



Abkommen zur sozialen Verantwortung des EDF Konzerns

26. November 2004

ABKOMMEN ZUR SOZIALEN VERANTWORTUNG DES EDF KONZERNS

zwischen:

dem EDF Konzern, vertreten durch seinen Präsidenten,

und:

den Arbeitnehmervetretern des Konzerns sowie den folgenden nationalen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen:

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Frankreich: FNME-CGT, FCE-CFDT, FNEM-FO, CFE-CGC und CFTC;

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Großbritannien: GMB, Unison, Prospect und Amicus;

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Ungarn: VDSZSZ;

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Polen: SOLIDARNOSC;

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in der Slowakei: SOZE;

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Argentinien: Luz y Fuerza;

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Brasilien: Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia do Rio de Janeiro und Sindicato dos Engenheiros de Rio de Janeiro;

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Mexiko: SUTERM;

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Asien: die in den Asien-Pazifik-Ausschuss zur Abstimmung (CCAP) gewählten Arbeitnehmervetreter:

ICEM (Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitgewerkschaften)

IÖD (Internationale der Öffentlichen Dienste)

OIEM (Internationale Organisation für Energie und Bergbau)

WAI (Weltverband der Arbeitnehmer in Industriebetrieben)

Bei Strom und Energie handelt es sich um ein lebensnotwendiges Gut und eine Grundvoraussetzung für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung. Produktion, Übertragung, Verteilung und Handel mit Strom und Energie können nicht ohne ein ausgeprägtes Bewusstsein für soziale Verantwortung ausgeübt werden. Diese soziale Verantwortung betrifft sowohl die in diesem Sektor tätigen Unternehmen als auch ihre Mitarbeiter.

Diese Verantwortung beeinflusst die Beziehungen zwischen den Gesellschaften des EDF Konzerns und ihren Mitarbeitern ebenso wie die Beziehungen zu unseren Kunden, unseren Zulieferern und Subunternehmern, zur Bevölkerung, zu geografischen Regionen und zur Gesellschaft ganz allgemein. Das vorliegende Abkommen beschreibt die unterschiedlichen Ausprägungen der sozialen Verantwortung, die im Übrigen auch zahlreiche andere Akteure betrifft, mit denen EDF den Dialog pflegen muss (NGOs, GOs etc.)

Vor dem Hintergrund der weltweiten Öffnung der Märkte für Strom und Energie und angesichts des zunehmenden Wettbewerbs müssen alle EDF Konzerngesellschaften einem Modell für rentables und nachhaltiges Wachstum folgen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit sowie ihre wirtschaftlichen, sozialen und umweltrelevanten Leistungen zu verbessern.

Die Unternehmensstrategie des Konzerns beruht auf dessen wirtschaftlicher und finanzieller Leistungsfähigkeit, herausragenden fachlichen Kompetenzen und seiner sozialen und umweltbezogenen Verantwortung. Auf der Basis dieser drei Grundpfeiler verfolgt der Konzern das Ziel, zu einer internationalen Referenz für nachhaltige Entwicklung zu werden.

Der EDF Konzern will im weltweiten Wettbewerb seine Grundwerte bewahren: Respekt der Person, Respekt der Umwelt, Leistungsprinzip, Solidarität bzw. Gemeinsinn und Integrität. Er will auf der Grundlage dieser gemeinsamen Werte die Identität, die Kultur und die Ethikprinzipien des Konzerns formen.

Die Stärke des EDF Konzerns rührt aus der Vielfalt der Kulturen der einzelnen Branchen und Gesellschaften, die sich gegenseitig bereichern und aus zahlreichen unterschiedlichen Identitäten eine Konzernidentität formen. Jeder Einzelne leistet seinen Beitrag zum Konzern; diese Vielfalt verbessert die Position des Konzerns.

Der Sozialdialog zwischen den Belegschaftsvertretern und den Gewerkschaftsorganisationen auf der einen und dem Management auf der anderen Seite leistet einen wesentlichen Beitrag zur Herausbildung der sozialen Verantwortung des Konzerns. Der Sozialdialog war schon immer ein Erfolgsfaktor für EDF und soll in den unterschiedlichen Regionen (Europa, Amerika und Asien) zum Aufbau der Identität des Konzerns beitragen.

Mit der Unterzeichnung dieses Abkommens verständigen sich die Unterzeichneten darauf, das Engagement der Geschäftsleitungen und aller Beschäftigten für die Programme der sozialen Verantwortung des Konzerns zu verstärken und deren Glaubwürdigkeit mittels Follow-up und Kontrolle der Einhaltung der eingegangenen Verpflichtungen zu sichern.

Die Unterzeichneten sind der Auffassung, dass dieses Abkommen zur Sozialen Verantwortung als Ergebnis einer ersten internationalen Verhandlung unter Einbeziehung aller vom Konzern kontrollierten Gesellschaften sowie der internationalen Gewerkschaftsorganisationen eine Chance für den EDF Konzern darstellt, sein kollektives Engagement für nachhaltige Entwicklung zu stärken und zur Vertiefung des Sozialdialogs auf internationaler Ebene beizutragen. Dieses Abkommen setzt ein deutliches Zeichen im Hinblick auf das Eintreten des Konzerns für seine Grundprinzipien. Gleichzeitig ist es aus

Respekt für die kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Unterschiede sehr pragmatisch formuliert, was die Umsetzung der definierten Prinzipien anbelangt.

Ausgehend von diesen universellen Prinzipien und Verpflichtungen für den gesamten EDF Konzern muss jedes Unternehmen unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips die Modalitäten ihrer Anpassung und Umsetzung in Abhängigkeit von den jeweiligen wirtschaftlichen, kulturellen, professionellen oder rechtlichen Rahmenbedingungen definieren.

I – ANWENDUNGSBEREICH DES ABKOMMENS

Das vorliegende Abkommen gilt für Unternehmen, in denen der EDF Konzern eine direkte Kontrolle ausübt, d.h. Unternehmen, an denen EDF die Mehrheit des Kapitals hält bzw. über die Mehrheit der mit den ausgegebenen Anteilen verbundenen Stimmrechte verfügt oder mehr als die Hälfte der Mitglieder der Verwaltungs-, der Geschäftsleitungs- bzw. Aufsichtsgremien benennt.

Sollte diese Definition für ein Unternehmen aufgrund einer Änderung in der Aktionärsstruktur des EDF Konzerns nicht mehr zutreffen, ist das Abkommen dort nicht länger gültig. Wenn im Gegenzug ein neues Unternehmen in diesen Kreis aufgenommen wird, haben die betroffenen Parteien die Möglichkeit, dem Abkommen auf Wunsch beizutreten. Sollte dies eine Abänderung des Abkommens erforderlich machen, können sich die Unterzeichner auf die Verhandlungsklausel des unter IX vorgesehenen Nachtrags berufen.

In den Gesellschaften, wo EDF eine signifikante Präsenz verzeichnet, ohne jedoch eine direkte Kontrolle auszuüben, verpflichten sich die Unterzeichner, das vorliegende Abkommen zu fördern, um dessen Verfügungen so gut wie möglich zu übernehmen und umzusetzen.

Die Konzerngesellschaften verpflichten sich, nationales und lokales Recht sowie die sonstigen Kollektivverträge strengstens zu befolgen, insbesondere wenn diese weiter reichende Auflagen enthalten als das vorliegende Abkommen.

II – UNIVERSELLE NORMEN

Artikel 1 **Schutz der Menschenrechte** **Vereinbarungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)**

Der EDF Konzern befolgt die internationalen Verpflichtungen zum Schutz und zur Verteidigung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948**, der **Erklärung über die Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung der Frauen** von 1967 sowie der **Erklärung zum Recht der Kinder** von 1959.

Er bekräftigt erneut seine Übereinstimmung mit den **Zehn Grundsätzen des Global Compact** der Vereinten Nationen von Juli 2000 (Verabschiedung des 10. Prinzips im Juni 2004).

Der Konzern verpflichtet sich, in allen von ihm kontrollierten Unternehmen die **Grundlegenden Übereinkommen der ILO** (Internationale Arbeitorganisation) zu respektieren und durchzusetzen:

Übereinkommen über die Garantie der Koalitionsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen:

| | |
|------------------|--|
| Übereinkommen 87 | Koalitionsfreiheit und Schutz des Koalitionsrechts, 1948 |
| Übereinkommen 98 | Koalitionsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen, 1949 |

Übereinkommen zur Abschaffung von Zwangsarbeit:

| | |
|-------------------|------------------------------------|
| Übereinkommen 29 | Zwangsarbeit, 1930 |
| Übereinkommen 105 | Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 |

Übereinkommen zum Verbot der Kinderarbeit und -ausbeutung:

| | |
|-------------------|--|
| Übereinkommen 138 | Mindestalter, 1973 |
| Übereinkommen 182 | Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 |

Übereinkommen gegen Diskriminierung:

| | |
|-------------------|---|
| Übereinkommen 100 | Gleichheit des Entgelts, 1951 |
| Übereinkommen 111 | Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 |

Diese Verpflichtung findet auch in den Ländern Anwendung, die diese Übereinkommen noch nicht ratifiziert haben.

Das Gleiche gilt für das Übereinkommen 135 aus dem Jahr 1971 bezüglich der Vertreter der Arbeitnehmer, sofern das lokale Recht keine gegenteiligen Bestimmungen vorschreibt.

In Ländern, in denen diese Übereinkommen nicht ratifiziert wurden, können die Unterzeichner in Abhängigkeit von den lokalen Gegebenheiten gegenüber Berufsverbänden und zuständigen lokalen Behörden für diese Übereinkommen werben, indem sie auf die positiven Erfahrungen bei deren Umsetzung in den EDF Konzerngesellschaften hinweisen.

III – GEMEINSAME VERPFLICHTUNGEN UND GRUNDSÄTZE DES EDF KONZERNS BEZÜGLICH DER BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEM KONZERN UND SEINEN MITARBEITERN

Artikel 2 Gesundheit und Sicherheit

1- Der EDF Konzern betrachtet die Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten als **prioritär**. Gute Arbeitsbedingungen und die Berücksichtigung menschlicher Faktoren sind uns ebenso ein tagtägliches Anliegen wie wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Umweltverantwortung und die Zufriedenheit unserer Kunden.

Die Unterzeichner betrachten die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer der Subunternehmen als genauso wichtig wie die der Arbeitnehmer des Konzerns. Dieser Aspekt wird in Artikel 10 behandelt.

2- Die Unternehmen des EDF Konzerns müssen **günstige Bedingungen für die Sicherheit und die körperliche und psychische Gesundheit der Beschäftigten schaffen**, und zwar

unter Einhaltung des Gesetzes ganz unabhängig von deren Funktionen und den Risiken, denen sie ausgesetzt sind.

Im Sinne eines Verbesserungsansatzes werden die Ergebnisse bei Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit mit Hilfe von geeigneten Indikatoren bewertet und den Belegschaftsvertretern mitgeteilt.

3- Der Konzern misst der **Sicherheitsschulung** eine besondere Bedeutung bei. Schulungsprogramme müssen in jeder Konzerngesellschaft existieren.

Die **Beschäftigten** müssen über für ihre Tätigkeit geeignete Schutzausrüstungen verfügen und über die Regeln und die Verantwortung in Bezug auf ihre eigene Sicherheit informiert werden, so dass sie individuell im Sinne ihrer Gesundheit und Sicherheit sowie der ihrer Kollegen handeln können.

4- Die Unternehmen des EDF Konzerns stellen außerdem schon ab dem Stadium der Konzeption sicher, dass ihre **Investitionsprojekte** die Sicherheit und die Gesundheit der **Belegschaft und der anwohnenden Bevölkerung** nicht beeinträchtigen.

5- Es werden Maßnahmen zur **Verhütung von berufsbedingten Risiken**, insbesondere durch Strom bedingte Unfälle und Verkehrsunfälle, umgesetzt.

6- Die Unternehmen des Konzerns und ihre Belegschaft tragen auch Sorge für ihr soziales Umfeld und sind daher gehalten, sich an **Maßnahmen zur Sensibilisierung zugunsten wichtiger Anliegen der öffentlichen Gesundheit und der Verhütung von potenziellen Suchtpraktiken** zu beteiligen bzw. diese einzuleiten.

7- Wenn nicht schon ein Sozialdialog über diese Fragen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit eingerichtet ist, wird im Jahr nach dem Abschluss des Abkommens eine Diskussion zwischen dem Management und den Belegschaftsvertretern des jeweiligen Unternehmens in die Wege geleitet, um die bestmögliche organisatorische Voraussetzung für einen solchen **ständigen Dialog** zu ermitteln. Den Sozialpartnern werden die für diesen Dialog notwendigen, verfügbaren Informationen zugänglich gemacht.

Die unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen und Belegschaftsvertreter tragen zur **Förderung der abgestimmten Ansätze bezüglich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit**, insbesondere der Ansätze zur Unfallverhütung, gegenüber all ihren Mitgliedern und allen Beschäftigten ihres Unternehmens bei.

8- Der EDF Konzern analysiert **Zertifizierungsansätze** im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, von denen die Konzerngesellschaften betroffen sein können.

Artikel 3 Flexibilität der Beschäftigten und Laufbahn: Aus- und Weiterbildung, Mobilität

1- Der EDF Konzern möchte die Flexibilität seiner Beschäftigten anerkennen und fördern.

Die Konzerngesellschaften sehen daher entsprechende Maßnahmen für ihre Beschäftigten vor, die diese unabhängig von ihrer jeweiligen Kategorie und während ihres gesamten Berufslebens beanspruchen können:

- Informationen über die Entwicklung ihres Berufsbildes und ihrer Organisation sowie über eventuelle freie Stellen;
- Fort- und Weiterbildung, um sich für neue Berufsbilder und Technologien zu rüsten;
- Entwicklung der Kompetenzen und des Entwicklungspotenzials im Sinne der Verbesserung und der Weiterbildung.

2- Wenn aufgrund interner oder externer Entwicklungen **von den Beschäftigten Mobilität** gefordert wird, stehen Methoden zur **Vorbereitung und zur Begleitung der Veränderungen** im Vordergrund. Dabei spielen Schulungs- und Informationsmaßnahmen eine wesentliche Rolle.

Wenn der Mitarbeiter selbst an Mobilität interessiert ist, verpflichtet sich jede Konzerngesellschaft, ihn bei seinen individuellen Initiativen zu unterstützen und dabei den Kompetenzen und Fähigkeiten des Bewerbers sowie den Bedürfnissen und Sachzwängen der Gesellschaft Rechnung zu tragen. Dank dieser Mobilität kann der Mitarbeiter **seinen persönlichen und beruflichen Werdegang** durch neue Erfahrungen bereichern.

3- Die **internationale Mobilität** zwischen den Gesellschaften des EDF Konzerns muss ebenfalls gefördert werden. Sie unterliegt einem Richtlinienkatalog des Konzerns, wenn sie auf Wunsch und auf Initiative des Konzerns erfolgt. In diesem Zusammenhang haben die Mitarbeiter dank einer internationalen Stellenbörse die Möglichkeit, ihre beruflichen Ambitionen und ihre Wünsche bezüglich Mobilität zu äußern.

Artikel 4 - Soziale Absicherung, insbesondere hinsichtlich Arbeitsunfälle, Krankheit und Renten

Die Unternehmen des EDF Konzerns folgen dem Appell der ILO an die multinationalen Unternehmen, zur Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer beizutragen¹. EDF verpflichtet sich dazu, dass bis Ende der Laufzeit dieses Abkommens jeder Mitarbeiter der von EDF kontrollierten Gesellschaften durch **Sozialversicherungssysteme** gedeckt ist, damit er im Hinblick auf seine Altersversorgung Anspruch auf Garantien und Schutz hat und im Falle eines Arbeitsunfalls, von Krankheit oder Mutterschaft seine physische und moralische Würde wahren kann.

Unter Berücksichtigung der lokalen Gesetze und Regeln werden sich die EDF Konzerngesellschaften bemühen, zu den Unternehmen ihrer Branche zu zählen, die im jeweiligen Land als beispielhaft gelten.

Artikel 5 - Kampf gegen Diskriminierung

1- Der EDF Konzern verpflichtet sich, gegen **jegliche Form der Diskriminierung anzukämpfen** und bekräftigt seinen Willen zum **Respekt der Vielfalt und zur Förderung der Chancengleichheit**.

Gemäß den Bestimmungen des Übereinkommens 111 der ILO versteht man unter Diskriminierung „jegliche Unterscheidung, Ausgrenzung oder Präferenz aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Überzeugung, der nationalen Abstammung oder sozialen Herkunft, in deren Folge die Chancengleichheit bezüglich Beschäftigung oder Beruf verhindert oder beeinträchtigt wird“.

Die Unterzeichner des vorliegenden Abkommens verpflichten sich, sämtliche Maßnahmen zu ergreifen, um **aus den einschlägigen Texten jegliche diskriminierende Klausel zu tilgen**, wie zum Beispiel Einschränkungen bei Neueinstellungen.

¹ Laut Schätzungen der ILO verfügt über die Hälfte der Weltbevölkerung über keinerlei sozialen Schutz. Nur 20% der Weltbevölkerung genießt eine adäquate soziale Absicherung.

2- Im Hinblick auf den Respekt der Menschenwürde definiert der EDF Konzern drei Aspekte, denen seine ganz besondere Aufmerksamkeit gilt:

- **Berufliche Gleichstellung zwischen Männern und Frauen:** Die Konzerngesellschaften erstellen eine Bilanz der Situation und ergreifen auf dieser Grundlage freiwillige Maßnahmen, um das Prinzip der Nicht-Diskriminierung in der beruflichen Entwicklung, im Zugang zu Führungspositionen und in der Höhe der Vergütung für vergleichbare Tätigkeiten zu gewährleisten;
- **Eingliederung behinderter Mitarbeiter:** Der Konzern wird Maßnahmen zugunsten der Integration behinderter Mitarbeiter entwickeln, die sich auf eine positive Einstellungspolitik sowie auf spezielle Aktionen zur Integration und zur Begleitung des beruflichen Werdegangs stützen (spezifische Gestaltung der Arbeitsplätze und der Gebäude, Sensibilisierung der Mitarbeiter...); im Falle des Neueintritts oder der Entwicklung einer Behinderung wird nach den am besten geeigneten Lösungen im Hinblick auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes oder der Beschäftigung gesucht.
- **Herkunft** (ethnische, nationale, kulturelle, religiöse, familiäre, regionale Herkunft), die keinesfalls ein Grund für die Ablehnung einer Bewerbung sein darf. Ebenso darf es keinerlei Funktion geben, die einem Mitarbeiter aufgrund seiner Herkunft speziell vorbehalten bzw. verwehrt wird. Das schließt jedoch besondere Anstrengungen zur Förderung der Vielfalt in den Arbeitsteams keinesfalls aus.

3- Der EDF Konzern respektiert das **gewerkschaftliche Engagement** seiner Mitarbeiter und sichert sie gegen jegliche Form von Diskriminierung ab, die ihre Koalitionsfreiheit beeinträchtigt. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt dem beruflichen Werdegang der Mitarbeiter, die gewerkschaftlich bzw. als Arbeitnehmervertreter tätig sind.

4- Der EDF Konzern trägt der Tatsache Rechnung, dass Vielfalt eine wesentliche Bereicherung der Arbeitswelt darstellt und daher geschützt und gefördert werden muss. Diese **Vielfalt** muss unter Befolgung der geltenden Gesetzgebung auf allen Ebenen der einzelnen Konzerngesellschaften gefördert werden, damit die Zusammensetzung des Unternehmens die gesellschaftlichen Verhältnisse widerspiegelt.

Artikel 6 - Vorausschauende Planung und soziale Begleitung von industriellen Umstrukturierungen

1- Was vorausschauende Planung und soziale Begleitung von industriellen Umstrukturierungen anbelangt, so hat sich der EDF Konzern eine Reihe von **Prinzipien** zu Eigen gemacht, die in allen zum Anwendungsbereich des Abkommens gehörenden Unternehmen befolgt werden müssen, Diese Prinzipien² sind in dem Papier „Politik des EDF Konzerns für die vorausschauende Planung und die soziale Begleitung von industriellen Umstrukturierungen“ aufgeführt, das im Mai 2003 Gegenstand einer Anhörung des Europäischen Betriebsrats war.

2- Die Konzerngesellschaften werden insbesondere folgende wesentliche Grundsätze zur Anwendung bringen:

- Das Prinzip der **vorausschauenden Planung** durch:

² Vorausschauende Planung, Sozialdialog, Verantwortung, Subsidiarität, Integration, Solidarität auf Konzernebene

- Berücksichtigung der sozialen Folgen bei strategischen Entscheidungen (Auswahl von Investitionen, Fusionen - Akquisitionen, Umstrukturierungen, Veräußerungen);
 - Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer im Vorfeld der Entscheidungen, die auf die erforderlichen Entwicklungen vorbereiten und sie erleichtern.
- Das Prinzip des **Sozialdialogs mit den Gewerkschaften und den Belegschaftsvertretern** in Form einer Unterrichtung und eines Dialogs über die wirtschaftliche Tragweite, die Folgen der Entscheidungen und die gute Eignung der individuellen und kollektiven Begleitmaßnahmen sowie einer Verfolgung ihrer Anwendung.
 - Das Prinzip der **Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern und der lokalen Wirtschaft** mit dem Ziel, die sozialen Folgen für die betroffenen Mitarbeiter und die Konsequenzen für das wirtschaftliche Gleichgewicht der Gebiete zu begrenzen. Es müssen systematisch die Maßnahmen analysiert werden, die zu einer Vermeidung bzw. weitestgehenden Begrenzung erzwungener Massenentlassungen führen können (Möglichkeiten konzerninterner Mobilität, Umschulung usw.). Sollten erzwungene Massenentlassungen unvermeidbar sein, greift die Bemühung um Vorkehrungen, die günstiger als die im jeweiligen Landesrecht vorgeschriebenen Mindestforderungen ausfallen. Bei Arbeitsplatzverlust kann den betroffenen Mitarbeitern eine spezifische Begleitung angeboten werden, um ihnen die Suche nach einer neuen Beschäftigung zu erleichtern (Outplacement, Stab für die Neueinstufung, Weiterbildung...).

Generell gesprochen, verpflichtet sich der EDF Konzern dazu, dass die in den Konzerngesellschaften getroffenen sozialen Begleitmaßnahmen zu den „best practices“ der großen Unternehmen der Branche im jeweiligen Land zählen.

Artikel 7 Prinzip der freiwilligen Beteiligung der Mitarbeiter an den Ergebnissen ihres Unternehmens

Die Leistungen von EDF sind erst durch die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. Der Konzern ist davon überzeugt, dass sozialer Fortschritt mit wirtschaftlichem Fortschritt einher gehen muss und dass die Mitarbeiter von den Ergebnissen des Unternehmens und somit den Früchten ihrer Arbeit profitieren müssen.

Als Ergänzung zu der jedem Beschäftigten gezahlten Grundvergütung muss spätestens bis Ende der Laufzeit dieses Abkommens in jeder Konzerngesellschaft eine von der Form her unterschiedliche (Einzelprämien, freiwillige Gewinnbeteiligung, Gewinnbeteiligung, Arbeitnehmersparen, Arbeitgeberzuschuss zu Pensionsfonds usw.), freiwillige Beteiligung an den **Ergebnissen des Unternehmens** gegeben sein.

Jedes Unternehmen des EDF Konzerns definiert unter Berücksichtigung dieses Ziels seine Vergütungspolitik mit individuellem und kollektivem Leistungsbezug auf einer ihm in sozialer, wirtschaftlicher und gesetzlicher Hinsicht eigenen Grundlage.

IV - GEMEINSAME VERPFLICHTUNGEN UND GRUNDSÄTZE DES EDF KONZERNS BEZÜGLICH DER BEZIEHUNGEN ZU UNSEREN KUNDEN UND UNSEREN SUBUNTERNEHMEN

Artikel 8 Maßnahmen zur Förderung des Zugangs zu Strom

1- Die Unterzeichner sind sich der Tatsache bewusst, dass der Zugang zu Strom wesentlich zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung beiträgt und einen Schlüsselfaktor im Kampf gegen Armut darstellt. Ca. 2 Milliarden Menschen (das heißt ein Drittel der Menschheit) haben keinen Zugang zu dieser unverzichtbaren Leistung, und eine noch größere Zahl verfügt nicht über einen Zugang zu einer zuverlässigen Energiequelle.

Der EDF Konzern und seine Gesellschaften **ergreifen Initiativen bzw. beteiligen sich partnerschaftlich daran**, um in unterschiedlichen Ländern und insbesondere in den Regionen, in denen sie ansässig sind, **einen besseren Zugang der Bevölkerung zu Strom zu fördern**. Diese Initiativen tragen immer auch dem lokalen Kontext und insbesondere den Auflagen der Regulierungsbehörden Rechnung.

2- Die Unterzeichner **unterstützen Initiativen und Projekte der Mitarbeiter und anderer Akteure**, die der Erreichung dieses Ziels dienen.

3- Der EDF Konzern unterstützt diese Maßnahmen durch eine gezielte **Forschungs- und Entwicklungstätigkeit**.

Artikel 9 Maßnahmen für einkommensschwache Kunden

1- Die mit der Verteilung und Bereitstellung von Strom an Privatkunden betrauten Gesellschaften des EDF Konzerns sind regelmäßig mit mittellosen oder einkommensschwachen Kunden konfrontiert, die ihre Rechnungen nur mit Mühe bzw. gar nicht bezahlen oder gar illegal Strom beziehen.

Der EDF Konzern kann diese Probleme natürlich nicht aus eigener Initiative und alleinverantwortlich lösen. Als sozial verantwortungsbewusster Stromversorger **arbeitet er jedoch mit den zuständigen Partnern** – auf Ebene der GOs und NGOs – zusammen, um **aktiv nach adäquaten Lösungen zu suchen**.

Der Konzern ist sich der Tatsache bewusst, dass es keine einheitliche Antwort auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der einkommensschwachen oder bedürftigen Kunden gibt. Um dennoch diesbezüglich Fortschritte zu erreichen, organisiert EDF intern einen **Austausch von Erfahrungen und Praktiken**, dessen Ergebnisse den Unterzeichnern zur Kenntnis gebracht werden.

2- Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt dabei den bedürftigen Kunden. Wir gewähren ihnen eine **adäquate Beratung**, damit sie ihr Energiebudget besser verwalten und zweckmäßig einsetzen. In diesem Zusammenhang ist eine spezielle Schulung der mit diesen Kunden im Kontakt stehenden Mitarbeiter geplant.

3- Die Unterzeichner wirken darüber hinaus in jedem Land auf die zuständigen öffentlichen Stellen ein, um **strukturelle Lösungen zu finden**, die unter anderem die Steuerabgaben auf die kWh betreffen bzw. die Versorgung besonders einkommensschwacher Kunden mit einer Mindestmenge an Strom.

Artikel 10 Aufmerksamkeit gegenüber den Praktiken unserer Zulieferer hinsichtlich Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Gesundheit und Sicherheit, ethisches Verhalten gegenüber Kunden und Umweltschutz

1- Die Unternehmen des EDF Konzerns stellen systematisch sicher, dass die von ihnen beauftragten Subunternehmen **Qualitätsarbeit leisten und dabei das Gesetz und die international geltenden Normen befolgen (z.B. Verbot der Kinderarbeit).**

Die Anforderungen des Konzerns betreffen insbesondere:

- die **Einhaltung der Gesetze,**
- die **Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer,**
- das **ethische Verhalten den Kunden gegenüber,** vor allem Achtung der Person und Integrität,
- den **Umweltschutz.**

2- Die Konzerngesellschaften implementieren den Subunternehmen gegenüber die **geeigneten Verfahrensweisen zur Auswahl und Bewertung** entsprechend diesen Anforderungen.

3- Die Drittfirmen werden über diese Anforderungen unterrichtet. Sämtliche schwerwiegenden und selbst nach Anmahnung nicht behobenen Verstöße gegen die Gesetzgebung, gegen die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter, im Hinblick auf das ethische Verhalten gegenüber den Kunden oder auf den Umweltschutz müssen unter Berücksichtigung der vertraglichen Auflagen **eine Auflösung der Beziehungen** zu dem Subunternehmen nach sich ziehen.

4- Speziell was die Sicherheit der Arbeitnehmer der Subunternehmen angeht, wird ein Reporting über die **Arbeitsunfälle,** die sich im Rahmen der ihnen erteilten Aufträge ereignet haben, von den Drittfirmen gefordert.

5- Der Subunternehmer muss gegenüber **seinen eigenen Subunternehmen** im Rahmen des entsprechenden Auftrags die ihm vom EDF Konzern vorgegebenen Auflagen ebenfalls durchsetzen.

6- Des Weiteren verpflichten sich die Unterzeichner dieses Abkommens dazu, bei den **Subunternehmen,** bei denen sie Waren und Leistungen einkaufen, die zehn Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen zu fördern.

V - GEMEINSAME VERPFLICHTUNGEN UND GRUNDSÄTZE DES EDF KONZERNS BEZÜGLICH UMWELTSCHUTZ UND FÖRDERUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ

Artikel 11- Umweltbezogene Sicherheit unserer Anlagen, Ausrüstungen und Prozesse

Der EDF Konzern verfügt über Anlagen und Ausrüstungen, über deren potenzielle Gefahren die lokalen Bevölkerungen durch geeignete Kommunikation und Signalisierung unterrichtet werden müssen.

Der EDF Konzern nutzt bzw. erzeugt in Ausübung seines Geschäftszwecks Produkte oder Emissionen, die ein Risiko schwerwiegender Schäden für den Menschen und sein natürliches Umfeld in sich bergen.

In Anbetracht dieser Tatsache verpflichtet EDF sich zur:

- Einführung einer **Vorgehensweise zur Vorbeugung und Reduzierung** der bekannten und identifizierten Gefahren;
Sollten Produkte mit erwiesener Gefährlichkeit nicht kurzfristig ersetzt werden können, treffen die Konzerngesellschaften Maßnahmen, um ihren Einsatz weitestgehend zu beschränken, relevante verstärkte Schutzvorkehrungen zu treffen und auf die sichere Einschließung dieser Stoffe während ihres Verwendungszyklus zu achten.
Des Weiteren wird EDF wissenschaftliche Programme für die mittelfristige Ermittlung von **Ersatzstoffen** in die Wege leiten bzw. sich an solchen Programmen beteiligen.
- Einführung von **Vorsichtsmaßnahmen**, die sich in einer bewussten Haltung der vorausschauenden Analyse und der Beobachtung des wissenschaftlichen und technologischen Fortschritts bei den Risikofaktoren im Zusammenhang mit der Tätigkeit der EDF Konzerngesellschaften niederschlagen.

Artikel 12 Vorbildliche Aktionen der Gesellschaften und der Mitarbeiter des EDF Konzerns im Umweltbereich

1- Als verantwortungsbewusster Energieversorger betreibt EDF eine aktive Umweltschutzpolitik. Die am 21. Dezember 2001 verabschiedete Agenda 21 des Konzerns bildet dabei ein entsprechendes Referenzwerk.

Die EDF Konzerngesellschaften streben nach einer permanenten Verbesserung ihrer Umweltparameter. Dieses Ziel setzt die **Zertifizierung gemäß ISO 14001** voraus, die alle beteiligten Manager und Mitarbeiter entsprechend einbindet und mobilisiert.

Diese Herangehensweise beinhaltet eine **Sensibilisierung der Mitarbeiter** bezüglich der auf nationaler und internationaler Ebene geltenden **Umweltnormen** voraus.

2- Der EDF Konzern trägt zur Entwicklung der **erneuerbare Energien** bei. Er integriert sie in seinen Produktionspark bzw. regt dezentrale Lösungen an, wenn die technischen Lösungen und die wirtschaftlichen Bedingungen es gestatten.

3- Die Unterzeichner verpflichten sich, in jeder Konzerngesellschaft Maßnahmen zu fördern, die ein **vorbildliches Verhalten des Unternehmens und der Mitarbeiter** bezüglich des Umweltschutzes unterstützen.

4- Jede Konzerngesellschaft informiert im Jahresrhythmus über die in Abhängigkeit von ihrer Hauptaktivität in diesem Zusammenhang getroffenen Maßnahmen.

Artikel 13 Förderung der Energieeffizienz gegenüber den Kunden und innerhalb der Konzerngesellschaften

1- Im Rahmen seiner Bemühungen um eine nachhaltige Entwicklung strebt der EDF Konzern insbesondere auch nach Energieeffizienz.

Er verfolgt eine aktive Politik zur **Förderung der Energieeffizienz** gegenüber all seinen Kunden: Beratung, Förderung eines effizienten Energieeinsatzes...

Er informiert und berät seine Kunden, um sie bei der Optimierung ihres Energieverbrauchs und der Kontrolle über ihren Rechnungsbetrag zu unterstützen. In einer Notlage befindlichen Kunden wird besonderes Augenmerk geschenkt.

2- Die Unterzeichner ermutigen die Gesellschaften und die Mitarbeiter des EDF Konzerns zu einem **vorbildlichen Verhalten** in Form der Förderung von Ansätzen zur effizienten Energienutzung, insbesondere am Arbeitsplatz.

VI - GEMEINSAME VERPFLICHTUNGEN UND GRUNDSÄTZE DES EDF KONZERNS BEZÜGLICH DES KOMMUNALEN ENGAGEMENTS

Artikel 14 Unterstützung bei der Integration von Behinderten

1- Jedes Unternehmen des EDF Konzerns muss über einen Aktionsplan mit präzisen Zielvorgaben für die **Integration von Behinderten** verfügen. Besonderes Augenmerk gilt dabei den Problemen des Zugangs zu den Standorten und zu den Diensten sowie den Partnerschaften mit den entsprechend sachverständigen Akteuren des gesellschaftlichen Umfelds.

Hierfür benennt jedes Unternehmen einen der Geschäftsleitung zugeordneten Ansprechpartner, der mit der Verfolgung dieser Verpflichtung beauftragt ist. All diese Beauftragten können über ein spezielles Internet-Netz miteinander kommunizieren.

2- Die Konzerngesellschaften leiten für ihre Mitarbeiter im Publikumsverkehr Sensibilisierungsmaßnahmen im Hinblick auf den **Kontakt** mit Behinderten ein.

3- Wenn der EDF Konzern als Generalunternehmer fungiert, achtet er darauf, dass Neubauten immer den Aspekt der Zugänglichkeit für Behinderte berücksichtigen.

4- Wo derartige Unternehmen existieren, sind die EDF Konzerngesellschaften aufgefordert, die Unternehmen des geschützten Bereichs in ihre **Einkaufspolitik** einzubeziehen.

5- Auf internationaler Ebene können gemeinsame Hilfsprogramme mit **Handisport** und den Sportverbänden angestrebt werden.

Artikel 15 Engagement für Programme zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung

Der EDF Konzern gliedert sich bestmöglich in die Regionen und Kommunen ein, in denen er präsent ist.

1- Er kann im Rahmen von Partnerschaften an Programmen zum **wirtschaftlichen Aufschwung** teilhaben. Dabei kann er insbesondere Projekte unterstützen, die den prioritären Bedürfnissen der lokalen Bevölkerung Rechnung tragen (Stromversorgung der Region, Gesundheit, Bildung...).

2- Der EDF Konzern engagiert sich zugunsten der **beruflichen Eingliederung**, insbesondere von Jugendlichen und von aus dem Berufsleben ausgeschlossenen Personen.

- Schulungsmaßnahmen: Praktika oder Lehrlingsausbildungen, in Partnerschaft mit den örtlichen Bildungseinrichtungen bzw. den zuständigen Instanzen;

- Tutorat zur Unterstützung Jugendlicher beim Einstieg ins Berufsleben;
- Stipendien für Studenten mit geringen Einkünften, im Rahmen einer Partnerschaft und gemäß der von jeder Konzerngesellschaft zu definierenden Möglichkeiten und Modalitäten.

Ihre Bewerbung kann in Abhängigkeit von den im Konzern bestehenden Möglichkeiten geprüft werden.

Artikel 16 Beteiligung des Unternehmens und seiner Mitarbeiter an gemeinnützigen Aktionen

1- Der EDF Konzern begünstigt das Engagement seiner Mitarbeiter für gemeinnützige Zwecke. Über auf lokaler Ebene zu definierende Maßnahmen (Zeitguthaben, Sachspenden...) unterstützt er den Beitrag seiner Mitarbeiter zu **gemeinnützigen und solidarischen Aktionen** im Rahmen eines Verbandes oder einer Institution. Dabei kann es sich insbesondere handeln um:

- pädagogische Maßnahmen für Kinder zum sparsamen Umgang mit Energie, im Rahmen von Partnerschaften mit Schulen bzw. für Einwohner benachteiligter Wohngebiete;
- Maßnahmen zur Information der Öffentlichkeit über die Risiken beim Umgang mit Strom (Elektrogeräte etc.), um Unfälle zu vermeiden ;
- bürgernahe Serviceleistungen und Hilfe für bedürftige Personen;
- weitere gemeinnützige Aktionen.

2- Bei Projekten mit humanitärem oder gemeinnützigem Hintergrund können partnerschaftliche Maßnahmen mit den nationalen und internationalen Verbänden und Organisationen ergriffen werden.

Artikel 17 Solidarität des Konzerns und seiner Mitarbeiter hinsichtlich der Auswirkungen von Naturkatastrophen auf die Stromnetze außerhalb unseres Zuständigkeitsbereichs

Der EDF Konzern **ermutigt Initiativen zur kollektiven Mobilisierung** der Unternehmen des Konzerns und ihrer Beschäftigten, um die Anlagen zur Energieversorgung im Falle einer außerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs aufgetretenen Naturkatastrophe schnell wieder in Gang zu setzen.

Artikel 18 Weiterleitung von Informationen

EDF erhebt die Transparenz zu einem Grundprinzip in ihren internen und externen Beziehungen. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen, wirtschaftlichen und strategischen Anforderungen in Bezug auf die Vertraulichkeit verpflichtet sich der Konzern, den sozialen, wirtschaftlichen und staatlichen Akteuren **zuverlässige, qualitativ hochwertige und aktuelle Informationen** über seine Geschäftstätigkeit und seine Ergebnisse zur Verfügung zu stellen.

Artikel 19 Dialog zwischen Mitarbeitern und Führungskräften

1- Die Unterzeichner wollen den **Dialog zwischen den Führungskräften und ihren Teams** nutzen, um den Austausch von Informationen und die Einbeziehung der Mitarbeiter in die Entwicklung ihres Unternehmens und ihres Konzerns zu erleichtern.

2- Jeder Mitarbeiter im EDF Konzern muss sich regelmäßig mit seiner Führungskraft über die Einschätzung seiner Arbeitsergebnisse, seine Weiterbildung und seine berufliche Entwicklung austauschen können.

Artikel 20 Sozialdialog

1- Der EDF Konzern verpflichtet sich zur **Achtung der Autonomie und der Unabhängigkeit der Gewerkschaftsorganisationen** unter Berücksichtigung der geltenden Gesetzgebung und Vorschriften. Er erkennt die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen als Gesprächspartner und Partner an, insbesondere im Rahmen von **Kollektivverhandlungen**.

2- Jeder Mitarbeiter des EDF Konzerns muss das Recht haben, der **Gewerkschaftsorganisation seiner Wahl beizutreten**, Vertreter in Repräsentativfunktionen zu wählen und sich als solcher zur Wahl zu stellen und **anerkannte Gewerkschaftsrechte auszuüben**, wobei er die geltenden Gesetze und Vorschriften beachtet. Wie im Artikel 5 dieses Abkommens angeführt, darf ihm in keinem Fall aufgrund seines gewerkschaftlichen Engagements oder der Repräsentation ein Nachteil entstehen.

3- Dem **Sozialdialog** zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern kommt bei der Behandlung von das Unternehmen und dessen Mitarbeiter betreffenden Fragen und bei der Beilegung von Konflikten absoluter Vorrang zu.

Artikel 21 Umsetzung des Abkommens

Alle Unterzeichner vereinbaren, dass sie die Mitarbeiter des Konzerns über dieses Abkommen unterrichten werden, wobei ihre eigenen **Kommunikationsmittel** genutzt werden.

Der EDF Konzern wird eine besondere Kommunikation für seine Führungskräfte organisieren, damit sie die Umsetzung dieses Abkommens in ihren Teams stützen und unterstützen können.

Der EDF Konzern wird seine Subunternehmen über die Existenz dieses Textes unterrichten, insbesondere über die sie betreffenden Grundsätze (Artikel 10).

2- In jedem betroffenen Unternehmen des Konzerns findet innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung dieses Abkommens ein **Dialog** zwischen Management und Belegschaftsvertretern **über die zu ergreifenden Initiativen und die Umsetzungsmodalitäten** statt. Sie müssen die wirtschaftlichen, kulturellen, professionellen bzw. gesetzlichen Bedingungen vor Ort berücksichtigen und Bedingungen für das Follow-up im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsansatzes vorsehen.

Artikel 22 Modalitäten für Follow-up und Kontrolle der Anwendung des Abkommens

Auf Konzernebene wird jedes Jahr eine Bilanz der Umsetzung des Abkommens in den einzelnen Unternehmen erstellt und vor einem zu diesem Zweck eingesetzten Gremium präsentiert: dem **Dialogausschuss für Soziale Verantwortung des EDF Konzerns (CDRS)**.

Dieser Ausschuss setzt sich gemäß den im Anhang definierten Modalitäten aus den Unterzeichnern des Abkommens zusammen. Den Vorsitz führt der Präsident des EDF Konzerns, der sich auch vertreten lassen kann.

Der Ausschuss tritt einmal jährlich zusammen. Er ist allein zuständig für alle Fragen im Zusammenhang mit der Anwendung des Abkommens.

Die Kosten der Organisation (Reisen, Unterbringung, Übersetzung...) gehen zu Lasten des Konzerns.

2- Der Ausschuss kann auf gemeinsamen Beschluss der Mitarbeiter für bestimmte Punkte der Tagesordnung gegebenenfalls Vertreter von **NGOs** hinzuladen.

Das vorliegende Abkommen ist für eine Dauer von zunächst **drei Jahren** gültig.

Das Abkommen kann zu jedem beliebigen Zeitpunkt mittels eines verhandelten Nachtrags **geändert werden**, insbesondere um Entwicklungen im Konsolidierungskreis des Konzerns Rechnung zu tragen.

Im Jahr vor Vertragsende und spätestens drei Monate zuvor treten die den Bedingungen unter I- entsprechenden Unterzeichner zusammen, um gemeinsam eine Bilanz des Abkommens im Hinblick auf dessen **eventuelle Erneuerung** zu ziehen. Bei dieser Gelegenheit kann ggf. die Rolle des im Artikel 22 vorgesehenen Dialogausschusses für Soziale Verantwortung des EDF Konzerns neu definiert werden.

Jede unterzeichnende Partei kann ihre Unterschrift unter das vorliegende Abkommen innerhalb einer Frist von sechs Monaten widerrufen.

Das vorliegende Abkommen wird in die Sprachen der Länder übersetzt, in denen der EDF Konzern präsent ist. **Zwischen den unterzeichnenden Parteien ist allein die französische Fassung maßgeblich.**

Interpretationsfragen im Zusammenhang mit dem vorliegenden Abkommen obliegen allein dem unter Artikel 22 eingesetzten Dialogausschuss für Soziale Verantwortung des EDF Konzerns.

Der Präsident von EDF

Und die folgenden Gewerkschaftsorganisationen:

FNME – CGT, vertreten durch

FCE – CFDT, vertreten durch

FNEM – FO, vertreten durch

CFE – CGC, vertreten durch

CFTC, vertreten durch

Unison, vertreten durch

Prospect, vertreten durch

Amicus, vertreten durch

GMB, vertreten durch

VDSZSZ, vertreten durch

Solidarnosc, vertreten durch

SOZE, vertreten durch

Luz y Fuerza, vertreten durch

SUTERM, vertreten durch

SINTERGIA, vertreten durch

SENGE, vertreten durch

Die Belegschaftsvertreter der Branche Asien-Pazifik,
gewählte Mitglieder des Abstimmungsausschusses

Und die folgenden internationalen Gewerkschaftsorganisationen:

ICEM, vertreten durch

IÖD, vertreten durch

OIEM, vertreten durch

WAI, vertreten durch

**ANHANG ZUR ORGANISATION DES DIALOGAUSSCHUSSES ZUR
SOZIALEN
VERANTWORTUNG DES EDF KONZERNS
(COMITE DE DIALOGUE SUR LA RESPONSABILITE
SOCIALE DU GROUPE EDF - CDRS)**

ZUSAMMENSETZUNG

Den Vorsitz des CDRS führt der Präsident des EDF Konzerns bzw. sein Vertreter. Er kann bei dieser Aufgabe von Managern des Konzerns unterstützt werden.

Der CDRS setzt sich zusammen aus:
(im Falle einer einstimmigen Unterschrift)

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Frankreich: **10 Vertreter**
Darunter:

- 2 Vertreter der FNME – CGT,
- 2 Vertreter der FCE – CFDT,
- 2 Vertreter der FNEM – FO,
- 2 Vertreter der CFE – CGC,
- und 2 Vertreter der CFTC

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Großbritannien: **4 Vertreter**
darunter:

- 1 Vertreter von Amicus
- 1 Vertreter von GMB
- 1 Vertreter von Prospect
- 1 Vertreter von Unison

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Ungarn: **2 Vertreter**
von VDSZSZ

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Polen: **2 Vertreter**
von SOLIDARNOSC

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in der Slowakei: **2 Vertreter**
von SOZE

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Argentinien: **2 Vertreter**
von Luz y Fuerza

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Brasilien: **2 Vertreter**
darunter:

- 1 Vertreter von Sintergia
- und 1 Vertreter von Senge

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Mexiko:
bevollmächtigt vom SUTERM **1 Vertreter**

Für die Gesellschaften des EDF Konzerns in Asien:
ernannt aus dem Abstimmungsausschuss Asien-Pazifik
(Comité de Concertation Asie-Pacifique - CCAP) **2 Vertreter**

Der Sekretär des Europäischen Betriebsrats ist in dieser Eigenschaft Mitglied des CDRS.

d.h. -----
28 Vertreter

und als Gast ein Beobachter von EnBW.

Die Mitglieder des CDRS werden von den Gewerkschaftsorganisationen benannt, die das Abkommen unterzeichnet haben.

Die internationalen Gewerkschaftsorganisationen unserer Branche, die das Abkommen unterzeichnet haben, werden an dem CDRS beteiligt und benennen jeweils einen Vertreter, d.h. (im Falle einer einstimmigen Unterschrift):

ICEM (Internationale Föderation der Chemie-,
Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften): **1 Vertreter**

IÖD (Internationale der Öffentlichen Dienste): **1 Vertreter**

OIEM (Internationale Energie- und Bergbauorganisation): **1 Vertreter**

WAI (Weltverband der Arbeitnehmer in Industriebetrieben): **1 Vertreter**

4 Vertreter

JÄHRLICHE SITZUNG

Der CDRS tritt ein Mal pro Jahr zusammen. Bei jeder Zusammenkunft des CDRS werden auch eine vorbereitende und eine nachbereitende Sitzung für die Mitglieder anberaumt. Im Falle eines von der Mehrheit der Mitglieder unterstützten Antrags und vorbehaltlich der Zustimmung des Präsidenten kann außerdem eine außerordentliche Sitzung einberufen werden.

BÜRO UND SEKRETÄR

Der CDRS kann bei seiner ersten Sitzung die Gründung eines Büros beschließen, das eine reibungslose Tätigkeit des Ausschusses zwischen zwei Sitzungen gewährleistet.

Dieses Büro kann ein oder zwei Mal zwischen den Sitzungen des CDRS zusammentreten. Es besteht aus sechs innerhalb des CDRS gewählten Mitgliedern, darunter mindestens ein Vertreter aus jeder vom vorliegenden Abkommen betroffenen geographischen Zone.

Der Sekretär des CDRS wird anlässlich der jährlichen Sitzung der Instanz gewählt und ist für die Koordinierung der Arbeit der Mitglieder des Büros und des CDRS verantwortlich.

MITTEL

- Übernahme der Kosten

Der Konzern übernimmt die direkt mit der Tätigkeit des Ausschusses und des Büros sowie der Organisation der Sitzungen verbundenen Kosten. Das dafür bereitgestellte Budget beläuft sich auf maximal 220.000 Euro pro Jahr.

- Zugeteilte Zeit

Den für die Teilnahme an den Sitzungen des CDRS benannten Belegschaftsvertretern wird von ihrem Unternehmen Zeit zur Verfügung gestellt, um an der jährlichen Sitzung des CDRS teilzunehmen und sie vorzubereiten (4 Tage im Jahr).

Die Mitglieder des Büros des CDRS verfügen über 2 weitere Tage Freistellung. Entsprechend erforderliche Reisezeiten sind hinzuzurechnen.

- Arbeitssprache

Jeder Teilnehmer kann die Sprache seines Landes sprechen. Alle Berichte vor dieser Instanz müssen jedoch in Englisch oder Französisch präsentiert werden, zumindest was deren schriftliche Fassung anbelangt.

Die im Artikel 22 vorgesehene Jahresbilanz wird in alle Sprachen der Mitglieder des CDRS übersetzt.

- Verteilung der Dokumente

Die Bilanz zur Umsetzung des Abkommens in den Konzerngesellschaften wird allen Mitarbeitern des Konzerns auf geeignetem Wege zur Kenntnis gebracht.

Diese Bilanz wird den Mitgliedern des CDRS 1 Monat vor der jährlichen Sitzung zugestellt.

Die Belegschaftsvertreter, die auch Mitglied des CDRS sind, können auf eine spezielle Community im EDF Group-Net zugreifen und somit während der Zeit zwischen den CDRS-Sitzungen über ein internes Kommunikationsmittel verfügen.