

# INTERNATIONALE VEREINBARUNG ÜBER DIE GRUNDRECHTE, DEN SOZIALEN DIALOG UND DIE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

## PRÄAMBEL:

Im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit orientiert sich GDF SUEZ an Grundsätzen, die die Werte widerspiegeln, die in seiner Ethik-Charta festgelegt sind. Die Unterzeichner erklären ihre Bereitschaft, einen Schritt weiter zu gehen und gemeinsame Grundsätze zu vereinbaren.

GDF SUEZ ist dezentral organisiert und beachtet die lokalen Gesetze, Kulturen und Gepflogenheiten; der Konzern erwartet jedoch von seinen Unternehmen, dass sie die in dieser Vereinbarung festgelegten Grundsätze beachten. GDF SUEZ ist ein weltweit tätiges Unternehmen mit den operativen Sparten Energy France, Energy Europe and International, Global Gas & LNG, Infrastructures, Energy Services und Environment. Diese Vereinbarung findet für alle heutigen und künftigen Unternehmen, Mitarbeiter, Subunternehmer und Lieferanten von GDF SUEZ Anwendung.

Wenn einzelne Fragen in dieser Vereinbarung nicht geregelt werden, behalten die ethischen Grundsätze und Ziele, die bereits verabschiedet wurden, ihre Gültigkeit. Diese Grundsätze, die auch von den unterzeichneten Globalen Gewerkschaftsverbänden (Global Union Federations) unterstützt werden, beinhalten Folgendes:

- Uneingeschränkte Beachtung der nationalen Gesetze und Vorschriften sowie internationaler Standards.
- Pflege einer Kultur der Integrität, des Vertrauens und der Aufrichtigkeit (einschließlich einer Politik der Null-Toleranz im Fall von Betrug und Korruption) innerhalb des Unternehmens wie auch in den Beziehungen mit Dritten.
- Einhaltung von Verpflichtungen, Kommunikation nach Treu und Glauben, Lieferung vollständiger und richtiger Informationen und
- Achtung der Rechte und der Würde des Menschen in jeder Situation.

Die an der Vereinbarung beteiligten Parteien beabsichtigen, zusätzliche spezifischere Vereinbarungen in Bereichen weiterer Kooperation abzuschließen und neue Verfahren einzuführen, um sicherzustellen, dass Vereinbarungen von den Verhandlungspartnern uneingeschränkt eingehalten und unterstützt werden. In Folgevereinbarungen werden die jeweiligen Anwendungsbereiche festgelegt.

Gestützt auf seine Art der Unternehmensführung und seine betriebliche Praxis verpflichtet sich GDF SUEZ, diese Vereinbarung einzuhalten und sicherzustellen, dass sie von den anderen in Absatz 2 bezeichneten Parteien eingehalten wird. Um dieses Ziel zu erreichen, werden die Unterzeichner Informationen zur Verfügung stellen, Bewusstsein wecken und die erforderliche Schulung entwickeln. GDF SUEZ verpflichtet sich, allen Standorten und seinen Geschäftspartnern Informationen über die Vereinbarung in den relevanten Sprachen und mit den geeignetsten Mitteln zu liefern, um sicherzustellen, dass die Vereinbarung verstanden wird, und um die Einhaltung der Vereinbarung zu unterstützen. Die unterzeichneten Globalen Gewerkschaftsverbände verpflichten sich, die Vereinbarung an ihre jeweiligen Mitgliedsgewerkschaften weiterzuleiten und alle Anstrengungen zu unternehmen, um sicherzustellen, dass diese Grundsätze effizient angewendet werden, um Konflikte zu lösen und die Kooperation und das Verständnis zu fördern.

GDF SUEZ unterstützt bedingungslos die internationalen Standards, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen, der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der IAO und des Globalen Paktes der UNO. Diese Texte beinhalten unter anderem die Rechte, die in der Erklärung der IAO über grundlegende Rechte bei der Arbeit (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Übereinkommen 87 und 98; Diskriminierung, Übereinkommen 100 und 111; Zwangsarbeit, Übereinkommen 29 und 105; Kinderarbeit, Übereinkommen 138 und 182) und in dem Übereinkommen 94 über die Arbeitsklauseln in den von Behörden abgeschlossenen Verträgen ausführlich beschrieben werden. Die Parteien vereinbaren, dass die Grundsätze, die in allen genannten Texten enthalten sind, als Bestandteil dieser Vereinbarung angesehen werden.

## **KAPITEL 1 – EIN SOZIALES PROJEKT ZUR FÖRDERUNG DER NACHHALTIGEN BESCHÄFTIGUNG**

### **1.1 Gewährleistung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung**

GDF SUEZ unterstützt uneingeschränkt die Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Mitarbeiter, ob männliche oder weibliche Mitarbeiter – ungeachtet von Alter, Herkunft, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Kultur oder politischer Anschauung oder sexueller Ausrichtung. Es wird vereinbart, dass diese Politik mit den Grundsätzen der Übereinkommen 100 und 111 der IAO übereinstimmen muss.

### **1.2 Beachtung von Gewerkschaftsrechten**

Es besteht Einvernehmen über die uneingeschränkte Beachtung von Gewerkschaftsrechten auf der Basis der Grundsätze, die in den Übereinkommen 87, 98 und 135 der IAO enthalten sind. Die Rechte von Arbeitnehmern, die Gewerkschaften gründen oder diesen beitreten möchten, müssen beachtet werden, und diese Arbeitnehmer oder Gewerkschaftsvertreter oder andere Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden. In dem Bemühen um Transparenz wird GDF SUEZ den Zugang von Gewerkschaftsvertretern oder anderen Arbeitnehmervertretern zu den Beschäftigten unter vereinbarten Bedingungen erleichtern. GDF SUEZ und die unterzeichneten Globalen Gewerkschaftsverbände werden zusammenarbeiten, um positive und konstruktive Arbeitsbeziehungen in allen Unternehmen von GDF SUEZ und bei ihren Geschäftspartnern zu unterstützen und zu fördern. GDF SUEZ wird den Gewerkschaften Informationen über seine betrieblichen Prozesse liefern, um die Praxis der Kollektivverhandlungen zu erleichtern.

### **1.3 Ausbildung**

Es werden Gespräche über eine Folgevereinbarung über Ausbildung geführt, um eine solche Vereinbarung abzuschließen. Sie wird auf einer gemeinsamen Verpflichtung basieren, mit der den Arbeitnehmern zugesichert wird, dass ihnen Möglichkeiten geboten werden, während ihres gesamten Berufslebens ihre Fähigkeiten zu verbessern und neue Fähigkeiten zu erwerben. In dieser Perspektive wird die Weitergabe von Wissen durch erfahrene Mitarbeiter an neue Mitarbeiter gefördert, und es werden besondere Anstrengungen unternommen, um sicherzustellen, dass Frauen uneingeschränkten Zugang zur Ausbildung haben, ihre Kompetenzen entwickeln können und Aufstiegschancen im Unternehmen erhalten. Ausbildung ist dann am effektivsten, wenn sie mit einer gerechten Vergütung und guten Arbeitsbedingungen einhergeht. Arbeitsbezogenes Lernen, eine alternierende Ausbildung sowohl in

Ausbildungseinrichtungen als auch im Betrieb werden gefördert werden.

#### **1.4 Gesundheit & Sicherheit**

Präventionsmaßnahmen in den Bereichen Gesundheit & Sicherheit wird Priorität eingeräumt. Durch die Einhaltung strenger Standards und durch Ausbildung soll die Gesundheit & Sicherheit in der Arbeitsumgebung verbessert werden. Mit dem Ziel der Vermeidung von Verletzungen und Krankheiten wird die beste Arbeitsschutzpraxis gefördert, die den Grundsätzen des IAO Übereinkommens 155 über Arbeitsschutz, des IAO Übereinkommens 167 über Arbeitsschutz im Bauwesen und der IAO Leitsätze für Arbeitsschutzmanagementsysteme entsprechen muss.

#### **1.5 Sichere und nachhaltige Beschäftigung**

GDF SUEZ erkennt die Wichtigkeit der Arbeitsplatzsicherheit sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft an und räumt daher einer dauerhaften, unbefristeten und direkten Beschäftigung Vorrang ein. GDF SUEZ und alle Subunternehmer tragen die alleinige Verantwortung dafür, dass jede Arbeit in einem geeigneten Rechtsrahmen ausgeführt wird, und werden insbesondere nicht versuchen, Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber abhängig Beschäftigten zu umgehen, indem das verschleiert wird, was eigentlich ein Beschäftigungsverhältnis ist, oder indem in großem Umfang auf Zeit- und Leiharbeit zurückgegriffen wird. GDF SUEZ und alle Subunternehmer werden ihre gesetzlichen und vertraglichen Pflichten gegenüber Arbeitnehmern gemäß dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, den Vorschriften und den Tarifverträgen beachten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben (Übereinkommen C102: Mindestnormen der sozialen Sicherheit). GDF SUEZ und alle Subunternehmer werden für ihre Beschäftigten Sozial- und Rentenversicherungsbeiträge überall dort bezahlen, wo derartige Bestimmungen existieren. Die Unternehmen werden sicherstellen, dass Arbeitnehmer nicht als Selbstständige eingestuft werden, wenn sie unter Bedingungen der direkten Beschäftigung arbeiten (Scheinselbstständigkeit). GDF SUEZ erwartet von seinen Partnern, dass sie vergleichbare Grundsätze anwenden, und betrachtet dies als eine wichtige Basis für eine dauerhafte Geschäftsbeziehung.

Alle Beschäftigten erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag oder ein vergleichbares Dokument.

## **KAPITEL 2 – UMWELTVERANTWORTUNG ZUR UNTERSTÜTZUNG EINER NACHHALTIGEN LEISTUNGSFÄHIGKEIT**

### **2.1 Kampf gegen den Klimawandel**

Mit dem Ziel einer optimalen Kontrolle der Emissionen von Treibhausgasen fördert GDF SUEZ hoch effiziente Technologien für seine eigenen Anlagen und die Anlagen seiner Kunden, es entwickelt einen kohlenstoffarmen Energiemix und unterstützt die Forschung und Entwicklung sowie den Einsatz wirtschaftlicher und anderer Instrumente, die auf der europäischen und internationalen Ebene zur Verfügung stehen. Die unterzeichneten Globalen Gewerkschaftsverbände unterstützen die Reduktion des Kohlenstoffausstoßes und werden mit GDF SUEZ zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass erforderliche Anpassungen so durchgeführt werden, dass die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer gewahrt werden, und dass die Auswirkungen derartiger Veränderungen auf eine abgestimmte und gerechte Art und Weise geplant und umgesetzt werden; GDF SUEZ unterstützt aktiv die Grundsätze des „Gerechten Übergangs“.

## **2.2 Management der Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeiten**

Da GDF SUEZ Produkte benutzt oder entwickelt, die Schäden für die Umwelt und den Menschen verursachen können, wird das Unternehmen auch in Zukunft Instrumente zur Vermeidung von Risiken oder zur Reduzierung bekannter und identifizierter Risiken einsetzen. Außerdem verfolgt das Unternehmen eine Politik des ökologischen Managements der von seinen Betrieben erzeugten Abfälle. Des Weiteren setzt es sich für die Erhaltung der natürlichen Ressourcen und den Schutz der biologischen Vielfalt ein.

### **KAPITEL 3 – EINHALTUNG ÜBERNOMMENER VERPFLICHTUNGEN**

**3.1** Mit dieser Vereinbarung werden auf lokaler, nationaler, europäischer oder anderer Ebene bestehende Tarifverträge nicht außer Kraft gesetzt oder in Frage gestellt. Sie soll sicherstellen, dass überall auf der Welt Mindeststandards eingehalten und beachtet werden, und will keinesfalls höhere oder ausführlichere Standards, die gegebenenfalls bereits existieren, beeinträchtigen.

**3.2** Jedes Unternehmen, das in den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fällt, wird seine eigenen Anwendungsmethoden im Rahmen gemeinsamer Aktionspläne vorschlagen. Die Anwendung wird gemeinsam mit den Gewerkschaftspartnern auf der Grundlage zugänglicher und objektiver Indikatoren intensiv überwacht werden. Wenn keine Gewerkschaftspartner eingebunden werden können, werden andere Methoden geprüft und gemeinsam vereinbart.

**3.3** Der globale soziale Dialog wird auf der Basis dieser Vereinbarung fortgesetzt werden. Er soll zu Folgevereinbarungen in speziellen Bereichen führen, wie zum Beispiel in den Bereichen Ausbildung, Arbeitsschutz, Umstrukturierung und nachhaltige Entwicklung / Klimawandel.

**3.4** Sollten im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung Fragen oder Probleme auftreten, die über die Sektoren oder Unternehmen hinausgehen, die von den unterzeichneten Gewerkschaften vertreten werden, werden die Bestimmungen dieser Vereinbarung und bereits bestehende Verfahren des sozialen Dialogs und der Umsetzung den Globalen Gewerkschaftsverbänden, die die Arbeitnehmer in diesen Sektoren und/oder Unternehmen vertreten, zur Verfügung gestellt.

### **KAPITEL 4 – UMSETZUNG**

**4.1** Um die Wirksamkeit der Vereinbarung sicherzustellen, werden Mechanismen zu ihrer Umsetzung vereinbart. Dies schließt weitere Vereinbarungen über Verfahrensfragen nicht aus. Mit diesem Abschnitt soll gewährleistet werden, dass die Kommunikation zwischen den Globalen Gewerkschaftsverbänden und GDF SUEZ reibungslos funktioniert und dass Konflikte schnell und auf zufriedenstellende Weise gelöst werden.

**4.2** Die Unterzeichner bestätigen die Notwendigkeit wirksamer lokaler Maßnahmen, um die Einhaltung dieser Vereinbarung sicherzustellen. In diese Maßnahmen sollten das lokale Management, die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften und bei Bedarf die Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten eingebunden werden. Möglicherweise wird dies eine Schulung des lokalen Managements wie auch der Gewerkschaftsvertreter erfordern. Dies wird es außerdem erforderlich machen, dass adäquate Informationen und ein

ausreichender Zugang zur Verfügung gestellt werden.

**4.3** Es wird eine Bezugsgruppe eingesetzt, der Vertreter von GDF SUEZ, der BWI, der ICEM, und der PSI angehören werden. Je nach Vereinbarung der Parteien werden auch andere Gewerkschaftsvertreter mit entsprechender geografischer Vertretung in die Bezugsgruppe eingebunden.

**4.4** Die Bezugsgruppe tagt wenigstens einmal pro Jahr, um die Vereinbarung zu überarbeiten und die weitere Zusammenarbeit zu diskutieren. Alle Kosten für die Sitzungen der Bezugsgruppe werden von GDF SUEZ getragen.

**4.5** Die jährliche Überprüfung der vorliegenden Vereinbarung wird mit Zustimmung der Unterzeichner in das Reporting von GDF SUEZ aufgenommen.

## KAPITEL 5 – KONFLIKTLÖSUNG

**5.1** Im Fall einer Beschwerde oder eines angeblichen Verstoßes gegen die Vereinbarung findet das folgende Verfahren Anwendung:

a) In einem ersten Schritt wird die Beschwerde an das lokale Standortmanagement gerichtet. Arbeitnehmer können sich von einer Gewerkschaft vertreten lassen.

b) Wenn die Beschwerde nicht mit dem lokalen Management geregelt werden kann, sollte sie an die zuständige nationale Gewerkschaft weitergeleitet werden, die das Problem mit dem Unternehmen diskutieren wird.

c) Verstöße, die nicht durch Gespräche am Arbeitsplatz oder auf nationaler Ebene gelöst werden können, werden von den Unterzeichnern der Vereinbarung in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften der Globalen Gewerkschaftsverbände (GUF) in dem betreffenden Land bearbeitet und dem zuständigen Manager zur Kenntnis gebracht, der dafür Sorge tragen wird, dass zeitnah Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden. Dieses Verfahren findet bei Bedarf statt und kann eine Sitzung der Bezugsgruppe beinhalten, die jedoch nicht zwingend vorgeschrieben ist. Die Bezugsgruppe kann die Angelegenheit prüfen und geeignete Maßnahmen vorschlagen.

d) Parallel zu Bemühungen um eine Konfliktlösung auf lokaler oder nationaler Ebene können sich auch informelle Gespräche als geeignet erweisen.

e) Wenn keine Einigung zustande kommt, können die Unterzeichner eine Schlichtung durch einen Schlichter beantragen, der von den Parteien einvernehmlich ausgewählt wurde.

**5.2** Die Unterzeichner vereinbaren, dass Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Auslegung oder Durchführung dieser Vereinbarung ergeben, mit dem Ziel einer Klarstellung gemeinsam geprüft werden. Die englische Fassung dieser Vereinbarung ist maßgeblich.

## KAPITEL 6 – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### **6.1 Laufzeit der Vereinbarung**

Diese Vereinbarung wird für eine Dauer von drei Jahren abgeschlossen. Sie kann von jeder Partei unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten vor ihrem Ablauf beendet werden. Andernfalls verlängert sie sich um weitere drei Jahre. Für den Fall der Kündigung vereinbaren die Unterzeichner, innerhalb der Kündigungsfrist Gespräche zu führen, um diese Vereinbarung durch eine geänderte Fassung zu ersetzen.

### **6.2 Datum des Inkrafttretens**

Die Vereinbarung tritt am Datum ihrer Unterzeichnung in Kraft.

### **6.3 Hinterlegung der Vereinbarung**

In Anwendung der Bestimmungen von Artikel L. 2231-6 und D. 2231-4 ff. des Code du travail (<französisches Arbeitsgesetzbuch>) wird die vorliegende Vereinbarung bei der zuständigen Gebietseinheit Paris (DIRECCTE – Ile-de-France) hinterlegt.

Des Weiteren wird eine Ausfertigung bei der Geschäftsstelle des für den Geschäftssitz der GDF SUEZ SA zuständigen Conseil de Prud'hommes (<französisches Arbeitsgericht>) hinterlegt.

Paris, den ..... 2010

Für die GDF SUEZ S.A. und die Tochtergesellschaften des Konzerns<sup>(1)</sup>,

Gérard MESTRALLET

Für die BWI, Ambet YUSON

Für die ICEM, Manfred WARDA

Für die PSI, Peter WALDORFF

## **Zusatz zur Vereinbarung: GDF SUEZ und die Gesellschaft**

Zusätzlich zu seinen Verpflichtungen gegenüber seinen Aktionären und Beschäftigten und ihren jeweiligen Vertretern hat GDF SUEZ Verantwortungen gegenüber der Gesellschaft. In diesem Zusatz werden einige dieser Verantwortungen beschrieben.

Wie in der Vereinbarung dargelegt, wird GDF SUEZ die nationalen Gesetze und Vorschriften beachten. Bedauerlicherweise sind in viel zu vielen Ländern die Gesetze und Vorschriften nicht ausreichend, oder sie werden nicht konsequent angewendet. GDF SUEZ und die unterzeichneten Globalen Gewerkschaftsverbände legen Wert auf eine gute Unternehmensführung und Rechtsstaatlichkeit. Internationale Standards, einschließlich derjenigen, die die Menschenrechte und die Gewerkschaftsrechte betreffen, sind am wirksamsten, wenn sie von den Regierungen übernommen und auf nationaler Ebene angewendet werden.

Soziale Ausgrenzung und Diskriminierung führen zu Ungerechtigkeit, sie berauben die Menschen häufig ihrer grundlegenden Menschenwürde und enthalten der Gesellschaft die Beiträge vieler Menschen vor. Diese Situation muss überwunden werden, auch durch Bildung und Ausbildung. Im Unternehmen wie auch außerhalb ist Vielfalt etwas Positives, und sie muss gefördert werden.

Zu den Aktivitäten von GDF SUEZ zählt die Versorgung mit Energie und Wasser, die für die Gesundheit und das Wohlergehen der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung sind. Der Zugang zu diesen lebenswichtigen Dienstleistungen hat oberste Priorität. GDF SUEZ verpflichtet sich, mit lokalen Initiativen zusammenzuarbeiten sowie zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen, um sicherzustellen, dass auch die ärmsten Bevölkerungen Zugang zu Energie, Wasser und den Dienstleistungen im Bereich der Entsorgung und Abwasserbeseitigung haben.

GDF SUEZ wird Menschen mit Behinderungen nicht benachteiligen. Zusätzlich verpflichtet sich das Unternehmen, behinderte Menschen zu integrieren; dies beinhaltet die Gewährleistung des barrierefreien Zugangs und spezielle Maßnahmen, die an die Bedürfnisse des Mitarbeiters angepasst sind und in Aktionsplänen festgelegt werden. Diese Verpflichtung geht über das Unternehmen hinaus. Des Weiteren ist sich GDF SUEZ der Probleme behinderter Menschen in der Gesellschaft im Allgemeinen bewusst und ist darüber besorgt.

GDF Suez unterstützt staatliche und freiwillige Maßnahmen zur Förderung des sozialen und wirtschaftlichen Fortschritts. Es wird mit anderen gesellschaftlichen Akteuren zusammenarbeiten, um die Entwicklung zu fördern. Die Bereiche Gesundheit, Beschäftigung und Bildung besitzen hierbei Priorität. Die Mitarbeiter von GDF SUEZ als Mitglieder der Gesellschaft werden aufgerufen, sich an freiwilligen Solidaritätsaktivitäten und humanitären Aktivitäten zu beteiligen.