

## Rahmenabkommen

über die  
Grundsätze  
der

GeoPost International Management & Development Holding GmbH

zur

Arbeits- und Sozialpolitik in ihrem Zuständigkeitsbereich

### Präambel:

Die GeoPost International Management & Development Holding GmbH (GIMD) ist innerhalb des GeoPost Konzerns für die Managementkontrolle der bereits existierenden operativen Einheiten sowie der internationalen Weiterentwicklung des Unternehmens durch Akquisitionen, Beteiligungen an Unternehmen (Joint Ventures) und Allianzen außerhalb Frankreichs zuständig. Die von der GIMD verfolgte Strategie des nationalen und internationalen Wachstums in ihrem Zuständigkeitsbereich setzt eine hohe wirtschaftliche Stärke und das ständige Bemühen um die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation voraus. Dieses Ziel kann nur dann erreicht werden, wenn die qualitativ hohen Ansprüche der Kunden zufrieden gestellt werden. Motivierte und sich mit dem Unternehmen identifizierende Mitarbeiter/innen sind dabei eine unverzichtbare Herausforderung zur Erreichung und Erhaltung einer hohen Kundenzufriedenheit. Die Unternehmensleitung ist sich bewusst, dass die Beschäftigten an dem unternehmerischen Erfolg einen angemessenen Anteil haben sollen, um ihren Lebensstandard zu sichern und zu verbessern.

Die Mehrheitsbeteiligung der GIMD an der DPD GmbH & Co. KG (Franchisegeber) sowie insbesondere die im Alleinbesitz der GIMD befindlichen Franchisenehmergesellschaften in Deutschland (DPD GeoPost (Deutschland) GmbH & Co. KG), der Schweiz (DPD Schweiz AG) und den Niederlanden und Belgien (GeoPost (Niederland) B.V. und DPD (Belgium) N.V.) bilden die Basis für die Wachstums- und Expansionspo-

## Accord-cadre

sur les principes  
de

GeoPost International Management & Development Holding GmbH

en matière de

politique sociale et de l'emploi dans son secteur d'activité

### Préambule:

Au sein du groupe GeoPost, GeoPost International Management & Development Holding GmbH (GIMD) est responsable du contrôle administratif des unités opérationnelles existantes, ainsi que de la poursuite du développement international du groupe grâce des acquisitions, des participations à d'autres entreprises (joint ventures) et des alliances à l'extérieur de la France. La stratégie de croissance nationale et internationale que poursuit GIMD dans son secteur d'activité suppose un grand potentiel économique et des efforts constants pour améliorer sa situation économique. Cet objectif ne sera atteint que si les attentes du client en terme de qualité sont satisfaites. Un élément essentiel pour que le client soit satisfait et qu'il le reste est d'avoir des collaborateurs et/ou collaboratrices motivé(e)s, qui s'identifient avec leur entreprise. La direction du groupe est consciente que les salariés doivent participer, d'une manière adéquate, aux résultats positifs de celui-ci, afin d'assurer et d'améliorer leur niveau de vie.

La participation majoritaire de GIMD à l'entreprise DPD GmbH & Co. KG (franchiseur) et surtout les sociétés franchisées, possession exclusive de GIMD, en Allemagne (DPD GeoPost (Allemagne) GmbH & Co. KG), en Suisse (DPD Suisse SA) et aux Pays Bas (GeoPost (Niederland) B.V. et DPD (Belgique) N.V.) représentent la base de la politique de croissance et

litik des Unternehmens.

### 1) Menschenrechte

Die GeoPost International Management & Development Holding GmbH sichert zu, dass die Menschenrechtskonvention und insbesondere diese umsetzende nationale Gesetze innerhalb ihres Einflussbereichs beachtet werden. Sie wird ihre Führungskräfte dazu verpflichten, ihre Entscheidungen und Handeln an der Menschenrechtskonvention bzw. den nationalstaatlichen Umsetzungsgesetzen auszurichten, um so zu gewährleisten, dass die Menschenrechte gegenüber den Beschäftigten gewahrt bleiben.

### 2) Sozialrechte und Koalitionsfreiheit

Die GeoPost International Management & Development Holding GmbH garantiert die Meinungsfreiheit. Dieses schließt die Organisation der Arbeitnehmer in Koalitionen (Gewerkschaften, Betriebsräte) auf der Grundlage nationalen, europäischen oder internationalen Rechts ein. Die GIMD befürwortet, dass Sozialrechte (u.a. Arbeitsbedingungen, wie die Regelung der Arbeitszeit, des Entgelts etc.) auf der Basis des anzuwendenden nationalen Rechts vorwiegend durch Kollektivverträge (Tarifverträge oder Vereinbarungen mit den rechtlich zulässigen Vertretungen der Beschäftigten) oder Bezugnahme auf solche gestaltet werden.

### 3) Gesundheits- und Arbeitsbedingungen

Die GIMD verpflichtet sich, alle zum Schutz der Gesundheit und Arbeitssicherheit geltenden nationalen Vorschriften einzuhalten und Maßnahmen zu fördern, die dem Zweck dienen, die Beschäftigten vor möglichen gesundheitlichen Schädigungen im Erwerbsleben zu schützen.

Die Einrichtung und Förderung von betriebsärztlichen Diensten und anderen Arbeitsschutzorganen (z.B. Sicherheitsingenieure) kann dazu einen wichtigen Beitrag darstellen.

d'expansion du groupe.

### 1) Droits de l'homme

GeoPost International Management & Development Holding GmbH s'engage à respecter, dans son secteur d'activité, la Convention des droits de l'homme et, tout particulièrement, les lois nationales assurant sa mise en œuvre. Ses managers seront tenus d'orienter leurs décisions et leurs actions à la Convention des droits de l'homme ou aux lois nationales de transposition de cette convention, afin que les droits de l'homme des salariés soient respectés.

### 2) Droits sociaux et liberté d'association

GeoPost International Management & Development Holding GmbH garantit la liberté d'expression. Celle-ci comprend la liberté des salariés de s'organiser au sein de groupements (syndicats, comités d'entreprise) sur la base du droit national, européen ou international. En ce qui concerne les droits sociaux (notamment les conditions de travail comme l'organisation du temps de travail, les salaires etc.), GIMD préconise, sur la base du droit national applicable, un règlement par contrats collectifs (conventions collectives ou accords avec les représentants légaux des salariés) ou une référence à ceux-ci.

### 3) Santé et conditions de travail

GIMD s'engage à respecter toutes les prescriptions nationales en vigueur concernant la protection de la santé et la sécurité sur le lieu de travail et à soutenir les mesures ayant pour objectif de protéger les salariés des dangers potentiels menaçant leur santé au cours de leur vie professionnelle.

Dans ce contexte, la mise en place et le soutien de services de médecine du travail ou autres instances de protection de la santé sur le lieu de travail (p.

ex. ingénieurs de sécurité) peut représenter un élément important.

### **3) Verbot der Zwangsarbeit**

Die GIMD verpflichtet sich, nur Arbeitsverhältnisse zuzulassen, die durch die freiwillige Annahme eines Arbeitsangebotes entstehen. Das Androhen jedweder Bestrafung oder die Ausübung sonstigen Zwangs zur Einwilligung eines Menschen in ein Arbeitsverhältnis ist unzulässig.

### **5) Verbot von Kinderarbeit**

Die GIMD lehnt Kinderarbeit ab und verpflichtet sich, in ihren Unternehmen keine schulpflichtigen Kinder und Jugendliche zu beschäftigen, es sei denn, dass die Beschäftigung im Rahmen einer zulässigen Ausbildung erfolgt. Im Rahmen des Möglichen wird die GIMD keine Vertragsbeziehung mit Unternehmen eingehen, die unter Missachtung nationaler Gesetzgebung Kinder zur Arbeit verpflichten. Im Übrigen beachtet die GIMD die UN Kinderrechtskonvention.

### **6) Antidiskriminierung**

Die GIMD setzt sich dafür ein, dass in ihren Unternehmen das Recht auf Gleichbehandlung der Beschäftigten gewahrt bleiben. Jede Form der Diskriminierung, insbesondere im Hinblick auf Alter, Familienstand, Geschlecht, sozialer Herkunft, Qualifikation, Schwerbehinderung, sexueller Orientierung, Rasse, Religion, nationaler oder sozialer Zugehörigkeit etc., ist zu unterlassen. Grundsätzlich gilt jedoch auch, dass bei einer Besetzung einer freien Position der-/diejenige die Zusage bekommen soll, der/die erforderlichen Stellenvoraussetzungen am besten erfüllt.

### **7) Chancengleichheit für Frauen**

Die GIMD setzt sich dafür ein, dass die beschäftigten Frauen im Unternehmen die gleichen Chancen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung erhalten.

### **4) Interdiction du travail forcé**

GIMD s'engage à n'employer que des personnes ayant accepté un contrat de travail de leur plein gré. Toute menace de sanction ou toute mesure coercitive ayant pour but de contraindre une personne à travailler est inadmissible.

### **5) Interdiction du travail des enfants**

GIMD refuse le travail des enfants et s'engage à ne pas employer, dans ses entreprises, d'enfants ou de jeunes en âge scolaire, à moins qu'un tel emploi ne s'inscrive dans le cadre d'une formation professionnelle légale. Dans la mesure du possible, GIMD n'aura pas de relations contractuelles avec des entreprises ayant recours, en violation du droit national, au travail des enfants. Du reste, GIMD respecte la Convention internationale des droits de l'enfant.

### **6) Non-discrimination**

GIMD s'emploie à respecter, dans ses entreprises, le droit à l'égalité de traitement des salariés. Toute forme de discrimination, notamment en ce qui concerne l'âge, la situation de famille, le sexe, l'origine sociale, la qualification, le handicap, l'orientation sexuelle, la race, la religion, l'appartenance nationale ou sociale etc. est interdite. Cependant, quand il s'agit de pourvoir un poste vacant, il faut également s'assurer que le choix se porte sur la personne la mieux qualifiée.

### **8) Égalité des chances pour les femmes**

GIMD s'emploie à offrir aux femmes travaillant dans le groupe les mêmes opportunités de promotion professionnelle et privée.

### 9) Beschäftigungssicherung

Die GIMD und ihre 100% Töchterunternehmen werden sich wie in der Vergangenheit bemühen, betriebsbedingte Kündigungen bei notwendigen Organisationsänderungen zu vermeiden. Für den Fall von unvermeidbaren betriebsbedingten Kündigungen werden die Unternehmen auf der Basis des jeweiligen nationalen Rechts bzw. der anwendbaren Tarifverträge Verhandlungen mit den entsprechenden Arbeitnehmervertretungen über Maßnahmen zur sozialen Absicherung der Betroffenen führen.

### 10) Bildung

Die GIMD und ihre Unternehmen bilden die Beschäftigten so aus, dass sie ihre aktuelle Tätigkeit jetzt und zukünftig effizient ausführen können. Diese Ausbildung findet während der Arbeitszeit und auf Kosten des Arbeitgebers statt. Fachliche Fortbildungen werden dann vom Unternehmen voll und unter Anrechnung auf die Arbeitszeit finanziert, wenn sie auf Veranlassung des Unternehmens erfolgt. Erfolgt eine fachliche Fortbildung oder eine sonstige Weiterbildung auf Veranlassung des Beschäftigten, fördert das Unternehmen diese Fortbildung ganz oder teilweise, wenn die Bildungsmaßnahme auch im Interesse des Unternehmens ist. Sofern rechtlich zulässig, können bei einer Förderung durch das Unternehmen Bindungsklauseln vereinbart werden. Gesetzliche Regelungen zur Weiterbildung der Arbeitnehmer/innen (z.B. Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz von Nordrhein-Westfalen) sind zu beachten und werden grundsätzlich unterstützt.

### 11) Arbeitszeit und Urlaub

In den Fällen, in denen die Unternehmen der GIMD tarifgebunden sind, sind die tariflichen Regelungen zu Arbeitszeit und Urlaub von den Unternehmen einzuhalten. Ansonsten gelten die nationalen Rechtsbestimmungen als Mindestbedingungen.

### 9) Sécurité de l'emploi

Comme par le passé, GIMD et ses filiales à 100% s'efforceront d'éviter les licenciements économiques qui suivent certains remaniements nécessaires. En cas de licenciements économiques inévitables, les entreprises, conformément au droit national en vigueur ou aux conventions collectives applicables, entameront des négociations avec les représentants des salariés afin de convenir de mesures de protection sociale en faveur des salariés concernés.

### 10) Formation

GIMD et ses entreprises offrent aux salariés une formation leur permettant d'effectuer leur activité actuelle aujourd'hui et à l'avenir. Cette formation a lieu pendant les heures de travail et aux frais de l'employeur. Les mesures de perfectionnement professionnel sont entièrement financées par l'employeur et prises sur le temps de travail quand elles ont lieu à l'instigation de l'entreprise. Si un cours de perfectionnement ou autre formation continue a lieu sur l'initiative du salarié et qu'il soit dans l'intérêt de l'entreprise, celle-ci finance cette formation entièrement ou partiellement. En cas de financement par l'entreprise et conformément à la loi en vigueur, des clauses de dédit formation peuvent être convenues. Les dispositions légales concernant la formation continue des salariés (comme la loi sur la formation continue des salariés de Rhénanie-du-Nord-Westphalie) seront respectées et encouragées.

### 11) Temps de travail et congés payés

Dans les cas où les entreprises de GIMD sont liées par une convention collective, les réglementations concernant le temps de travail et les congés payés prévues par celle-ci doivent être respectées. Dans les autres cas, ce sont

les dispositions nationales légales qui fixent les conditions minimum.

### **12) Bezahlung**

Die GIMD stellt sicher, dass in den Betrieben ihrer Unternehmen in Anlehnung an die Konvention Nr. 100 der ILO der gleiche Lohn für Männer und Frauen für die gleiche Arbeit bezahlt wird. Örtliche und/oder regionale Unterschiede in der Vergütung innerhalb eines Unternehmens sind dann möglich, wenn sie sich aufgrund der gegebenen Arbeitsmarktsituation ergeben und nicht gegen geltendes Recht (z.B. anwendbarer Tarifvertrag oder Mindestlohngesetz) verstossen.

### **13) Umweltschutz**

Die GIMD unterstützt die weltweiten Bemühungen zum Umweltschutz. Sie wird ihre Unternehmen anhalten, die Arbeitsprozesse umweltverträglich zu gestalten und auf umweltschädliche Mittel zu verzichten, sofern dieses möglich ist, die Nachhaltigkeit zu fördern und die Wiederverwertbarkeit von Betriebsmitteln sicherzustellen. In den Betrieben / Unternehmen sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen (z.B. die Benennung betrieblicher Umweltbeauftragter), die diese Zielsetzung unterstützen.

### **14) Geschäftspartner der GIMD und ihrer Unternehmen**

Die GIMD und ihre Tochterunternehmen akzeptieren die grundsätzliche Unabhängigkeit ihrer Geschäftspartner in der Art und Weise, wie sie ihr Unternehmen managen. Die Grundsätze werden den Geschäftspartnern der GIMD und ihrer Unternehmen zur Kenntnis gebracht.

### **15) Konsultation**

Die Vertragspartner dieses Abkommens treten mindestens einmal jährlich in eine Konsultation ein, um sich über dessen Auswirkungen auszutauschen und gegebenenfalls Änderungen zu verabreden.

### **12) Rémunération**

GIMD garantit, dans les unités de ses entreprises, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, conformément à la convention n° 100 de l'OIT. Des différences locales et/ou régionales de salaires au sein d'une entreprise sont possibles quand elles sont dues à une situation donnée sur le marché du travail et qu'elles n'enfreignent pas la législation en vigueur (p. ex. convention collective applicable ou loi sur le salaire minimum).

### **13) Protection de l'environnement**

GIMD soutient les mesures internationales de protection de l'environnement. GIMD encouragera ses entreprises à organiser leurs processus dans le respect de l'environnement et à renoncer, dans la mesure du possible, à l'emploi de substances nocives, à promouvoir la durabilité et à utiliser des équipements recyclables. Il convient, dans les unités/entreprises, de prendre des mesures adéquates (p. ex. nommer des responsables de la protection de l'environnement dans les unités) pour soutenir ces objectifs.

### **14) Partenaires commerciaux de GIMD et de ses entreprises.**

GIMD et ses filiales acceptent le principe de l'indépendance de leurs partenaires pour ce qui est de leur méthode de gestion de l'entreprise. Les principes seront portés à la connaissance des partenaires commerciaux de GIMD et de ses filiales.

### **15) Consultation**

Les parties contractantes de cet accord se rencontreront au moins une fois par an pour consultation, afin de s'échanger sur les effets de l'accord et, le cas échéant, d'y apporter des modi-

### **16) Umsetzung**

Das vorliegende Abkommen wird den Beschäftigten der GfMD und deren Tochtergesellschaften in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht. Die Unterzeichner dieses Abkommens verpflichten sich gemeinsam, auf die wirksame Umsetzung dieses Abkommens zu achten und dazu gegebenenfalls auch die Zusammenarbeit mit staatlichen Institutionen zu suchen.

Die Unterzeichner sehen dieses Abkommen als einen Meilenstein in der Unternehmens- und Sozialpolitik und unterstreichen die gemeinsame sozialpolitische Verantwortung von Konzern- und Unternehmensleitungen einerseits und der Gewerkschaften andererseits.

Berlin, den 9. Mai 2005.

cations.

### **16) Mise en œuvre**

Cet accord sera porté de façon appropriée à la connaissance des salariés de GfMD et de ses filiales. Les signataires de cet accord s'engagent ensemble à veiller à sa bonne mise en œuvre et à rechercher, le cas échéant, la coopération avec les institutions gouvernementales.

Les signataires considèrent que cet accord représente un jalon dans la gestion de l'entreprise et dans sa politique sociale et ils soulignent la responsabilité sociale commune de la direction du groupe et des entreprises, d'une part, et des syndicats, d'autre part.

Berlin, le 9 mai 2005

**Dr. Claude Béglé**  
Chief Executive Officer  
GeoPost International  
Management & Development Holding GmbH

**Jacques Lemerrier**  
Secrétaire Général FO COM  
Vice Président de comité  
UNI EUROPA POSTE

**Isabelle Fleurence**  
Secrétaire fédérale de l'union  
régionale d'Alsace FO COM

**Joëlle Roey**  
Secrétaire Fédérale  
CGT-PTT

**David Chinaud**  
Membre du Bureau Fédéral  
CGT-PTT

**Hervé Morland**  
Secrétaire Général  
FUPT-CFDT

**Marie Hélène Castellarnau-Dupont**  
Secrétaire du Syndicat Alsace  
Postes et Télécoms  
FUPT- CFDT

**Christian Levrat**  
Zentralpräsident  
Gewerkschaft Kommunikation

**Barbara Sarbach**  
Zentralsekretärin  
Gewerkschaft Kommunikation

**Rolf Büttner**  
Mitglied ver.di Bundesvorstand  
Präsident UNI Europa Post

**Franz Schierer**  
Landesbezirksfachbereichsleiter  
ver.di Baden-Württemberg