

EUROPESE OVEREENKOMST

OVER

MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

VAN DE GROEP

GAZ DE FRANCE

**OVEREENKOMST OVER MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD
ONDERNEMEN VAN DE GROEP GAZ DE FRANCE,**

Tussen:

De Groep Gaz de France, vertegenwoordigd door haar President en CEO,

En:

De volgende nationale en Europese vakbondsorganisaties:

EMCEF (European Mine Chemical and Energy workers Federation)

EPSU (European Federation of Public Services Unions)

FEM (Fédération Européenne de la Métallurgie)

Voor de ondernemingen van de Groep Gaz de France in Frankrijk: CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC en CFTC

Voor de ondernemingen van de Groep Gaz de France in Groot-Brittannië: UNITE

Voor de ondernemingen van de Groep Gaz de France in Hongarije: Vakbonds Égáz-Dégáz Földgázelosztó Zrt et Gázszolgáltató Zrt

Voor de ondernemingen van de Groep Gaz de France in Roemenië: F.S. GAZ ROMANIA

Voor de ondernemingen van de Groep Gaz de France in Nederland: UNIE

Voor de ondernemingen van de Groep Gaz de France in België: BBTK

Voor de ondernemingen van de Groep Gaz de France in Duitsland: IGBCE

Voor de ondernemingen van de Groep Gaz de France in Italië: FIOM CGIL,
FISASCAT-CISL,
UILCEM-UIL

INLEIDING

Als een van de grootste spelers op het gebied van energie in Europa, produceert, koopt, vervoert, distribueert en verhandelt de groep Gaz de France aardgas, elektriciteit en bijbehorende diensten aan particuliere klanten, ondernemingen en collectiviteiten.

De Groep beweegt zich in een snel veranderende omgeving en daarom heeft de groep Gaz de France zich verbonden om een beleid voor maatschappelijk verantwoord ondernemen op te stellen dat enerzijds gebaseerd is op de toepassing van een ethisch stelsel en van een gemeenschappelijk referentiesysteem voor het management en anderzijds op het sluiten van een akkoord over Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

De groep Gaz de France baseert zijn manier van besturen en zijn ontwikkeling op zijn waarden en actieprincipes voor maatschappelijke verantwoordelijkheid, in alle landen waarin de groep gevestigd is. Om een dergelijke ambitie te laten slagen is een veeleisende implicatie nodig van alle betrokkenen binnen de groep.

De uitvoering van het Maatschappelijk Verantwoord ondernemen betreft zowel de relaties tussen de ondernemingen van de groep Gaz de France en hun medewerkers, als hun relaties met zijn klanten, leveranciers, onderaannemers en in bredere zin met de spelers van de regio's en de maatschappij.

Dit akkoord is een vrijwillige stap en is erop gericht de maatschappelijke en milieupraktijken te bevorderen die de wettelijke en reglementaire verplichtingen overstijgen. Het bevestigt de betrokkenheid van de Groep bij Duurzame ontwikkeling en een sociale dialoog met de vakbondsorganisaties en de vertegenwoordigers van de werknemers als factor van de vooruitgang. Het is een vertaling van de instelling van de verantwoordelijkheid van de ondertekenaars en van hun wens om een constructieve Europese sociale dialoog te bevorderen die afhankelijk van de aard van de dossiers gebaseerd is op informatie, raadpleging of onderhandeling.

De uitvoering en het welslagen van dit akkoord verlopen via de ontwikkeling van de dialoog tussen de directies en de vakbondsorganisaties op alle niveaus van de Groep. Het vormt een referentiekader voor het management en de vakbondsorganisaties. De uitvoering, de follow-up en de beoordeling van de toepassingsbalans van de overeenkomst vinden plaats in het kader van de respectievelijke verantwoordelijkheden van de ondertekenende partijen.

I. TOEPASSINGSGEBIED

Deze overeenkomst is van toepassing op volledig geconsolideerde entiteiten in het Europese bereik, te weten:

- Ondernemingen waarin Gaz de France direct of indirect een deel van het vermogen bezit, waardoor zij de meerderheid van de stemrechten heeft in de aandeelhoudersvergaderingen van de ondernemingen.
- Ondernemingen waarin Gaz de France op grond van haar directe of indirecte stemrechten de mogelijkheid heeft om haar standpunt te laten gelden in de aandeelhoudersvergaderingen.
- Ondernemingen waarin Gaz de France direct of indirect venoot of aandeelhouder is en over de macht beschikt voor de benoeming of het ontslag van de meerderheid van de leden van de bestuursorganen, de directie of van het toezicht op die onderneming.

De lijst met de desbetreffende entiteiten wordt **regelmatig** meegedeeld aan de ondertekenaars.

Overigens brengt de groep Gaz de France, om alle ondernemingen bewust te maken van het MVO-beleid, deze overeenkomst bij de ondernemingen die niet onder het consolidatiebereik vallen.

De ondernemingen van de Groep Gaz de France verplichten zich om de nationale en lokale wetten strikt toe te passen, evenals de collectieve arbeidsovereenkomsten en collectieve akkoorden die daarop betrekking hebben. In het geval dat de wettelijke regelingen en de regelingen op grond van overeenkomsten gunstiger zijn dan deze overeenkomst, zullen die van toepassing zijn.

In het geval dat bepaalde **thema's** uit deze overeenkomst onder de collectieve onderhandeling zou vallen, zouden de vakbonden van de nationale professionele gebieden betrokken worden bij de collectieve onderhandeling in **hun** respectieve landen. Dit artikel heeft met name betrekking op hoofdstukken 3.2 en 3.4

II. UNIVERSELE NORMEN VOOR HET NALEVEN VAN DE MENSENRECHTEN

Het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen van de groep Gaz de France sluit aan bij het universele kader van internationale afspraken waarin het respect voor de waardigheid van personen en de fundamentele sociale rechten wordt gegarandeerd:

Verenigde Naties

- Universele verklaring van de rechten van de mens (VN – 1948)
- Verklaring over de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen (VN – 1967)

IAO-verdragen

De groep Gaz de France bevestigt dat zij de IAO-verdragen (Internationale Arbeidsorganisatie) zal naleven over de fundamentele sociale rechten:

- Uitbanning van discriminatie op het gebied van werk en beroep (IAO-verdragen nr. 100 en 111)
- Verbod op kinderarbeid (IAO-verdragen nr. 138 en 182)
- Uitbanning van dwangarbeid en verplicht werk (IAO-verdragen nr. 29 en 105)
- Vakbondsvrijheid en recht op collectieve onderhandelingen (IAO-verdragen nr. 87 en 98)
- Verdrag 135 over de bescherming van leden en bestuursleden van vakbonden en over het afwijzen van discriminatie ten opzichte van vakbonden.
- Verdrag 156 over de rechten en gelijke kansen voor werknemers van beide geslachten die verantwoordelijk zijn voor een gezin en voor zwangere of zogende vrouwen.

De groep Gaz de France oefent overigens met verwijzing naar de driepartijenprincipeverklaring invloed uit op de multinationale ondernemingen en het maatschappelijk beleid.

Vrijwillige verbintenissen van de Groep Gaz de France

Global compact van de VN

Het Global compact is gewijd aan het bevorderen van de burgerlijke verantwoordelijkheid van ondernemingen, zodat het bedrijfsleven kan deelnemen aan de zoektocht naar oplossingen voor problemen die veroorzaakt worden door globalisering.

Als ondertekenaar van het Global compact van de Verenigde Naties verbindt de groep Gaz de France zich om de 10 principes daarvan na te leven:

De rechten van de Mens

Principe nr. 1: Bedrijven worden uitgenodigd om binnen de grenzen van hun invloedssfeer de internationaal uitgevaardigde mensenrechten te bevorderen en te eerbiedigen.

Principe nr. 2: Erop toezien dat hun eigen bedrijven niet medeplichtig worden aan schending van de mensenrechten.

Arbeidsnormen

Principe nr. 3: Ondernemingen worden uitgenodigd om de vrijheid van vereniging na te leven en het recht op collectieve onderhandelingen te erkennen.

Principe nr.4: De uitbanning van iedere vorm van verplichte en gedwongen arbeid.

Principe nr. 5: De daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid.

Principe nr. 6: De bestrijding van discriminatie in arbeid en beroep.

Milieu

Principe nr. 7: Ondernemingen worden uitgenodigd om voorzorgsmaatregelen te treffen voor problemen die betrekking hebben op het milieu.

Principe nr. 8: Om initiatieven te ondernemen voor het bevorderen van een groter milieubesef.

Principe nr. 9: Om de ontwikkeling en de verspreiding van milieuvriendelijke technologieën te stimuleren.

Corruptiebestrijding

Principe nr. 10: Bedrijven worden uitgenodigd om elke vorm van corruptie tegen te gaan, inclusief afpersing en omkoping.

EITI

Overigens heeft de groep Gaz de France zich verbonden tot transparantie in haar exploratie- en productieactiviteit van aardgas door zich aan te sluiten bij het EITI, *Extractive Industries Transparency Initiative*.

OESO

De groep Gaz de France past zijn actie in het kader van de richtsnoeren van de OESO voor de multinationale ondernemingen.

De Groep Gaz de France heeft ten slotte bijzondere aandacht voor de Europese richtlijnen en aanbevelingen, evenals voor de akkoorden die gesloten worden tussen de Europese sociale partners, die invloed zouden kunnen hebben op de bepalingen van deze overeenkomst

III VERPLICHTINGEN VAN DE GROEP GAZ DE FRANCE TEN AANZIEN VAN DE INTERNE ARBEIDSRELATIES

3.1) Arbeidsomstandigheden – Gezondheid - Veiligheid

De groep Gaz de France werkt voor al haar medewerkers arbeidsomstandigheden uit die hun lichamelijke en geestelijke gezondheid en integriteit en hun veiligheid beschermen.

De Groep is ervan overtuigd dat welzijn op het werk een sleutelfactor is voor de verbetering van de gezondheid en veiligheid van haar personeel, voor het beheersen van haar vakkennis en voor de verbetering van de prestaties.

De Groep zal toezien op de ontwikkeling van gunstige omstandigheden, met name via opleiding, zodat elke medewerker zijn kennis en creativiteit kan uitdrukken met constante aandacht voor de bescherming en verbetering van zijn veiligheid en gezondheid, en die van zijn collega's én het personeel van onze dienstverleners.

De groep streeft naar een benadering van continue verbetering om ongevallen en beroepsziekten te voorkomen en om de risico's met een vertraagd effect beter te beheersen, met name chemische risico's, musculo-skeletale problemen en psychosociale risico's.

De groep Gaz de France draagt bij aan de veiligheid van het personeel van dienstverlenende bedrijven door met dit criterium rekening te houden bij het aanbesteden van opdrachten door de bijzondere vereisten te specificeren en de naleving te controleren.

Bij het uitoefenen van macht, van hiërarchische relaties en van alle relaties binnen de ondernemingen van de Groep zal overigens de mens altijd gerespecteerd worden. Het uitoefenen van excessieve druk en het geestelijk of seksueel lastigvallen van personen is verboden.

3.2) **Beheer van competenties, vooruitlopen op en begeleiding van veranderingen in de organisatie en in het vakgebied**

De groep Gaz de France zal vooruitlopen op de ontwikkeling en de aanpassing van haar menskracht om te voldoen aan haar eisen voor een hoge professionaliteit en om het hoofd te bieden aan de problemen van inzetbaarheid¹ en van begeleiding van herstructureringen en veranderingen in de organisatie.

Competentiebeheer:

Competentiebeheer past bij een stelsel van een vooruitziend beheer van de arbeidsplaatsen en de competenties, door de ontwikkeling van de vakgebieden en de behoeften van de Ondernemingen in perspectief te zetten.

Gaz de France moedigt iedere medewerker aan om zelf een rol te spelen bij zijn professionele ontwikkeling. Daartoe zorgt het bedrijf ervoor dat zijn medewerkers toegang hebben tot voldoende informatie om hun bijdrage binnen de onderneming te plaatsen in relatie tot de ontwikkelingen in hun omgeving (technisch, economisch, relationeel, ...).

De groep Gaz de France bevordert de toename van de competenties van haar medewerkers en aanpassing ervan door middel van regelmatige, officiële gesprekken tussen de medewerker en zijn leidinggevende:

- door het luisteren naar en het doorgeven van informatie te bevoordelen,
- door van gedachten te wisselen over de ontwikkelingen in de organisatie en op het vakgebied,
- door de competenties, de resultaten en het ontwikkelingspotentieel te evalueren,
- door de mogelijke loopbanen te schetsen in samenhang met een ad hoc opleidingsprogramma.

Aan de hand van deze principes beoogt de groep Gaz de France een algemene toepassing van individuele gesprekken in een vooraf vastgelegde vorm, die bekend is gemaakt aan de medewerkers en de sociale partners.

Een opleiding voor technieken voor individuele gesprekken zal bevorderd worden.

De Groep herinnert eraan dat opleidingen in alle mogelijke vormen (opleiding door gespecialiseerde instellingen, scholing, begeleiding, onderdompeling, uitwisseling van kennis tussen nieuwkomers en ervaren krachten, e-learning, ...) een sleutelfactor is voor het efficiënte beheer van competenties. De Groep zal er dus op toezien dat de opleiding alle professionele gebieden dekt, met name specifiek voor de techniek die vereist is voor de uitoefening van een vak, op vakoverstijgend gebied en de preventieveiligheid.

De groep Gaz de France bevordert het delen van knowhow, het uitwisselen van competenties en innovatie binnen haar ondernemingen en zal zorgen voor het faciliteren van professionele uitwisselingen, die waardeverhogend zijn.

¹ Inzetbaarheid wordt gedefinieerd als de begeleiding van medewerkers om hun competenties op peil te houden en te ontwikkelen zodat zij toegang kunnen krijgen tot een baan binnen hun bedrijf, binnen Gaz de France of buiten de onderneming, binnen redelijke termijnen en onder aanvaardbare voorwaarden.

Mobiliteit:

Gaz de France is van mening dat mobiliteit een voordeel is voor de samenhang van de Groep op de lange duur en een kans is voor degenen die zich willen aansluiten bij een dergelijk beleid. Mobiliteit wordt georganiseerd binnen en vanuit alle landen, op basis van criteria voor competenties, prestatie en potentie, met uitsluiting van ieder onderscheid naar afkomst, geslacht, leeftijd of geloof.

Om de individuele ontplooiing van mensen op de lange duur te begeleiden verbindt de groep Gaz de France zich om de mogelijkheden voor ontwikkeling en mobiliteit van haar medewerkers te bestuderen, daarbij rekening houdend met hun potentie en hun belangstelling.

Veranderingen in de organisatie en herstructurering:

Omdat de groep Gaz de France de negatieve gevolgen van veranderingen in de organisatie en herstructurering wil beperken, belooft zij zich te houden aan het principe van anticipatie, een sociale dialoog met de vakbonden en de vertegenwoordigers van de werknemers en om een kwaliteitsvolle communicatie met de medewerkers te bevorderen, over de economische vraagstukken, de gevolgen van plannen en de beoogde individuele en collectieve maatregelen voor begeleiding.

Ondernemingen van de Groep, die gedwongen zijn de activiteiten terug te brengen tot de essentie, wat sociale gevolgen kan hebben, zullen zich verbinden om aan hun medewerkers op redelijke wijze een voorstel te doen voor begeleiding, zodat zij gemakkelijker een nieuwe baan zullen vinden, intern of extern, door middel van maatregelen die het beste passen bij de lokale omstandigheden (informatie, opleiding, omscholing, onderzoek naar de mogelijkheden van herplaatsing, outplacement, ...). Overigens kunnen de medewerkers gebruikmaken van Eerder Verworven Competenties.

Begeleiding door het management:

Gaz de France verbindt zich om de professionalisering van haar managers voort te zetten, zodat zij in staat zijn de vraagstukken van de Groep te begrijpen en de medewerkers te begeleiden bij hun professionele ontwikkeling in samenhang met de ontwikkeling van het economische landschap en van hun bedrijf. Overigens zal de Groep haar managers bewust maken van maatschappelijke dialoog.

3.3) Bevorderen van de diversiteit en de strijd tegen iedere vorm van discriminatie

De diversiteit van de medewerkers van de groep is een rijk bezit en een prestatiefactor voor Gaz de France. De diversiteit is een afspiegeling van de onderneming.

De Groep bevordert de diversiteit en strijdt tegen alle vormen van discriminatie door toepassing van de bepalingen van AIO-verdrag nr. 111. Dit verdrag verbiedt "elk onderscheid, uitsluiting of voorkeur gebaseerd op ras, kleur, geslacht, geloof, politieke mening, sociale afkomst of sociale oorsprong, die de gelijke kansen of gelijke behandeling op het gebied van werk of beroep te niet doet of wijzigt".

Alle ondernemingen van de groep Gaz de France verbinden zich om gelijke kansen te bieden bij het aannemen, bevorderen of de professionele ontwikkeling van alle medewerkers.

Alle ondernemingen van de groep Gaz de France verbinden zich om voortvarende acties te bevorderen ten gunste van de diversiteit op de volgende gebieden:

- Gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de toegang tot alle banen, op alle niveaus van verantwoordelijkheid en gelijke beloning voor gelijk werk en/of werk van gelijke waarde;
- Integratie van gehandicapte medewerkers onder voorwaarden voor aanname en begeleiding die aangepast zijn aan iedere situatie;
- Diversiteit naar oorsprong (regionaal, nationaal, etnisch, cultureel, ...);
- Diversiteit in leeftijd door rekening te houden met toegang van jongeren met name uit arme wijken tot de arbeidsmarkt, het ontwikkelen van de inzetbaarheid tot aan het einde van de loopbaan en het niet discrimineren op grond van leeftijd....
- Niet-discriminatie betreffende vakbondsactiviteiten.

3.4) **Duurzaam aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden**

Om talenten aan te trekken en aan zich te binden verbindt de groep Gaz de France zich om:

- haar wervingsprofielen te diversifiëren: jonge gediplomeerden en mensen met werkervaring, van verschillende nationaliteiten, etnische en culturele afkomst;
- toe te zien op een goede integratie, met de beste middelen: communicatie, opvang en opleiding in alle vormen;
- te zorgen voor het regelmatig volgen van deze nieuwe mensen door middel van regelmatige gesprekken of enquêtes;
- toe te zien op een goede balans tussen werk en privé.

De groep Gaz de France verbindt zich ertoe dat de beloningen hoger of in ieder geval gelijk zullen zijn aan de voorwaarden die gesteld zijn in de Nationale wetgeving of eventueel toepasselijke collectieve overeenkomsten, ten einde haar medewerkers behoorlijke levensomstandigheden te garanderen gemeten naar de plaatselijke omstandigheden.

Het doel van de groep Gaz de France is dat het salarisbeleid objectief is en dat de regels voor het vaststellen van de beloning transparant zijn.

Met het oog op de versterking van de maatschappelijke cohesie binnen de Groep, ziet Gaz de France erop toe dat aan de medewerkers de vruchten worden doorgegeven van de groei en de toename van de waarde waaraan zij door hun inzet hebben bijgedragen. Deze uitdeling krijgt de vorm van salarisaanpassingen, premies of iedere andere vorm van participatie in de resultaten van de onderneming (winstdeling, spaarloon, gratis aandelen,...).

Gaz de France bevordert de ontwikkeling van stelsels voor sociale bescherming (ziekte, zwangerschap, ...) en van voorzieningen in verband met overlijden, invaliditeit en arbeidsongeschiktheid in alle ondernemingen van de Groep.

De groep Gaz de France zal zich inzetten om progressief stelsels toe te passen die toelaten een geschikt pensioenniveau te verzekeren aan haar werknemers.. Rekening

houdend met de demografische ontwikkelingen, zal de Groep er in dit opzicht op toezien dat de medewerkers geïnformeerd worden over elke wijziging betreffende de stelsels voor hoofd- of aanvullend pensioen.

Overigens moedigt de groep Gaz de France de ontwikkeling aan van initiatieven ter bevordering van de toegang van werknemers tot culturele en sportieve activiteiten.

3.5) Sociale dialoog

De groep Gaz de France erkent de vrijheid tot uitoefening van het vakbondsrecht en de vrijheid van vereniging en bevordert de dialoog met zijn sociale partners, met name door middel van collectieve onderhandelingen.

Zelfs indien de lokale wetten dit niet verplicht stellen, ziet de groep Gaz de France toe op het vergemakkelijken van de benoeming van legitieme vertegenwoordigers door haar medewerkers of de vakbonden en op het respecteren van hun missies en onafhankelijkheid.

De groep Gaz de France wil rechtstreeks of via tussenkomst van de vertegenwoordigers zorgen voor regelmatige informatie over de belangrijkste zaken van de Groep en haar ondernemingen en hun ontwikkeling en voor een constructieve dialoog over de collectieve belangen van de medewerkers.

De groep Gaz de France ziet toe op de naleving van het principe van niet-discriminatie van werknemers die actief zijn in de vakbond ten aanzien van hun professionele ontwikkeling.

IV VERPLICHTINGEN VAN DE GROUPE GAZ DE FRANCE TEGENOVER DERDEN

4.1) Milieu

Respect voor het milieu is een eis die historisch verankerd is in de cultuur van de Groep.

Bij de uitvoering van het MVO wordt bij al onze activiteiten, onze producten en het gebruik dat onze klanten en de werknemers van de Groep ervan maken rekening gehouden met het milieu.

De fundamentele verplichtingen van de groep Gaz de France zijn afgeleid van het in april 2003 ondertekende Global Pact:

- Handelen om vervuiling te voorkomen en te verminderen door onze competenties en onze knowhow;
- Definiëren van een samenhangend kader voor milieumanagement waarbij het toepassen van de subsidiariteit per vakgebied en per dochteronderneming bevorderd wordt;
- Bevorderen van de aanpassing en de ontwikkeling en verspreiding van technologieën die goed zijn voor het milieu en meer in het bijzonder van de

ontwikkeling van duurzame energie en het promoten van zuinig omgaan met energie. Deze acties zijn met name gericht op reductie van de CO₂-uitstoot;

- Energiebesparing promoten bij medewerkers, bedrijven en particulieren;
- Waken over de veiligheid van installaties ten opzichte van personen en goederen;
- Het beleid voor continue verbetering van de milieuprestaties laten leven;
- Middelen verschaffen voor proefprojecten voor de toepassing van dit beleid en de rapportage op groepsniveau.

Door het belang en de bijdrage van het milieu te benadrukken bij de uitvoering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen, verplicht de Groep zich om met degenen die betrokken zijn bij de definitie van de belangrijke zaken en de geschikte antwoorden van gedachten te wisselen, om de medewerkers, de leveranciers en de dienstverleners bewust te maken van het respect voor het milieu en om rekening te houden met de volksgezondheid en de gezondheid van het medewerkers. Overigens verbindt de groep Gaz de France zich om de inzet voor onderzoek, ontwikkeling en innovatie op de gebieden van milieu, nieuwe technologieën en veiligheid te handhaven.

4.2) Relaties met de omgeving

Gaz de France treedt als industriële operator op met respect voor de realiteit en de bijzonderheden op alle plaatsen waar zij haar activiteiten uitoefent. Haar streven naar samenwerking met bedrijven in de omgeving komt voort uit de begeleiding van de ontwikkeling van de omgeving en uit solidariteit.

De groep Gaz de France verplicht zich om, binnen de wetten, reglementen en normen die gelden in de gebieden waar zij actief is, bij te dragen aan de economische en sociale ontwikkeling:

- Door een regelmatige dialoog met de gemeenschappen die te maken hebben met haar activiteit;
- Door deel te nemen aan programma's ter ondersteuning en ontwikkeling van de economische activiteit, in het kader van daartoe geschikte lokale of internationale partnerschappen;
- Door via partnerschappen met gouvernementele en niet-gouvernementele organisaties rekening te houden met de essentiële behoeften van de lokale gemeenschappen (scholing, gezondheid, energie) in het kader van deelname aan gerichte humanitaire, milieu- of solidariteitsprojecten;
- Door concrete en gevarieerde acties voor mensen die moeilijk een baan vinden of voor de integratie van jongeren;
- Door een constante uitwisseling tussen de bedrijven van de Groep van goede praktijken op het gebied van lokale integratie.

4.3) Verplichtingen ten opzichte van burgers en solidariteitsverplichtingen

De solidariteitsacties voor minderbedeelde klanten of gebieden dragen volledig bij aan de reputatie en de prestatie van de groep Gaz de France.

Toegang tot energie:

De ondernemingen van de Groep zullen zich inspannen om producten en diensten aan zoveel mogelijk mensen aan te bieden en zullen aan arme klanten aangepaste voorwaarden voor het verkrijgen van energie kunnen vastleggen, om te voorkomen dat zij moeten worden afgesloten. Preventieve acties voor een betere beheersing van het energieverbruik zullen worden aangemoedigd, om te voorkomen dat de kwetsbaarheid van de minstbedeelde klanten toeneemt. De ondernemingen van de Groep zullen toezien op de invoer van maatregelen om onderbreking van de energietoevoer te voorkomen.

Veiligheid bij het gebruik van energie:

De ondernemingen van de groep Gaz de France zullen informatiecampagnes opzetten, zodat hun klanten de energie zo veilig mogelijk kunnen gebruiken.

Acties voor burgers en solidariteitsacties:

Solidariteit maakt integraal deel uit van de cultuur en de identiteit van de groep Gaz de France. De Groep moedigt de deelname van medewerkers aan het verenigingsleven en aan solidariteitsacties aan. De ondernemingen van de Groep zullen zoeken naar de middelen die het beste passen bij hun omgeving om deze belofte na te komen.

In algemene zin kunnen de groep Gaz de France en haar ondernemingen partnerschappen aangaan (op het gebied van solidariteit, sport of cultuur ...) of steun verlenen aan belangrijke nationale of internationale doelen.

4.4) Relaties met leveranciers en onderaannemers

De groep Gaz de France informeert haar leveranciers en onderaannemers over dit akkoord.

In algemene zin mogen de relaties met leveranciers en onderaannemers niet leiden tot een situatie waardoor de ethische afspraken van de groep Gaz de France en de in dit akkoord vermelde afspraken in het geding komen.

De ondernemingen van de groep Gaz de France eisen van hun leveranciers en onderaannemers dat deze de geldende internationale wetten en verdragen zullen naleven. Elk tekortschieten met betrekking tot de naleving van de Rechten van de Mens zal leiden tot corrigerende actieplannen na een waarschuwing van de kant van de ondernemingen van de groep Gaz de France. Het niet respecteren van deze rechten zal stopzetting van de commerciële relaties tot gevolg hebben.

In het algemene kader van het beleid van de « beste bidder » erkent en waardeert de groep Gaz de France de inspanningen van verschillende dienstverleners die zich vrijwillig aansluiten bij een beleid voor maatschappelijk ondernemen dat is aangepast aan hun onderneming, in het bijzonder het gedeelte van de investeringen besteed aan de veiligheid op het werk.

De groep Gaz de France waakt over het respecteren van de contractuele betalingstermijnen van haar leveranciers.

De ondernemingen van de groep Gaz de France dragen in het kader van hun nauwe plaatselijke relaties bij aan de lokale economische ontwikkeling. Zij zullen erop toezien dat de kleine lokale ondernemingen en onderneming die gehandicapten personen of personen die nog geen werk hebben in dienst nemen een referentie kunnen krijgen bij de ondernemingen van de Groep. Er kunnen solidariteitsclausules worden opgenomen in

opdrachten voor onderaanneming. Overigens zijn de ondernemingen van de Groep attent op de situatie van leveranciers waarmee zij een groot deel van hun omzet realiseren, om afhankelijkheidssituaties te beperken.

V UITVOERING EN BALANS VAN HET AKKOORD

5.1) Toepassingsvoorwaarden

Uitgaande van het subsidiariteitsbeginsel zal elke onderneming de voorwaarden voor toepassing van het akkoord moeten definiëren, rekening houdend met de verschillen op professioneel, geografisch, cultureel gebied en met de verplichtingen op grond van wetten, reglementen, conventies evenals op grond van collectieve onderhandelingen in de desbetreffende landen.

Dit akkoord is doorgegeven aan het management van de betrokken ondernemingen. Het is ter kennis gebracht van al het personeel van de ondernemingen van de groep Gaz de France. Het is verspreid via de interne communicatieprocedures en –middelen. Het is vertaald in de talen van de landen van het toepassingsgebied en waar de groep Gaz de France gevestigd is. Over de voorwaarden voor afwijking wordt overlegd tussen het management en de vakbondsorganisaties of bij afwezigheid de vertegenwoordigers van de werknemers, in de ondernemingen waarop het akkoord van toepassing is. Afwijkingen van de overeenkomst moet ten minste gebaseerd zijn op een analyse van een aantal indicatoren en jaarlijkse actieplannen over de punten die naar gelang de context en de hierboven bedoelde analyse bijzondere aandacht verdienen. Elke onderneming zal ervoor zorgen dat gedurende de geldigheid van de overeenkomst aan alle onderdelen ervan gewerkt wordt.

5.2) Recht van meningsuiting van medewerkers

Door middel van dit akkoord geven de ondertekenaars blijk van hun wens om voorbeeldgedrag in de uitvoering van maatschappelijk verantwoord ondernemen te stimuleren.

Ten einde problemen die zouden kunnen voortvloeien uit de interpretatie of de juiste toepassing van het akkoord voor te zijn en deze preventief op te lossen, is overeengekomen dat iedere medewerker een beroep kan doen op zijn hiërarchische superieur, de directie Human Resources en/of een vakbondsvertegenwoordiger van de onderneming waar hij bij hoort, zonder dat deze stap hem schade zal berokkenen. Mocht ondanks dit systeem het probleem blijven voortbestaan, dan kan een beroep worden gedaan op de Ethics Officer om hieraan een vervolg te geven. Een synthese van de vragen gericht aan de Ethics Officer zal voorgelegd worden aan de follow-upcommissie tijdens de jaarbalansen met respect voor de vertrouwelijkheidsregels.

5.3) Voorwaarden voor follow-up en balans

Rekening houdend met de toepassingsvoorwaarden, waarover in elke onderneming wordt beslist, vinden de follow-up en de balans van de toepassing van maatschappelijk verantwoord ondernemen op twee niveaus plaats:

Aan de ene kant maakt ieder betrokken onderneming haar eigen jaarbalans op in het kader van een speciale bijeenkomst tussen het management en de vakbondsorganisaties of bij afwezigheid de vertegenwoordigers van de werknemers, in aangepaste dialoogomstandigheden.

Aan de andere kant worden er op groepsniveau de volgende bepalingen weerhouden:

- Er wordt een speciale follow-upcommissie opgericht, onder voorzitterschap van de President van de Groep of zijn vertegenwoordiger, waaraan wordt deelgenomen door een vertegenwoordiger van elke vakbondsorganisatie die deze overeenkomst heeft ondertekend, een vertegenwoordiger van de Directies Human Resources en Duurzame Ontwikkeling evenals de Ethics Officer van de groep.
- De follow-upcommissie verzekert zich van de voorwaarden van de invoering van de overeenkomst, uitgevoerd op de toepassingsbalans en de evaluatie van de resultaten. In dit opzicht komen de ondertekenaars overeen om binnen zes maanden na ondertekening van de overeenkomst bijeen te komen om, tussen de indicatoren beschikbaar binnen de groep, de meest relevante te bepalen ten aanzien van deze overeenkomst, de eerste uitwerkingen van de overeenkomst te evalueren en de jaarlijkse balansvergadering voor te bereiden. De follow-upcommissie komt ten minste één keer per jaar bijeen. Ter gelegenheid hiervan, maakt hij een balans op van zijn werking. Met akkoord van de President kan een uitzonderlijke vergadering van de commissie worden gehouden.
- Elk jaar wordt de balans van de toepassing opgemaakt. Onder voorbehoud van unanieme goedkeuring door partijen, kan deze worden opgenomen in een aparte mededeling in het rapport Duurzame Ontwikkeling. De groep Gaz de France is ervan overtuigd dat het noodzakelijk is om aan alle ontvangende partijen, relevante, samenhangende en betrouwbare informatie te geven over de extrafinanciële resultaten. In dit opzicht maakt de groep Gaz de France gebruik van een derde evaluatie onafhankelijk van haar rapport en neemt zij de beste praktijken aan, evenals de referentiesystemen die het meest aangepast zijn aan haar activiteitengebieden en meerbepaald de GRI.
- De toepassingsbalans wordt elk jaar voorgelegd aan de Europese Ondernemingsraad.
- De organisatie- en desgevallend de voorbereidingskosten (zaalreservering, overnachting, vertaling, ...) van de vergaderingen van de follow-upcommissie komen ten laste van de Groep. De vervoerskosten komen ten laste van de ertoe

behorende onderneming. De beste maatregelen moeten worden genomen om de deelname van de vakbondsafgevaardigden te vergemakkelijken.

- Teneinde de communicatie over de onderhavige overeenkomst en zijn afwijking te bevorderen, bepaalt de commissie als haar doel om de overeenkomst te bezorgen aan een netwerk van RSE-correspondenten van de Directies, vakbondsorganisaties of bij afwezigheid vertegenwoordigers van de werknemers. De leden van de follow-upcommissie kunnen zich begeven naar de verschillende ondernemingen van het land die ze vertegenwoordigen, in overeenstemming met de directies van de betrokken ondernemingen. Indien nodig kunnen de leden van de commissie genieten van 2 dagen per jaar, behalve verplaatsingstijd, om deze missie te vervullen, waarbij de verplaatsingskosten ten laste komen van de ertoe behorende onderneming.

5.4) Slotbepalingen

Deze overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, om te beginnen 3 jaar vanaf de ingangsdatum; aan het eind van deze periode zullen partijen een algemene balans opmaken van de gerealiseerde voortgang. Afhankelijk van deze balans kunnen partijen besluiten om de overeenkomst te verlengen voor wederom bepaalde tijd. Indien voor het einde van de beginperiode van 3 jaar door geen der partijen aan de andere partij een verlenging is bekendgemaakt door middel van een aangetekende brief met bericht van ontvangst, zal de overeenkomst onmiddellijk en rechtens ophouden uitwerking te hebben.

Deze overeenkomst gaat in op de dag na deponering ervan.

In geval van interpretatieverschillen tussen de verschillende versies, geldt de Franse versie.

Het akkoord kan herzien worden bij de jaarlijkse balansvergaderingen, zodat rekening gehouden kan worden met de ontwikkeling van de omvang van de groep Gaz de France, volgens de voorwaarden die voorzien zijn in de code du travail (Arbeidswet).

OVEREENKOMST GETEKEND TE PARIJS OP 2 JULI 2008 DOOR

De President en CEO van Gaz de France, Jean-François Cirelli

En de volgende nationale en Europese vakbondsorganisaties:

Voor EMCEF,
Reinhard REIBSCH

Voor EPSU,
Anne-Marie PERRET

Voor EMF,
Bart SAMYN

Voor CGT,
Eric BUTTAZZONI

Voor CFDT,
Marie-Hélène GOURDIN

Voor CGT-FO,
Max ROYER

Voor CFTC,
Jean-Michel CERDAN

Voor CFE-CGC,
Jean-Claude PELOFY

Voor UNITE,
Les MANSFIELD

Voor F.S. GAZ ROMANIA,
Constantin COTEA

Voor vankbond de Égáz-Dégáz Földgázelosztó Zrt,
Sándor DARU

Voor vankbond Égáz-Dégáz Gázszolgáltató Zrt,
István BÁTKI

Voor UNIE,
Daan D'HOORE

Voor BBTK,
Peter DE LEENEER

Voor IGBCE,
Ansgar CLAES

Voor FIOM CGIL,
Augustin BREDA

Voor FISASCAT-CISL,
Fiorella PIETROSANTI

Voor UILCEM-UIL,
Marco LUPI