

## SOZIALE DYNAMIK DES SUEZ-KONZERNES

### PRÄAMBEL

SUEZ hat als Grundlage für sein Handeln schon von jeher den konstruktiven Dialog gepflegt, der sich konkret in der umfassenden Information seiner verschiedenen Partner und der Verständigung und Absprache mit denselben niederschlägt.

Dieser Austausch und dieser Dialog finden auf allen Ebenen des Unternehmens statt und machen auf diese Weise die Strategie und die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Konzerns und der einzelnen Konzernbereiche durchschaubar und verständlich.

Die lokalen und gegebenenfalls nationalen Personalvertretungen (Konzernbetriebsrat) spielen deshalb eine wichtige Rolle für die Beachtung der geltenden Gesetze und Verordnungen sowie der Referenzdokumente des Konzerns.

Auf Konzernebene bildet der Europäische Betriebsrat den Eckpfeiler der gegenseitigen Verständigung und Absprache.

Innerhalb von 12 Jahren ist dieser Betriebsrat mit seinen 46 Vertretern aus den Konzernunternehmen 17 verschiedener Nationalitäten und Vertretern der Generaldirektion zur bevorzugten Plattform für den Dialog über die strategische, wirtschaftliche, finanzielle und soziale Entwicklung, aber auch und vor allem für die Verständigung über die großen Ziele unserer Sozialpolitik geworden.

1997 wurden mit der Aufstellung und Mitunterzeichnung der Internationalen Sozialcharta, die in allen Unternehmen des Konzerns als Grundregel gilt, die starken Bestrebungen im sozialen Bereich formell bestätigt und anerkannt. So hat der Konzern nicht nur klar Stellung im Sinne der großen internationalen Regelwerke bezogen, vor allem derjenigen, die unter der Ägide der Internationalen Arbeitsorganisation verabschiedet wurden. Er hat sich auch zu klaren Verpflichtungen bekannt. Die gemeinsamen Ziele wie Nicht-Diskriminierung, kollektive Ausdrucks- und Verhandlungsformen, persönliche Entwicklung, Bezahlung und Chancengleichheit wurden ausdrücklich als Leitprinzipien der Personalpolitik bestätigt.

Seit diesem Zeitpunkt haben sich zwar der Konsolidierungskreis und die Tätigkeiten des Konzerns grundlegend gewandelt, am nachhaltigsten waren und sind jedoch die in die sozialen Bemühungen gesetzten Prioritäten. Der so in Gang gebrachte dynamische Prozess im sozialen Bereich führte im Oktober 2002 zur Unterzeichnung der Charta für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz - eine Weltpremiere. Diese Charta und ihr Verhaltenskodex legen für alle Tätigkeiten des Konzerns die gemeinsamen Rahmenbedingungen fest, die zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Leistungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz über die strenge Anwendung der Gesetze und Vorschriften hinaus erforderlich sind. Sie gilt für jedermann in jedem Unternehmen des Konzerns und in allen Ländern.

Im gleichen Jahr setzten die Überlegungen des "Observatoire Social International" (*Internationale Soziale Beobachtungsstelle*) zum Recht auf lebenslange Aus- und Weiterbildung insbesondere die Diskussion über das Tutorium und die Alphabetisierung in Gang. Nur einige Beispiele unter anderen, denn seit vielen Jahren fördert Suez lokale Initiativen im Bereich der Eingliederung, Integration und Vielfalt, die charakteristisch für seine Strategie der sozialen Verantwortung sind.

All diese vom Management und den Leitern der Personalabteilungen gemeinsam getragenen Verpflichtungen haben es ermöglicht, ein Gesamtwerk aufeinander abgestimmter, sich ergänzender Regeln für die Personaleinstellung, das Personalmanagement und die Personalentwicklung, die Früherkennung und Begleitung von Veränderungen, die Schulung, das Arbeitnehmersparprogramm und die Arbeitnehmerbeteiligung am Aktienkapital zu erarbeiten.

Mit der konsequenten Verfolgung dieser Politik und der Fortsetzung des ununterbrochenen Dialogs seit über einem Jahr wollten die Unterzeichner eine weitere Etappe in der sozialen Entwicklung des Konzerns beschreiten.

➤ **Um der GPEC mit einer europaweiten Vereinbarung den Weg in die Zukunft zu bereiten**

Unser Bestreben geht dahin, Politik und Praktiken zu entwickeln und überwachen, die darauf abzielen, die Unterschiede zwischen dem Bedarf und dem Ist-Bestand des Unternehmens sowohl in quantitativer (Mitarbeiterzahl) als auch qualitativer Hinsicht (Fachkenntnisse) frühzeitig abzubauen.

Dabei sollen kollektive und individuelle Dimension sich nebeneinander behaupten können:

- Auf kollektiver Ebene geht es darum, das Personal wie eine strategische Variable als Ganzes einzubeziehen und die mittelfristige Entwicklung der Beschäftigungssituation unter quantitativem und qualitativem Aspekt zu verfolgen.
- Auf individueller Ebene geht es darum, jedem einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit zu bieten, eine Rolle auf dem Markt zu spielen und einen beruflichen Entwicklungsplan für sich zu erarbeiten und umzusetzen.

Mit der Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung bemüht sich der Konzern:

- eine aktive Beschäftigungspolitik auf der Grundlage der sich ändernden Konzernaktivitäten zu entwickeln;
  - die großen Trends in der unterschiedlichen Bedarfsentwicklung der Tochtergesellschaften frühzeitig zu berücksichtigen;
  - die Mittel zu definieren, mit denen sich die Angleichung von Bedarf und Ressourcen auf Dauer zufriedenstellend erreichen lässt;
  - der Entwicklung der Alterspyramide frühzeitig entgegen zu steuern;
  - für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu sorgen.

Die Verbreitung der guten Praktiken wird eines der Mittel sein, um überzeugende Ergebnisse im Bereich Beschäftigungs- und Kompetenzplanung (GPEC) zu erzielen.

➤ **Um die bereits eingeleiteten Maßnahmen mit einer Vereinbarung zur Förderung der Gleichheit und Vielfalt weltweit zu intensivieren**

Diese Maßnahmen sind Vorteile der wirtschaftlichen und sozialen Leistungsstärke, durch die es möglich wird, neue Herausforderungen zu bewältigen.

In den Mitarbeitern muss sich die Vielfalt der Gemeinwesen widerspiegeln, um die Leistungsstärke des Konzerns zu erhöhen und zu gewährleisten, dass er an den unterschiedlichen geographischen Standorten besser Fuß fassen kann. Multikulturalismus ist eine Stärke, denn er ermöglicht eine gegenseitige Entwicklung der Mitarbeiter, eine bessere Anpassungsfähigkeit der Teams an Veränderungen und eine gesteigerte Innovationsfähigkeit.

SUEZ verpflichtet sich deshalb, die Gleichheit zwischen Männern und Frauen zu fördern und Ungleichheiten hinsichtlich Beschäftigung, Bezahlung, Einstellung, Zugang zu Beförderung und Berufsausbildung, Arbeitszeiten und Unterbrechung der Laufbahn zu korrigieren.

➤ **Um alle Mitarbeiter von SUEZ am Ergebnis der Gruppe in den Jahren 2007-08-09 zu beteiligen, und zwar durch ein Instrument, das:**

- ergänzend zu den bereits bestehenden Vergütungs- oder Beteiligungssystemen hinzukommt,
- auf dem konsolidierten Ergebnis des SUEZ-Konzerns und nicht auf dem Einzelergebnis der jeweiligen zum Konzern gehörenden Gesellschaften beruht,
- allen Arbeitnehmern der unter ausschließlicher Kontrolle des SUEZ-Konzerns stehenden Gesellschaften zugute kommt.

2007 wird dieser finanzielle Anreiz in Form einer Gratiszuteilung von ca. zwei Millionen Aktien an die 140 000 Mitarbeiter des Konzerns vergeben, was einer Gesamtsumme von rund 80 Millionen Euro entspricht.

2008 und 2009 wird sich der den Mitarbeitern zugeteilte Betrag an der Steigerung des vom Konzern erzielten Ergebnisses orientieren und kann in unterschiedlicher Form gezahlt werden.

Diese Verpflichtungen unterliegen selbstverständlich einer quantitativen und qualitativen Überwachung und Kontrolle auf der gleichen Grundlage wie die vorhergehenden und werden schrittweise durch neue Bestimmungen ergänzt.

Diese Vereinbarungen sind ein Beweis für den Willen der Unterzeichner, die Entwicklung des Konzerns auf ein echtes Sozialbündnis zu gründen, und sind Teil der Bemühungen des SUEZ-Konzerns und der einzelnen Konzernbereiche um die Einhaltung der auf dem Gebiet der nachhaltigen Entwicklung und der sozialen Verantwortung für die Zukunft eingegangenen Verpflichtungen.