

Porozumienie w sprawie gwarancji socjalnych dla pracowników Grupy Suez

ZAWARTE POMIĘDZY

SUEZ S.A. z siedzibą w Paryżu, 16, rue de la Ville l'Evêque 75008 Paryż oraz spółkami zależnymi SUEZ S.A. spełniającymi warunki określone w Artykule 5-a) Porozumienia, reprezentowanymi łącznie przez Pana Gérarda Mestrallleta, Prezesa spółki SUEZ S.A.,

ORAZ

Europejską Instancją Dialogu reprezentowaną przez Prezydium EID

ORAZ

Organizacjami związkowymi reprezentatywnymi dla szczebla, na którym zawierane jest Porozumienie i należycie upoważnionymi do jego zawarcia, do których należą:

- **Europejska Konfederacja Związków Zawodowych**, reprezentowana przez Pana Jana Willema Goudriaan, Zastępcę Sekretarza Generalnego Europejskiej Federacji Pracowników Służb Publicznych,
- **C.F.D.T.**, reprezentowana przez Panów Bernarda Larribaud i Laurenta Grolier,
- **C.F.E.-C.G.C.**, reprezentowana przez Panów Fabrice'a Amathieu i Josepha Chapeau,
- **C.F.T.C.**, reprezentowana przez Pana Jacky Rouchouse'a,
- **C.G.T.**, reprezentowana przez Panów Yves'a Montobbio et François Mamet,
- **C.G.T.-F.O.**, reprezentowana przez Pana Jean-Luca Vignon,
- **Europejska Konfederacja Kadry Kierowniczej**, reprezentowana przez Pana Philippe'a Mangelinckx,

nazywanymi dalej łącznie « **Stronami** ».

Wstęp:

We wrześniu 2007 r. SUEZ i GDF podjęły na nowo dyskusje - rozpoczęte w lutym 2006 - nad projektem połączenia (fuzją). Jedyną zmianą w tym projekcie dotyczy wprowadzenia spółki SUEZ Environnement na giełdę papierów wartościowych. GDF SUEZ będzie posiadał udziały wysokości 35 % kapitału SE, natomiast reszta zostanie rozproszona wśród aktualnych akcjonariuszy SUEZU. Wielcy akcjonariusze Suezu zobowiązali się poprzez pakt akcjonariuszy z GDF SUEZ przejąć 47% kapitału SUEZ Environnement przyznając jednocześnie GDF SUEZ kontrolę nad SUEZ Environnement.

Zdaniem Prezydium Europejskiej Instancji Dialogu:

- pakt ten powinien zawierać klauzule uniemożliwiające wycofanie się członków z paktu;
- udział stałego akcjonariatu SUEZ Environnement powinien być wzmocniony;
 - poprzez udział w jej kapitale GDF SUEZ powyżej 50% ;
 - poprzez poszukiwanie dodatkowych i zarazem stabilnych akcjonariuszy;
 - poprzez zwiększenie wagi akcjonariatu pracowniczego.

Podpisując niniejsze porozumienie, strony pragną nadać charakter oficjalny dodatkowym gwarancjom socjalnym i tym samym odpowiedzieć na niepokój wyrażony przez członków Europejskiej Instancji Dialogu, jak również dać wyraz interesom pracowników zatrudnionych w grupie.

Za pomocą niniejszego porozumienia, SUEZ potwierdza swoje zaangażowanie prowadzenia polityki « odpowiedzialnej społecznie » na rzecz swoich pracowników.

W celu zagwarantowania maksymalnej ochrony pracowników, porozumienie dotyczy następujących zagadnień :

- Środki i działania związane z fuzją
- Stałe środki i działania ramowe w zakresie socjalnym przy zbywaniu danego przedsiębiorstwa
- Klauzule w umowach dotyczące spraw socjalnych
- Postanowienia różne

Artykuł 1 – Środki i działania związane z fuzją

SUEZ gwarantuje, że nie będzie zwolnień z przyczyn ekonomicznych, będących konsekwencją aktualnego projektu fuzji i planowanych synergii, przez okres 18 miesięcy licząc od rzeczywistej daty fuzji. W przypadku ewentualnej restrukturyzacji, pracownikom zapewnia się przekwalifikowanie na równoważne stanowiska pracy przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiednich warunków geograficznych co do miejsca zatrudnienia jak i we właściwej branży. Powyższe zobowiązanie dotyczy między innymi skutków połączenia SES i COFATECH jak również ich siedzib. Europejska Instancja Dialogu grupy SUEZ, organizacje związkowe, Krajowa Rada Zakładowa Grupy jak i rada zakładowe danego przedsiębiorstwa będą sprawowały nadzór nad przestrzeganiem w/w zobowiązań.

Zobowiązania w stosunku do personelu DISTRIGAZ zostały potwierdzone. Europejska Instancja Dialogu grupy SUEZ zostanie, między innymi, poinformowana na temat ewentualnych kandydatów na przejęcie tej spółki.

Projekt fuzji GDF SUEZ, który uwzględnia również wprowadzenie na giełdę spółki SUEZ Environnement nie będzie miał konsekwencji przy zbywaniu spółek zależnych SUEZU przez okres 18 miesięcy licząc od daty fuzji, niezależnie od zobowiązań wynikających z wymogów narzuconych przez Komisję Europejską.

Artykuł 2 – Stałe środki i działania ramowe w zakresie socjalnym przy zbywaniu danego przedsiębiorstwa

Plany inwestycyjne długoterminowe będą przedstawiane corocznie w ramach informowania na temat strategii zgodnie z artykułem 1.3 umowy o PZZK podpisanej w dniu 3 lipca 2007 r. Zgodnie z tym samym porozumieniem, wprowadzony zostanie plan, którego celem jej zmniejszenie zagrożenia niepewnego zatrudnienia: zmniejszenie ilości umów o pracę na czas określony jak i zatrudniania pracowników tymczasowych przez agencję pośrednictwa pracy na korzyść umów na czas nieokreślony.

W przypadku planowanego zbycia przez SUEZ SA przedsiębiorstwa nienależącego do zakresu działalności Grupy SUEZ, zarząd Grupy i/lub jednostki przejmującej jak i przedsiębiorstwa, które ma być sprzedane zwołują zebranie kompetentnych instancji przedstawicielskich w celu:

- o poinformowania ich na temat danego projektu,
- o w celu przedstawienia kandydata na przejęcie danej działalności, jego planów i ewentualnych konsekwencji socjalnych.

Przedstawienie kandydata odbywa się zgodnie z obowiązującymi normami prawnymi przy jednoczesnym zachowaniu odpowiednich zasad poufności.

Instancje przedstawicielskie dysponują odpowiednim czasem - w zależności od okoliczności - oraz wystarczającymi środkami na przeprowadzenie ekspertyzy (na poziomie jednostki sprzedającej firmę) zanim wydadzą ostateczną opinię lub zajmą określone stanowisko:

- o w celu przeanalizowania projektu, jego efektywności ekonomicznej, jak i konsekwencji społecznych;
- o w celu zaproponowania i przedyskutowania:
 - gwarancji, jakie daje właściciel firmy przejmującej dane przedsiębiorstwo jego pracownikom,
 - Zobowiązania SUEZU w stosunku do przeniesionych pracowników w przypadku utraty zatrudnienia lub nieposzanowania zobowiązań przez nowego właściciela firmy.

Dyskusje te mogą mieć miejsce przez cały ten okres, począwszy od przedstawienia projektu aż po jego realizację. Powinny rozpocząć się wystarczająco wcześnie tak, żeby mogły służyć wymianie opinii i przyczynić się do zajęcia odpowiedniego stanowiska.

Artykuł 3 – Klauzule w umowach dotyczące spraw socjalnych

Ma to na celu, żeby konkurencja nie doprowadziła do pogorszenia warunków pracy.

SUEZ zobowiązuje się do:

- Wyprzedzania i zapobiegania zagrożeniu społecznemu poprzez prognozowanie przedłużania lub rozwiązania umów o pracę w ramach PZZK.
- W obydwu przypadkach, przy każdej ofercie handlowej przedłożyć systematycznie, załącznik zawierający opis przewidywanych warunków pracy.

W w/w załączniku powinny figurować następujące rozdziały :

- Liczebny stan zatrudnienia;
- Status i odnośny układ zbiorowy;
- Kwalifikacje oraz wynagrodzenie łącznie z premiami
- Ubezpieczenia i emerytura;
- System BHP;
- System szkoleń zawodowych;
- itd...

Szczegóły powinny być negocjowane z organizacjami związkowymi na szczeblu każdej jednostki organizacyjnej.

- Użyć wszelkich wpływów, żeby władze publiczne uczyniły tego typu załączniki obowiązkowymi w każdym kraju, w którym Grupa prowadzi działalność jak również na skalę europejską.
- Kandydatury pracowników odchodzących z SUEZU z powodu przenoszenia umów powinny być traktowane priorytetowo wewnątrz grupy przez okres dwóch lat od zakończenia przenoszenia tych umów. Informacja na temat stanu liczebnego zatrudnienia i zaproponowanych tym pracownikom rozwiązań będzie przekazywana Komitetowi PZZK.

Article 4 - Postanowienia różne

- Zobowiązania i porozumienia grupy SUEZ w zakresie socjalnym wymienione są w dokumencie « Projekt połączenia (fuzji) Gaz de France – SUEZ: « Zasady i sposób przeprowadzenia fuzji ». Porozumienia te obowiązują we wszystkich spółkach globalnie zintegrowanych działających na terenie Europy i/lub na świecie.
- Publiczne władze francuskie zobowiązały SUEZ jak i wielkich akcjonariuszy SUEZU, którzy reprezentują 47% kapitału, do zachowania posiadanych przez nich udziałów SUEZ Environnement przez okres 3 lat.
- Europejska Instancja Dialogu i jej komisje (Woda, Odpady, Energia) oraz Krajowa Rada Zakładowa pozostają nienaruszone aż do powołania nowych instancji przedstawicielskich pracowników stosownie do nowego zasięgu działalności. Zasady funkcjonowania w/w komisji Europejskiej Instancji Dialogu zostaną wzmocnione w ramach negocjacji porozumienia dotyczącego europejskiej instancji nowej grupy GDF SUEZ.

- Proces informowania - konsultacji na temat połączenia będzie trwał aż do momentu zakończenia fuzji.
- Aktualnie prowadzone konsultacje jak i te, które będą prowadzone w przyszłości, dotyczące zwłaszcza praw związkowych i prac uciążliwych będą kontynuowane za pomocą niezbędnych środków w celu uzyskania satysfakcjonujących obie strony porozumień.
- Zamierza się przeprowadzenie szerokokrojonej dyskusji na temat sposobu wyznaczenia przedstawicieli pracowników do Rad Nadzorczych GDF SUEZ i do SUEZ ENVIRONNEMENT jak również reguły zarządzania Funduszem Akcjonariatu Pracowniczego. Jednocześnie należy zaznaczyć, że dołożone będą wszelkie starania w celu znalezienia sprawiedliwego udziału przedstawicielstwa pracowników przedsiębiorstw nie będących przedsiębiorstwami francuskimi.

Article 5 – Postanowienia końcowe

a) Zakres stosowania

Niniejsze porozumienie obowiązuje we wszystkich spółkach globalnie zintegrowanych w zasięgu konsolidacji Grupy SUEZ w Europie i nie narusza ewentualnych korzystniejszych ustaleń istniejących lokalnie.

b) Interpretacja i nadzór nad przestrzeganiem porozumienia

Wziąwszy pod uwagę fakt, że niniejsze porozumienie będzie przetłumaczone na kilka języków, dla stron-sygnatariuszy jedynie wersja francuska (wersja podpisana) jest wersją nadrzędną.

Przedstawiciele Europejskiej Instancji Dialogu za pośrednictwem Prezydium Europejskiej Instancji Dialogu będą uczestniczyli w nadzorowaniu przestrzegania niniejszego porozumienia.

Dla potrzeb stosowania niniejszego porozumienia, a zwłaszcza dostosowania jednego z jego postanowień, dodatkowo powołani członkowie mogą ewentualnie uczestniczyć w jej nadzorowaniu.

Kwestia interpretacji związanej z niniejszym porozumieniem podlega komitetowi ds nadzoru stosowania niniejszego porozumienia.

c) Wprowadzenie w życie i czas trwania porozumienia

Porozumienie wchodzi w życie nazajutrz po złożeniu w DDTE (Ministerstwo Pracy – Dyrekcja Pracy i Zatrudnienia w Paryżu) i w registraturze Sądu Pracy w Paryżu.

Zawarta jest na czas nieograniczony i co rok może podlegać rewizji.

d) Złożenie porozumienia

Zgodnie z postanowieniami artykułu L132-10 kodeksu pracy, porozumienie zostanie złożone w DDTE (Ministerstwo Pracy – Dyrekcja Pracy i Zatrudnienia w Paryżu) i w registraturze Sądu Pracy w Paryżu.

Podpisano w 10 egzemplarzach,
Sporządzono w Paryżu, dnia 2008 roku.

Za SUEZ S.A. oraz spółki zależne spełniające warunki określone w Artykule 5-a) Porozumienia,

Gérard MESTRALLET

Za Europejską Konfederację Związków Zawodowych Europejska Instancja Dialogu

Jan Willem GOUDRIAAN
Zastępca Sekretarza Generalnego F.E.S.P.

Bernard LARRIBAUD
Sekretarz

Za **C.F.D.T.**,

Bernard LARRIBAUD

Laurent GROLIER

José BOULANGER
Zastępca Sekretarza

Za **C.F.E.-C.G.C.**,

Fabrice AMATHIEU

Joseph CHAPEAU

Henk AALBERS
Zastępca Sekretarza

Za **C.F.T.C.**,

Jacky ROUCOUSE

Henk HUMMELMAN
Zastępca Sekretarza

Za **C.G.T.**,

Yves MONTOBBIO

François MAMET

Knut OTTER
Zastępca Sekretarza

Za **C.G.T.-F.O.**,

Jean-Luc VIGNON

Jordi REQUENA FERRANDO
Zastępca Sekretarza

Za Europejską Konfederację Kadry Kierowniczej

Philippe MANGELINCKX

Yves MONTOBBIO
Zastępca Sekretarza