действующими нормативами.

Группа может использовать субподрядчиков, нанимающих лиц на основе трудового договора

страны, в которой не ведется деятельность. В данном случае проявляется особая бдительность в отношении прав человека, условий труда, жилищных условий, здоровья и безопасности этих сотрудников.

Подписавшие стороны считают, что здоровье и безопасность сотрудников компаний-субподрядчиков так же важны, как и у сотрудников Группы. Они оговариваются в статье 5.

Группа EDF проводит мониторинг требований к поставщикам и субподрядчикам. С этой целью она реализует план бдительности, включая картографирование рисков, выявленных у его поставщиков и субподрядчиков, их оценку и меры, принятые для их предотвращения (см. статью 1 настоящего соглашения).

Любое повторяющееся и не исправленное после его констатации нарушение положений настоящего соглашения, законодательства, правил, касающихся здоровья и безопасности работников, принципов, регулирующих отношения с клиентами, и нормативов, действующих в отношении окружающей среды, может привести к прекращению отношений с поставщиком или субподрядной компанией в соответствии с договорными обязательствами.

Любое сообщение о поставщике, в практике которого всеми профсоюзными федерациями Группы выявлены отклонения от вышеизложенных обязательств, будет проанализировано и явится предметом отклика со стороны Группы EDF.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА - СОТРУДНИЦ И СОТРУДНИКОВ

5- Лидер и образец в области охраны здоровья и безопасности на рабочем месте

Группа EDF возводит охрану труда и безопасность на рабочем месте в ранг приоритета. Она продолжает прикладывать усилия к тому, чтобы стать лидером и образцом в этой области. Все сотрудники должны иметь возможность выполнять свои задачи в наилучших условиях, с единственной приемлемой целью - «ноль несчастных случаев» и сохранение здоровья и безопасности всего персонала.

Обязанностью Группы EDF является обеспечение безопасных условий на рабочем месте для всех сотрудников и субподрядчиков.

Для достижения этой цели приоритетом является искоренение несчастных случаев со смертельным исходом. Подписавшие стороны признают, что охрана здоровья и безопасность работников обусловлены эффективными системами профилактики на основе соблюдения трех основных прав в области охраны труда и техники безопасности:

- право быть информированным о рисках на работе и получать соответствующее обучение и подготовку по вопросам техники безопасности
- право отказаться или прекратить работу в случае серьезной и неминуемой опасности
- право принимать активное участие в дискуссиях и программах по охране труда и технике безопасности, включая создание комитетов по охране здоровья и безопасности на всех рабочих местах Группы.

Стороны договариваются сотрудничать в разработке, осуществлении и содействии совместным инициативам в области охраны труда и техники безопасности, таким как выявление, распространение передовой практики и поддержка инновационных подходов во всей Группе

EDF. Это включает в себя инициативы в области качества жизни на рабочем месте в плане организации, обустройства рабочего места и рабочей обстановки. Эта работа выполняется в рамках комиссий по охране здоровья и безопасности.

Группа EDF соблюдает стандарты здоровья и безопасности, применимые в компаниях Группы в соответствии с законодательством соответствующей страны. Эти стандарты были разработаны в соответствии со стандартами МОТ, общими превентивными принципами Европейской директивы по охране труда и технике безопасности 1989 года и на основе лучших методов управления в основных промышленных группах.

В стремлении к прогрессу показатели здоровья и безопасности оцениваются с использованием соответствующих показателей и доводятся до сведения всех сотрудников.

Принимаются меры по предотвращению профессиональных рисков, способных повлиять на физическое или психологическое здоровье сотрудников; а также в целях сохранения здоровья сотрудников в целом, особенно в том, что касается вопросов здравоохранения. Особое внимание уделяется несчастным случаям на работе.

Группа содействует обучению своих субподрядчиков в области здоровья и безопасности. Задействованы всевозможные средства для обеспечения полного понимания правил техники безопасности и труда на рабочем месте всеми сотрудниками.

Программы информирования и обучения должны существовать в каждой из компаний Группы, и охватывать всех сотрудников. Сотрудники всегда должны иметь возможность пользоваться средствами безопасности, адаптированными к их деятельности, и получать информацию о правилах. Новые подразделения, входящие в сферу деятельности Группы, должны получать заблаговременную помощь для удовлетворения требований Группы в соответствии с согласованным графиком.

Компании Группы EDF также обеспечивают, чтобы проекты инвестиций и реструктуризации не ставили под угрозу здоровье и безопасность сотрудников и местного населения с момента их разработки и на протяжении всего жизненного цикла.

Группа EDF требует, чтобы ее сотрудники, поставщики и субподрядчики, работающие на своих объектах и под ее руководством, работали и вели себя, соблюдая правила безопасности, тем самым защищая себя и коллег в духе взаимной бдительности. Несчастные случаи на рабочем месте будут анализироваться с целью определения корректирующих мер. Компании Группы EDF должны быть информированы в приемлемые сроки поставщиком услуг или субподрядчиком, когда авария имеет место на объекте или на их объекте при выполнении ими своих задач.

6- Укрепление и достижение профессионального равенства между сотрудницами и сотрудниками

Группа EDF привержена профессиональному равенству между женщинами и мужчинами во всем мире и содействует разнообразию в рабочих коллективах и на всех уровнях компании.

Она основывается на универсальных принципах гендерного равноправия и недискриминации и равного вознаграждения за равноценный труд. Это обязательство зиждется на убеждении, что для достижения действительного равенства в компаниях Группы необходимы конкретные действия, и что это равенство является источником социального прогресса и экономической эффективности.

Группа стремится ликвидировать разрыв между профессиональным положением женщин и мужчин в каждой компании Группы, действуя, в частности, на уровне карьерного роста, обучения, доступа к руководящим должностям и вознаграждения. Прогресс оценивается с использованием общих показателей, и составляется его подробное описание.

Кроме того, подписавшие стороны помогают менять менталитеты и бороться со стереотипами. Они также пропагандируют практику, направленную на достижение гармонии между работой и семейной жизнью для всех сотрудников Группы.

7- Гарантия справедливого обращения и борьба с дискриминацией

Группа EDF развивает, защищает и ценит разнообразие своих рабочих коллективов, которые он считает источником богатства.

Подписывшие стороны согласны с определением «Дискриминации» как любого различия, исключения или предпочтения, основанного, в том числе, на предполагаемой расе, цвете кожи, поле, возрасте, религии, политических убеждениях, религии, национальном происхождении, социальном происхождении, ограниченных возможностях, семейном положении, сексуальной ориентации или гендерной идентичности, что приводит к ликвидации или изменению равенства возможностей или отношения в сфере занятости или профессии.

Разнообразие поощряется на всех уровнях компаний Группы, с тем чтобы состав коллектива соответствовал составу общества, в котором они ведут деятельность. Группа защищает своих сотрудников от всех форм дискриминации и репрессий.

Будучи приверженными уважению достоинства, подписавшие стороны выделяют три области, в которых необходимо соблюдать особую бдительность:

- **Интеграция сотрудников с ограниченными возможностями.** Группа привержена разработке политики применительно к сотрудникам с ограниченными возможностями на основе процесса найма, а также конкретных мероприятий по интеграции и сопровождения карьеры.
- **Происхождение или принадлежность** (этнические, национальные, региональные, культурные, религиозные, семейные, социальные и т. д.) ни в коем случае не должны служить мотивом для отказа от найма на работу. Аналогично ни один вид работы не должен быть отведен или запрещен лицам по причине их происхождения.
- **Сексуальная ориентация.** Группа борется с дискриминацией, связанной с сексуальной ориентацией и гендерной идентичностью. В этом контексте сотрудник может отказаться от перевода на работу в государство, где гомосексуальность является уголовно наказуемым деянием, без ущерба для карьеры. Группа ссылается на руководящие принципы, принятые ООН по борьбе с дискриминацией в отношении сексуальной ориентации.

8- Предоставление каждому сотруднику возможности развития своих навыков и карьерного роста

Группа EDF способствует развитию навыков, практики поручения сотрудникам ответственных задач, инициатив и инновационного потенциала на местном уровне. Группа предоставляет своим сотрудникам средства для развития навыков и построения карьерного пути.

Обучение и мобильность, в том числе международная мобильность, являются рычагами для личного и профессионального развития сотрудников, и способствуют достижению целей Группы. Планирование и развитие навыков всех сотрудников лежит в основе кадровой политики Группы EDF, которая включает перспективы развития профессий и потребности Группы.

Группа EDF предоставляет своим сотрудникам средства для приобретения, поддержания и развития необходимых навыков, без какой-либо дискриминации, для поиска и сохранения качественной работы с учетом технологических и социальных новшеств. Для этого она предоставляет в его распоряжение:

- благоприятную для обучения рабочую среду
- ряд модульных, современных, динамичных и эффективных учебных курсов и программ.

Группа EDF активно поддерживает подготовку на предприятии для лиц извне (в частности, ученичество, стажировки и т. д.).

Приоритеты обучения и порядок его проведения обсуждаются с представителями сотрудников и их профсоюзами в соответствии с правилами, согласованными в каждой стране.

Учебные мероприятия, необходимые для выполнения профессиональных задач, проводятся в рабочее время.

Стремясь сохранить навыки на предприятии, Группа содействует передаче знаний и ноу-хау между поколениями.

Группа рекомендует использовать коллективные и совместные рабочие методы и способствует уважительному обмену идеями во всем мире.

Группа оценивает и поддерживает предпринимательство в рамках компаний посредством изучения проектов, которые могут удовлетворить потребности профессий и компаний, представленных сотрудниками, без какой-либо дискриминации. Особое внимание уделяется предпринимательству сотрудников.

Компании Группы EDF обеспечивают прозрачность внутреннего рынка труда, увеличивая видимость имеющихся вакансий. Предпочтение, придаваемое внутренней мобильности, входит в обязательства Группы EDF с целью предоставления своим сотрудникам более широких и свободно выбираемых карьерных возможностей.

Когда сотруднику предлагается сменить должность из-за внутренних или внешних изменений, предпочтительными являются методы адаптации и содействия, в частности, путем соответствующего обучения и информирования.

Когда сам сотрудник просит о переводе на другую должность, во Франции или за границу, каждая компания Группы обязуется поддерживать индивидуальные инициативы в этом направлении с учетом навыков и возможностей кандидата, а также потребностей и ограничений компании. Такая смена должности позволяет сотруднику обогатить свой личный и профессиональный опыт и расширить навыки.

9- Предоставление сотрудникам социального обеспечения и социальных льгот

Группа EDF стремится обеспечить адекватную социальную защиту всем своим сотрудникам во всем мире.

Группа обязуется поэтапно обеспечить каждого из сотрудников компаний, контролируемых Группой EDF, системами социальной защиты, которые позволяют ему получать гарантии и защиту в плане будущего выхода на пенсию и обеспечивать его физическое и моральное достоинство, а также его экономическую стабильность при несчастном случае на производстве, в случае болезни, материнства, инвалидности или смерти.

Группа EDF изучает и идентифицирует местные практики, чтобы способствовать позитивной эволюции существующих видов страхования.

В основе эффективности Группы EDF лежит работа занятых в ней сотрудниц и сотрудников. Работники должны пользоваться результатами деятельности своего предприятия. Компаниям Группы рекомендуется разработать механизм дополнительных льгот, такие как переменные выплаты, участие в прибылях, пенсионные надбавки, бонусы, сберегательные планы сотрудников и другие.

Каждое предприятие Группы EDF определяет свою политику бонусов по итогам работы на собственной основе в социальном, экономическом и законодательном плане.

10. Содействие «Справедливому переходу»

Подписавшие стороны поддерживают меры в пользу топливно-энергетического баланса, совместимого с целями сокращения выбросов углекислого газа.

Они активно поддерживают принцип «справедливого перехода» для разумного перехода к экологически устойчивой экономике и обществу для всех в соответствии с Руководящими принципами МОТ².

В этом контексте Группа обязуется обеспечивать надлежащее обучение своих сотрудников, одновременно защищая их права, интересы и развивая их навыки в сотрудничестве с представителями сотрудников.

ДИАЛОГ И КОНСУЛЬТАЦИИ

11- Проведение преобразований Группы EDF в социально ответственном ключе

В рамках своей преобразований Группа EDF применяет принципы прозрачности, ответственности и диалога с сотрудниками, их представителями и местными органами власти.

Эти принципы в отношении представителей персонала должны обеспечиваться в соответствии с национальными нормативами и практикой в области социальных отношений и коллективных переговоров. Информация должна предоставляться своевременно и быть предметом консультаций в контексте изменений в деятельности Группы: новых инвестиций, слияний, поглощений, реализаций активов, реорганизаций, закрытия учреждений или прекращение деятельности.

² Руководящие принципы справедливого перехода к экономике и обществу, которые являются экологически устойчивыми для всех.

Эта информация и консультации касаются экономических вопросов, последствий решений и надлежащего внедрения индивидуальных и коллективных мер содействия, а также контроля за их осуществлением без каких-либо отступлений.

Чтобы успешно сочетать экономические и социальные показатели, предприятия Группы намерены развивать перспективные подходы к развитию профессий. Эта информация также предоставляется сотрудникам и их представителям.

Принцип ответственности перед сотрудниками и местными органами власти направлен на ограничение социальных последствий для соответствующих сотрудников и социально-экономической стабильности территорий.

Таким образом, должны систематически рассматриваться меры, направленные на предотвращение увольнений, такие как перевод сотрудников на другую должность на их предприятии или в другое подразделение Группы. В случае, если увольнения неизбежны, запрашиваются условия более благоприятные, нежели юридический минимум, требуемый законодательством соответствующей страны. В случае потери работы конкретная поддержка может быть предложена заинтересованным сотрудникам, чтобы облегчить им поиск новой работы как в рамках предприятия, так и за его пределами. Предпочтительными является консультации с представителями сотрудников для разработки и принятия этих мер.

12- Предпочтение открытости, внимательности, внутреннему и внешнему диалогу, а также диалогу на местах

Группа EDF делает прозрачность и доверие основными принципами своих внутренних и внешних отношений. Она стремится наладить качественный диалог со своими сотрудниками, их представителями и другими заинтересованными сторонами.

В плане внешних отношений, на территориях, целью Группы является развитие активного внимательного отношения и учета пожеланий всех заинтересованных сторон. Группа обязуется систематически организовывать прозрачные и двусторонние диалог и консультации вокруг каждого нового проекта во всем мире в соответствии с национальными нормативами.

В плане внутренних отношений, подписавшие стороны хотят наладить диалог между руководством и их командами, чтобы облегчить обмен информацией и участие сотрудников в развитии своего предприятия и Группы.

В рамках Группы EDF каждый сотрудник должен иметь возможность обсудить со своим менеджером элементы оценки его профессиональных достижений, его обучения и профессионального будущего.

Диалог и коллективные переговоры, основанные на доверии между работодателями и профсоюзами / представителями сотрудников, должны быть предпочтительным методом решения вопросов, связанных с экономическими результатами деятельности Группы и условиями труда сотрудников.

Группа EDF обязуется уважать и защищать самостоятельность и независимость профсоюзов в соответствии с действующими законами и нормативами. Она признает в качестве партнеров представительные профсоюзы на предприятии.

Группа EDF уважает строгий нейтралитет относительно выбора своих сотрудников о принадлежности или непринадлежности к профсоюзу, и, в частности, к выбору профсоюзу, в

котором они хотят быть представленными.

Сотрудники не будут подвергаться дискриминациям по причине их членства в профсоюзе и / или профсоюзной деятельности.

Представителям сотрудников будут предоставляться возможности для выполнения ими своих обязанностей.

Этот диалог возможен только благодаря активному внимательному отношению Группы EDF к своим сотрудникам, клиентам и, в целом, к заинтересованным сторонам. Таким образом, Группа EDF уделяет особое внимание ответственному подходу к работе своих сотрудников и проводит их регулярную оценку. Будучи привержена высокому качеству обслуживания, Группа EDF проводит ежегодную оценку удовлетворенности своих клиентов.

ПОМОЩЬ МЕСТНОМУ НАСЕЛЕНИЮ И ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ТЕРРИТОРИИ

13- Активное участие в социально-экономическом развитии территорий

Группа EDF в максимальной степени интегрирована на территориях и в сообществах, где она присутствует.

Подписавшие стороны поддерживают меры по сохранению окружающей среды и справедливый переход к устойчивой и социально ответственной экономике.

Группа избегает производства обычных отходов и способствует их вторичному использованию и валоризации.

Она также способствует защите и сохранению окружающей среды посредством интеграции в ландшафт и экологических исследований для ее новых проектов.

Группа EDF разрабатывает технологии электроснабжения (строительство, мобильность, промышленность и т. д.) и инновационные энергоэффективные решения, чтобы каждый потребитель мог потреблять более оптимально.

Группа поощряет новые способы устойчивой транспорта, свой собственный парк транспортных средств и личные транспортные средства персонала (каршеринг, зарядные станции и т. Д.). Она разрабатывает альтернативные решения для сокращения и оптимизации проезда: инструменты для совместной работы, цифровое оборудование, удаленная работа и т. д.

Подписавшие стороны считают, что доступ к энергии является одним из основных факторов социально-экономического развития и ключевым фактором в борьбе с нищетой. Более одного миллиарда людей до сих пор не имеют доступа к электричеству. Группа EDF предпринимает инициативы по улучшению доступа к электричеству в странах и регионах, где она работает. Эти инициативы, прямые или в форме партнерств, учитывают местную специфику, в частности, требования государственных органов и, в соответствующих случаях, регулирующих органов.

Группа EDF и компании Группы с портфелем клиентов из жилого сектора внимательно относятся к проблеме энергетической бедности. Особые усилия прилагаются для предоставления уязвимым клиентам информации или соответствующих рекомендаций для облегчения контроля за их энергетическим бюджетом и рационального использования энергии.

Кроме того, во время стихийных бедствий, затрагивающих энергосети, Группа EDF поощряет инициативы по коллективной мобилизации компаний Группы и их сотрудников в целях быстрого восстановления электроснабжения. В этих инициативах учитывается местная специфика и, в частности, требования государственных и / или регулирующих органов.

Для скорейшего восстановления обслуживания услуги и минимизации рисков для населения, Группа EDF обеспечивает подготовку и мобилизацию подготовленного и квалифицированного персонала, необходимого для ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий, путем предоставления соответствующей техники.

Кроме того, подписавшие стороны обязуются способствовать интеграции лиц с ограниченными возможностями.

Тем самым Группа EDF сосредотачивает свои усилия на доступе лиц с ограниченными возможностями к объектам, на которых организован прием клиентов, и на партнерстве со структурами гражданского общества, специализирующимися в этой области. Цифровые приложения, разработанные Группой, должны быть доступны для слабовидящих и лиц с нарушениями слуха. Компании Группы повышают осведомленность своих сотрудников, контактирующих с клиентами, и обучают их приему лиц с ограниченными возможностями. Компании Группы EDF активно поощряются к использованию для своих закупок предприятий в секторе защищенной занятости и структуры, занимающиеся трудовой интеграцией.

Наконец, подписавшие стороны содействуют развитию экономической и социальной деятельности, связанной с деятельностью Группы и ее подразделениями. В рамках партнерств Группа EDF может участвовать в программах поддержки проектов, отвечающих приоритетным потребностям местного населения. Эти проекты ориентированы на жилье (доступ к основным услугам, экоэффективность, модернизация), образование и помощь в профессиональной интеграции и, в частности, на молодых людей и профессионально отчужденных лиц.

Группа EDF хочет продвигать открытые инновации. Она открыта для инновационных компаний и стартапов: она создает условия для взаимовыгодных партнерских отношений с его «экосистемой».

Подписавшие стороны стремятся продвигать меры, представляющие общий интерес для работников, такие как спонсорство навыков или обязательства солидарности сотрудников.

ВЫПОЛНЕНИЕ И МОНИТОРИНГ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

Подписавшие стороны обязуются управлять соглашением на местном и глобальном уровнях для обеспечения соблюдения содержащихся в нем обязательств.

- **Обеспечить приверженность подписавших сторон данному соглашению для достижения успеха общими усилиями**

Стороны признают и соглашаются с важностью информирования всех сотрудников о содержании соглашения. Общей задачей является обеспечение его надлежащего понимания на всех уровнях Группы.

Группа EDF организует информирование всех сотрудников и отдельно своих менеджеров, с тем чтобы они доводили до сведения сотрудников и поддерживали исполнение этого соглашения в своих командах.

Подписавшие стороны также возглавляют совместные инициативы по повышению осведомленности и применению соглашения в компаниях Группы, а также у их поставщиков и субподрядчиков.

В компаниях Группы EDF, контролируемых EDF SA, порядок исполнения соглашения будет принят их органом управления в соответствии с правилами каждой компании.

▪ **Содействовать исполнению на местном уровне**

Группа EDF будет прилагать все усилия для обеспечения исполнения этого соглашения всеми сотрудниками и совместно с профсоюзами, по меньшей мере, при подписании, по истечении половины срока и в момент оценки.

В течение трех месяцев после подписания этого соглашения и в целях содействия его исполнению Группа EDF обеспечит:

- перевод этого соглашения на языки стран, в которых она работает
- доступ каждого сотрудника к соглашению
- составление и распространение различными способами материалов, в которых представлены положения соглашения, предназначенных для руководителей по кадрам, менеджеров и сотрудников
- включение в Хартию устойчивого развития между EDF и его поставщиками обязательств этого соглашения, касающихся поставщиков и субподрядчиков, для их ознакомления
- размещение соглашения в Интранете и на Интернет-сайтах Группы.

IndustriALL Global Union и ISP разместят соглашение на своих Интернет-сайтах и распространят его среди своих членов.

▪ **Мониторинг исполнения на местном уровне**

На местном уровне будет установлен диалог между руководством и представителями сотрудников, с целью обмена мнениями об инициативах, планах действий и механизмах исполнения настоящего соглашения, в неуклонном стремлении к совершенствованию этого процесса. Они должны учитывать местные экономические, культурные, профессиональные и нормативные характеристики. Этот местный диалог предусматривает по меньшей мере одно совещание в год между руководством и профсоюзами / представителями сотрудников.

▪ **Мониторинг исполнения в глобальном масштабе**

Это соглашение укрепляет и расширяет практику Группы в социальной сфере. Оно не предназначено для замены или вмешательства в процесс диалога или переговоров, проводимых на местном, национальном или европейском уровне.

Мониторинг исполнения этого соглашения будет обеспечиваться глобальным комитетом (Комитетом по диалогу в области социальной ответственности), возглавляемым представителями руководства Группы и состоящим из представителей сотрудников и всемирных федераций профсоюзов в соответствии с порядком, изложенным в приложении. Его возглавляет президент EDF SA. Глобальному комитету содействует руководящий комитет.

Он собирается для обзора исполнения соглашения, принятия надлежащих мер, в случае необходимости, для обеспечения соблюдения и обсуждения будущего сотрудничества в контексте глобального социального диалога. Стороны постоянно взаимодействуют друг с другом между совещаниями для дальнейшего исполнения и содействия продвижению соглашения и достижения взаимоприемлемых решений возможных проблем.

Мониторинг направлен на

- обеспечение условий для исполнения соглашения
- анализ итогов работы Группы с точки зрения применения, в частности, показателей мониторинга, включая меры, связанные с планом бдительности
- выявление пробелов и направлений для улучшения, а также разработка плана или планов действий для непрерывного прогресса
- совместная разработка годового обзора исполнения и оценка результатов
- выявление передовой практики и выдвигание мер по их продвижению.

Перечень тем и показатели мониторинга исполнения соглашения будут совместно подготовлены и приняты CDRS. Коррективы в них можно будет внести на пленарных заседаниях комитетов.

Группа EDF будет предоставлять Глобальному комитету по мониторингу всю полезную информацию об исполнении соглашения в дочерних компаниях на регулярной основе.

Подготовительные встречи перед пленарным заседанием Комитета по мониторингу могут организовываться между директорами по кадрам компаний Группы EDF и членами CDRS.

CDRS сможет предлагать руководству осуществлять разовые проверки практики социальной ответственности на местах.

▪ **Разрешение споров**

Глобальный комитет по мониторингу соглашения имеет исключительную компетенцию по всем вопросам, возникающим в связи с применением соглашения.

В случае возникновения спора относительно толкования или несоблюдения соглашения подписавшие стороны обязуются в кратчайшие сроки информировать друг друга с целью совместного поиска эффективного и конструктивного решения в интересах всех сторон посредством диалога в разумные сроки. Это обсуждение должно проводиться перед любым преданием огласке любой из сторон относительно спора.

Они договариваются о том, что:

В случае, если сотрудник или другое заинтересованное лицо утверждает, что настоящее соглашение не соблюдается, применяется следующий порядок:

- В случае локальных проблем прилагаются все усилия, чтобы попытаться решить их на местном уровне. Сотрудник может, если он пожелает, заручиться помощью представителя местной профсоюзной организации. Группа обязуется обеспечить надлежащую оценку спора в сотрудничестве с местными профсоюзами / представителями сотрудников. Подписавшие стороны будут информироваться.
- Если спор не будет разрешен на местном уровне, его рассмотрение будет передано руководству и соответствующим социальным партнерам на национальном уровне, а затем на уровне главного офиса материнской компании Группы.
- Если проблема сохранится на этом уровне, спор будет передан на уровень Глобального комитета по мониторингу, однако, по истечении как минимум четырех недель после обращения на уровень главного офиса. Спор должен быть разрешен максимум в течение 3 месяцев с момента его возникновения.
- При отсутствии резолюции подписавшие стороны получают возможность совместно назначить посредника для содействия урегулированию спора.
- В качестве последней инстанции они могут обратиться в компетентный суд, расположенный по адресу главного офиса EDF.

Все вопросы и решения будут представлены на очередном совещании CDRS.

- **Заключительные положения**

Вступление в силу и срок действия соглашения

Положения настоящего соглашения вступают в силу на следующий день после его регистрации, в соответствии с законодательством.

Оно заключается на фиксированный срок 4 года с момента его вступления в силу.

Пересмотр соглашения

По просьбе руководства или одной или нескольких представительных профсоюзных организаций может быть принято решение о начале переговоров о пересмотре настоящего Соглашения на условиях и в форме, предусмотренных Трудовым кодексом.

Возобновление соглашения

В течение года, предшествующего дате окончания действия соглашения, и не позднее, чем за 6 месяцев до этой даты, руководство и представительные профсоюзные организации соглашаются встретиться, чтобы изучить целесообразность возобновления положений настоящего соглашения. В случае отсутствия договоренности о возобновлении настоящее Соглашение прекращает свое действие по окончании его четырехлетнего срока.

Перевод соглашения

Настоящее соглашение, составленное на французском языке в соответствии со статьей L. 2231-4 Трудового кодекса, должно быть переведено на каждый из языков государств, в которых находятся компании Группы EDF. Только версия, составленная на французском языке, имеет юридическую силу перед руководством и представительными профсоюзными организациями.

Вопросы устного и / или письменного перевода, связанные с настоящим соглашением, являются прерогативой Комитета по диалогу о корпоративной социальной ответственности Группы EDF.

Уведомление, регистрация и публикация соглашения

По инициативе руководства настоящее соглашение станет предметом формальностей уведомления, регистрации и опубликования в соответствии с положениями Трудового кодекса.

СОГЛАШЕНИЕ ПОДПИСАНО (ДАТА):

В Г. ПАРИЖЕ

Генеральным директором EDF

И следующими профсоюзными организациями:

CFE-CGC, представленной

CFDT, представленной

CGT-FO, представленной

CGT, представленной

UNISON, представленной

Prospect, представленной

Unite, представленной

GMB, представленной

FGTB (CGSP-Gazelco), представленной

ACV-CSC-BIE, представленной

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

И следующими всемирными профсоюзными организациями:

Глобальным союзом IndustriALL, представленным

ISP, представленной

ПРИЛОЖЕНИЕ

Механизм работы Комитета по мониторингу соглашения

Он назван Комитетом диалога по вопросам социальной ответственности: CDRS

CDRS возглавляет президент EDF SA или его / ее должным образом уполномоченный представитель. Ему могут помогать руководители групп.

В состав комитета входят:

- Для представителей руководства компаний Группы: управленческая команда, состоящая из представителей основных направлений сферы применения соглашения
- Представители работников, назначаемые их профсоюзными организациями
- Представители всемирных федераций профсоюзов.

Для компаний Группы EDF в Европе

- Во Франции

Члены представительных профсоюзов компаний Группы во Франции

8 представителей

- 2 представителя CFE-CGC
- 2 представителя CFDT
- 2 представителя CGT-FO
- 2 представителя CGT

- В Соединенном Королевстве:
из которых:

4 представителя

- 1 представитель Unite
- 1 представитель GMB
- 1 представитель Prospect
- 1 представитель UNISON

- В Италии

2 представителя

- В Бельгии

2 представителя

- 1 представитель FGTV Gazelco
- 1 представитель ACV-CSC-BIE

- В Германии

2 представителя

Для компаний Группы EDF в Азиатско-Тихоокеанском регионе:

1 представитель

Для компаний Группы EDF на американском континенте
(1 для Северной Америки и 1 для Латинской Америки)

2 представителя

Для компаний Группы EDF в Африке и на Ближнем Востоке

1 представитель

Всемирные федерации профсоюзов в нашей отрасли, подписавшие соглашение, связаны с CDRS, и каждый из них назначает представителя, а именно:

IndustriALL Global Union

1 представитель

ISP (Internationale des Services Publics)

1 представитель

Итого

24 представителя

Секретарь Европейского производственного совета является членом CDRS.

В случае их занятости, члены Комитета могут быть заменены.

Комитет может приглашать экспертов для участия в его заседаниях по вопросам повестки дня, по которым их присутствие является необходимым, по взаимному согласию между членами.

Изменения в Группе могут привести к тому, что компания и представительный профсоюз, расположенные в стране или географической зоне, еще не представленной в CDRS, подпадают под действие соглашения.

В этом случае состав CDRS пересматривается и обсуждается между представителями сотрудников и руководства.

Для должного функционирования соглашения предпочтительна стабильность членского состава. Применение данных правил состава CDRS должно соответствовать разумному размеру органа, чтобы он оставался эффективным. Кроме того, если в составе имеется 30 членов, пересмотр правил состава CDRS, позволяющих сохранять аналогичное число членов, должен обязательно производиться на основе дополнения к документу.

Комитет работает по следующим принципам:

- Пленарные заседания

CDRS собирается не реже одного раза в год на однодневное пленарное заседание. Этому пленарному заседанию предшествует однодневное подготовительное заседание. Может быть организовано заседание по подведению итогов. В случае запроса большинства членов и с согласия Президента может быть проведено внеочередное заседание.

Руководящий комитет и руководство Группы совместно составляют повестку дня пленарных заседаний в консультации с членами CDRS.

Кроме того, по инициативе одной из сторон могут также быть организованы дистанционные заседания в формате конференц-связи и / или вебинара. Они предназначены для организации конференций по темам соглашения и заслушать отклики представителей сотрудников. Имеет место регулярное информирование в случае проведения мероприятия по темам соглашения.

- Руководящий комитет

Подобно Группе, изначально Руководящий комитет состоит из 11 представителей: 4 от Франции, 1 от Бельгии, 1 от Соединенного Королевства, 1 от Италии, 1 от Германии, секретарь CDRS и 2 представителя всемирных федераций профсоюзов. Этот комитет собирается физически не реже двух раз в год для подготовки пленарного заседания. Дистанционные встречи организуются по мере необходимости в режиме конференц-связи или в формате вебинара.

Руководящий комитет своевременно информирует членов CDRS о предстоящих заседаниях. Он рассматривает вопросы, включенные членами CDRS в повестку дня.

Задачами членов руководящего комитета являются:

- Работа по основным вопросам
- Поддержание контактов с членами Руководства между заседаниями для углубленного изучения вопросов (передовой практики или проблем)
- Подготовка пленарных заседаний
- Подготовка мер или инициатив, которые будут осуществляться CDRS

Члены Руководящего комитета и руководство будут работать проактивно над совместной организацией мероприятий.

- Секретарь

Секретарь CDRS, избираемый каждые два года на пленарном заседании этого органа, отвечает за координацию работы членов CDRS. Только присутствующие на заседании члены могут участвовать в голосовании. Выборы проводятся большинством голосов. В случае равенства голосов организуется второй тур. В случае равенства голосов по итогам второго тура проводится жеребьевка.

- Выделенное время

Представители сотрудников, назначенные для участия в заседаниях CDRS, имеют 2 дня на подготовку каждого пленарного заседания CDRS. Им также выделяется время на участие в пленарном заседании (2 дня / на пленарное заседание), мониторинге исполнения соглашения (1 день / год) и тематические телеконференции (2 дня / год).

Кроме того, члены руководящего комитета имеют 1,5 дня на участие в каждом заседании комитета и 1 день / месяц на свою деятельность.

Кроме того, Секретарь получает 1 день в месяц на мониторинг исполнения соглашения и 2 дня на подготовку каждого заседания CDRS.

К этому добавляется время нахождения в пути по мере необходимости.

Для проведения разовых мероприятий, связанных с соглашением о социальной ответственности (информирование в рамках Группы и поездки на места, связанными с соглашением о социальной ответственности), согласованных членами, всем членам CDRS выделяется общий кредит в размере 20 дней (за исключением времени в пути в случае, если этого требуют данные мероприятия). Он может использоваться членами CDRS, назначенными в установленном порядке, для консультаций с сотрудниками и их представителями, а также проведения встреч с директором по кадрам компаний Группы и конкретных проектов социальной ответственности на основе технических условий, предложенных членами и утвержденных руководством, или для любых поездок внутри компаний Группы, чтобы наблюдать за практикой RSE, осуществляемой Группой.

	Обстоятельства	Выделенное время (дни)
Член CDRS	Подготовка каждого пленарного заседания	2 дня / пленарное заседание
	Пленарное заседание CDRS	2 дня / пленарное заседание
	Мониторинг исполнения соглашения	1 день / год
	Конференц-связь и вебинар	2 дня / год
Члены руководящего комитета соглашения	Время заседания руководящего комитета	1,5 дня / заседание
	Мониторинг исполнения соглашения	12 дней / год
Секретарь	Мониторинг исполнения соглашения	12 дней / год
	Время на подготовку	2 jours / réunion
Все члены	Разовые мероприятия на местах	20 рабочих дней / год для всех членов

Если этого требуют обстоятельства, выделенное время будет пересмотрено.

- Покрытие затрат

EDF SA берет на себя расходы, непосредственно связанные с реализацией мониторинга за соглашением о социальной ответственности (заседания CDRS, заседания руководящего комитета, телеконференции и Интернет, устный и письменный перевод). Проездные расходы покрывают компании Группы.

- Обучение

Члены CDRS получают возможность участвовать в тренингах по темам, охваченных в этом глобальном рамочном соглашении. Им выделяется достаточно времени, чтобы они могли эффективно выполнять свои задачи.

Для представителей сотрудников членов CDRS, которым требуются обучение французскому или английскому языкам, корпоративное руководство финансирует соответствующие курсы на основе заявленных потребностей. Может быть предложено групповое и индивидуальное обучение.

- Рабочие языки

Рабочими языками являются французский и английский.

Любой отчет, представляемый в какую-либо инстанцию, должен быть составлен, по меньшей мере, в письменной форме, на английском или французском языках.

В периоды повышения языковой нагрузки на пленарных заседаниях будет обеспечен устный перевод на разные языки.

В зависимости от состава CDRS добавление других языков может обсуждаться и приниматься по взаимному согласию.