

**EUROPÄISCHE
VEREINBARUNG**

ÜBER DIE

SOZIALE VERANTWORTUNG

DES KONZERNS

GAZ DE FRANCE

**VEREINBARUNG ÜBER DIE SOZIALE VERANTWORTUNG DES
KONZERNS GAZ DE FRANCE**

Zwischen:

Dem Konzern Gaz de France, vertreten durch seinen Vorsitzenden Generaldirektor,

Und:

Den folgenden nationalen und europäischen Gewerkschaftsorganisationen:

EMCEF (Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften)

EGÖD (Europäischer Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst)

EMB (Europäischer Metallgewerkschaftsbund)

Für die Unternehmen des Konzerns Gaz de France in Frankreich: CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC und CFTC

Für die Unternehmen des Konzerns Gaz de France in Großbritannien: UNITE

Für die Unternehmen des Konzerns Gaz de France in Ungarn: Gewerkschaften Égáz-Dégáz Földgázelosztó Zrt et Gázzszolgáltató Zrt

Für die Unternehmen des Konzerns Gaz de France in Rumänien: F.S. GAZ ROMANIA

Für die Unternehmen des Konzerns Gaz de France in den Niederlanden: UNIE

Für die Unternehmen des Konzerns Gaz de France in Belgien: BBTK

Für die Unternehmen des Konzerns Gaz de France in Deutschland: IGBCE

Für die Unternehmen des Konzerns Gaz de France in Italien: FIOM CGIL, FISASCAT-CISL,
UILCEM-UIL

PRÄAMBEL

Der Konzern Gaz de France ist ein bedeutender Energieanbieter in Europa und erzeugt, kauft, transportiert, verteilt und vermarktet Erdgas, Strom und dazugehörige Dienstleistungen an seine Haushaltskunden, an Unternehmen und Gebietskörperschaften.

Der Konzern Gaz de France entwickelt sich in einem sich schnell wandelnden Umfeld und hat sich auf einen Ansatz sozialer Verantwortung festgelegt, der einerseits auf der Umsetzung eines ethischen Instrumentariums und eines Management-Referenzwerks und andererseits dem Abschluss einer Vereinbarung über die Soziale Verantwortung des Unternehmens beruht.

Der Konzern Gaz de France stützt seine Governance und Entwicklung auf seine Werte und auf sozial verantwortliche Handlungsprinzipien, und zwar in allen Ländern, in denen er präsent ist. Der Erfolg dieser Bestrebungen erfordert eine anspruchsvolle Einbeziehung aller Akteure des Konzerns. Die Ausübung der sozialen Verantwortung betrifft sowohl die Beziehungen zwischen den Unternehmen des Konzerns Gaz de France und seinen Mitarbeitern als auch die Beziehungen mit seinen Kunden, Lieferanten, Zulieferern, und allgemeiner mit den zivilen Entscheidungsträgern der Regionen.

Diese Vereinbarung ist das Ergebnis eines freiwilligen Ansatzes und zielt darauf ab, soziale und umweltbewusste Praktiken zu fördern, die über die gesetzlichen und vorschriftsmäßigen Bestimmungen hinausgehen. Sie bestätigt zudem das Engagement des Konzerns hinsichtlich nachhaltiger Entwicklung und einem fortschrittlichen sozialen Dialog mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern. Er bezeugt die verantwortliche Einstellung der Unterzeichner und ihr Bestreben, einen konstruktiven europäischen sozialen Dialog zu fördern, der je nach Art der Unterlagen auf Information, Beratung oder Verhandlung beruht.

Die Umsetzung und der Erfolg dieser Vereinbarung erfordert eine Entwicklung des Dialogs zwischen den Hauptbereichen und den Gewerkschaftsorganisationen auf allen Ebenen des Konzerns. Er stellt ein Referenzgerüst für das Management und die Gewerkschaftsorganisationen dar. Umsetzung, Überwachung und Auswertung der Anwendungsbilanz der Vereinbarung erfolgen jeweils im Rahmen der Verantwortlichkeiten der unterzeichnenden Parteien.

I. ANWENDUNGSBEREICH

Die vorliegende Vereinbarung findet europaweit (Europäische Union, Europäischer Wirtschaftsraum, Beitrittskandidaten der Union) auf die global integrierten (vollkonsolidierten) Einheiten Anwendung. Dazu zählen:

- die Unternehmen, in denen Gaz de France direkt oder indirekt einen Teil des Kapitals hält, wodurch es die Mehrheit der Stimmrechte in den Hauptversammlungen dieser Gesellschaften innehat.
- Die Unternehmen, in denen Gaz de France faktisch Stimmrechte innehat, wodurch es direkt oder indirekt die Möglichkeit hat, seinen Standpunkt bei Hauptversammlungen durchzusetzen.
- die Unternehmen, in denen Gaz de France direkt oder indirekt Teilhaber oder Aktionär ist und die Mehrheit der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- oder Kontrollgremien dieser Gesellschaft nominieren oder absetzen kann.

Die betreffenden Einheiten werden den Unterzeichnern regelmäßig mitgeteilt.

Um sämtliche seiner Unternehmen für diesen SVU-Vorstoß zu sensibilisieren, leitet Gaz de France die vorliegende Vereinbarung im Übrigen auch an Unternehmen weiter, die nicht in den Anwendungsbereich fallen.

Die Unternehmen des Konzerns Gaz de France verpflichten sich, die nationalen und lokalen Gesetze sowie die sie betreffenden Kollektivvereinbarungen und Tarifverträge anzuwenden. Sollten diese gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Regelungen vorteilhafter sein als vorliegende Vereinbarung, so kommen diese zur Anwendung.

Sollten bestimmte Bereiche der Vereinbarung von Kollektivverhandlungen abhängig sein, so werden die Gewerkschaften der nationalen Berufsbranchen zu den Kollektivverhandlungen in ihren jeweiligen Ländern hinzugezogen. Dieser Punkt betrifft insbesondere Kapitel 3.2 und 3.4.

II. UNIVERSELLE NORMEN ZUR EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die Soziale Verantwortung des Konzerns Gaz de France ist Teil des universellen Rahmens der internationalen Verpflichtungen, die die Einhaltung der Würde des Menschen und grundlegender sozialer Rechte garantieren:

Organisation der Vereinten Nationen

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UNO – 1948)
- Erklärung über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (UNO – 1967)

Übereinkommen der ILO

Der Konzern Gaz de France bestätigt seine Achtung der Übereinkommen der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) zur Regelung der fundamentalen sozialen Rechte:

- Verbot der Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung und Berufsausübung (ILO-Konventionen Nr. 100 und 111)
- Verbot von Kinderarbeit (ILO-Konventionen Nr. 138 et 182)
- Verbot von Zwangsarbeit (ILO-Konventionen Nr. 29 et 105)
- Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (ILO-Konventionen Nr. 87 et 98)
- Übereinkommen 135 über den Schutz von Gewerkschaftsmitgliedern und □-verantwortlichen und über das Verbot der Diskriminierung der Gewerkschaften.
- Übereinkommen 156 über die Rechte der Chancengleichheit männlicher und weiblicher Arbeitnehmer mit Familienpflichten und für schwangere oder stillende Frauen.

Im Übrigen agiert der Konzern Gaz de France entsprechend der Dreier-Grundsatzserklärung zu multinationalen Unternehmen und Sozialpolitik.

Die freiwilligen Verpflichtungen des Konzerns Gaz de France:

Global Compact der UNO

Der Global Compact setzt darauf, die zivile Verantwortung der Unternehmen zu fördern, damit die Unternehmen an der Suche nach Lösungen von Problemen teilnehmen können, die durch die Globalisierung entstehen.

Als Unterzeichner des Global Compacts der Vereinten Nationen verpflichtet sich der Konzern Gaz de France, dessen 10 Prinzipien einzuhalten:

Menschenrechte

Prinzip Nr. 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten.

Prinzip Nr. 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

Prinzip Nr. 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip Nr. 4: Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit.

Prinzip Nr. 5: Tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit.

Prinzip Nr. 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.

Umweltschutz

Prinzip Nr. 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.

Prinzip Nr. 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.

Prinzip Nr. 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu fördern.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip Nr. 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

EITI

Im Übrigen engagiert sich der Konzern Gaz de France bei seiner Tätigkeit der Exploration/Förderung von Erdgas für Transparenz und hat sich der Initiative für Transparenz der Rohstoffwirtschaft (EITI) angeschlossen hat.

OECD

Der Konzern Gaz de France richtet sich bei seinem Handeln nach den Leitprinzipien der OECD hinsichtlich multinationaler Unternehmen.

Schließlich achtet der Konzern Gaz de France insbesondere auf die europäischen Richtlinien und Empfehlungen sowie auf die zwischen den europäischen Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarungen, welche Einfluss auf die Bestimmungen vorliegender Vereinbarung haben könnten.

III DIE VERPFLICHTUNGEN DES KONZERNS GAZ DE FRANCE IN DEN INTERNEN ARBEITSBEZIEHUNGEN

3.1) Arbeitsbedingungen - Gesundheit – Sicherheit

Der Konzern Gaz de France gewährt allen seinen Arbeitnehmern Arbeitsbedingungen , die ihre körperliche und geistige Gesundheit und Integrität sowie ihre Sicherheit erhalten.

Der Konzern ist davon überzeugt, dass das erhöhte Wohlbefinden bei der Arbeit ein wichtiger Faktor für die Verbesserung der Gesundheit/Sicherheit seiner Belegschaft, der Beherrschung seiner Hauptgeschäftsfelder und der Verbesserung seiner Leistung ist.

Er wird darauf achten, insbesondere durch Bildungsangebote günstige Bedingungen dafür zu schaffen, dass jeder Arbeitnehmer sein Know-how und seine Kreativität anwenden kann, und ständig dafür Sorge tragen, seine Sicherheit und Gesundheit sowie die seiner Kollegen und der Belegschaft unserer Dienstleister zu schützen und zu verbessern.

Der Konzern verfolgt einen Ansatz des konstanten Fortschritts, der darauf abzielt, Unfälle und Berufskrankheiten möglichst zu vermeiden und die Beherrschung der Risiken mit verzögerter Wirkung, insbesondere chemischer Risiken, Skelett-Muskelstörungen und psychosozialer Risiken, zu verbessern.

Der Konzern Gaz de France trägt zur Sicherheit der Belegschaft seiner Dienstleister bei, indem er dieses Kriterium bei der Vergabe von Aufträgen berücksichtigt, seine besonderen Anforderungen vorgibt und deren Einhaltung kontrolliert.

Im Übrigen wird bei der Ausübung von Macht, hierarchischer Beziehungen sowie aller Beziehungen innerhalb der Unternehmen des Konzerns immer die Person respektiert. Exzessiver Druck, moralische oder sexuelle Belästigung sind verboten.

3.2) Kompetenzmanagement, Vorbeugung und Begleitung organisatorischer und beruflicher Veränderungen

Der Konzern Gaz de France sorgt dafür, das Personalwesen vorbeugend zu entwickeln und anzupassen, um seine Anforderung einer hohen Professionalität zu erfüllen und auf Probleme der Beschäftigungsfähigkeit (1) und Begleitung der Umstrukturierungen und organisatorischen Änderungen zu reagieren.

Kompetenzmanagement:

Das Kompetenzmanagement erfolgt im Rahmen eines vorausschauenden Systems des Beschäftigungs- und Kompetenzmanagements, das darauf abzielt, die Hauptgeschäftsfelder und den Bedarf der Unternehmen weiterzuentwickeln.

Gaz de France ermutigt jeden Arbeitnehmer, seine berufliche Entwicklung selbst zu gestalten. Zu diesem Zweck stellt das Unternehmen sicher, dass die Arbeitnehmer Zugang zu ausreichenden Informationen haben, dank derer sie ihren Beitrag im Unternehmen in Verbindung mit den Entwicklungen in ihrem Umfeld (technisch, wirtschaftlich, sozial...) einordnen können.

¹ Die Beschäftigungsfähigkeit definiert sich als Begleitung der Mitarbeiter zur Erhaltung und Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen, um ihnen innerhalb angemessener Fristen und unter akzeptablen Bedingungen Zugang zu eine Stelle innerhalb ihres Unternehmens, des Konzerns Gaz de France, oder außerhalb des Unternehmens zu garantieren.

Der Konzern Gaz de France fördert den Aufbau von Kompetenzen seiner Arbeitnehmer und deren Anpassung mit Hilfe von regelmäßigen und formalisierten Gesprächen zwischen dem Mitarbeiter und seiner Hierarchie:

- durch Förderung der Aufmerksamkeit und Weiterleitung der Informationen
- durch einen Austausch über die organisatorischen und beruflichen Entwicklungen
- durch Bewertung der Kompetenzen, der Ergebnisse sowie des Entwicklungspotenzials
- durch die Konzeption möglicher Berufslaufbahnen in Verbindung mit einem Ad-hoc-Fortbildungsprogramm

Auf der Grundlage dieser Prinzipien strebt Gaz de France eine allgemein anwendbare Praktik von Einzelgesprächen an, die im Vorfeld festgelegt und den Arbeitnehmern und Sozialpartnern zur Kenntnis gebracht wurde.

Hinsichtlich der Technik des Einzelgesprächs wird eine Schulung angeboten.

Der Konzern weist darauf hin, dass Schulung in all ihren Formen (Schulung durch spezielle Einrichtungen, Ausbildung, Begleitung, Einbettung, Kompetenztransfer zwischen neuen Mitarbeitern und erfahrenen Arbeitnehmern, E-Learning...) einen Schlüsselfaktor für den Erfolg eines effizienten Kompetenzmanagements darstellt. Er ist also darauf bedacht, dass die Schulung sämtliche Berufsfelder abdeckt und insbesondere das technische Wissen, das zur Ausübung des Berufs erforderlich ist, übergreifende Kenntnisse sowie Risikoverhütung/Sicherheit berücksichtigt.

Der Konzern Gaz de France fördert den Austausch von Know-how und Kompetenzen sowie die Innovation in seinen Unternehmen und bemüht sich, den beruflichen Erfahrungsaustausch als Teil der Wertschöpfung zu erleichtern.

Mobilität:

Gaz de France ist der Auffassung, dass die Mobilität auf Dauer einen Vorteil für den Zusammenhalt des Konzerns bedeutet und eine Chance für diejenigen bietet, die diesem Ansatz folgen möchten. Die Mobilität wird innerhalb und von jedem Land aus auf der Basis der Kriterien Kompetenz, Leistung und Potenzial organisiert, wobei jegliche Unterscheidung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Alter oder Religion ausgeschlossen ist.

Um die individuelle Entfaltung der Personen auf Dauer zu begleiten, verpflichtet sich der Konzern Gaz de France, die Entwicklungs- oder Mobilitätsmöglichkeiten seiner Arbeitnehmer zu untersuchen und dabei ihr Potenzial und die Zweckmäßigkeit zu berücksichtigen.

Organisatorische Veränderungen und Umstrukturierung:

Der Konzern Gaz de France verpflichtet sich in dem Bemühen, die negativen Auswirkungen von Organisatorischen Veränderungen und Umstrukturierungen zu begrenzen, ein Prinzip der Vorbeugung und des sozialen Dialogs mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern einzuhalten und eine hochwertige Kommunikation mit den Mitarbeitern über die wirtschaftlichen Herausforderungen, die

Auswirkungen der Projekte und die geplanten individuellen und kollektiven Begleitmaßnahmen zu fördern.

Die Unternehmen des Konzerns, die evtl. Tätigkeiten neu konzentrieren müssen, was mit sozialen Auswirkungen verbunden sein kann, werden sich verpflichten, ihren Arbeitnehmern unter Einhaltung der Gleichbehandlung eine Begleitung anzubieten, die den Zugang zu einer neuen internen oder externen Stelle durch Maßnahmen erleichtert, die bestmöglich an die lokale Situation angepasst sind (Information, Fortbildung, Umschulung, Prüfung von Möglichkeiten der Neueinstufung, Outplacement usw.). Im Übrigen können die Arbeitnehmer "Kompetenzbilanzen" zur Validierung beruflicher Kompetenzen nutzen.

Begleitung durch das Management:

Gaz de France verpflichtet sich, die Professionalisierung der Manager weiterzuführen, um sie darauf vorzubereiten, die Herausforderungen des Konzerns zu begreifen und die Mitarbeiter in ihrer beruflichen Entwicklung in Verbindung mit der Entwicklung des wirtschaftlichen Umfelds und ihres Unternehmens zu begleiten. Des Weiteren wird der Konzern seine Manager für den sozialen Dialog sensibilisieren.

3.3) Förderung der Diversität und Kampf gegen jede Form von Diskriminierung

Die Diversität der Arbeitnehmer des Konzerns ist ein Reichtum und ein Leistungsfaktor für Gaz de France. Die Diversität ist ein Spiegel der Gesellschaft.

Der Konzern fördert die Diversität und geht gegen jede Form von Diskriminierung vor, in Anwendung der Bestimmungen des Übereinkommens 111 der ILO, die „jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen“ verbietet.

Alle Unternehmen des Konzerns Gaz de France verpflichten sich, die Chancengleichheit beim Zugang zu Einstellung, Beförderung und beruflicher Entwicklung für alle Arbeitnehmer zu respektieren.

Alle Unternehmen des Konzerns Gaz de France verpflichten sich, freiwillige Maßnahmen zugunsten der Diversität in den folgenden Bereichen zu fördern:

- Gleichheit zwischen Männern und Frauen beim Zugang zu allen Stellen auf allen Verantwortungs- und Vergütungsebenen bei gleicher und/oder gleichwertiger Arbeit
- Integration der behinderten Arbeitnehmer unter der jeweiligen Situation angepassten Aufnahme- und Begleitungsbedingungen
- Diversität hinsichtlich der Herkunft (regional, national, ethnisch, kulturell...)
- Diversität der Altersklassen unter Berücksichtigung des Zugangs der Jüngeren (besonders aus benachteiligten Gegenden) zur Beschäftigung, der Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit bis zum Laufbahnende und der altersbedingten Nichtdiskriminierung, ...
- Nichtdiskriminierung in Zusammenhang mit gewerkschaftlicher Tätigkeiten

3.4) Dauerhaft attraktive Beschäftigungsbedingungen

Um Talente anzuwerben und zu binden, verpflichtet sich der Konzern Gaz de France:

- seine Einstellungsprofile zu diversifizieren: junge Diplomiertere und Personen mit Berufserfahrung, mit verschiedenen Staatsbürgerschaften und unterschiedlicher ethnischer und kultureller Herkunft
- für deren gute Integration durch bestmöglich angepasste Mittel zu sorgen: Kommunikation, Aufnahmesystem, jedwede Form der Schulung
- eine regelmäßige Begleitung dieser neuen Belegschaft sicherzustellen, durch regelmäßige Gespräche oder Befragungen
- auf die Einhaltung eines gerechten Gleichgewichts zwischen Arbeits- und Privatleben zu achten

Der Konzern Gaz de France verpflichtet sich einem Arbeitsentgelt, das höher oder zumindest genauso hoch ist, wie es die nationale Gesetzgebung oder ggf. die anwendbaren Tarifvereinbarungen vorsehen, damit den Arbeitnehmern anständige Lebensbedingungen im Hinblick auf die lokale Situation garantiert werden.

Der Konzern Gaz de France strebt danach, die Objektivität und Transparenz der Regeln zur Festlegung des Arbeitsentgelts sicherzustellen.

Zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts innerhalb des Konzerns, achtet Gaz de France darauf, den Arbeitnehmern die Früchte des Wachstums und der Wertschöpfung zukommen zu lassen, zu denen sie einen Beitrag geleistet haben. Dies geschieht durch Aufbesserung der Gehälter, Prämien oder jegliche sonstige Form der Beteiligung an den Unternehmensergebnissen (Gainsharing, Investivlohn, Gratisaktien usw.).

Gaz de France fördert die Ausweitung der Systeme sozialer Absicherung (Krankheit, Elternschaft...) und Vorsorge, die die Risiken in Verbindung mit Tod und Arbeitsunfähigkeit in allen Unternehmen des Konzerns abdecken.

Der Konzern Gaz de France bemüht sich um die allmähliche Einführung von Systemen, die es ermöglichen, ein für die Arbeitnehmer akzeptables Rentenniveau zu gewährleisten. Mit diesem Ziel sorgt der Konzern angesichts der demographischen Entwicklungen dafür, die Arbeitnehmer über jede Änderung mit Einfluss auf die Haupt- und/oder ergänzenden Rentensysteme zu informieren.

Im Übrigen unterstützt der Konzern Gaz de France die Entwicklung von Initiativen, die den Zugang von Arbeitnehmern zu kulturellen und sportlichen Aktivitäten fördern.

3.5) Sozialer Dialog

Der Konzern Gaz de France erkennt die Freiheit der Ausübung des Gewerkschaftsrechts und die Vereinigungsfreiheit an und fördert den Dialog mit seinen Sozialpartnern, insbesondere durch Kollektivverhandlungen.

Obwohl die lokalen Gesetze dies nicht vorschreiben, erleichtert der Konzern Gaz de France die Ernennung von Vertretern durch die Arbeitnehmer oder Gewerkschaften und ist darauf bedacht, ihre Aufgaben und Unabhängigkeit zu respektieren.

Der Konzern versucht, direkt oder über deren Vermittlung eine nachhaltige Information über die wichtigsten Herausforderungen des Konzerns und seiner Unternehmen und deren Entwicklung sowie einen konstruktiven Dialog über die kollektiven Interessen der Arbeitnehmer sicherzustellen.

Der Konzern Gaz de France achtet auf die Einhaltung des Prinzips der Nichtdiskriminierung der Arbeitnehmer, die sich gewerkschaftlich engagieren, im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung.

IV DIE VERPFLICHTUNGEN DES KONZERNS GAZ DE FRANCE GEGENÜBER DRITTEN

4.1) Umweltschutz

Die Achtung der Umwelt ist eine Anforderung, die historisch in der Kultur des Konzerns verankert ist.

Die Ausübung der unternehmerischen Sozialverantwortung (SVU) umfasst die Berücksichtigung der Umwelt in allen unseren Tätigkeiten, Produkten und deren Anwendung durch unsere Kunden und die Arbeitnehmer des Konzerns.

Die grundlegenden Verpflichtungen des Konzerns Gaz de France ergeben sich aus der „Global Compact Initiative“, die im April 2003 unterzeichnet wurde:

- Vorbeugend handeln und dank unserer Kompetenzen und unseres Know-hows die Verschmutzung reduzieren.
- Einen kohärenten Rahmen für das Umweltmanagement definieren, der die Ausübung der Subsidiarität nach Hauptgeschäftsfeldern und Tochtergesellschaften fördert.
- Die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern, insbesondere bei der Entwicklung erneuerbarer Energien und Förderung der Energieeffizienz. Diese Maßnahmen zielen insbesondere auf eine Herabsetzung des CO₂-Ausstoßes ab.
- Energiesparen bei Arbeitnehmern, gewerblichen und Privatkunden fördern.
- Auf die Sicherheit der Anlagen in Bezug auf Personen und Güter achten.
- Den Ansatz der permanenten Verbesserung seiner ökologischen Leistung aufrecht erhalten.
- Die Werkzeuge für die Lenkung der Umsetzung dieser Politik und des Konzernberichts wesens liefern.

Durch Bekräftigung der Bedeutung und des Beitrags der Umwelt bei der Ausübung der Sozialen Verantwortung verpflichtet sich der Konzern dazu, sich mit seinen beteiligten Parteien bei der Definition der Herausforderungen und geeigneter Antworten auszutauschen, die Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Dienstleister für die Umwelt zu sensibilisieren und die Gesundheit der Bevölkerungen und Belegschaft in dem Ansatz zu berücksichtigen. Im Übrigen verpflichtet sich der Konzern Gaz de France, seine Anstrengungen bei Forschung, Entwicklung sowie Innovation in den Bereichen Umwelt, neue Technologien und Sicherheit fortzusetzen.

4.2) Beziehungen mit den Regionen

Gaz de France handelt als ein Industrieunternehmen, das die Realitäten und Besonderheiten überall respektiert, wo es tätig ist. Sein partnerschaftlicher Ansatz der Kundennähe geht von der Solidarität und der Begleitung der Entwicklung der Regionen aus.

Der Konzern Gaz de France verpflichtet sich, unter Einhaltung der Gesetze, Reglementierungen und Normen, die in den Regionen gelten, in denen er tätig ist, zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung beizutragen:

- durch einen regelmäßigen Dialog mit den von seiner Tätigkeit betroffenen Bevölkerungsgruppen
- durch die Teilnahme an Programmen zur Unterstützung und Entwicklung der Wirtschaftstätigkeit im Rahmen von geeigneten lokalen oder internationalen Partnerschaften
- durch die Berücksichtigung der wesentlichen Bedürfnisse der lokalen Bevölkerung (Bildung, Gesundheit, Energie) über Partnerschaften mit staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen im Rahmen der Teilnahme an punktuellen humanitären, Umwelt- oder Solidaritätsprojekten
- durch konkrete und diversifizierte Aktionen zugunsten Arbeit suchender Personen oder der Integration junger Arbeitskräfte
- durch einen permanenten Austausch guter Praktiken in Bezug auf die lokale Integration zwischen den Einheiten des Konzerns

4.3) Bürgerliche und solidarische Verpflichtungen

Die Solidaritätsmaßnahmen mit hilfsbedürftigen Kunden oder den Regionen sind ein integraler Bestandteil des Rufs und der Leistung des Konzerns Gaz de France.

Zugang zur Energie:

Die Unternehmen des Konzerns bemühen sich, Produkte und Dienstleistungen für eine größtmögliche Kundschaft anzubieten und können für hilfsbedürftige Kunden geeignete Zugangsmodalitäten zu Energie festlegen, um dem Risiko der Unterbrechung der Energieversorgung vorzubeugen. Vorbeugende Maßnahmen für eine bessere Beherrschung des Energieverbrauchs werden gefördert, um der Gefahr der Vergrößerung der prekären Verhältnisse besonders hilfsbedürftiger Kunden vorzubeugen. Die Unternehmen des Konzerns werden dafür sorgen, Maßnahmen zur Vermeidung von Unterbrechungen der Energielieferung zu treffen.

Sicherheit der Energienutzung:

Die Unternehmen des Konzerns Gaz de France werden pädagogische Maßnahmen ergreifen, die es ihren Kunden ermöglichen, die Energie unter den bestmöglichen Sicherheitsbedingungen zu nutzen.

Bürgerliche und solidarische Maßnahmen:

Die Solidarität ist integraler Bestandteil der Kultur und Identität des Konzerns Gaz de France. Der Konzern Gaz de France fördert die Teilnahme der Arbeitnehmer an Verbandsleben und solidarischen Maßnahmen. Die Unternehmen des Konzerns werden die am besten an ihr Umfeld angepassten Mittel suchen, um dieses Engagement zu fördern.

Allgemein könnten der Konzern Gaz de France und seine Unternehmen sich in (solidarischen, sportlichen, kulturellen usw.) Partnerschaften engagieren oder ihre Unterstützung für große nationale oder internationale Anliegen einbringen.

4.4) Beziehungen mit den Lieferanten und Zulieferern

Der Konzern Gaz de France informiert seine Lieferanten und Zulieferer über diese Vereinbarung.

Allgemein dürfen die Beziehungen mit den Lieferanten und Zulieferern keine Situation verursachen, die die ethischen Verpflichtungen des Konzerns Gaz de France und die in dieser Vereinbarung enthaltenen Verpflichtungen in Frage stellt.

Die Unternehmen des Konzerns Gaz de France erwarten von ihren Lieferanten und Zulieferern, dass sie die geltenden internationalen Gesetze und Konventionen respektieren. Jegliche Missachtung der Menschenrechte muss nach der Meldung durch die Unternehmen des Konzerns Gaz de France zu korrektiven Maßnahmen führen. Die Verletzung dieser Rechte wird zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Im Rahmen der allgemeinen Geschäftspolitik des "Meistbietenden" achtet und schätzt Gaz de France die Bemühungen der verschiedenen Dienstleister, freiwillig unternehmensgerechte Schritte in Richtung sozialer Verantwortung zu unternehmen und hierbei insbesondere den Einsatz eines Teils der Investitionen für die Arbeitssicherheit.

Der Konzern Gaz de France achtet darauf, dass die vertraglichen Fristen zur Bezahlung seiner Lieferanten eingehalten werden.

Die Unternehmen des Konzerns Gaz de France leisten im Rahmen ihrer Beziehungen vor Ort einen Beitrag zur lokalen wirtschaftlichen Entwicklung. Sie sorgen dafür, dass kleine lokale Unternehmen und diejenigen, die behinderte oder zu integrierende Personen beschäftigen, in den Unternehmen des Konzerns registriert werden können. Bei der Auftragsvergabe können in den Verträgen Solidaritätsklauseln eingefügt werden. Zudem achten die Unternehmen des Konzerns auf die Situation der Lieferanten, mit denen sie einen großen Anteil ihres Umsatzes erzielen, um Abhängigkeitssituationen zu vermeiden.

V UMSETZUNG UND BILANZ DER ANWENDUNG DER VEREINBARUNG

5.1) Anwendungsmodalitäten

Unter Einhaltung des Prinzips der Subsidiarität muss jedes Unternehmen die Anwendungsmodalitäten der Vereinbarung definieren und dabei die Verschiedenheit der beruflichen, geographischen und kulturellen Situationen, der rechtlichen, vorschriftsmäßigen, vertraglich vereinbarten und sich aus Tarifvereinbarungen der betreffenden Länder ergebenden Verpflichtungen berücksichtigen.

Die vorliegende Vereinbarung wird dem Management der betroffenen Unternehmen übermittelt. Die gesamte Belegschaft der Unternehmen des Konzerns Gaz de France wird über sie in Kenntnis gesetzt werden. Sie wird über die internen Kommunikationsverfahren und -mittel verbreitet. Sie wird in die Sprachen der Länder übersetzt, die Teil des Anwendungsbereichs sind und in denen der Konzern Gaz de France präsent ist. Die Modalitäten der Umsetzung sind Gegenstand eines Dialogs zwischen dem Management und den Gewerkschaftsorganisationen oder ggf. der Arbeitnehmervertreter in den Unternehmen, die in den Anwendungsbereich fallen. Die

Umsetzung der Vereinbarung muss zumindest auf einer Beurteilung beruhen, welche Indikatoren und jährliche Aktionspläne hinsichtlich derjenigen Punkte abdeckt, die je nach Kontext und oben erwähnter Beurteilung besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Jedes Unternehmen achtet darauf, sämtliche Kapitel der vorliegenden Vereinbarung für die Dauer der Vereinbarung zu berücksichtigen.

5.2) Recht auf Meinungsäußerung der Arbeitnehmer

Durch diese Vereinbarung bezeugen die Unterzeichner ihren Willen, ein vorbildliches Verhalten bei der Ausübung der sozialen Verantwortung zu fördern.

Um Schwierigkeiten bei der Auslegung oder richtigen Anwendung der Vereinbarung vorbeugend zu erkennen und zu lösen, wird vereinbart, dass jeder Arbeitnehmer seinen hierarchischen Vorgesetzten, den Hauptbereich Personalwesen und/oder einen Gewerkschaftsvertreter seines Unternehmens ansprechen kann, ohne dass ihm dieses Vorgehen abträglich ist. Sollte trotz Umsetzung dieses Instruments das Problem weiterbestehen, kann der Ethikdelegierte des Konzerns angerufen werden, um zu bestimmen, wie künftig verfahren werden soll. Unter Wahrung der Vertraulichkeit wird dem Begleitausschuss im Rahmen seiner Jahresbilanz eine Zusammenfassung der Fragen vorgelegt, die dem Ethikdelegierten übermittelt wurden.

5.3) Kontrollmodalitäten und Bilanz der Anwendung

Angesichts der auf der Ebene jedes Unternehmens beschlossenen Anwendungsmodalitäten werden die Kontrolle und die Bilanz der Vereinbarung auf doppelter Ebene umgesetzt.

Einerseits erstellt jedes betroffene Unternehmen seine jährliche Bilanz im Rahmen einer speziellen Sitzung zwischen den Vertretern des Managements und den Gewerkschaftsorganisationen oder ggf. Arbeitnehmervertretern und zwar unter Einhaltung entsprechender Dialogbedingungen.

Andererseits wird auf Konzernebene Folgendes festgelegt:

- Es wird ein spezieller Begleitausschuss eingerichtet, dem der Vorstandsvorsitzende oder sein Vertreter vorsitzt und an dem ein Vertreter jeder unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisation, ein Vertreter des Hauptbereichs Nachhaltige Entwicklung, ein Vertreter des Hauptbereichs Personalwesen sowie der Ethikdelegierte des Konzerns beteiligt sind.
- Der Begleitausschuss wacht über die Bedingungen der Umsetzung der Vereinbarung, erstellt eine Bilanz über die Anwendung und wertet die Ergebnisse aus. In dieser Hinsicht kommen die Unterzeichner darin überein, innerhalb sechs Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung zusammenzutreten, um die für diese Vereinbarung sachdienlichsten Indikatoren innerhalb des Konzerns zu bestimmen, die ersten Umsetzungen der Vereinbarung zu evaluieren und die jährliche Bilanzversammlung vorzubereiten. Der Begleitausschuss tritt mindestens einmal jährlich zusammen und zieht bei dieser Gelegenheit ein Fazit aus seiner Arbeit. Im Einverständnis mit dem Vorstandsvorsitzenden kann der Ausschuss eine Sondersitzung abhalten.

- Es wird jährlich eine Anwendungsbilanz erstellt. Unter Vorbehalt der einstimmigen Zustimmung der Parteien kann dieser Gegenstand einer entsprechenden Mitteilung im Nachhaltigkeitsbericht sein. Der Konzern Gaz de France ist davon überzeugt, dass es wichtig ist, allen teilnehmenden Parteien sachdienliche, konsistente und zuverlässige Informationen über die nicht-finanzielle Leistung zur Verfügung zu stellen. Diesbezüglich nimmt der Konzern Gaz de France eine dritte unabhängige Bewertung seines Berichts in Anspruch und übernimmt die besten Praktiken sowie die Bezugssysteme, die für seine Tätigkeitsfelder und insbesondere seine GRI am geeignetsten sind.
- Die Anwendungsbilanz wird dem Europäischen Betriebsrat jährlich vorgelegt.

Die Kosten für die Organisation der Zusammenkünfte des Begleitausschusses und ggf. ihrer Vorbereitung (Reservierung von Räumen, Unterbringung, Übersetzung usw.) werden vom Konzern getragen. Die Transportkosten gehen zu Lasten der Unternehmen, zu denen die einzelnen Mitglieder des Ausschusses gehören. Die besten Vorkehrungen müssen getroffen werden, um die Teilnahme der Gewerkschaftsvertreter zu erleichtern.

- Um die Kommunikation über die vorliegende Vereinbarung und ihre Auslegung zu fördern, plant der Ausschuss, die Vereinbarung an ein Netz von SVU-Korrespondenten der Geschäftsleitungen, Gewerkschaftsorganisationen oder ggf. Arbeitnehmervertreter zukommen zu lassen. In Übereinstimmung mit den Leitungen der betreffenden Unternehmen können sich die Mitglieder des Begleitausschusses in die verschiedenen Unternehmen des von ihnen vertretenen Landes begeben. Bei Bedarf erhalten die Mitglieder des Ausschusses zur Erfüllung dieser Aufgabe jährlich 2 Tage exklusive Reisezeit und die Reisekosten werden vom Unternehmen getragen, zu dem sie gehören.

5.4) Abschließende Bestimmungen

Die vorliegende Vereinbarung wird für eine Dauer von zunächst 3 Jahren ab Inkrafttreten geschlossen, nach deren Ablauf die Parteien eine Bilanz hinsichtlich des Fortschritts der durchgeführten Maßnahmen aufstellen. Abhängig von dieser Bilanz können die Parteien beschließen, die Vereinbarung erneut für eine befristete Dauer fortzuführen. Sollte vor Ablauf der ersten 3 Jahre eine der Parteien gegenüber den anderen Parteien die Verlängerung des Abkommens via Einschreiben mit Empfangsbestätigung nicht kundgetan haben, so endet die Vereinbarung umgehend und von Rechts wegen.

Die vorliegende Vereinbarung tritt am Tag nach ihrer Hinterlegung in Kraft.

Im Falle von Differenzen bei der Auslegung der verschiedenen Versionen ist die französische Version maßgebend.

Die Vereinbarung kann anlässlich der jährlichen Bilanzsitzungen revidiert werden, um die Änderung des Konsolidierungskreises des Konzerns Gaz de France gemäß den Bedingungen des Arbeitsrechts berücksichtigen.

VEREINBARUNG UNTERZEICHNET IN PARIS, DEN DURCH

Den Vorsitzenden Generaldirektor von Gaz de France Jean-François Cirelli

Und die folgenden nationalen und europäischen Gewerkschaftsorganisationen:

Für EMCEF,
Reinhard REIBSCH

Für EPSU,
Anne-Marie PERRET

Für EMF,
Bart SAMYN

Für CGT,
Eric BUTTAZZONI

Für CFDT,
Marie-Hélène GOURDIN

Für CGT-FO,
Max ROYER

Für CFTC,
Jean-Michel CERDAN

Für CFE-CGC,
Jean-Claude PELOFY

Für UNITE,
Les MANSFIELD

Für F.S. GAZ ROMANIA,
Constantin COTEA

Für Gewerkschaften Égáz-Dégáz Földgázelosztó Zrt,
Sándor DARU

Pour Gewerkschaften Égáz-Dégáz Gázszolgáltató
Zrt,
István BÁTKI

Für UNIE,
Daan D'HOORE

Für BBTK,
Peter DE LEENEER

Für IGBCE,
Ansgar CLAES

Für FIOM CGIL,
Augustin BREDA

Für FISASCAT-CISL,
Fiorella PIETROSANTI

Für UILCEM-UIL,
Marco LUPI