

MONDIALE KADEROVEREENKOMST  
INZAKE FUNDAMENTELE RECHTEN  
EN  
DE MAATSCHAPPELIJKE  
VERANTWOORDELIJKHEID  
VAN ENGIE

---

---

<b>WOORD VOORAF .....</b>	<b>3</b>
ARTIKEL 1 – TOEPASSINGSGBIED VAN DE MONDIALE KADEROVEREENKOMST .....	4
<b>HOOFDSTUK I: VERBINTENISSEN VAN DE GROEP INZAKE FUNDAMENTELE RECHTEN .....</b>	<b>5</b>
ARTIKEL 2: NALEVING EN ONDERSCHRIJVING VAN DE INTERNATIONALE NORMEN .....	5
ARTIKEL 3 – ETHIEK EN WAAKZAAMHEIDSP LICHT VAN DE GROEP .....	7
ARTIKEL 4 - FISCALE INTEGRITEIT .....	10
ARTIKEL 5 – EERBIEDIGING VAN HET VAKBONDSRECHT .....	10
ARTIKEL 6 – PREVENTIE EN BESTRIJDING VAN ALLE VORMEN VAN INTIMIDATIE.....	11
<b>HOOFDSTUK 2 – VERBINTENISSEN INZAKE GEZONDHEID EN VEILIGHEID EN DE LEVENSKWALITEIT OP HET WERK .....</b>	<b>12</b>
ARTIKEL 7– IEDERS VEILIGHEID: EEN ABSOLUTE PRIORITEIT .....	12
ARTIKEL 8: BEVORDERING VAN DE LEVENSKWALITEIT OP HET WERK .....	12
<b>HOOFDSTUK 3: SOCIALE BESCHERMING EN BEVORDERING VAN INTEGRATIE STAAN CENTRAAL IN DE WERKNEMERSERVARING.....</b>	<b>13</b>
ARTIKEL 9 – SOCIALE BESCHERMING VAN DE WERKNEMERS VAN ENGIE WERELDWIJD.....	13
ARTIKEL 10 – INCLUSIEVE GROEI .....	14
10-1 Mixiteit: 50% vrouwen onder de managers .....	14
10-2 Gelijke salarissen voor vrouwen en mannen met gelijkaardige competenties op gelijkaardige functies	15
10-3 Diversiteit, gelijke kansen en het non-discriminatiebeginsel .....	15
10-4 Socialezekerheidsstelsel van de werknemers .....	16
<b>HOOFDSTUK 4 – WERKGELEGENHEID EN ONTWIKKELING VAN DE COMPETENTIES .....</b>	<b>16</b>
ARTIKEL 11 – DUURZAME WERKGELEGENHEID .....	16
ARTIKEL 12 – DIGITALE TRANSFORMATIE .....	17
ARTIKEL 13 - EEN LEVEN LANG LEREN EN KENNIS VERWERVEN .....	18
<b>HOOFDSTUK 5 – EEN DIALOOG VAN GOEDE KWALITEIT MET ALLE BELANGHEBBENDE PARTIJEN.....</b>	<b>18</b>
ARTIKEL 14 – OPRICHTING VAN EEN MONDIAAL FORUM .....	18
ARTIKEL 15 - SOCIALE DIALOOG OP HET NIVEAU VAN DE MANAGEMENTENTITEITEN VAN DE GROEP .....	19
ARTIKEL 16 – VERANTWOORDELIJKE BETREKKINGEN MET LEVERANCIERS EN ONDERAANNEMERS.....	19
<b>HOOFDSTUK 6 – UITVOERING EN FOLLOW-UP VAN DE OVEREENKOMST .....</b>	<b>20</b>
ARTIKEL 17 – IMPLEMENTATIE VAN DE OVEREENKOMST .....	20
ARTIKEL 18 – FOLLOW-UP VAN DE OVEREENKOMST .....	21
ARTIKEL 19 – GESCHILLENBESLECHTING / MELDINGSPROCEDURE .....	21
<b>HOOFDSTUK 7 – SLOTBEPALINGEN .....</b>	<b>22</b>
ARTIKEL 20 – INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST .....	22
ARTIKEL 21 – HERZIENING VAN DE OVEREENKOMST .....	22
ARTIKEL 22 – VERLENGING VAN DE OVEREENKOMST .....	22
ARTIKEL 23 - VERTALING VAN DE OVEREENKOMST .....	23

## WOORD VOORAF

ENGIE is een vooraanstaande mondiale groep in de koolstofarme-energiesector, met een strategie die is gericht op 3 ontwikkelingsgebieden:

- Hernieuwbare energie
- Energie-infrastructuren
- Dienstverlenende activiteiten (Client Solutions) gebaseerd op gedecentraliseerde infrastructuren

In respons op de klimaaturgentie heeft ENGIE in zijn statuten een 'Raison d'être' opgenomen die als volgt is geformuleerd: *Optreden om de transitie naar een koolstofneutrale economie te versnellen, met energiezuinigere en milieuvriendelijkere oplossingen.*

De transitie naar een koolstofneutrale economie moet gepaard gaan met een duurzamere sociale ontwikkeling, inclusiever op het vlak van sociale bescherming, diversiteit en uitbreiding van de competenties. ENGIE onderschrijft actief de beginselen van een 'rechtvaardige transitie', in overeenstemming met de leidende beginselen van de IAO, voor een rechtvaardige overgang naar economieën en maatschappijen die voor iedereen ecologisch duurzaam zijn.

Om zijn koolstofneutrale doelstelling te halen verbindt ENGIE zich tot het gebruik van schone en groene technologieën voor zichzelf en zijn dochterondernemingen en moedigt de Groep het gebruik van deze technologieën aan bij zijn onderaannemers.

Deze strategie omvat de ontwikkeling van een rechtvaardig, mondiaal transitiebeleid voor de werknemers van ENGIE in de hele wereld. Om deze doelstellingen te halen investeert ENGIE in research & development.

De ondertekenaars van onderhavige overeenkomst onderschrijven de transitie naar een koolstofvrije economie en zullen samenwerken om een rechtvaardige transitie te garanderen, herplaatsing en adequate scholing, waarbij zij ervoor zorgen dat de rechten en belangen van de werknemers worden beschermd en dat de gevolgen van deze veranderingen op een overeengekomen en rechtvaardige manier worden gepland en uitgevoerd.

ENGIE heeft zowel maatschappelijke verantwoordelijkheden als verantwoordelijkheden jegens zijn werknemers en aandeelhouders. In deze zin is ENGIE verschillende milieugerelateerde en maatschappelijke verbintenissen aangegaan die bijdragen aan de uitvoering van de strategie van de Groep. Meer in het bijzonder levert ENGIE dankzij zijn activiteiten een actieve bijdrage aan een universele toegang tot schone energie, aan de ontwikkeling van hernieuwbare energiebronnen en de verbetering van de energie-efficiëntie. ENGIE onderhoudt een nauwe band met de lokale gebieden en draagt bij aan hun sociale en economische ontwikkeling.

Onderhavige overeenkomst sluit dan ook aan bij het kader van deze verantwoordelijkheid van ENGIE voor de maatschappij en het milieu en draagt ten volste bij aan de dialoog met alle belanghebbende partijen.

ENGIE volgt en promoot de leidende beginselen die op dit gebied zijn opgesteld door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), in het bijzonder het beginsel dat stelt<sup>1</sup>:

*Duurzame ontwikkeling is alleen mogelijk met een actieve deelname van de arbeidssfeer. Overheden, werkgevers en werknemers zijn geen passieve spelers, zij zijn de actoren van de verandering, in staat om nieuwe manieren van werken uit te denken, die het milieu beschermen voor de huidige en toekomstige generaties, een einde maken aan armoede, en maatschappelijke rechtvaardigheid bevorderen, door zich in te zetten voor duurzame bedrijven en door waardige banen te creëren voor iedereen.*

Voor ENGIE werd de basis van deze aspiraties al in 2010 gelegd, met de internationale kaderovereenkomst inzake fundamentele rechten, sociale dialoog en duurzame ontwikkeling, die in 2016 verstreek. In mei 2014 werd deze kaderovereenkomst aangevuld met een mondiale overeenkomst inzake gezondheid - veiligheid op het werk.

ENGIE is, als groep met vestigingen in vele landen wereldwijd, tevens verbonden aan de bepalingen van de Franse wet inzake de waakzaamheidsplicht van multinationals, van 27 maart 2017.

In overeenstemming met zijn beleid inzake de maatschappelijke en milieugerelateerde verantwoordelijkheid bevestigt onderhavige overeenkomst opnieuw de verbintenissen van ENGIE ten behoeve van waardige banen voor alle werknemers van de Groep. Met deze overeenkomst worden deze verbintenissen nadrukkelijk in het perspectief van een overgang naar schone, duurzame en voor iedereen toegankelijke energie geplaatst.

Het doel van deze overeenkomst is te zorgen voor de implementatie van hoge normen op het gebied van arbeidsverhoudingen en sociale rechten, via een regelmatige, open en constructieve sociale dialoog op alle niveaus.

ENGIE wil via zijn governance en zijn bedrijfsmethoden deze overeenkomst ten uitvoer leggen en de implementatie ervan verzekeren bij alle in de overeenkomst genoemde partijen. Hiertoe verbinden de ondertekenaars zich ertoe relevante informatie aan hen door te geven, hen te sensibiliseren en de benodigde trainingen te verzekeren.

ENGIE verbindt zich ertoe deze overeenkomst bekend te maken onder alle werknemers en managers, om te verzekeren dat de overeenkomst wordt begrepen en uitgevoerd, via de methoden die hier het meest relevant voor zijn. De ondertekenende internationale federaties verbinden zich ertoe deze overeenkomst te verbreiden onder hun respectievelijke leden en er alles aan te doen om te zorgen dat deze beginselen daadwerkelijk worden toegepast. Er kunnen gezamenlijke acties worden georganiseerd om deze doelstelling te halen.

## ARTIKEL 1 - Toepassingsgebied van de mondiale kaderovereenkomst

1. Deze overeenkomst is van toepassing op alle huidige en toekomstige bedrijven van ENGIE, evenals op alle werknemers, ongeacht de aard van hun arbeidsovereenkomst. De Groep promoot de in onderhavige overeenkomst opgenomen beginselen en normen bij zijn directe onderaannemers en leveranciers.

---

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/green-jobs/lang--en/index.htm>

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op alle bedrijven waar ENGIE de directe of indirecte controle over uitoefent.

2. In geval van een fusie, overname of herstructurering die tot de oprichting van nieuwe door de Groep beheerde entiteiten leidt, maken deze nieuwe entiteiten deel uit van de toepassingsfeer van onderhavige overeenkomst en moeten zij zich voegen naar de bepalingen van onderhavige overeenkomst, in overeenstemming met de modaliteiten die hierboven uiteen zijn gezet.

3. De verbintenissen van onderhavige overeenkomst zijn bovendien van toepassing op alle dochterondernemingen waarvoor de Groep, zonder meerderheidsaandeelhouder te zijn, de operationele verantwoordelijkheid in handen heeft en dus het vermogen om invloed uit te oefenen en actie te ondernemen binnen deze bedrijven.

De dochterondernemingen van de Groep staan in voor een strikte naleving van de internationale, nationale en lokale wetten en richtlijnen die de beste bescherming bieden van de mensenrechten, vakbondsrechten en arbeidsrechten.

4. De Groep zal de promotie van deze overeenkomst verzekeren en toezien op de naleving van deze beginselen, waaronder in het kader van het waakzaamheidsplan, dat de Franse wet van 2017 inzake de waakzaamheidsplicht<sup>2</sup> voorschrijft.

ENGIE levert jaarlijks een lijst met alle bedrijven in de geconsolideerde perimeter van de Groep en hun vestigingslocatie, evenals alle documenten die nuttig en noodzakelijk zijn om de doelstellingen en de uitvoering van onderhavige overeenkomst te verzekeren (bijvoorbeeld het Ethisch handvest, het actieplan Gezondheid-Veiligheid, enz.).

## HOOFDSTUK I – VERBINTENISSEN VAN DE GROEP INZAKE FUNDAMENTELE RECHTEN

### ARTIKEL 2 - Naleving en onderschrijving van de internationale normen

5. In het kader van onderhavige overeenkomst bevestigen ENGIE en zijn dochterondernemingen opnieuw hun verbintenis om in al hun activiteiten de internationaal erkende normen na te leven met betrekking tot de mensenrechten, vakbondsrechten en arbeidsrechten. ENGIE bevestigt zijn verbintenis tot de naleving van:

- de leidende beginselen inzake bedrijfsleven en mensenrechten van de Verenigde Naties;
- de Universele verklaring van de rechten van de mens;
- De OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen;
- de Tripartiete beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid, van de IAO;
- het Global compact van de Verenigde Naties.

6. ENGIE ziet er zodoende op toe dat zijn activiteiten worden uitgevoerd in naleving van de hoogste beschermingsnormen en minstens met de bepalingen van de internationale teksten inzake

---

<sup>2</sup> Franse wet inzake de waakzaamheidsplicht: Loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id>

bescherming en handhaving van de mensenrechten. Indien er verschillen zijn tussen de normen in de nationale wet en de internationale standaarden, voegt ENGIE zich naar de internationale standaarden, zonder de nationale wetten te overtreden.

7. ENGIE verbindt zich ertoe de fundamentele verdragen van de Internationale arbeidsorganisatie (IAO) volledig na te leven en toe te passen, zelfs in landen die deze verdragen niet hebben geratificeerd, waaronder met name:

*- de verdragen die de vakbondsvrijheid en de beginselen m.b.t. collectieve onderhandeling garanderen:*

- Verdrag nr. 87 inzake de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, (1948)
- Verdrag nr. 98 met betrekking tot de toepassing van de beginselen inzake vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, (1949)

*- De verdragen die dwangarbeid en verplichte tewerkstelling afschaffen*

- Verdrag nr. 29 over dwangarbeid en verplichte tewerkstelling (1930)
- Verdrag nr. 105 over de afschaffing van dwangarbeid (1957)

*- De verdragen die kinderarbeid en uitbuiting van kinderen verbieden*

- Verdrag nr. 138 over de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces (1973)
- Verdrag nr. 182 over het verbod de ergste vormen van kinderarbeid en de onmiddellijke actie voor de uitbanning daarvan (1999)

*- De verdragen die de werknemer beschermen*

- Verdrag nr. 102 over de minimumnormen voor sociale zekerheid (1952)
- Verdrag nr. 155 over arbeidsveiligheid, gezondheid en het werkmilieu (1981)
- Verdrag nr. 167 over de veiligheid en gezondheid in het bouwbedrijf (1988)

*- De verdragen die discriminatie bestrijden*

- Verdrag nr. 100 over gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde (1951)
- Verdrag nr. 111 over discriminatie in arbeid en beroep (1958)
- Verdrag nr. 135 over de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming en de hen te verlenen faciliteiten (1971)
- Verdrag nr. 156 over gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders: arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid (1981)
- Verdrag nr. 190 over geweld en intimidatie (2019)

8. ENGIE herinnert aan het belang dat de groep hecht aan de mensenrechten, fundamentele rechten en milieurechten en houdt hier in het bijzonder rekening mee in zijn werkomgevingen en in de keuze van zijn directe leveranciers en onderaannemers.

ENGIE werkt met directe leveranciers en onderaannemers die zich ertoe verbinden de mensenrechten, de rechten van de werknemers en de vakbondsrechten te eerbiedigen.

9. ENGIE staat in voor een maatschappelijk verantwoordelijke relatie met directe onderaannemers en leveranciers, met name via selectieprocedures en de contractuele verbintenissen die met de belangrijkste leveranciers worden ingesteld in het kader van het beleid van de Groep inzake ethiek en compliance.

10. ENGIE onderschrijft tevens de noodzaak om de plaatselijke bevolking in beschouwing te nemen in het kader van zijn projecten en verbindt zich ertoe om te goeder trouw met hen samen te werken, met name via hun vertegenwoordigende organen.

11. ENGIE onderschrijft en ondersteunt het begrip 'fatsoenlijk werk'<sup>3</sup> zoals gedefinieerd door de IAO, te weten productief werk dat op gepaste wijze wordt beloond; staat in voor de veiligheid op de werkplek in overeenstemming met het gezondheids- en veiligheidsbeleid van de Groep en de mondiale overeenkomst inzake gezondheid en veiligheid, door de blootstelling aan gevaren tot een zo laag als redelijkerwijs mogelijk niveau te beperken; biedt de werknemers sociale bescherming; geeft mensen de vrijheid om hun punten van bezorgdheid en hun mening te uiten, zich te organiseren en deel te nemen aan beslissingen die hun leven beïnvloeden.

12. De ondertekenaars herinneren aan alle regels van het gezondheids- en veiligheidsbeleid van ENGIE die alle werknemers betreffen, evenals de werknemers van onze onderaannemers en leveranciers. Zij herinneren in het bijzonder aan het recht om een taak te weigeren of stop te zetten indien er niet aan de veiligheidsvoorwaarden is voldaan.

### ARTIKEL 3 - Ethiek en waakzaamheidsplicht van de Groep

13. ENGIE voorkomt en bestrijdt corruptie in al zijn vormen, binnen zijn organisatie en ten overstaan van directe onderaannemers en leveranciers.

14. De verbintenis van de Groep op het gebied van ethiek en compliance bestaat erin om overal en in alle omstandigheden te handelen in overeenstemming met haar fundamentele, ethische beginselen. Er is een zero-tolerancebeleid van kracht op het gebied van corruptie- en fraudebestrijding.

---

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

15. Hieronder worden de bij ENGIE ingevoerde mechanismen op het gebied van ethiek en compliance, waakzaamheidsplicht en bescherming van klokkenluiders beschreven. De definitie van deze bepalingen zijn niet onderworpen aan een voorafgaande consultatie van of onderhandeling met de sociale partners. De groep eerbiedigt en waardeert echter de rechten van de vakbonden om de werknemers te verdedigen en neemt hun meldingen op dit gebied in beschouwing.

Gedurende twaalf maanden na de ondertekening van deze overeenkomst zullen de internationale vakbondsfederaties en ENGIE samen bekijken op welke manier de internationale vakbondsfederaties op een constructieve manier kunnen bijdragen aan de verbetering van de waakzaamheid op mondiaal niveau.

ENGIE heeft de volgende voorzieningen ingevoerd:

- Een meldingsvoorziening, die ter beschikking wordt gesteld van de medewerkers en belanghebbende partijen van de Groep en die deels aan een externe dienstverlener wordt toevertrouwd, waar men handelingen of gedragingen kan melden die een inbreuk kunnen vormen op de integriteit en/of de rechten van personen, de activiteit van ENGIE kunnen schaden, of een ernstig risico voor zijn aansprakelijkheid kunnen vormen (op het gebied van gezondheid/veiligheid, mensenrechten, arbeidsrechten en vakbondsrechten, respect voor personen en privacy, enz.). Een klokkenluider kan al dan niet op anonieme wijze een incident signaleren. Als er op anonieme wijze een melding wordt gedaan, neemt ENGIE de anonimiteit van de klokkenluider in acht. ENGIE mag geen (disciplinaire of straf-)maatregelen tegen een klokkenluider treffen die verband houden met zijn melding. Als een klokkenluider denkt dat er een maatregel tegen hem is getroffen, dient hij dit onmiddellijk te melden via de meldingslijn. Een melding moet op een belangeloze manier en te goeder trouw worden gedaan, zonder kwaadwillendheid, en moet betrekking hebben op een ernstige gebeurtenis, waar de klokkenluider persoonlijk van op de hoogte is.
- Een Ethisch handvest<sup>4</sup>, gericht aan alle medewerkers van de Groep ongeacht tot welke entiteit zij behoren, evenals aan alle door externe bedrijven bij een entiteit van de Groep gedetacheerde werknemers. Dit handvest legt de ethische beginselen vast die alle medewerkers en managers van de Groep moeten toepassen in hun beroepsmatige handelingen en gedrag. Dit handvest wordt doorgegeven aan de ondertekenaars van onderhavige overeenkomst. Bijwerkingen ervan worden gepresenteerd tijdens het Mondiaal Forum.
- Invoering van een e-learningprogramma 'fraude en corruptie: zero tolerance' is beschikbaar voor alle werknemers van de Groep om hen bewust te maken van de ethische beginselen en praktijk van de Groep, hen te helpen deze beginselen op te nemen in hun dagelijkse beroepsmatige handelingen en zich de reflexen eigen te maken in geval van ethische dilemma's.

---

<sup>4</sup> [https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2020-05/Charte\\_ethique.pdf](https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2020-05/Charte_ethique.pdf)



- Waakzaamheidsplicht

16. In naleving van de Franse wet inzake de waakzaamheidsplicht vat het waakzaamheidsplan van ENGIE alle ingevoerde maatregelen samen om in alle activiteiten ernstige schending van de mensenrechten (waaronder het arbeidsrecht en het vakbondsrecht), de fundamentele vrijheden, de gezondheid en veiligheid en het milieu te voorkomen.

17. Het waakzaamheidsplan van de Groep en het jaarverslag van de uitvoering daarvan worden eens per jaar tijdens het Mondiaal Forum doorgegeven. Op lokaal niveau presenteren de betreffende entiteiten het waakzaamheidsplan en de verplichtingen die voortvloeien uit de Franse wetgeving inzake de waakzaamheidsplicht van multinationals aan hun personeelsvertegenwoordigende organen.

18. Het waakzaamheidsplan berust op de verschillende regelingen voor de vaststelling en preventie van risico's van de Groep (mensenrechten, MVO, gezondheid-veiligheid, inkoop) en op een gemeenschappelijke meldingsvoorziening waarmee alle werknemers (tijdelijke en vaste werknemers, ongeacht hun functie, activiteitssector of land) en belanghebbende partijen (leveranciers, onderaannemers, vakbonden, NGO, enz.) een situatie kunnen melden die ongepast is of niet overeenstemt met de beginselen van de Groep of de toepasselijke wet- en regelgeving.

19. De risico-overzichten die in het kader van het waakzaamheidsplan van de Groep zijn opgezet worden aan het eind van elk jaar bijgewerkt. De resultaten van deze risico-overzichten worden tijdens het Mondiaal Forum gepresenteerd en besproken, voorafgaand aan hun jaarlijkse wettelijke publicatie in het universeel registratiedocument. Deze besprekingen zijn tevens de gelegenheid om uit te wisselen over openbare controversen die verband houden met de uitdagingen van het waakzaamheidsplan en om de oplossingen van de Groep te presenteren.

20. In het kader van dit plan wordt de verbintenis ten behoeve van de mensenrechten, het arbeidsrecht en het vakbondsrecht opgenomen in de eisen van het Inkoopbeleid. Naleving van deze rechten is een criterium bij de selectie van nieuwe leveranciers, maar ook voor het aanhouden van de huidige leveranciers.

21. ENGIE vraagt van zijn directe onderaannemers en leveranciers om te voldoen aan de strikste eisen en hoogste beschermende normen op het gebied van mensenrechten, arbeidsrecht en vakbondsrecht.

22. In geval van een melding over de methoden van een directe onderaannemer of leverancier met betrekking tot een schending van de mensenrechten, het arbeidsrecht of het vakbondsrecht, worden er corrigerende maatregelen getroffen.

ENGIE behoudt zich het recht voor op enig moment te controleren of de directe onderaannemers en leveranciers de verbintenissen in onderhavige overeenkomst naleven.

23. De follow-up van het waakzaamheidsplan van ENGIE wordt verzekerd door de beleidskolom Ethiek & Compliance, via het jaarlijkse conformiteitsverslag van de Groep.

Gedurende twaalf maanden na de ondertekening van deze overeenkomst zullen de internationale vakbondsfederaties en ENGIE zullen samen bekijken op welke manier de internationale vakbondsfederaties in de toekomst op een constructieve manier kunnen bijdragen aan de verbetering van de waakzaamheid op mondiaal niveau.

#### ARTIKEL 4 - Fiscale integriteit

24. ENGIE handelt op een eerlijke en integere manier, wat impliceert dat de Groep de toepasselijke fiscale wetten en regels in acht neemt.

ENGIE betaalt zijn rechtvaardige belastingaandeel in de landen waar hij werkzaam is en onderhoudt constructieve betrekkingen met de fiscale autoriteiten, in een geest van openheid en ontvankelijkheid, om zijn rechtszekerheid te vergroten en zijn reputatie te beschermen.

ENGIE past het beginsel van fiscale transparantie toe en consolideert zijn resultaten in de landen waar deze zijn gegenereerd. ENGIE hanteert, bij de Franse belastingadministratie, een 'aangifte per land', in overeenstemming met de OESO-norm (Country-by-Country Reporting)

25. De fiscale praktijken binnen de Groep zijn in overeenstemming met de ethische gedragscodes van ENGIE en met de beginselen op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid en milieuverantwoordelijkheid. ENGIE duldt geen belastingfraude en illegaliteit en volgt de officiële procedures en kanalen.

#### ARTIKEL 5 - Eerbiediging van het vakbondsrecht

26. ENGIE neemt de IAO-verdragen nr. 87 en 98 in acht met betrekking tot de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, waaruit onderstaande punten volgen:

- ENGIE ziet erop toe dat haar dochterondernemingen een vrije en open omgeving garanderen voor de uitoefening van het vakbondsrecht en dat zij zich strikt neutraal opstellen ten aanzien van de keuze van hun werknemers om een vakbond op te richten of zich bij een vakbond aan te sluiten;
- ENGIE verbiedt alle oneerlijke (onrechtvaardige of willekeurige) communicatie die erop gericht is de beslissingen van zijn werknemers te beïnvloeden op het gebied van vakbondslidmaatschap en vakbondsvertegenwoordiging, evenals alle vormen van discriminatie op grond van vakbondslidmaatschap en vakbondsactiviteiten, in zijn beleid en zijn werkwijzen in het kader van de werving, beloning en loopbaanontwikkeling;
- ENGIE erkent het vakbondslidmaatschap van werknemers en beschermt hen tegen discriminerende maatregelen.
- ENGIE respecteert, erkent en beschermt de autonomie en onafhankelijkheid van de vakbondsorganisaties en het recht om zich te organiseren, in overeenstemming met de geldende nationale wetten en voorschriften;
- ENGIE stelt vakbondsorganisaties, indien deze in het bedrijf aanwezig zijn, of andere personeelsvertegenwoordigers in staat de werknemers te ontmoeten, volgens bepaalde, voorafgaand in samenspraak met de nationale/lokale directie en de vakbonden/personeelsvertegenwoordigers overeengekomen voorwaarden. De nationale/lokale directie staat garant voor de naleving van deze verbintenis. Enig vermoeden op het niet naleven van dit beginsel kan worden gemeld via het ethisch meldingssysteem van de Groep;

- ENGIE onderschrijft de waarde van collectieve onderhandelingen met vakbondsorganisaties en personeelsvertegenwoordigers, indien deze in het bedrijf aanwezig zijn, als een centraal onderdeel van de sociale dialoog.
- ENGIE verstrekt gegevens over zijn activiteiten en openbare, economische gegevens van zijn entiteiten aan de in het bedrijf aanwezige vakbonden of andere personeelsvertegenwoordigers, teneinde het verloop van collectieve onderhandelingen te versoepelen.
- ENGIE onderschrijft het belang van een band tussen zijn werknemers en de internationale of lokale federaties, zonder de bestaande sociale dialoog binnen de lokale entiteit te belemmeren;
- In overeenstemming met IAO-verdrag nr. 135 inzake de werknemersvertegenwoordigers, kent ENGIE faciliteiten toe aan de werknemersvertegenwoordigers, zodat deze hun functies snel en doeltreffend kunnen uitoefenen, rekening houdend met de eigenschappen van het in het land geldende systeem voor arbeidsverhoudingen en met de behoeften, het belang en de mogelijkheden van het betreffende bedrijf. Het toekennen van dergelijke faciliteiten mag het doeltreffend functioneren van het desbetreffende bedrijf niet belemmeren.

27. Enige situatie die ontoereikend is of niet in overeenstemming met de beginselen van de Groep of met de toepasselijke wetten en regelgeving kan worden gemeld via het meldingssysteem, beschreven in artikel II.1 van onderhavige overeenkomst, inzake de waakzaamheidsplicht.

#### ARTIKEL 6 - Preventie en bestrijding van alle vormen van intimidatie

28. ENGIE biedt zijn werknemers een werkomgeving waarin zij op een waardige en respectvolle manier worden behandeld. ENGIE wijst enige vorm van intimidatie, misbruik en geweld af in de arbeidsrelaties, ongeacht waar deze plaatsvinden. De Groep ziet erop toe zijn werknemers een werkomgeving te bieden waar hun persoonlijke vrijheden en hun privacy in acht worden genomen.

29. In dit kader zijn de preventie en bestrijding van alle vormen van intimidatie en seksuele intimidatie, evenals alle vormen van discriminatie van essentieel belang.

30. De ondertekenaars herinneren aan de volgende punten:

- Er is sprake van intimidatie in geval van herhaaldelijke handelingen jegens een werknemer met een verslechtering van diens arbeidsomstandigheden als doel of als gevolg, die de waardigheid van de werknemer kunnen aantasten, diens lichamelijke of geestelijke gezondheid kunnen aantasten, of diens professionele toekomst in gevaar kunnen brengen.
- Seksuele intimidatie wordt gekenmerkt door elke vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek ongewenst gedrag met een seksuele connotatie, dat als doel of als gevolg heeft dat de waardigheid van de betreffende persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer dit gedrag voor de betreffende persoon een intimiderende, bedreigende, kwetsende, vernederende, of beledigende omgeving creëert. Tevens wordt als seksuele intimidatie beschouwd het feit - zelfs zonder dat dit zich herhaaldelijk voor hoeft te doen - dat er op enige manier ernstige druk wordt uitgeoefend, met als reëel of schijnbaar doel een handeling van seksuele aard, of dit nu gebeurt ten gunste van de dader of ten gunste van een derde persoon.

31. ENGIE zorgt voor voorzieningen om een luisterend oor te bieden aan werknemers die slachtoffer zijn van intimidatie of seksuele intimidatie, onderzoek in te stellen en hen te beschermen en ziet erop toe dat zijn dochterondernemingen dit eveneens doen.

32. ENGIE beschermt en promoot IAO-verdrag nr. 190 in het kader van zijn activiteiten, zelfs in de landen die dit verdrag nog niet geratificeerd hebben.

33. Alle personen die zichzelf omschrijven als LGBTI+ kunnen een loopbaankans of beroepsmatige overplaatsing naar een land met beperkte LGBTI-rechten weigeren, zonder dat dit gevolgen heeft voor hun loopbaan bij ENGIE.

34. De Groep ziet toe op de bewustmaking en scholing van de werknemers m.b.t. deze kwesties, ter bevordering van een werkomgeving die vrij is van intimidatie en geweld.

## HOOFDSTUK 2 – Verbintenissen inzake gezondheid en veiligheid en de levenskwaliteit op het werk

### ARTIKEL 7 - Ieders veiligheid: een absolute prioriteit

35. ENGIE kent het hoogste belang toe aan gezondheid, zekerheid en veiligheid voor alle personen die voor de Groep werkzaam zijn.

36. De veiligheid van personen is een absolute prioriteit voor de Groep, die ernaar streeft dodelijke ongevallen uit te sluiten en het frequentiepercentage en de ernstgraad van niet-dodelijke ongevallen te verminderen, zowel voor de werknemers van de Groep als voor alle personen die voor de Groep werken. Het vermogen van ENGIE om wereldwijd op te treden op een zekere en betrouwbare manier vormt de basis van zijn operational excellence en performance. De Groep ondersteunt dit streven door middel van het programma 'No Life At Risk', om de aan zijn activiteiten verbonden risico's vast te stellen en te beheersen.

37. ENGIE bevestigt opnieuw zijn verbintenissen in het kader van de op 13 mei 2014 afgesloten mondiale overeenkomst inzake gezondheid en veiligheid, die integraal deel uitmaakt van onderhavige overeenkomst<sup>5</sup>. De vorm van de tekst van deze overeenkomst inzake gezondheid en veiligheid is bijgewerkt ter gelegenheid van de onderhandelingen over onderhavige mondiale kaderovereenkomst.

### ARTIKEL 8 - Bevordering van de levenskwaliteit op het werk

39. ENGIE bevestigt zijn overtuiging dat de vrouwen en mannen van het bedrijf een essentiële waarde voor het bedrijf vormen.

---

<sup>5</sup>ENGIE streeft ernaar de personeelsvertegenwoordigende organen te betrekken bij de analyse van risico's en arbeidsongevallen, zelfs wanneer de plaatselijke wetgeving dit niet voorschrijft.

40. De levenskwaliteit op het werk draagt bij aan het welzijn van de werknemers en aan hun prestaties.

41. ENGIE stimuleert een actieve verbetering van de levenskwaliteit op het werk, via sociale dialoog, collectieve onderhandeling en betrokkenheid van alle belanghebbende partijen van de onderneming, gericht op de verschillende collectieve en individuele aspecten. Managers worden bewust gemaakt op het gebied van de verbetering van de levenskwaliteit op het werk (organisatie van werktijden, vereniging van werk en privéleven, fysieke omgeving enz.) en de preventie van psychosociale risico's (stress op het werk, intimidatie, enz.).

42. ENGIE promoot op alle niveaus de good practices die beogen de levenskwaliteit op het werk te verbeteren, in overeenstemming met de lokale regelgevingen<sup>6</sup>.

43. Evenwicht tussen werk en privéleven draagt in het bijzonder bij aan de levenskwaliteit op het werk, aan het voorkomen van stress en aan de bedrijfsprestatie.

44. ENGIE onderstreept het belang van methoden die het evenwicht tussen werk en privéleven beschermen, in het bijzonder door een juist gebruik van nieuwe, digitale werkvormen (e-mail, mobiele telefoon, sociale netwerken, enz.). ENGIE onderschrijft ieders 'recht op onbereikbaarheid', ook tijdens telewerkperioden, in overeenstemming met de werktijden.

### HOOFDSTUK 3 – Sociale bescherming en bevordering van integratie staan centraal in de werknemerservaring

#### ARTIKEL 9 - Sociale bescherming van de werknemers van ENGIE wereldwijd

45. Sociale bescherming is essentieel voor de bevordering van menswaardigheid, sociale cohesie, gelijkheid en maatschappelijke rechtvaardigheid, evenals voor een duurzame sociale en economische ontwikkeling.

46. In overeenstemming met de beginselen van aanbeveling 202 van de IAO verbindt ENGIE zich ertoe dat al zijn werknemers, overal waar de Groep werkzaam is, een gemeenschappelijke en toereikende sociale basisbescherming genieten.

47. ENGIE neemt de bepalingen in acht van de verschillende lokale en nationale wetgevingen, regelgevingen en gewoonten op het gebied van sociale bescherming en pensioenen en verbindt zich ertoe de desbetreffende bijdragen te betalen waar deze bestaan.

---

<sup>6</sup> Met name via de op 27/11/2014 Europese overeenkomst inzake de levenskwaliteit op het werk

48. Indien deze voorzieningen niet bestaan of ontoereikend zijn, stelt ENGIE, in overleg met de personeelsvertegenwoordigers, sociale-beschermingsprogramma's op die al zijn werknemers wereldwijd een toereikende sociale bescherming bieden, met de volgende minimale voorzieningen:

1. Ouderschap: een zwangerschapsverlof van 14 weken en een vaderschapsverlof van 4 weken, die volledig worden doorbetaald;
2. Verzekering in geval van volledige arbeidsongeschiktheid: een minimale dekking van 12 maandsalarissen;
3. Ziektekostenverzekering: een dekking van ziekenhuiskosten ter hoogte van minimaal 75%;
4. Overlijdensverzekering: een overlijdensdekking voor alle werknemers, met uitkering van een kapitaal dat ten minste gelijk is aan 12 bruto maandsalarissen.

49. In de context van de COVID\_19-pandemie, hebben ENGIE en de Internationale vakbondsfederaties een verklaring aangenomen met betrekking tot de dekking van ziekenhuiskosten en de overlijdensverzekering van werknemers van de Groep overal ter wereld<sup>7</sup>.

De garanties m.b.t. ouderschap en volledige arbeidsongeschiktheid zullen binnen een termijn van 3 jaar vanaf het moment van ondertekening van de mondiale kaderovereenkomst geïmplementeerd worden. Deze kunnen op een geleidelijke manier worden ingevoerd in de dochterondernemingen die binnen de toepassings sfeer van onderhavige overeenkomst vallen.

50. Eenmaal per jaar worden tijdens het Mondiaal Forum de dekkingspercentages van de entiteiten van de Groep gepresenteerd.

## Artikel 10 - Inclusieve groei

### 10-1 Mixiteit: 50% vrouwen onder de managers

51. ENGIE voert een beleid ter bevordering van de mixiteit, waarvoor onder meer gelijke kansen en gelijke behandeling nodig zijn, als onderdeel van een op sociale vooruitgang en economische prestaties gerichte aanpak.

---

<sup>7</sup> VERKLARING VOOR DE SOCIALE BESCHERMING VAN DE WERKNEMERS VAN ENGIE OP MONDIAAL NIVEAU - tijdens de periode van de Covid-19-pandemie

52. In dit kader besteedt de Groep bijzondere aandacht aan vrouwen met niet-kaderfuncties, inclusief in de technische beroepen, om hun loopbaanontwikkeling aldaar te stimuleren.

53. ENGIE verbindt zich ertoe dat al zijn dochterondernemingen concrete acties uitwerken om de mixiteit in alle onderdelen van hun organisatie te verbeteren.

54. Hiertoe heeft de Groep zich ten doel gesteld dat in 2030 de helft van de managersfuncties door vrouwen moet worden bekleed.

Tijdens het Mondiaal Forum zullen precieze resultaten en een verslag van de lokale, concrete acties worden doorgegeven.

#### 10-2 Gelijke salarissen voor vrouwen en mannen met gelijkaardige competenties op gelijkaardige functies

55. Een gelijke verloning van vrouwen en mannen op het werk is een doorslaggevende factor voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in de maatschappij.

56. Een transparant en per geslacht verifieerbaar verloningsstelsel, dat van toepassing is op alle personeelsleden, geeft een positief signaal af over de waarden en de werkmethoden binnen de onderneming. Een rechtvaardig en niet discriminerend systeem weerspiegelt een goede managementpraktijk en draagt doeltreffend bij tot het behalen van de doelstellingen.

57. Eventueel direct of indirect discriminerende verloningspraktijken moeten worden vastgesteld en afgeschaft volgens een proactieve methode. Deze methode en de behaalde resultaten worden eens per jaar met het Mondiaal Forum gedeeld.

58. Er mag geen enkele discriminatie plaatsvinden van zwangere vrouwen. Verzuim in verband met zwangerschap of vaderschap, vóór en na de geboorte van een kind, mag geen negatief effect hebben op het salaris of op de loopbaanontwikkeling.

#### 10-3 Diversiteit, gelijke kansen en het non-discriminatiebeginsel

59. Diversiteit wordt op alle niveaus van de Groep gewaardeerd. De samenstelling van de sociale gemeenschap van de Groep moet de burgermaatschappij weerspiegelen waarin de Groep werkzaam is en de klanten die de Groep van dienst is.

60. ENGIE keurt elke aantasting af van gelijke kansen en gelijke behandeling in werk en beroep op grond van onder meer afkomst, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, banden met een vakbond, nationaliteit, sociale afkomst, leeftijd, handicap, gezinssituatie, gezondheidstoestand, moederschap, seksuele geaardheid of genderidentiteit.

61. De entiteiten van de Groep stellen krachtige acties in die aan deze beginselen herinneren. Zij stimuleren de diversiteit op een actieve manier, om te zorgen dat het personeelsbestand van ENGIE een weerspiegeling van de burgermaatschappij is, en bestrijden alle vormen van discriminatie.

62. ENGIE verzekert de toepassing van deze beginselen gedurende de hele loopbaan van zijn vrouwelijke en mannelijke werknemers (werving, loopbaanontwikkeling, scholing en lonen)<sup>8</sup>.

63. Naast naleving van de geldende nationale wetgevingen, keurt de Groep iedere vorm van onverdraagzaamheid ten aanzien van verschillen af en wordt de inachtneming van de privacy gestimuleerd.

#### 10-4 Socialezekerheidsstelsel van de werknemers

64. ENGIE hanteert fatsoenlijke salarissen en neemt de minimumsalarissen en sociale garanties in alle landen in acht, met in het bijzonder de uitbetaling van sociale bijdragen volgens de minimale voorwaarden van het land waar de activiteit plaatsvindt. ENGIE ziet toe op de naleving van deze bepalingen door zijn onderaannemers.

Onder voorbehoud dat dergelijke statistische gegevens aanwezig zijn, zal er een verslag van de minimumsalarissen en de koopkrachtontwikkeling worden doorgegeven tijdens het Mondiaal Forum, voor elk land waar ENGIE een significante vestiging heeft.

## HOOFDSTUK 4 – Werkgelegenheid en ontwikkeling van de competenties

### Artikel 11 - Duurzame werkgelegenheid

65. Anticiperen op de toekomst en de competenties van alle werknemers ontwikkelen zijn centrale punten in het HR-beleid van ENGIE. Scholing en mobiliteit werken als hefboomen voor ieders inzetbaarheid.

66. ENGIE onderschrijft het belang van een directe en zekere baan, zowel voor het individu als voor het bedrijf, door de voorkeur te geven aan vaste banen, voor onbepaalde duur en met een direct dienstverband.

---

<sup>8</sup> Europese overeenkomst van 22 november 2017 inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk



67. Elke baan moet worden uitgevoerd binnen een hiertoe geschikt juridisch kader, door geen excessief gebruik te maken van tijdelijke werkkrachten en uitzendkrachten.

68. ENGIE neemt de wettelijke en contractuele verplichtingen inzake arbeid en sociale zekerheid in acht voor alle werknemers, krachtens de wetten, reglementen en collectieve arbeidsovereenkomsten. Alle werknemers krijgen een arbeidsovereenkomst (of equivalent), opgesteld in een officiële taal van het land waar deze arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd. De salarissen worden overgemaakt op een bankrekening die op hun naam staat.

69. ENGIE verwacht van zijn partners en onderaannemers dat zij vergelijkbare standaarden toepassen.

70. ENGIE verbindt zich ertoe om in geval van organisatorische transformaties systematisch te streven naar het behoud van de collectieve sociale garanties. Deze reorganisaties en transformaties die ENGIE moet uitvoeren komen niet voort uit een streven zoveel mogelijk af te dingen op sociaal vlak, maar uit een streven naar het voortbestaan van de onderneming en daarmee van de banen, met de best mogelijke sociale voorwaarden.

## ARTIKEL 12 - Digitale transformatie

71. Digitalisering is een van de belangrijke hefboomen van de diepgaande transformatie van ENGIE.

72. De groep ENGIE verbindt zich ertoe de gevolgen van deze veranderingen voor de werknemers vast te stellen aan de hand van de volgende zes hoofdlijnen:

- behoud en ontwikkeling van de competenties, scholing m.b.t. digitale tools;
- begeleiding van de veranderingen van de werkmethoden;
- herbevestiging van het belang van de levenskwaliteit op het werk;
- inachtneming van de individuele vrijheden;
- IT-beveiliging en bescherming van het immaterieel eigendom;
- sociale dialoog rond de transformatieprojecten in verband met de digitalisering.

73. ENGIE zal optreden in overeenstemming met alle toepasselijke wetten inzake de bescherming van de privacy en van de persoonsgegevens van zijn werknemers<sup>9</sup>.

Digitale berichten van de vakbonden mogen niet worden getraceerd, behalve in geval van schending van een van de ethische regels van de Groep. De voor de beroepsactiviteit benodigde digitale tools worden door ENGIE geleverd.

---

<sup>9</sup> In lijn met de Algemene verklaring van de EOR en de algemene directie van ENGIE van 28 november 2019 over de uitdagingen van de digitalisering

## ARTIKEL 13 - Een leven lang leren en kennis verwerven

74. ENGIE zet zich ten volste in voor levenslang leren en kennis verwerven, om de competenties te verbeteren en om de inzetbaarheid te vergroten van al zijn werknemers.

75. In dit kader dient elke dochteronderneming van de Groep erop toe te zien dat alle werknemers, zonder onderscheid, toegang krijgen tot trainingsprogramma's.

76. Vanaf 2022 volgt 80 % van de werknemers elk jaar een training. In 2030 moet dit percentage op 100% zijn gebracht. Tijdens het Mondiaal Forum zal er een jaarverslag worden gepresenteerd.

77. ENGIE draagt actief bij aan de scholing van jongeren in een bedrijfsomgeving (in het bijzonder in het kader van leerlingstelsels, stages enz.). Elke dochteronderneming draagt een maatschappelijke verantwoordelijkheid voor jongeren en moet investeren in hun integratie en hun voorbereiding op de toekomstige vakgebieden.

Het scholingsbeleid van ENGIE voor jongeren beantwoordt aan drie grote uitdagingen voor de Groep:

- Vroegtijdige werving van competenties voor de toekomstige vakgebieden;
- Bevordering van diversiteit en mixiteit;
- Valorisatie van de mentoren, wat betreft hun taken en aantal, in het kader van een generatiepact ten behoeve van de overdracht van competenties en knowhow.

78. ENGIE verbindt zich ertoe zijn stagiaires en personen met een leerwerkcontract rechtvaardige lonen en arbeidsvoorwaarden<sup>10</sup> te bieden. Uitzonderingen daargelaten mogen stagiaires en personen met een leerwerkcontract niet in de plaats komen van een openstaande vacature binnen de organisatie.

## Hoofdstuk 5 – Een dialoog van goede kwaliteit met alle belanghebbende partijen

ENGIE stimuleert het vestigen van duurzame vertrouwensrelaties met al zijn belanghebbende partijen.

## ARTIKEL 14 - Oprichting van een Mondiaal Forum

79. De ondertekenende partijen komen overeen dat er een mondiale instantie voor de sociale dialoog ingevoerd moet worden, het zogenoemde 'Mondiaal Forum'. Dit orgaan zal bestaan uit werknemers van ENGIE met vakbondsverantwoordelijkheden binnen de Groep, vertegenwoordigers van de directie van ENGIE en vertegenwoordigers van de internationale vakbondsfederaties.

---

<sup>10</sup> <https://www.youthforum.org/fr/quality-internships>

80. Het Mondiaal Forum is een plaats om te overleggen en van gedachten te wisselen over de strategie van de Groep en om informatie uit te wisselen, onder meer over de implementatie en de follow-up van de naleving van onderhavige overeenkomst en de mondiale overeenkomst inzake gezondheid-veiligheid.

81. Het Mondiaal Forum zal eenmaal per jaar op locatie bijeenkomen. Tussen de plenaire bijeenkomsten blijven de leden van het Mondiaal Forum een regelmatig contact onderhouden, met name via videoconferenties.

82. De modaliteiten voor de samenstelling en het functioneren van het Mondiaal Forum worden in bijlage bij onderhavige overeenkomst gevoegd.

#### ARTIKEL 15 - Sociale dialoog op het niveau van de managemententiteiten van de Groep

83. Op het meest geschikte niveau in de managementstructuur <sup>11</sup> zullen vertegenwoordigers van de directie en personeelsvertegenwoordigers uit deze entiteit en hun vakbondsafgevaardigden minimaal eenmaal per jaar bijeenkomen en op doorlopende basis samenwerken. Deze jaarlijkse vergadering zal onder meer gelegenheid bieden voor overleg en discussie over de volgende punten:

- Informatie over de strategie, de ontwikkeling van de activiteiten van de entiteit en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid;
- Vaststelling van de scholingsbehoeften en het scholingsbeleid;
- Uitwerking en uitvoering van het waakzaamheidsplan van de Groep;
- De gezamenlijke verspreiding, uitvoering en follow-up van onderhavige mondiale overeenkomst.

84. Deze vergadering zal op locatie plaatsvinden, op het meest geschikte niveau hiervoor. De reiskosten om naar deze vergadering te gaan neemt de entiteit voor zijn rekening.

85. Dit niveau van de sociale dialoog kan in geen geval als vervanging worden gezien voor de sociale dialoog binnen elke dochteronderneming, of voor de sociale dialoog op het niveau van de Groep (Mondiaal Forum, Europese Ondernemingsraad).

#### ARTIKEL 16 - Verantwoordelijke betrekkingen met leveranciers en onderaannemers

86. De leveranciers en onderaannemers vormen een essentiële belanghebbende partij in de waardeketen van de Groep.

87. De kwaliteit van de producten en diensten die de Groep aan haar klanten levert is tevens afhankelijk van het vermogen om uitstekende diensten geleverd te krijgen van haar partners, leveranciers, dienstverleners en onderaannemers. Zij moeten dan ook op een veeleisende en

---

<sup>11</sup> De ondertekenende partijen komen overeen om vóór eind 2021 samen te bepalen op welk entiteitsniveau in de managementstructuur onderhavig artikel van toepassing is.

onpartijdige manier worden gekozen. De Groep selecteert hen op basis van hun professionalisme en hun competitiviteit, met als doel een vertrouwensrelatie op te bouwen. De criteria voor de selectie van partners, leveranciers, dienstverleners en onderaannemers omvatten de verbintenissen van de Groep op het gebied van corruptiebestrijding, naleving van de mensenrechten, het arbeidsrecht en het vakbondsrecht, de preventie van gezondheids- en veiligheidsrisico's en milieubehoud.

88. De Groep heeft zich ten doel gesteld een MVO-aanpak in te voeren voor het beheer van de toeleveringsketen van de door de Groep gecontroleerde entiteiten en de entiteiten waarvoor de Groep de operationele verantwoordelijkheid draagt (en waar de Groep dus over invloed en actievermogen beschikt), uitgewerkt volgens drie richtsnoeren:

- Inachtneming van de betalingstermijnen voor leveranciers en onderaannemers;
- Begeleiding bij onze onderaannemers van het gezondheids- en veiligheidsbeleid, zodat ze de hoogste gezondheids- en veiligheidsnormen halen;
- Een doorlopende verbetering van de inachtneming van de MVO en scholing van de belangrijkste actoren m.b.t. deze aanpak.

## HOOFDSTUK 6 – Uitvoering en follow-up van de overeenkomst

### ARTIKEL 17 - IMPLEMENTATIE VAN DE OVEREENKOMST

89. De ondertekenende partijen zullen onderhavige overeenkomst aan al hun organisaties en structuren doorgeven en onmiddellijk op hun website publiceren.

90. Onderhavige overeenkomst zal snel worden vertaald in alle talen van de landen waar de Groep vestigingen heeft. De overeenkomst moet systematisch ter beschikking van de werknemers worden gesteld, als onderdeel van het sociaal beleid van de Groep, via elke voor de plaatselijke context geschikte manier. Deze kan bijvoorbeeld per mail verstuurd worden, op het Intranet gepubliceerd worden, of onder de aandacht van de werknemers worden gebracht via een mededelingenbord op de werkplek. Dit mededelingenbord dient te preciseren dat de werknemers een papieren exemplaar van de overeenkomst kunnen krijgen.

91. De directie van ENGIE en de ondertekenende internationale vakbondsfederaties zullen elk een nationale contactpersoon aanwijzen in de landen waar de Groep actief is, om erop toe te zien dat de overeenkomst te goeder trouw wordt toegepast.

92. De directie van ENGIE zal onderhavige overeenkomst bekendmaken aan de leveranciers en onderaannemers en de naleving van deze bepalingen aanmoedigen.

93. ENGIE en de ondertekenende internationale vakbondsfederaties zullen een gezamenlijk bewustmakingsinitiatief over de overeenkomst organiseren met vertegenwoordigers van de directie, werknemersvertegenwoordigers en/of de internationale vakbondsfederaties. Het doel is de strekking, het doel en de inhoud van de overeenkomst uit te leggen, om te zorgen dat men wereldwijd, in alle activiteiten van ENGIE, hetzelfde begrip heeft van de tekst en de uitvoering van de overeenkomst. De ondertekenaars zullen beslissen welke vormen een dergelijk initiatief kan aannemen.

94. De vakbondsorganisaties kunnen de werknemers ontmoeten binnen de in artikel 5 van onderhavige overeenkomst bepaalde voorwaarden, om de overeenkomst bekend te maken en te promoten.

#### ARTIKEL 18 - Follow-up van de overeenkomst

95. Onderhavige overeenkomst vormt een versterking en uitbreiding van de methoden van de Groep op sociaal gebied. Het is niet de bedoeling van deze overeenkomst om de sociale dialoog en onderhandelingen op lokaal, nationaal en Europees niveau te vervangen of te verstoren.

96. De follow-up van de invoering van deze overeenkomst zal op lokaal niveau en op mondiaal niveau plaatsvinden. De vooruitgang zal tijdens de jaarlijkse bijeenkomst van het Mondiaal Forum worden gepresenteerd.

97. Het doel is om:

- De uitvoering van de overeenkomst te verbeteren;
- Afwijkingen en tekortkomingen ten aanzien van onderhavige overeenkomst vast te stellen en te corrigeren;
- Good practices vast te stellen en te verbreiden en maatregelen te treffen om deze aan te moedigen;
- Een jaarlijkse follow-up presenteren van de implementatie van het waakzaamheidsplan in de Groep en het beheer van de vastgestelde risico's.

98. In geval van een vermoeden op ernstige en herhaaldelijke schending van de beginselen van onderhavige overeenkomst kunnen de leden van het Mondiaal Forum (directie en vertegenwoordigers van de internationale vakbondsfederaties) een gemengde werkgevers- en vakbondsdelegatie - die tevens door de respectievelijke partijen gekozen experts bevat - opdracht geven om een controlebezoek op locatie uit te voeren. Dit heeft als doel de situatie te beoordelen, onder meer door de desbetreffende belanghebbende partijen te ontmoeten en indien de schendingen worden bevestigd oplossingen voor te stellen. Van deze missie zal verslag worden afgelegd in het Mondiaal Forum, met de bevindingen en aanbevelingen. De kosten van deze missie zal ENGIE voor zijn rekening nemen.

#### ARTIKEL 19 - Geschillenbeslechting / Meldingsprocedure

99. In geval van problemen met de interpretatie of het niet-naleven van onderhavige overeenkomst brengen de ondertekenaars elkaar daar in een zo vroeg mogelijk stadium wederzijds van op de hoogte (vóór enige externe communicatie m.b.t. dit probleem), om in overleg, samen naar een doeltreffende en constructieve oplossing te zoeken, in het belang van alle partijen, en dit binnen een redelijke termijn.

100. Indien een werknemer of andere betrokken persoon van mening is dat onderhavige overeenkomst niet in acht zou zijn genomen, wordt de volgende procedure toegepast:

- In eerste instantie dient de klacht te worden ingediend bij de lokale directie van de vestiging. Werknemers kunnen verzoeken om daarbij door een vakbondsvertegenwoordiging te worden bijgestaan. De Groep verbindt zich ertoe te zorgen dat het geschil naar behoren wordt geëvalueerd, in samenwerking met de vakbondsafgevaardigden en werknemers ter plaatse.
- Indien de sociale partners op lokaal niveau geen oplossing vinden voor de klacht, zal deze worden doorgegeven aan de nationale contactpersonen die vooraf door ENGIE en de internationale vakbondsfederaties zijn aangewezen.
- Indien het probleem blijft voortbestaan op nationaal niveau zal het door de ondertekenaars van onderhavige overeenkomst worden behandeld, in nauwe samenwerking met de leden van de internationale vakbondsfederaties in het betreffende land. De verantwoordelijke directeur zal op de hoogte worden gebracht, die zal zorgen dat de samen met de internationale vakbondsfederaties bepaalde corrigerende maatregelen zo snel mogelijk worden doorgevoerd.
- Het kan bovendien nuttig worden geacht om informele discussies te voeren, naast de inspanningen op lokaal en nationaal niveau om de conflicten op te lossen.
- Indien er geen oplossing wordt gevonden kunnen de ondertekenaars gezamenlijk een bemiddelaar benoemen om de oplossing van het geschil te bespoedigen.
- In laatste instantie kunnen de ondertekenaars de bevoegde rechtbank inschakelen in het rechtsgebied waar het hoofdkantoor van ENGIE zich bevindt, ongeacht de plaats van uitvoering van de overeenkomst, en/of de tussenkomst van een derde partij.

101. Alle behandelde kwesties en aangedragen oplossingen dienen tijdens de daaropvolgende jaarvergadering van het Mondiaal Forum te worden gepresenteerd.

## HOOFDSTUK 7 – Slotbepalingen

### Artikel 20 - Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

Onderhavige overeenkomst treedt in werking op de dag van ondertekening. De overeenkomst wordt afgesloten voor een termijn van vier (4) jaar.

### ARTIKEL 21 - Herziening van de overeenkomst

Op verzoek van een of meer van de ondertekenende partijen kunnen er onderhandelingen worden overeengekomen over de herziening van onderhavige overeenkomst, binnen de voorwaarden en in de vorm die de [Franse] arbeidswet (Code du travail) voorschrijft.

### ARTIKEL 22 - Verlenging van de overeenkomst

De partijen komen overeen om, op voorafgaande kennisgeving van een van de partijen, zes (6) maanden vóór de vervaldatum van de overeenkomst bijeen te komen om de mogelijkheid om onderhavige overeenkomst te verlengen in overweging te nemen.

#### ARTIKEL 23 - Vertaling van de overeenkomst

Onderhavige overeenkomst is vertaald in de volgende talen van de vestigingen van de Groep:

Frans  
Engels  
Italiaans  
Nederlands  
Duits  
Arabisch  
Portugees  
Spaans  
Chinees  
Roemeens

102. In geval van problemen met de interpretatie of geschillen over de tekst van onderhavige overeenkomst komen de ondertekenaars overeen dat de Franse tekst de referentietekst is.

DOCUMENTEN DIE DEEL UITMAKEN  
VAN DE MONDIALE KADEROVEREENKOMST VAN ENGIE

DOCUMENT 1 – MONDIALE OVEREENKOMST INZAKE GEZONDHEID EN VEILIGHEID VAN 13  
MEI 2014

DOCUMENT 2 – SAMENSTELLING EN FUNCTIONEREN VAN HET MONDIAAL FORUM



**MONDIALE OVEREENKOMST INZAKE GEZONDHEID EN VEILIGHEID  
VAN DE GROEP ENGIE**

**WOORD VOORAF**

Een van de doelstellingen van de ondertekenaars van de mondiale overeenkomst van ENGIE van 16 november 2010 inzake de fundamentele rechten, sociale dialoog en duurzame ontwikkeling bestond eruit om de sociale dialoog voort te zetten, meer bepaald om mondiale overeenkomsten af te sluiten over specifieke onderwerpen, waaronder gezondheid en veiligheid.

In 2021 is er opnieuw onderhandeld over de mondiale kaderovereenkomst van ENGIE. Onderhavige overeenkomst inzake gezondheid en veiligheid is bijgewerkt en als bijlage in bovengenoemde overeenkomst opgenomen.

De ondertekenaars van deze overeenkomst willen de fundamentele beginselen inzake gezondheid en veiligheid op het werk definiëren en implementeren in de vennootschappen van ENGIE en, voor zover mogelijk, in de bevoorradingketen en de invloedssfeer<sup>12</sup> van ENGIE.

Eenieders veiligheid en gezondheid staan centraal in het menselijk en sociaal project van ENGIE. De Groep heeft de ambitie dat iedereen, directieleden, managers, werknemers, dienstverleners, bewust omgaat met zijn eigen gezondheid en veiligheid en met die van anderen.

Deze fundamentele vereiste kreeg een concrete vorm op 23 februari 2010, met de ondertekening van een Europese groepsovereenkomst, waarin de fundamentele principes van het beleid van ENGIE op dat vlak zijn vastgelegd, aangevuld met een actieplan van de Groep voor een vijfjarige periode, met concrete, in deze periode uit te voeren acties.

---

<sup>12</sup> Zie de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen en de leidende beginselen inzake bedrijfsleven en mensenrechten van de VN, als referentie voor het begrip 'invloedssfeer'. Zo kan de invloedssfeer van ENGIE bijvoorbeeld omvatten: de partnerships, co-productieakkoorden, de leveranciers en/of verkopers en de aannemers en onderaannemers die met hen verbonden zijn.

ENGIE en de mondiale vakbondsfederaties wensten die eerste engagementen te versterken en uit te breiden door aan deze overeenkomst een mondiale dimensie te geven.

## **DEEL 1: TOEPASSINGSSFEER**

Deze overeenkomst over de fundamentele beginselen inzake gezondheid en veiligheid is juridisch wereldwijd van toepassing. Deze overeenkomst is een aanvulling van en steunt op (zonder het te vervangen) het akkoord van de Groep van 23 februari 2010 (en alle latere herzieningen) dat in Europa van toepassing blijft. Ze is van toepassing op alle sites en vestigingen van ENGIE van de dochtervennootschappen die wereldwijd in de consolidatieperimeter van ENGIE zijn opgenomen. Voor zover mogelijk is ze ook van toepassing op de sites en vestigingen binnen de invloedssfeer van ENGIE, zonder geografische beperking.

## **DEEL 2: PRINCIPES**

Het bevorderen en behouden van het hoogste niveau van lichamelijk, mentaal en sociaal welzijn van de werknemers, ongeacht hun beroep, en de preventie van onderbrekingen om gezondheidsredenen<sup>13</sup> die te wijten zijn aan hun arbeidsomstandigheden,<sup>14</sup> steunen op de naleving van acht (8) fundamentele principes:

1. In elk besluitvormingsproces rekening houden met de risico's

Voor men enige beslissing neemt (project, acquisitie, investering, uitbating, belangrijke organisatie, contract met een klant, enz.) dient men de gevaren te identificeren en de risico's in te schatten, om ze te beheersen.

Rekening houden met de risico's moet ook een doorslaggevend criterium zijn, dat opgenomen is in alle procedures van de Groep en met name in aankoopprocedures.

De veiligheid en gezondheid van de mensen moet voorgaan op de continuïteit van de prestaties.

De beslissingen qua inschatting en beheersing van risico's moeten rekening houden met het advies van de personen die aan de risico's zijn blootgesteld. De gepaste resources moeten toegewezen worden om de gevaren te identificeren en de risico's te beheersen, om zo aan de verbintenissen inzake veiligheid en gezondheid te voldoen.

---

<sup>13</sup> Bijvoorbeeld: ziekte en ongeval.

<sup>14</sup> Deze definitie volgt de gemeenschappelijke definitie van gezondheid op het werk van de International Labour Organisation en de World Health Organisation. Het begrip 'gevaar' verwijst naar de eigenschappen die inherent samenhangen met iets, terwijl het begrip 'risico' verwijst naar de mate van blootstelling aan een gevaar en naar de waarschijnlijkheid dat dit schade veroorzaakt.

## 2. Participatie bij de preventie van risicosituaties

De preventie van arbeidsongevallen en beroepsziektes<sup>15</sup> begint bij de vaststelling dat het aantal ongevallen, incidenten (zeker degene die potentieel heel ernstig zijn), disfuncties en gevaarlijke situaties met elkaar samenhangt.

Risicosituaties identificeren en preventieve en corrigerende acties uitvoeren, vereist een actieve en gezamenlijke participatie van directie, deskundigen inzake gezondheid en veiligheid, werknemers en hun vakbondsorganisaties (of bij ontstentenis, de in dat land meest representatieve instantie of organisatie) <sup>16</sup> om te leiden tot de blijvende daling van het aantal risicosituaties of –gedragingen. De analyse van ongevallen, beroepsziekten, incidenten en gevaarlijke situaties, die de diverse betrokkenen met elkaar delen, moet leiden tot het zoeken naar en verhelpen van de onderliggende technische, organisatorische, menselijke en/of arbeidsomgevingsgebonden oorzaken.

## 3. Een sfeer van vertrouwen en dialoog bevorderen

De betrokkenheid die van iedereen wordt verwacht, vereist dat er een sfeer van vertrouwen en dialoog bevorderd wordt, waarbij alle personeelsleden betrokken worden om gevaren zo veel mogelijk weg te werken, risico's te beperken en een echte gemeenschappelijke geïntegreerde cultuur op te bouwen rond veiligheid en gezondheid.

Ieders motivatie wordt versterkt door het aanmoedigen van voorstellen over preventie, opleiding en door het belonen van successen.

In die gedachtegang is het precies omschrijven van de fouten dé manier om vooruitgang te boeken. De meeste fouten zijn het gevolg van organisatorische en menselijke fouten.

Verder verbindt de Groep zich ertoe om elke werknemer bij te staan die juridisch aangesproken zou worden op veiligheids- en gezondheidsaspecten die met zijn beroepsactiviteit samenhangen, in overleg met de betrokken werknemer.

## 4. Hiërarchische opbouw van de preventie

Deze verbintenis bestaat erin om, in volgorde:

- de gevaren bij de bron te elimineren,
- de kans verkleinen dat de gevreesde gebeurtenis zich voordoet, dankzij preventieve maatregelen die erop gericht zijn de blootstelling aan de risico's te herleiden tot een niveau dat voldoet aan het ALARP-optimalisatieprincipe (As low As Reasonably Practicable),
- collectieve beschermingsuitrustingen aanbieden (vb. geïntegreerde beveiliging) om de potentiële ernst van de gevreesde gebeurtenis te beperken,
- individuele beschermingsmiddelen dragen.

---

<sup>15</sup> Regel Veiligheid & Gezondheid Groep nr. 3 legt de minimale eisen vast om te zorgen voor een efficiënt management van ongevallen en incidenten die samenhangen met de activiteiten van de entiteiten van ENGIE en is erop gericht om, door de onderliggende oorzaken te analyseren en door een aangepaste communicatie te voeren, te voorkomen dat ze zich opnieuw voordoen.

<sup>16</sup> ENGIE verbindt zich ertoe om de representatieve personeelsorganisaties te betrekken bij de analyse van gevaren, risico's en ongevallen, ongeacht de toepasselijke nationale wetgeving.

5. Onderlinge vergelijking, delen van ervaringen en feedback

Met interne en externe vergelijkingen (benchmark<sup>17</sup>) en het terugkoppelen van ervaringen kunnen goede praktijken naar boven komen en worden gedeeld en kunnen we beter preventief optreden. Deze vergelijkingen houden ook rekening met de analyse van ongevallen, incidenten, industriële disfuncties, gevaarlijke situaties en gezondheidsrisico's. Ook andere kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren die worden besproken met het 'Uitgebreide referentiegroep voor veiligheid en gezondheid' kunnen in het oog worden gehouden en worden geauditeerd.

6. Het preventie- en beschermingsniveau voor onze dienstverleners <sup>18</sup> moet ten minste gelijkwaardig zijn aan dat van onze werknemers

Dienstverleners en externe actoren dragen bij tot de kwaliteit van onze activiteiten en de veiligheid van onze procedures. In dit kader moeten we samen met hen veiligheids- en gezondheidsvoorwaarden schriftelijk vastleggen en promoten in lijn met onze regels en de follow-up daarvan verzorgen.

Om de risico's te beperken, zullen we er meer bepaald op letten om het aantal niveaus van onderaanneming te beperken.

7. Inachtneming van de regelgeving en de interne regels

Het is verplicht te voldoen aan de plaatselijke regelgeving. Bovendien gelden de regels van de Groep voor alle entiteiten, ongeacht waar ze gevestigd zijn of onder welke omstandigheden de activiteiten plaatsvinden. Ze leggen een minimumniveau op dat verder kan gaan dat de plaatselijke vereisten.

Iedereen die deze regelgeving, regels en instructies dient toe te passen, moet deze kennen, begrijpen en naleven.

Inbreuk daarop kan als een 'fout' worden gesanctioneerd indien na grondige analyse blijkt dat dit intentioneel en/of herhaaldelijk gebeurde.

8. Voorbereiding op crisismanagement

Elke entiteit, hoe klein of groot ook, werkt samen met de personeelsvertegenwoordigers een intern crisisplan uit dat de continuïteit van de operaties verzekert, dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers niet in het gedrang brengt en dat de volgende elementen moet omvatten:

- De alarmprocedures en de evacuatieprocedures;
- De benodigde middelen om alle voorzienbare crisissituaties te dekken en te beheersen;
- De organisatie van het crisisbeheer, inclusief een plan voor de continuïteit van de activiteit.

---

<sup>17</sup> Al zien we de beperkingen van statistieken en audits in, moet de benchmarking worden uitgevoerd op basis van auditeerbare indicatoren op niveau van de Groep, zodat er een zinvolle vergelijking tussen de entiteiten mogelijk is, met het oog op een daadwerkelijke verbetering.

<sup>18</sup> Regels Veiligheid & Gezondheid Groep nr. 1 en 2 leggen respectievelijk de minimale vereisten vast die in de hele Groep moeten worden nageleefd wanneer een beroep wordt gedaan op uitzendwerk of wanneer er activiteiten aan externe bedrijven worden toevertrouwd.

Regelmatig moet met gepaste oefeningen gecontroleerd worden of de crisisplannen nog operationeel zijn. De feedback van deze oefeningen en van echte incidenten of ongevallen biedt input om de procedure gestaag te verbeteren.

### **DEEL 3: DE STEUNPUNTEN**

Preventie steunt op de betrokkenheid van de managers en van iedereen, op de sociale dialoog en op een management- en communicatietool. Preventie moet een sterkere gemeenschappelijke gezondheids- en veiligheidscultuur in de groep bevorderen.

#### **Artikel 3.1: Betrokkenheid van de managers**

De inzet van de managers<sup>19</sup> op het gebied van gezondheid en veiligheid omvat meer bepaald:

- zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving door de gevaren te identificeren, de risico's te evalueren en te beheersen en door toezicht uit te oefenen,
- een sterk intern verantwoordelijkheidssysteem bevorderen dat ieders rol en verantwoordelijkheden toelicht en formeel vastlegt en waar de sociale dialoog met de werknemers en hun vakbondsorganisaties (of de meest representatieve instantie of organisatie in elk land) deel van uitmaakt,
- het werk toewijzen en er daarbij op letten dat competenties en organisatie afgestemd zijn op de workload,
- rechtstreeks de operationele verantwoordelijkheid voor de veiligheid op zich nemen, met steun van deskundigen,
- de richtlijnen uitwerken, kenbaar maken, zorgen dat ze goed begrepen worden en met alle gepaste middelen controleren of iedereen ze toepast<sup>20</sup>,
- de volgende competenties vormen en verder ontwikkelen:
  - bij de hiërarchie: veiligheids- en gezondheidsmanagement,
  - bij het personeel: risico-evaluatie en toepassing van de bijhorende richtlijnen.
- Alle personeelsleden op de hoogte brengen van hun rechten:
  - om informatie en opleiding te krijgen over de gevaren van hun werk en de manier om dat in alle veiligheid uit te voeren;
  - om te weigeren een gevaarlijk werk uit te voeren of om dit werk te onderbreken, indien er redelijke redenen zijn om aan te nemen dat het werk in kwestie de veiligheid of de gezondheid schaadt;
  - om ten volle een betekenisvolle rol te spelen in het interne verantwoordelijkheidssysteem, meer bepaald via het orgaan

---

<sup>19</sup> Regel Veiligheid & Gezondheid Groep nr. 6 verplicht om jaarlijks de managers te evalueren op hun betrokkenheidsniveau en op hun eigen resultaten en die van hun teams op gezondheids- en veiligheidsgebied.

<sup>20</sup> Regel Veiligheid & Gezondheid Groep nr. 5 legt de minimale vereisten vast die nageleefd moeten worden bij de invoering van een systeem van arbeidsvergunning.

voor veiligheid en gezondheid (of de meest representatieve instantie of organisatie in elk land).

- de werknemers individueel en collectief mobiliseren in een participatieve beweging gericht op doorlopende verbetering en het behoud van de best practices,
- door zijn houding, professionalisme en strikte aanpak het voorbeeld geven,
- blijk geven van zijn betrokkenheid door regelmatig op het terrein en in de teams aanwezig te zijn,
- een activiteit opschorten of stilleggen indien deze niet in de vereiste veiligheids- en gezondheidsomstandigheden kan worden uitgevoerd,
- gehandicapte werknemers en werknemers die hun activiteit hervatten na een ongeval of ziekte integreren, begeleiden en ondersteunen.

### **Artikel 3.2: ieders betrokkenheid**

Veiligheid en gezondheid vragen de medewerking van iedereen, ongeacht zijn positie binnen de onderneming<sup>21</sup>. Dat omvat concreet:

- een sterk intern verantwoordelijkheidssysteem uitbouwen waar de sociale dialoog met de werknemers en hun vakbondsorganisaties (of de meest representatieve instantie of organisatie in elk land) deel van uitmaakt,
- het recht van de werknemers respecteren om de gevaren op de werkplaats te kennen en om gevaarlijk werk te weigeren of te onderbreken,
- de regels en richtlijnen begrijpen en toepassen,
- actief meewerken aan de opleidingen, om de kennis en competenties te ontwikkelen om risico's in de schatten en de bijhorende richtlijnen toe te passen,
- erop letten dat de gevaren die bij de uitoefening van elke activiteit horen goed geïdentificeerd worden en dat de risico's voor elke interventie ingeschat en beheerst worden. Bij een ernstig en dreigend gevaar, de activiteit meteen stopzetten,
- actief letten op zijn eigen veiligheid en gezondheid, en die van de anderen,
- zorgen dat de gevaarlijke situaties en de good practices goed bekend zijn,
- Initiatieven nemen en verbeteringen voorstellen.

### **Artikel 3.3: Sociale dialoog**

Veiligheid en gezondheid zijn collectieve aspecten van sociale samenhang, die van alle partijen een bereidheid tot dialoog en overleg vereisen.

Op niveau van de Groep zal er een 'Uitgebreide referentiegroep voor gezondheid en veiligheid' worden samengesteld, met vertegenwoordigers van de directie, maximaal acht (8), en acht (8) vertegenwoordigers van de werknemers, zo mogelijk werknemers van de dochtervennootschappen van ENGIE.

---

<sup>21</sup> De instanties die het personeel vertegenwoordigen en de vakbondsorganisaties spelen een sleutelrol bij het verbeteren van de veiligheid en de gezondheid voor alle belanghebbende partijen van de onderneming.

De vertegenwoordigers van de werknemers zullen normaal uit de volgende organisaties komen: IndustriALL (2), PSI (2), BWI (2) en 2 uit de 'Europese Stuurgroep veiligheid en gezondheid' van ENGIE. In onderlinge overeenstemming zullen de organisaties die de acht werknemersvertegenwoordigers aanwijzen, streven naar een vertegenwoordiging van alle geografische gebieden waar ENGIE gevestigd is en naar de aanwezigheid van ten minste drie (3) vrouwen.

De 'Uitgebreide referentiegroep voor gezondheid en veiligheid' heeft tot taak na te gaan of de verbintenissen en beginselen van dit akkoord worden nageleefd en acties tot verbetering voor te stellen.

Deze volgt de evolutie van de prestaties op het gebied van gezondheid en veiligheid, in naleving van de wettelijke bepalingen en van de normen en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie, en kan voorstellen aan de directie Gezondheid-Veiligheid van ENGIE voorleggen.

Twee keer per jaar zullen de leden van de 'Uitgebreide referentiegroep voor veiligheid en gezondheid' worden geïnformeerd over de activiteiten en belangrijke gebeurtenissen.

De directie Gezondheid-Veiligheid van ENGIE zal eenmaal per jaar een overzicht van de activiteiten op gezondheids- en veiligheidsgebied en de resultaten presenteren aan de 'Uitgebreide referentiegroep gezondheid veiligheid' en tijdens de jaarlijkse vergadering van het Mondiaal Forum, in het bijzonder op het gebied van de invoering van de beginselen en verbintenissen van deze overeenkomst.

Op lokaal niveau worden de gezondheids- en veiligheidsresultaten in elke entiteit gevolgd door de Comités die zich met veiligheid en gezondheid bezighouden (of de meest representatieve organisatie in elk land) en de vertegenwoordigers van de directie, bijgestaan door bedrijfsartsen en deskundigen op het gebied van gezondheid en veiligheid, die tevens betrokken worden bij de identificatie van gevaarlijke situaties en de planning en follow-up van preventieve maatregelen.

#### **Artikel 3.4: Actieplan op middellange termijn en Communicatie**

Om rekening te houden met de diversiteit van de activiteiten en van de vestigingen van ENGIE zal er een actieplan voor gezondheid en veiligheid op middellange termijn (voor een vijfjarige periode) worden geïmplementeerd, afgestemd op de grote geografische zones en/of het type activiteit. Jaarlijks zal er tijdens het 'Mondiaal Forum' een follow-up worden uitgevoerd.

In het kader van de ontwikkeling van de sociale dialoog worden de werkzaamheden van de 'Uitgebreide referentiegroep voor veiligheid en gezondheid' en de doelstellingen die in het actieplan zijn vastgelegd systematisch met de vertegenwoordigers van de mondiale vakbondsfederaties gedeeld tijdens de jaarlijkse bijeenkomst van het Mondiaal Forum, in aanwezigheid van de algemene directie. De gegevens zullen uiterlijk een maand vóór de jaarlijkse vergadering van het Mondiaal Forum worden meegedeeld.

Na deze besprekingen zal de directie Gezondheid-Veiligheid van ENGIE de analyses, opmerkingen en aanbevelingen van de 'Uitgebreide referentiegroep gezondheid-veiligheid' doorgeven aan de gezondheids- en veiligheidsmanagers van elke BU van de Groep.

Bovendien is bottom-up- en top-down-communicatie essentieel. Die moet gericht zijn op:

- ⤴ kennis:
  - van het veiligheids- en gezondheidsbeleid,
  - van de doelstellingen,
  - en van de resultaten.
- ⤴ het delen van feedback en van interne en externe good practices.

De communicatie moet transparant, concreet, positief en participatief zijn om een bedrijfscultuur te versterken die op veiligheid en gezondheid gericht is. De communicatie moet een antwoord kunnen bieden op alle vragen van het personeel over veiligheid en gezondheid.

ENGIE moet ook kunnen communiceren over preventie en risicobeperking met zijn klanten, dienstverleners en in bredere zin met alle derden op wie zijn installaties en activiteiten een weerslag hebben. De communicatie moet zich uitstrekken tot alle klanten die gebruik maken van zijn producten en diensten en alle betrokken entiteiten.

#### **DEEL 4: SPECIFIEKE VERBETERINGSDOELEN**

Met onderhavige mondiale overeenkomst verbindt ENGIE zich meer in het bijzonder tot de volgende verbeteringsdoelen:

- ⤴ het aantal dodelijke ongevallen die een oorzakelijk verband met de activiteiten van de Groep hebben tot nul herleiden<sup>22</sup>.
- ⤴ het aantal arbeidsongevallen doorlopend blijven terugdringen, waarbij men aandacht blijft houden voor de kwaliteit van de statistieken en vermijdt dat deze tot negatieve gevolgen leiden (bijv. minder aangiftes doen om de doelstelling te behalen).
- ⤴ de gezondheid op het werk doorlopend verbeteren<sup>23</sup> door producten te vervangen die vervangbare giftige stoffen bevatten, meer bepaald CMR-stoffen (kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische stoffen).

Verder zijn de ondertekende partijen het erover eens dat de uitbesteding van activiteiten een uitdaging vormt qua veiligheid en gezondheid, zowel voor het personeel van de betreffende bedrijven als voor derden.

Omdat er vooral in de bouwfase van industriële projecten en infrastructuurprojecten veel onderaanneming is, verbindt ENGIE zich ertoe om voor elk van deze projecten<sup>24</sup>, met een

---

<sup>22</sup> ENGIE heeft 9 'Levensreddende regels' opgesteld die de kern vormen van een tool waarin ieder zijn rol moet opnemen en die erop gericht zijn om het aantal zware of dodelijke ongevallen tot nul te herleiden.

<sup>23</sup> Regel Veiligheid & Gezondheid Groep nr. 7 legt de minimale vereisten vast waar alle entiteiten van de Groep aan moeten voldoen om de gezondheid van de werknemers van onze Groep en van onze dienstverleners op middellange en lange termijn te beschermen en te vrijwaren.

<sup>24</sup> Regel Veiligheid & Gezondheid Groep nr. 9 legt de minimale vereisten inzake gezondheid en veiligheid vast die alle entiteiten van de Groep moeten naleven bij de diverse projecten.



sterke internationale ontwikkeling, een gezondheids- en veiligheidsprocedure op te stellen waarmee men kan verzekeren:

- ⤴ dat de risico's van elk project voorafgaand aan elke fase daarvan worden geëvalueerd: opstarten, planning, uitvoering, afsluiting en overdracht,
- ⤴ dat de plaatselijke regelgeving inzake gezondheid en veiligheid geïdentificeerd en nageleefd wordt,
- ⤴ dat de na te leven verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid worden opgenomen in de contracten met onderaannemers,
- ⤴ dat in de uiteindelijke oplevering aanvaardings- en controlecriteria worden opgenomen met betrekking tot de gezondheids- en veiligheidsaspecten.

## **DEEL 5: SLOTBEPALINGEN**

De 'Uitgebreide referentiegroep voor veiligheid en gezondheid' wordt belast met de follow-up van de Overeenkomst, volgens de bepalingen van artikel 3.3, en met het definiëren van de indicatoren en modaliteiten voor de follow-up ervan.

Deze overeenkomst zal in alle nodige talen vertaald worden. Enkel de originele (Engelstalige) versie zal echter als bindend worden beschouwd. Voor vragen over de interpretatie van deze overeenkomst is uitsluitend de 'Uitgebreide referentiegroep voor veiligheid en gezondheid' bevoegd.

Deze overeenkomst gaat in op 13 mei 2014 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur. Deze overeenkomst kan herzien worden in samenspraak met de directie van ENGIE en ten minste 2 van de ondertekenende mondiale vakbondsorganisaties.

Deze overeenkomst kan door een van de partijen opgezegd worden met een opzeggingstermijn van zes maanden. De ondertekende partijen komen overeen dat ze, in geval van ontbinding, elkaar in de loop van die opzeggingsperiode (zes maanden) zullen ontmoeten om te proberen deze overeenkomst door een geamendeerde versie te vervangen.

Dit akkoord wordt ondertekend in 5 exemplaren. Elke mondiale vakbond krijgt een origineel exemplaar.

Parijs, 13 mei 2014

## SAMENSTELLING EN FUNCTIONEREN VAN HET MONDIAAL FORUM

### I - Samenstelling

Het in artikel 1 van deel IV van onderhavige overeenkomst genoemde Mondiaal Forum wordt voorgezeten door de CEO van ENGIE SA of diens naar behoren gemandateerde vertegenwoordiger/vertegenwoordigster.

Het forum bestaat uit:

- Een vertegenwoordiger van elke internationale vakbondsfederatie die de overeenkomst heeft ondertekend;
- Vertegenwoordigers van de werknemers van de Groep, die worden benoemd uit de vakbondsorganisaties die zijn aangesloten bij de internationale vakbondsfederaties die de overeenkomst hebben ondertekend;
- Vertegenwoordigers van de directie van de Groep.

De leden van het forum die het personeel van ENGIE vertegenwoordigen zijn in dienst van een bedrijf waarover ENGIE de directe of indirecte controle uitoefent. Deze leden komen uit een land waar ENGIE een significante vestiging heeft.

Bij de samenstelling van de werknemersvertegenwoordiging wordt rekening gehouden met de geografische voetafdruk van de Groep.

- **Voor Frankrijk:** vier leden, benoemd door de representatieve vakbondsorganisaties voor de perimeter van de Groep;
- **Voor de rest van Europa:** vijf vertegenwoordigers;
- **Voor Noord- en Zuid-Amerika:** twee vertegenwoordigers;
- **Voor het Midden-Oosten:** een vertegenwoordiger;
- **Voor Afrika:** een vertegenwoordiger;
- **Voor Azië-Pacific:** een vertegenwoordiger.

De Secretaris van de Europese ondernemingsraad is ambtshalve lid van het Mondiaal Forum.

**Ofwel in totaal 18 leden die de werknemers van de Groep en de Internationale vakbondsorganisaties vertegenwoordigen.**

De vertegenwoordigers van de directie worden benoemd door de Executive Vice President Human Resources. Dit kunnen maximaal 5 personen zijn.

Het forum kan voor specifieke agendapunten experts of derden uitnodigen om de vergaderingen bij te wonen.

## **II - Functioneringswijze**

Het Mondiaal Forum functioneert volgens onderstaande beginselen:

- **Jaarvergaderingen:**

Het Mondiaal Forum komt eenmaal per jaar fysiek bijeen in een plenaire vergadering. Afhankelijk van de agenda kunnen plenaire vergaderingen maximaal twee dagen in beslag nemen. Aan elke plenaire vergadering gaat een voorbereidende vergadering van de forumleden vooraf. Op dezelfde manier kan er na afloop van de plenaire vergadering een nabespreking worden georganiseerd door de forumleden. De directie neemt niet deel aan de voorbereidende vergaderingen en nabesprekingen.

Tussen twee plenaire vergaderingen op locatie in kan er een extra plenaire vergadering in de vorm van een videoconferentie worden georganiseerd. Ook aan deze vergadering gaat een voorbereidende vergadering van de forumleden vooraf, waarbij de directie niet aanwezig is.

- **Contactgroep:**

Er zal een contactgroep worden gevormd, die zal bestaan uit de Voorzitter van het Forum of diens vertegenwoordiger, de secretaris (zie hieronder) en de vertegenwoordigers van de ondertekenende internationale vakbondsfederaties. Deze contactgroep heeft tot taak:

- het overleg tussen de directie van ENGIE en het Mondiaal Forum te versoepelen,
- de agenda voor te bereiden,
- tussen twee vergaderingen van het Mondiaal Forum ad hoc-informatie en -communicatie over de Groep te verstrekken.

Deze besprekingen zullen minimaal twee maanden vóór de bijeenkomst van het Mondiaal Forum per videoconferentie plaatsvinden.

- **Secretaris**

Tijdens de eerste plenaire vergadering wordt er uit de leden van het forum die de werknemers van de Groep vertegenwoordigen een secretaris van het Mondiaal Forum gekozen. De secretaris wordt gekozen voor de duur van de overeenkomst. De secretaris vertegenwoordigt het forum ten overstaan van de directie, bereidt in het kader van de contactgroep de vergaderingen voor en coördineert de werkzaamheden van de leden.

Alleen leden die aanwezig zijn kunnen hun stem uitbrengen. De verkiezing vindt plaats bij meerderheid van stemmen. Indien de stemmen staken zal er een tweede ronde plaatsvinden. Indien de stemmen opnieuw staken wordt er geloot.

Indien de secretarisfunctie vrijkomt, wordt er tijdens de eerstvolgende sessie van het Mondiaal Forum een nieuwe verkiezing gehouden. In de tussentijd fungeert de secretaris van de EOR als interim-secretaris.

De secretaris krijgt 10 dagen per jaar toegewezen om zijn taak uit te voeren (effectief uitbetaalde arbeidstijd).

- **Toegekende tijd**

De werknemersvertegenwoordigers die zijn aangewezen als lid van het Mondiaal Forum krijgen de volgende tijdsmiddelen:

	<b>Gelegenheid</b>	<b>Aantal toegekende dagen</b>
Lid van het Mondiaal Forum	Vorbereiding van elke plenaire vergadering	1 dag / plenaire vergadering
	Plenaire vergadering van het Mondiaal Forum	Max. 2 dagen / plenaire vergadering op locatie Max. 1 dag / plenaire vergadering via videoconferentie
	Nabespreking na de vergaderingen van het Mondiaal Forum (indien nodig)	1 dag / plenaire vergadering
Secretaris	Vorbereiding van de agenda en voorbereidende werkzaamheden voor elke bijeenkomst van het Mondiaal Forum Coördinatie van de werkzaamheden	10 dagen / per jaar

De reistijd om naar de vergaderingen van het Mondiaal Forum te gaan komen bovenop deze middelen.

- **Kostenverrekening**

De directie van de Groep neemt de kosten op zich in verband met de follow-up van de overeenkomst (vergaderingen van het Mondiaal Forum, videoconferenties, tolken en vertalingen). De reiskosten om naar de vergaderingen van het Mondiaal Forum te komen zijn voor rekening van de bedrijven waartoe de leden van het forum behoren.

- **Werktaalen**

De geschreven documenten zullen in het Frans en het Engels worden doorgegeven, voorafgaand aan de voorbereidende vergaderingen voor de plenaire sessies van het Mondiaal Forum.

Indien nodig kan er bij uitzondering, om de aansluiting met de werkzaamheden van de speciale onderhandelingsgroep te verzekeren, een 3<sup>e</sup> taal worden gekozen.

Bij de voorbereidende vergaderingen, plenaire vergaderingen en nabesprekingen zal een simultaanvertaling worden verzorgd in de talen van de leden van het Mondiaal Forum.

- **Locatie van de vergaderingen van het Mondiaal Forum**

De plenaire vergaderingen zullen in het hoofdkantoor van de Groep in Parijs (Frankrijk) plaatsvinden.