



DOHODA O SOCIÁLNEJ ZODPOVEDNOSTI SKUPINY EDF

25. január 2009

DOHODA O SOCIÁLNEJ ZODPOVEDNOSTI SKUPINY EDF

uzavretá medzi:

EDF, akciová spoločnosť so sídlom 22-30, avenue de Wagram 75382 Paris Cedex 08, zastúpená predsedom správnej rady a generálnym riaditeľom,

a

zástupcami zamestnancov skupiny EDF a nasledujúcimi národnými a medzinárodnými odborovými organizáciami:

za spoločnosti skupiny EDF vo Francúzsku: FNME-CGT, FCE-CFDT, FNEM-FO, CFE-CGC a CFTC-CMTE;

za spoločnosti skupiny EDF v Spojenom kráľovstve: GMB, Unison, Prospect a Unite-Amicus;

za spoločnosti skupiny EDF v Maďarsku: EVDSZ;

za spoločnosti skupiny EDF v Poľsku: SOLIDARNOSC;

za spoločnosti skupiny EDF na Slovensku: SOZE;

za spoločnosti skupiny EDF v Ázii: zástupcovia zamestnancov zvolení do Konzultačnej rady Ázia-Pacifik (CCAP);

Svetová odborová federácia chemikov, energetikov, baníkov a všeobecných povolání (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions - ICEM);

Svetová organizácia verejných služieb (Public Services International - PSI);

Medzinárodná organizácia energetikov a baníkov (International Energy and Mines Organization - IEMO).

Výroba, prenos, distribúcia a obchod s elektrinou a energiou sú podmienkou ekonomického a vôbec ľudského rozvoja a nemôžu byť vykonávané bez hlbokého zmyslu pre sociálnu zodpovednosť. Povinnosti vyplývajúce z tejto zodpovednosti musia zaväzovať podniky aktívne v tomto sektore a ich zamestnancov.

Zodpovednosť sa dotýka nielen vzťahov medzi spoločnosťami skupiny EDF a ich zamestnancami, ale prostredníctvom našich aktivít i vzťahov s našimi zákazníkmi, dodávateľmi, obyvateľstvom, k životnému prostrediu a širšie k spoločnosti. Dohoda preto zahŕňa rôzne dimenzie sociálnej zodpovednosti dotýkajúce sa i mnohých iných aktérov, s ktorými má EDF udržiavať dialóg (vládne a mimovládne inštitúcie a organizácie...).

V kontexte všade vo svete otvárajúcich sa trhov s elektrinou a energiou, ako i zvyšujúcej sa súťaživosti, sa spoločnosti skupiny EDF musia usilovať o dosahovanie konkurencieschopnosti, ekonomickej, sociálnej a environmentálnej výkonnosti prostredníctvom vytvárania modelu rentabilného a trvalo udržateľného rastu.

Model výkonnosti skupiny EDF sa zakladá na jej ekonomickej a finančnej výkonnosti, vysokej profesionalite a na sociálnej a environmentálnej zodpovednosti. Ambíciou skupiny, vybudovanej na týchto troch pilieroch, je stať sa jedným z medzinárodných príkladov v oblasti trvalo udržateľného rozvoja.

Skupina EDF chce vo svetovom ekonomickom súťažení presadzovať svoje hodnoty, ktorými sú: rešpektovanie ľudskej dôstojnosti a osobnej identity, environmentálna zodpovednosť, dosahovanie výkonnosti, záväzok solidarity a požiadavka integrity. Na základe týchto spoločných hodnôt chce vybudovať identitu, kultúru a etický postup skupiny EDF.

Skupina EDF čerpá svoju silu v rôznorodosti vzájomne obohacujúcich sa kultúr svojich odvetví a spoločností. Prepojenie týchto špecifických identít vytvára spoločnú identitu skupiny EDF. Každý jednotlivec je prínosom pre skupinu a toto bohatstvo posilňuje pozíciu skupiny EDF.

Sociálny dialóg medzi zástupcami zamestnancov, odborovými organizáciami a manažmentom musí prispievať k naplňovaniu sociálnej zodpovednosti skupiny. Sociálny dialóg bol vždy pre skupinu EDF jedným z faktorov úspechu. Chceme preto, aby sa podieľal na tvorbe identity skupiny.

Uzavretím tejto dohody, v nadväznosti na predchádzajúcu Dohodu o sociálnej zodpovednosti skupiny EDF, ktorej platnosť vypršala 24. januára 2009, sa signatári rozhodli posilniť účasť vedení a všetkých zamestnancov na akciách sociálnej zodpovednosti skupiny a zabezpečiť jej vierohodnosť prostredníctvom mechanizmov dohľadu a kontroly nad rešpektovaním prijatých záväzkov.

Signatári majú na zreteli, že Dohoda o sociálnej zodpovednosti skupiny EDF, ktorá je výsledkom medzinárodného vyjednávania zaväzujúceho všetky spoločnosti kontrolované skupinou EDF so zapojením medzinárodných odborových organizácií, je príležitosťou k posilneniu kolektívneho záväzku skupiny EDF v oblasti trvalo udržateľného rozvoja a príspevkom k pokroku sociálneho dialógu na nadnárodnej úrovni.

Dohoda presadzuje proaktívny prístup prevzatím záväzku uplatňovania všeobecných zásad platných pre celú skupinu, a pragmatický prístup rešpektovaním kultúrnych, sociálnych a ekonomických rozdielov pri implementácii prijatých zásad.

Spoločnosti skupiny EDF sa budú v súlade s právnymi predpismi a miestnymi pravidlami usilovať, aby vo svojom sektore činnosti patrili v predmetnej krajine medzi podniky presadzujúce najlepšie postupy.

Vychádzajúc z týchto princípov, všeobecne platných pre celú skupinu EDF, budú v každej spoločnosti v súlade s princípom subsidiarity vymedzené špecifické podmienky uplatňovania na miestnej úrovni (to znamená v závislosti o ekonomických, kultúrnych, profesijných, alebo legislatívnych špecifik predmetnej krajiny).

I – ROZSAH PÔSOBNOSTI DOHODY

Poslaním Dohody SZP skupiny EDF je tvoriť spoločný základ pre spoločnosti, v ktorých EDF priamo vykonáva kontrolu.

S ohľadom na formálne zakotvené mechanizmy kontroly, ktoré zahrňuje, sa táto dohoda odo dňa nadobudnutia platnosti vzťahuje na EDF SA a spoločnosti uvedené v zozname, ktorý je súčasťou prílohy 1.

Po uvedenom dni sa dohoda bude vzťahovať na spoločnosti s viac než 50 zamestnancami, ktoré sú pod priamou kontrolou EDF SA (čiže spoločnosti, v ktorých EDF SA vlastní väčšinový kapitál, alebo disponuje väčšinou hlasov, ktoré sa viažu na vydané podiely), ako aj na spoločnosti s viac než 50 zamestnancami, v ktorých EDF SA vlastní priamo alebo nepriamo aspoň 45% základného imania.

Efektívna aplikácia tejto dohody na spoločnosti uvedené v predchádzajúcom pododseku je podmienená výslovným vyhlásením predmetných spoločností o prístupe k tejto dohode, ktorý nadobúda formu uzavretím dohody o prístupení zodpovedajúcej vzoru uvedenému v prílohe 2. Pokiaľ ide o spoločnosti s viac než 50 zamestnancami, v ktorých EDF SA vlastní priamo alebo nepriamo 45 až 50% základného imania, platnosť dohody o prístupení mimo iné podlieha jej podpisu zástupcom vedenia EDF SA.

Dohodu o prístupení je možné uzavrieť kedykoľvek počas obdobia platnosti tejto dohody a jej uzavretie znamená súhlas so všetkými jej ustanoveniami.

Nadobudnutie platnosti dohody o prístupení zahŕňa rovnako súhlas s prístupím zo strany EDF SA a všetkých podnikov, na ktorých sa dohoda už vzťahuje.

V prípade, že spoločnosť prestane spĺňať vyššie uvedené kritériá, dohoda sa na ňu okamžite prestáva vzťahovať.

Spoločnosti uvedené v prílohe 1, ako aj spoločnosti, ktoré efektívne pristúpia k tejto dohode, budú ďalej uvedené ako „spoločnosti skupiny“, „skupina EDF“ alebo „skupina“.

Signatári sa zaväzujú dohodu podporovať v spoločnostiach v ktorých EDF SA vykonáva podstatný vplyv bez vykonávania priamej kontroly, ako aj v spoločnostiach s menej než 50 zamestnancami, v ktorých EDF SA priamo vykonáva kontrolu, aby tieto spoločnosti jej ustanovenia prevzali a čo najlepšie uplatňovali.

Spoločnosti skupiny EDF sa zaväzujú prísne dodržiavať vnútroštátnu a miestnu legislatívu a iné kolektívne zmluvy a to najmä v prípade, že obsahujú rozsiahlejšie povinnosti ako tie, ktoré vyplývajú z tejto dohody.

Článok 1 Rešpektovanie ľudských práv. Dohovy Medzinárodnej organizácie práce (MOP)

Skupina EDF prijíma za svoje medzinárodné záväzky Organizácie spojených národov o ochrane ľudských práv: **Všeobecnú deklaráciu ľudských práv z roku 1948, Deklaráciu o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien** z roku 1967, ako aj **Deklaráciu práv dieťaťa** z roku 1959.

Opiera sa zároveň o **Princípy OECD pre nadnárodné spoločnosti** prijaté 27. júna 2000. Skupina EDF znovu potvrdzuje svoj súhlas s **Desiatimi princípmi Globálnej dohody** (Global Compact) Organizácie spojených národov z júla 2000 (desiaty princíp prijatý v júni 2004). Spolu so signatármi sa zaväzuje, že ich bude podporovať u svojich dodávateľov.

Vo všetkých spoločnostiach, kde vykonáva kontrolu sa zaväzuje rešpektovať a zabezpečiť rešpektovanie nasledujúcich **Základných dohovorov MOP**:

Dohovy zaručujúce slobodu združovania a princípy kolektívneho vyjednávania:

Dohovor č. 87 O slobode združovania a ochrane práva organizovať sa, 1948
Dohovor č. 98 O použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať, 1949

Dohovy zrušujúce použitie nútenej a povinnej práce:

Dohovor č. 29 O nútenej alebo povinnej práci, 1930
Dohovor č. 105 O zrušení nútenej práce, 1957

Dohovy zakazujúce prácu a vykorisťovanie detí:

Dohovor č. 138 O minimálnom veku na prijatie do zamestnania, 1973
Dohovor č. 182 O zákaze a okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce, 1999

Dohovy o boji proti všetkým formám diskriminácie:

Dohovor č. 100 O rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty, 1951
Dohovor č. 111 O diskriminácii v zamestnaní a povolani, 1958

Tento záväzok sa týka rovnako krajín, ktoré uvedené dohovory ešte neratifikovali.

Rovnako to platí o Dohovore č. 135 z roku 1971 o zástupcoch pracovníkov, pokiaľ miestny zákon nestanovuje opak.

Signatári budú môcť v krajinách, ktoré ich neratifikovali a v závislosti od miestneho kontextu, tieto dohovory propagovať u profesijných organizácií a miestnych kompetentných orgánov, vyzdvihujúc skúsenosti s ich uplatňovaním v ostatných spoločnostiach skupiny EDF.

3-1- ZODPOVEDNOSŤ VOČI ZAMESTNANCOM

Článok 2 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1- Skupina EDF považuje bezpečnosť a ochranu zdravia svojich zamestnancov za **svoju prioritu**. Dobré pracovné podmienky a zohľadnenie ľudských faktorov sú stálymi cieľmi z rovnakého titulu ako ekonomická výkonnosť, ochrana životného prostredia a spokojnosť našich zákazníkov.

Signatári prehlasujú, že bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov dodávateľských spoločností sú rovnako dôležité ako bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov skupiny EDF. Zaoberá sa nimi článok 8.

2- Spoločnosti skupiny EDF musia vytvárať **priaznivé pracovné prostredie pre bezpečnosť a ochranu fyzického a psychického zdravia** všetkých zamestnancov a to bez ohľadu na ich funkciu a riziká, ktorým sú vystavení, v súlade s právnymi predpismi predmetnej krajiny.

Výsledky dosiahnuté v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci budú v záujme pokroku monitorované prostredníctvom adekvátnych ukazovateľov a zástupcovia zamestnancov budú o nich informovaní.

3- Skupina pripisuje osobitný význam **vzdelávaniu v oblasti bezpečnosti**. V každej spoločnosti skupiny musia existovať vzdelávacie programy.

Zamestnanci musia mať k dispozícii vhodné ochranné pracovné prostriedky a byť informovaní o pravidlách a zodpovednostiach týkajúcich sa ich vlastnej bezpečnosti, ktoré im umožnia byť **individuálnymi aktérmi** ich vlastnej bezpečnosti/ochrany zdravia, ako aj bezpečnosti/ochrany zdravia ich spolupracovníkov.

4- Spoločnosti skupiny EDF rovnako zabezpečia, aby ich **investičné projekty**, a to od momentu ich samotnej koncepcie, nevystavovali riziku zdravia a bezpečnosť zamestnancov a okolitého obyvateľstva.

5- Budú vykonané opatrenia zamerané na **predchádzanie nebezpečenstvám súvisiacim s plnením pracovných úloh** a osobitne úrazom elektrickým prúdom a dopravným nehodám.

6- Spoločnosti skupiny a ich zamestnanci venujú pozornosť širšiemu sociálnemu prostrediu a sú okrem iného vyzvaní organizovať a zúčastňovať sa **akcií zameraných na zvyšovanie povedomia o závažných problémoch existujúcich v oblasti verejného zdravia a na prevenciu vzniku návykových ochorení**.

7- Tam, kde ešte nie je zavedený sociálny dialóg o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov, bude medzi manažmentom a zástupcami zamestnancov dotknutej spoločnosti otvorená diskusia s cieľom nájsť pre tento **trvalý dialóg** čo najprimeranejší spôsob organizácie. Sociálni partneri budú mať prístup k dostupným informáciám nevyhnutným pre tento dialóg.

Signatárske odborové organizácie a zástupcovia zamestnancov budú prispievať k **propagácii spoločných postupov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia** medzi všetkými svojimi členmi a zamestnancami ich podniku a to najmä v oblasti prevencie rizík.

8- Skupina EDF bude analyzovať **certifikačné** postupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré by sa mohli týkať jej spoločností.

Článok 3 Schopnosť adaptácie zamestnancov počas profesijnej dráhy: vzdelávanie, mobilita

1- Skupina EDF sa zaväzuje uznávať a podporovať **schopnosť svojich zamestnancov nadobúdať a udržiavať znalosti a zručnosti nevyhnutné pre nájdenie alebo zachovanie pracovného miesta.**

Za týmto účelom budú spoločnosti skupiny vynakladať úsilie, aby umožnili svojim zamestnancom, počas celej pracovnej kariéry a bez ohľadu na ich zaradenie, prístup k adekvátnym prostriedkom zameraným na zabezpečenie:

- začlenenia nových zamestnancov;
- informácií o vývoji ich povolania a organizácie, ako aj o voľných pracovných miestach;
- celoživotného vzdelávania zameraného na prípravu na nové povolania a nové technológie;
- rozvoja kompetencií a vývojového potenciálu v zmysle pokroku a celoživotného vzdelávania.

2- V prípade, že je **od zamestnanca vyžadovaná mobilita** z dôvodu vývoja interného alebo externého prostredia podniku, budú na vhodnej úrovni a v čo najväčšom predstihu vyhľadávané metódy uprednostňujúce **adaptáciu a sprevádzanie zmien** a to najmä poskytovaním adekvátneho vzdelávania a informácií.

V prípade, že **mobilitu vyhľadáva sám zamestnanec**, každá spoločnosť skupiny sa zaväzuje podporovať individuálne kroky podniknuté v tomto smere, pričom zohľadní schopnosti a kompetencie uchádzača, ako aj potreby a požiadavky spoločnosti. Táto mobilita umožňuje zamestnancovi **obohatiť jeho osobnú a profesijnú dráhu** o novú skúsenosť.

3- Medzinárodná mobilita medzi jednotlivými spoločnosťami skupiny EDF musí byť podporovaná. V prípade, že zodpovedá potrebám vyjadrených skupinou, ktorá k nej dala podnet, zapadá do rámca referenčného plánu skupiny. Burza medzinárodných pracovných príležitostí (GEO) musí v tejto súvislosti zamestnancom umožňovať, aby oznamovali svoje profesijné zámery, ako i prania v oblasti mobility.

Článok 4 - Sociálna ochrana a najmä zabezpečenie v materstve, v prípade pracovného úrazu, choroby a dôchodku

Spoločnosti skupiny EDF zachytili výzvu MOP adresovanú nadnárodným spoločnostiam, aby prispeli k zlepšeniu situácie pracovníkov¹. EDF SA sa zaväzuje postupne uplatňovať postupy, ktoré sú v jej moci, aby každý zamestnanec spoločnosti ktorú kontroluje bol zabezpečený **systemami sociálneho zabezpečenia**, ktoré mu poskytujú záruky a ochranu s výhľadom na jeho budúci dôchodok a zabezpečujú fyzickú a psychickú dôstojnosť pre prípad pracovného úrazu, choroby, alebo materstva.

¹ Podľa odhadov MOP viac ako polovica obyvateľov planéty nie je zabezpečená žiadnym systémom sociálnej ochrany a len 20% obyvateľov má adekvátne sociálne zabezpečenie.

Článok 5 - Boj proti diskriminácii

1- Skupina EDF sa zaväzuje **bojovať proti všetkým formám diskriminácie** a potvrdzuje svoje odhodlanie **rešpektovať rôznorodosť a podporovať rovnosť príležitostí**.

V súlade s ustanoveniami Dohovoru č. 111 MOP sa pod diskrimináciou rozumie „akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo uprednostňovanie založené na rase, farbe pleti, pohlaví, náboženstve, politickom zmýšľaní, národnom alebo sociálnom pôvode, ktoré marí alebo narušuje rovnosť príležitostí alebo zaobchádzania v oblasti zamestnania alebo povolania“.

Signatári mienia zároveň bojovať proti diskriminácii založenej na sexuálnej orientácii.

Signatári tejto dohody preto podniknú všetky potrebné kroky, ktoré sú v ich moci, aby z **platných noriem odstránili diskriminačné podmienky**, ako sú napríklad obmedzenia pri prijímaní zamestnancov.

2- Pripisujúc význam rešpektovaniu ľudskej dôstojnosti, skupina EDF si vymedzuje tri prioritné oblasti:

- **Rvnosť mužov a žien v práci.** Spoločnosti skupiny EDF uskutočnia na základe zisteného stavu ciele akcie, aby sa presvedčili, že v oblasti profesijného postupu, prístupu k zodpovedným miestam a vo výške odmeňovania za prácu rovnakej hodnoty nedochádza ku diskriminácii;
- **Začleňovanie zdravotne postihnutých osôb.** Skupina EDF bude osobitne dbať na rozvoj politiky prijímania zdravotne postihnutých pracovníkov, založenej na vedomom náboře a na špecifických opatreniach zameraných na začleňovanie a pomoc pri profesijnom postupe (prispôsobovanie pracovného prostredia a budov, zvyšovanie povedomia pracovných tímov, sledovanie rozvoja kariéry...). V prípade vzniku, alebo vývoja zdravotného postihnutia budú hľadané čo najvhodnejšie riešenia pre úpravu pracoviska, alebo pracovného miesta.
- **Pôvod** (etnický, národnostný, kultúrny, náboženský, rodinný, regionálny...) nesmie byť pri prijímaní zamestnancov v žiadnom prípade dôvodom na vylúčenie. Žiaden druh zamestnania nesmie byť zamestnancovi vyhradený, alebo zakázaný z dôvodu jeho pôvodu. Nevylučuje to však podporu rôznorodosti v pracovných tímoch.

3- Skupina EDF bude rešpektovať **odborovú angažovanosť** svojich zamestnancov a hlavne im zabezpečí ochranu proti akejkoľvek forme diskriminácie ohrozujúcej slobodu združovania. Pozornosť bude venovaná sledovaniu profesijného vývoja zamestnancov zastávajúcich odborové funkcie a zástupcov zamestnancov.

4- Skupina EDF berie na vedomie skutočnosť, že bohatstvo pracovného kolektívu spočíva v jeho **rôznorodosti**, ktorú je potrebné chrániť a zhodnocovať. Pri plnom rešpektovaní platných legislatív musí byť táto rôznorodosť na všetkých stupňoch spoločností skupiny stimulovaná tak, aby sa zloženie sociálneho jadra spoločnosti približovalo zloženiu občianskej spoločnosti, v ktorej táto pôsobí.

Článok 6 - Anticipácia a sprievodné sociálne aspekty priemyselných reštrukturalizácií

V oblasti anticipácie a sociálneho rozmeru priemyselných reštrukturalizácií skupina EDF prijala **zásady**, ktoré sú uvedené v dokumente „Politika skupiny EDF v oblasti anticipácie a sprievodných sociálnych aspektov priemyselných reštrukturalizácií“, ktorý bol predmetom konzultácie Európskej podnikovej rady v máji 2003.

V spoločnostiach, ktoré spadajú do pôsobnosti dohody sa bude špecificky presadzovať uplatňovanie nasledujúcich hlavných zásad tejto politiky:

- Princíp **anticipácie**:
 - o zohľadnením sociálnych dopadov v strategických rozhodnutiach (voľba investície, fúzie - akvizície, reštrukturalizácie, odpredaje);
 - o pred prijatím rozhodnutí realizáciou opatrení určených zamestnancom, ktoré pripravujú a uľahčujú nevyhnutné zmeny.
- Princíp **sociálneho dialógu s odborovými organizáciami a zástupcami zamestnancov**: informovaním a dialógom o ekonomických dopadoch a následkoch rozhodnutí, ako aj vhodnými individuálnymi a kolektívnymi sprievodnými opatreniami a monitorovaním ich uplatňovania.
- Princíp **zodpovedného prístupu voči zamestnancom a miestnej ekonomike** s cieľom obmedziť sociálne následky pre dotknutých zamestnancov a následky pre ekonomickú rovnováhu území. Musia byť preto systematicky skúmané opatrenia umožňujúce odvrátiť alebo obmedziť, nakoľko to bude len možné, nútené hromadné prepúšťanie (opatrenia podporujúce mobilitu vo vnútri skupiny, prevedenie na inú prácu, atď.).
V prípade, že sa nebude možné vyhnúť nútenému kolektívnemu prepúšťaniu, budú hľadané výhodnejšie ustanovenia ako je zákonné minimum stanovené legislatívou dotknutej krajiny. V prípade straty zamestnania bude môcť byť zamestnancom poskytnutá špecifická pomoc pri hľadaní nového zamestnania (outplacement, skupina poverená novým pracovným zaradením zamestnancov, rekvalifikačné školenia...).

Skupina EDF sa všeobecne zaväzuje, že sprievodné sociálne opatrenia uplatňované v spoločnostiach skupiny budú patriť v dotknutej krajine medzi najlepšie postupy veľkých podnikov daného sektora činnosti.

Článok 7 Systém zainteresovanosti zamestnancov na výsledkoch ich podniku

Práca mužov a žien skupiny EDF je základom jej výkonnosti. Skupina preto presadzuje názor, že sociálny pokrok musí kráčať ruka v ruke s pokrokom ekonomickým. Zamestnanci musia mať prospech z hospodárskych výsledkov ich podniku - výsledkov ich úsilia.

Signatári majú za cieľ, aby v každej spoločnosti skupiny bol zavedený, ako doplnok k základnej mzde poskytovanej každému zamestnancovi, systém hmotnej zainteresovanosti na **výsledkoch podniku**, ktorý môže nadobudnúť rôznu formu (individuálna odmena, podiel na zisku, príspevok podniku na podnikové sporenie alebo do penzijných fondov, atď.).

Každý podnik skupiny EDF vymedzuje svoju politiku odmeňovania individuálnej a kolektívnej výkonnosti na základe vlastných špecifických požiadaviek v sociálnej, ekonomickej a legislatívnej oblasti.

3-2- VZŤAHY S DODÁVATEĽMI

Článok 8 Vzťahy s našimi dodávateľmi a v oblasti dodržiavania zákonov, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, etického správania v styku so zákazníkmi a ochrany životného prostredia

1- Spoločnosti skupiny EDF sa systematicky presvedčujú o tom, že dodávateľské podniky, na ktoré sa obracajú, vykonávajú **kvalitnú prácu a zároveň rešpektujú zákony a platné medzinárodné normy** (napríklad o zákaze práce detí). Snažia sa umožniť dodávateľským podnikom a ich zamestnancom, aby činnosť, ktorú vykonávajú v ich prospech, vykonávali v pracovných podmienkach a v podmienkach bezpečnosti a ochrany zdravia zodpovedajúcich najvyššej úrovni podnikov predmetného sektora a krajiny.

Požiadavky skupiny sa budú týkať najmä:

- **dodržiavania zákona,**
- **bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov,**
- **etického správania sa k zákazníkovi** a predovšetkým rešpektovania ľudskej dôstojnosti a osobnej integrity,
- **ochrany životného prostredia.**

2- Spoločnosti skupiny zavedú pre svojich dodávateľov **adekvátne postupy výberu a hodnotenia** zodpovedajúce týmto požiadavkám.

3- Dodávateľia budú s týmito požiadavkami oboznámení. Akékoľvek vážne a po upozorneniach neodstránené porušenie právnych predpisov, zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pravidiel upravujúcich vzťahy k zákazníkovi a platnej právnej úpravy v oblasti ochrany životného prostredia bude mať za následok **prerušenie vzťahov s dodávateľským podnikom**, pričom sa zohľadnia zmluvné záväzky.

4- V oblasti bezpečnosti práce sa bude od dodávateľských podnikov vyžadovať rozbor **pracovných úrazov**, ku ktorým došlo v rámci plnenia zverených úloh.

5- Dodávateľ musí uplatňovať voči každému **subdodávateľovi, s ktorým prípadne uzavrie zmluvu** na realizáciu zverenej práce, požiadavky, ktoré mu vymedzila skupina EDF.

3-3- OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA A NAJMÄ BOJ PROTI KLIMATICKÝM ZMENÁM, ZACHOVÁVANIE BIOLOGICKEJ ROZMANITOSTI A PODPORA ENERGETICKEJ ÚČINNOSTI

Článok 9 Environmentálna bezpečnosť našich objektov, zariadení a procesov

Skupina EDF vlastní alebo prevádzkuje objekty a zariadenia. Miestne obyvateľstvo musí byť o ich potenciálnych rizikách informované vhodnou komunikáciou a značením.

V rámci svojich priemyselných činností skupina EDF používa alebo vytvára produkty a emisie, ktoré môžu predstavovať vážne riziko pre zdravie človeka a jeho prostredie.

So zreteľom na túto skutočnosť sa spoločnosti skupiny EDF zaväzujú:

- na jednej strane uskutočniť **kroky za účelom prevencie a zníženia** známych a identifikovaných rizík.

V prípade, že produkty, ktorých nebezpečenstvo bude preukázané, nebude možné v krátkodobom výhľade nahradiť inými produktmi, spoločnosti skupiny príjmu všetky opatrenia na obmedzenie ich použitia v čo najväčšom rozsahu, zavedú sprísnené ochranné postupy a zabezpečia obmedzený prístup k týmto produktom počas celého cyklu ich použitia.

Skupina EDF zároveň rozbehne alebo sa zúčastní vedeckých programov zameraných na hľadanie **náhradných produktov** v strednodobom výhľade.

- na druhej strane zaviesť **postup založený na obozretnosti**, spočívajúci v proaktívnom úsilí predchádzať rizikám a sledovať túto problematiku vo vedeckých a technologických oblastiach týkajúcich sa činností spoločností skupiny EDF.

Článok 10 Príkladné kroky spoločností a zamestnancov skupiny EDF v oblasti ochrany životného prostredia, najmä v boji proti klimatickým zmenám a na zachovanie biologickej rozmanitosti

1- Ako zodpovedná energetická spoločnosť, skupina EDF vedie aktívnu politiku v oblasti ochrany životného prostredia.

Spoločnosti skupiny EDF uplatňujú postupy trvalého znižovania negatívnych vplyvov ich činnosti na životné prostredie, s odvolaním sa na **certifikáciu ISO 14001** skupiny, ktoré zapájajú a mobilizujú celý manažment a všetkých zainteresovaných zamestnancov.

Spríevodným opatrením uvedených krokov je **zvyšovanie povedomia zamestnancov o platných environmentálnych normách**.

2- Skupina EDF prispieva k boju proti klimatickým zmenám, k zachovávaniu biodiverzity a k rozvoju **obnoviteľných zdrojov energie**. Jej cieľom je zostať naďalej energetickým podnikom s najnižšími emisiami CO₂ medzi hlavnými európskymi energetickými podnikmi a to najmä znižovaním emisií priemyselných nástrojov a špecificky výrobných prostriedkov. Obnoviteľné energie sú súčasťou jej výrobného parku a v miestach, kde to technické a ekonomické podmienky umožňujú, sa presadzujú decentralizované riešenia.

3- Signatári sa zaväzujú podporovať v každej spoločnosti skupiny EDF opatrenia, ktoré podporia **príkladné správanie podniku a zamestnancov** v oblasti ochrany životného prostredia (najmä boj proti klimatickým zmenám a zachovávanie biodiverzity).

4- Spoločnosti skupiny budú v závislosti od ich hlavnej činnosti každoročne zverejňovať opatrenia, ktoré v rámci tohto článku dohody podnikli.

Článok 11 Podpora energetickej ekologickej účinnosti zameraná na zákazníkov a v rámci spoločností skupiny

1- Skupina EDF, ktorá si je vedomá svojej zodpovednosti popredného energetického podniku, najmä v oblasti boja proti klimatickým zmenám, začleňuje zvyšovanie energetickej ekologickej účinnosti do problematiky trvalo udržateľného rozvoja: súčasné znižovanie energetickej spotreby a emisií CO₂.

Vo vzťahu k všetkým svojim zákazníkom rozvíja aktívnu politiku na **podporu energetickej ekologickej účinnosti** formou poradenstva, propagovaním efektívneho ekologického využívania energie a pod.

Informuje a poskytuje zákazníkom poradenstvo v oblasti efektívneho využívania energie, ich emisií CO₂ a výdavkov na energiu. Osobitná pozornosť bude venovaná zákazníkom v ťažkej ekonomickej situácii.

2- Signatári podporujú **príkladné správanie** spoločností a zamestnancov skupiny EDF podporovaním efektívneho ekologického využívania energie a to najmä na pracoviskách.

3-4- SPOLOČENSKÁ ZODPOVEDNOSŤ SKUPINY

Článok 12 Opatrenia zamerané na zraniteľných zákazníkov

1- Spoločnosti skupiny EDF zabezpečujúce distribúciu a dodávku elektriny domácnostiam sa stretávajú so zákazníkmi v chýlostivej ekonomickej situácii, ako i s problémami s platbou, prípadne nelegálnym napojením.

Skupina EDF nemôže tieto problémy riešiť výlučne zo svojej vlastnej iniciatívy a na vlastné náklady, ale ako sociálne zodpovedná energetická spoločnosť koná všade, kde je prítomná v súčinnosti s relevantnými vládnymi a mimovládnymi **partnermi a aktívne hľadá vhodné riešenia**.

S vedomím, že neexistuje jednoduché riešenie, ktoré by zodpovedalo rôznorodým potrebám zraniteľných skupín obyvateľstva, skupina EDF uskutoční v rámci skupiny **výmenu skúseností a osvedčených postupov** v záujme pokrokového konania. Signatári budú o týchto projektoch oboznámení.

2- Osobitné úsilie je vynaložené na lepšie oboznámenie sa so situáciou zákazníkov v hmotnej núdzi a na poskytnutie **adekvátneho poradenstva** o hospodárení a racionálnom využití energie. Školenie zamestnancov na kontakt s týmito zákazníkmi pomôže tento cieľ dosiahnuť.

3- Signatári budú v každej krajine vplývať na kompetentné verejné orgány s cieľom hľadať štrukturálne riešenia a to i pokiaľ ide o daňové zaťaženie na kWh a minimálny objem dodávky elektrickej energie zákazníkom v hmotnej núdzi.

Článok 13 Pomoc zdravotne postihnutým osobám

1- Každá spoločnosť skupiny EDF musí vypracovať akčný plán s presne vymedzenými cieľmi zameranými na podporu **začleňovania zdravotne postihnutých osôb**. V úsilí o vyriešenie problémov dostupnosti závodov a služieb sa oprie o partnerstvá s aktérmi občianskej spoločnosti, ktorí sú odborníkmi v danej oblasti.

Za týmto účelom určí každá spoločnosť korešpondenta povereného sledovaním plnenia tohto záväzku, ktorý bude podliehať vedeniu.

2- Spoločnosti skupiny realizujú opatrenia zamerané na zvyšovanie povedomia zamestnancov v **styku** so zdravotne postihnutými osobami.

3- Skupina EDF bude ako navrhovateľ stavieb dbať, aby každá nová stavba budov zohľadňovala otázky **prístupnosti** zdravotne postihnutých osôb.

4- Tam, kde takéto podniky existujú, budú spoločnosti skupiny EDF vedené k tomu, aby sa v rámci svojej **politiky obstarávania** obracali na podniky chráneného sektora.

5- Na medzinárodnej úrovni budú vyhľadávané podporné programy v súčinnosti so zväzom zdravotne postihnutých športovcov **Handisport** a inými športovými zväzmi.

Článok 14 Zapájanie sa do programov miestneho ekonomického a sociálneho rozvoja

Skupina EDF sa čo najlepším spôsobom začlení do územia a komunity, kde pôsobí.

1- V rámci partnerstiev sa bude môcť zúčastňovať programov prispievajúcich k **rozvoju ekonomických a sociálnych aktivít súvisiacich s našimi činnosťami a miestami pôsobenia**. Podporí najmä projekty, ktoré zodpovedajú prioritným potrebám miestneho obyvateľstva: bývanie (prístup k základným službám, energetická ekologická účinnosť, renovácia), vzdelávanie.

2- Skupina EDF aktívne **podporí pracovnú integráciu**, najmä mladých ľudí a osôb vylúčených z trhu práce:

- prostredníctvom opatrení zameraných na odborné vzdelávanie: stáže alebo učňovské vzdelávanie organizované v spolupráci s miestnymi vzdelávacími štruktúrami alebo kompetentnými orgánmi;
- poskytovaním tutorstva a dohľadu pre mladých ľudí v štádiu pracovnej integrácie;
- vytvorením systému štipendií pre študentov z nízkorozpočtových rodín v partnerstve a za podmienok určených každou spoločnosťou skupiny EDF.

V závislosti od pracovných ponúk skupiny bude možné žiadosti týchto uchádzačov posúdiť.

Článok 15 Účasť podniku a jeho zamestnancov na verejnoprospešných činnostiach

1- Skupina EDF podporí zapojenie svojich zamestnancov do verejnoprospešných činností. Formami určenými na miestnej úrovni (časový kredit, dary materiálu...) bude podporovať účasť zamestnancov na **dobročinných a solidárnych akciách** organizovaných či už v asociatívnom, alebo inštitucionálnom rámci. Môže sa hlavne jednať o:

- osvetové a náučné akcie na tému efektívneho využívania energie, organizované v partnerstve so školami pre deti a pre obyvateľstvo ekonomicky znevýhodnených štvrtí;
- akcie zamerané na informovanie širokej verejnosti o rizikách spojených s používaním elektriny (elektrické spotrebiče, atď.) s cieľom predchádzať úrazom;
- akcie zamerané na zlepšenie bývania a kvality života;
- iné druhy dobrovoľných akcií v súlade s odporúčaniami skupiny v tejto oblasti.

2- S národnými a medzinárodnými združeniami alebo organizáciami budú môcť byť organizované partnerské akcie s humanitárnym alebo sociálnym zameraním, v súlade s odporúčaniami skupiny v tejto oblasti.

3- Skupina EDF podporuje rozvoj iniciatív v prospech prístupu svojich zamestnancov ku kultúrnym a športovým aktivitám.

Článok 16 Akcie zamerané na podporu prístupu k energii

1- Signatári sú presvedčení, že prístup k energii je hlavným faktorom ekonomického a sociálneho rozvoja a kľúčovým faktorom v boji proti chudobe. Približne 2 miliardy ľudí (čiže jedna tretina ľudstva) nemajú prístup k elektrine a ešte väčší počet nemá prístup k spoľahlivému zdroju.

Skupina EDF a jej spoločnosti príjmu, alebo formou partnerstiev podporia v jednotlivých krajinách opatrenia na **zlepšenie prístupu obyvateľstva k energii** a to najmä v oblastiach, v ktorých pôsobia. Iniciatívy zohľadnia miestny kontext a najmä požiadavky regulačných úradov a budú v medziach možností trvalo udržateľné a sprevádzané poradenstvom v oblasti energetickej ekologickej účinnosti.

2- Signatári poskytnú podporu **iniciatívam a projektom zamestnancov a ostatných zainteresovaných strán** sledujúcich tento cieľ.

3- Skupina EDF venuje týmto akciám osobitnú pozornosť v rámci divízie **Výskum a vývoj (R&D)**.

Článok 17 Solidarita skupiny a jej zamestnancov s následkami prírodných katastrof na elektrických sieťach, najmä mimo oblastí nášho pôsobenia

Skupina EDF **podporuje spoločné iniciatívy** spoločností skupiny a ich zamestnancov zamerané na rýchlu obnovu prevádzky energetických zariadení v dôsledku prírodných katastrof, ku ktorým došlo hlavne mimo oblastí ich pôsobenia.

3-5- INFORMOVANOSŤ A DIALÓG

Článok 18 Poskytovanie informácií

Skupina EDF považuje transparentnosť za základný princíp, ktorým sa riadia jej vnútorné a vonkajšie vzťahy. Skupina EDF sa zaväzuje poskytovať sociálnym a ekonomickým aktérom, ako i verejným orgánom **vierohodné, kvalitné a aktualizované informácie** o svojej činnosti a výsledkoch v súlade so zákonnými, obchodnými a strategickými požiadavkami súvisiacimi s ochranou dôverných informácií.

Článok 19 Dialóg medzi zamestnancami a manažérmi

1 – Signatári majú za cieľ urobiť z **dialógu medzi manažérmi a ich pracovnými tímami** prostriedok uľahčujúci vzájomnú výmenu informácií a zapojenie zamestnancov do vývoja a rozvoja ich podniku a skupiny.

2- V skupine EDF musí mať každý zamestnanec možnosť pravidelne (ročná periodicita je považovaná za dobrý postup) konzultovať so svojim nadriadeným o kritériách **hodnotenia** jeho práce, vzdelávania a profesijného vývoja.

Článok 20 Sociálny dialóg

1- Skupina EDF sa zaväzuje **rešpektovať samostatnosť a nezávislosť odborových organizácií** v súlade s platnými právnymi predpismi. Reprezentatívne odborové organizácie v podniku uznáva za plnohodnotného partnera v dialógu a to najmä v oblasti **kolektívneho vyjednávania**.

2- Každý zamestnanec skupiny EDF musí mať nárok **vstúpiť do odborovej organizácie pre ktorú sa rozhodne**, voliť alebo byť zvolený do **reprezentatívnej funkcie** a užívať **uznané odborové práva** v súlade s platnými právnymi predpismi. Ako je uvedené v článku 5 tejto dohody, zamestnanec nesmie byť vo vývoji svojej kariéry predmetom postihu z dôvodu svojej odborárskej angažovanosti alebo zastupovania zamestnancov.

3- Sociálny dialóg medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov musí byť uprednostňovaným spôsobom riešenia otázok týkajúcich sa záujmov podniku a zamestnancov, ako i riešenia konfliktov a implementácie tejto dohody.

IV – MECHANIZMY DOHLADU A KONTROLY NAD UPLATŇOVANÍM DOHODY

Článok 21 Uplatňovanie dohody

1- Signatári **oboznámia zamestnancov skupiny** s obsahom dohody prostredníctvom vlastných komunikačných prostriedkov.

Skupina EDF zorganizuje špecifickú komunikačnú kampaň určenú svojim manažérom, aby implementáciu dohody podporovali vo svojich tímoch.

Skupina EDF informuje svojich dodávateľov o existencii dohody a oboznámi ich najmä so zásadami, ktoré sa ich týkajú (článok 8).

2- Dialóg medzi manažmentom a zástupcami zamestnancov v každej predmetnej spoločnosti skupiny umožní prekonzultovanie **iniciatív, ktoré majú byť prijaté a podrobných pravidiel implementácie tejto dohody**. Musia zohľadňovať miestne ekonomické, kultúrne, profesijné alebo legislatívne osobitosti a vymedzovať podmienky monitorovania implementácie dohody v záujme trvalého zlepšovania.

Článok 22 Monitorovanie a kontrola uplatňovania dohody

1- Na úrovni skupiny bude každoročne vypracovaná bilancia uplatňovania dohody v spoločnostiach skupiny a predložená orgánu vytvorenému na tieto účely: **Výbor dialógu o sociálnej zodpovednosti skupiny EDF (CDRS)**.

Výbor je zložený zo zástupcov signatárov dohody spôsobom určeným v prílohe 3. Výboru predsedá predseda správnej rady a generálny riaditeľ EDF, ktorý sa môže dať zastúpiť.

Výbor zasadá raz ročne. Je jediným kompetentným orgánom pre otázky týkajúce sa uplatňovania tejto dohody.

Náklady spojené s organizáciou (cestovné, ubytovanie, preklady...) hradí skupina EDF.

2- K bodom programu, ktoré to budú vyžadovať a na základe spoločnej dohody členov, výbor bude môcť prizvať k účasti na jeho zasadaniach zástupcov **mimovládnych organizácií**.

3- Na miestnej úrovni predmetné podniky uplatňujú vlastné pravidlá monitorovania a kontroly uplatňovania dohody, ktoré však musia minimálne spočívať vo vypracovaní písomnej výročnej bilancie (preloženej do francúzskeho alebo anglického jazyka). Uvedená bilancia musí byť najskôr predložená zástupcom zamestnancov povereným monitorovaním Dohody SZP a následne zahrnutá do internej výročnej bilancie o implementácii dohody na úrovni skupiny. Predmetné spoločnosti budú počas trvania dohody venovať pozornosť všetkým jej kapitolám a každý rok sa špecifickejšie zameriavať na priority vymedzené na úrovni skupiny a na ich vlastné miestne priority.

Táto dohoda je uzavretá na počiatočnú dobu **štyroch rokov**.
Nadobudne účinnosť **25. januára 2009**.

Dohoda bude môcť byť prostredníctvom prerokovaného dodatku kedykoľvek **revidovaná** a to najmä v prípade vývoja sféry pôsobnosti skupiny.

V roku, ktorý predchádza termínu ukončenia platnosti dohody, a najneskôr 3 mesiace pred týmto termínom, sa zídu signatárske strany spĺňajúce podmienky uvedené v časti I, aby spoločne zbilancovali uplatňovanie tejto dohody za účelom jej **prípadného obnovenia**.

Každá signatárska strana môže dohodu vypovedať doporučeným listom s doručenkou pri dodržaní šesťmesačnej výpovednej lehoty.

Dohoda bude preložená do všetkých jazykov členov CDRS. **Medzi signatárskymi stranami je výlučne záväzná francúzska jazyková verzia.**

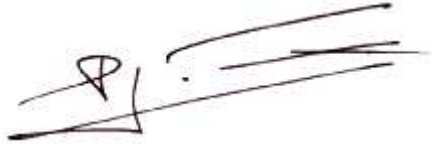
Otázky týkajúce sa výkladu tejto dohody spadajú do výlučnej kompetencie Výboru dialógu o sociálnej zodpovednosti skupiny EDF, vytvoreného na základe ustanovení článku 22.

ACCORD SIGNE LE : 10 décembre 2008

A : Paris

PAR

Le Président Directeur Général d'EDF,



Et les fédérations syndicales suivantes :


FNME – CGT, représentée par

Hervé Béquet


FCE – CFDT, représentée par

Patrick Pierson



FNEM – FO, représentée par

Virginie Besson


CFE – CGC, représentée par

J.C. PELOFFY

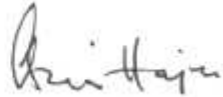

CFTC-CMTE, représentée par

ORASCO France


Unison, représentée par

 Tony Allen

Prospect, représentée par

Secretary of Prospect EDF Energy Branch 

Unite-Amicus, représentée par

DW Chapman.

GMB, représentée par



EVDSZ, représentée par

Etele-Savaya Istvan


Solidarnosc, représentée par

Walentyna Sasim


SOZE, représentée par

Igor PISTIE


Les représentants des salariés de la Division Asie-Pacifique,
Elus au Comité de Concertation



Et les organisations syndicales internationales suivantes :

ICEM, représentée par



ISP, représentée par



OIEM, représentée par –

Alain SIMON.


PRÍLOHA 1

Zoznam spoločností, v ktorých sa Dohoda SZP skupiny EDF uplatňuje
v deň jej podpisu

NÁZOV SPOLOČNOSTI	KRAJINA
EDF Energy	Spojené kráľovstvo
EDF SA	Francúzsko
ERDF	Francúzsko
ES	Francúzsko
RTE	Francúzsko
BERT	Maďarsko
DEMASZ	Maďarsko
ECK	Poľsko
ECW	Poľsko
KOGENERACJA	Poľsko
ERSA (Rybnik)	Poľsko
SSE	Slovensko
SYNERGIE (Laibin)	Čína
MECO	Vietnam

PRÍLOHA 2

DOHODA O PRISTÚPENÍ K DOHODE SZP [● dátum podpisu]

Článok 1- Predmet dohody o pristúpení

Touto dohodou o pristúpení uzavretou podľa kapitoly I Dohody o sociálnej zodpovednosti skupiny EDF z [● dátum podpisu] (ďalej len „Dohoda“), sa signatárske strany dohodli, že k Dohode pristupujú k [● dátum].

Článok 2- Účinky dohody o pristúpení

Signatárske strany sa dohodou o pristúpení dohodli, že Dohoda sa na nich bude vzťahovať so všetkými jej ustanoveniami: pristúpenie znamená súhlas so všetkými ustanoveniami Dohody, jej prílohami, ako aj jej následnými dodatkami.

Článok 3 – Záverečné ustanovenia dohody o pristúpení

3.1. Doba platnosti

Táto dohoda o pristúpení je uzavretá na dobu neurčitú a nadobúda platnosť deň po jej uložení.

3.2. Revízia

Rokovania o revízii tejto dohody o pristúpení budú môcť byť kedykoľvek otvorené na žiadosť jednej alebo viacerých reprezentatívnych organizácií, ktoré sú signatármi tejto dohody, alebo na žiadosť [● uviesť názov pristupujúcej spoločnosti].

Revízia dohody bude vykonaná v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

3.3. Vypovedanie

Dohoda o pristúpení môže byť kedykoľvek vypovedaná ktorýmkoľvek z jej signatárov po vypršaní trojmesačnej výpovednej lehoty za podmienok stanovených v článkoch L.2261-9 a nasledujúcich Zákonníka práce.

3.4. Uloženie a zverejnenie

Táto dohoda o pristúpení bude na podnet podniku uložená a zverejnená v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

V [●]

dňa [●]

Podpisy:

Zástupca pristupujúcej spoločnosti [● uviesť názov pristupujúcej spoločnosti]

Zástupcovia reprezentatívnych odborových organizácií [●]

Zástupca vedenia EDF SA [● v prípade pristúpenia spoločnosti, ktorej 45% až 50% základného imania je vo vlastníctve EDF SA]

PRÍLOHA 3

ZÁSADY ČINNOSTI VÝROBU DIALÓGU O SOCIÁLNEJ ZODPOVEDNOSTI SKUPINY EDF (CDSR)

ZLOŽENIE

CDRS predsedá predseda správnej rady a generálny riaditeľ EDF alebo jeho zástupca. Môžu mu pomáhať manažéri skupiny.

Zloženie:

Za zástupcov vedenia spoločností skupiny: manažérsky tím zložený zo zástupcov hlavných oblastí spadajúcich do pôsobnosti dohody.

(V prípade jednomyselného súhlasu signatárov)

Za zástupcov zamestnancov spoločností skupiny:

Za spoločnosti skupiny EDF vo Francúzsku:

10 zástupcov,

členov reprezentatívnych odborových organizácií, z toho k [● dátum podpisu dohody]:

- 2 zástupcovia za FNME-CGT,
- 2 zástupcovia za FCE – CFDT,
- 2 zástupcovia za FNEM- FO,
- 2 zástupcovia za CFE-CGC,
- 2 zástupcovia za CFTC-CMTE.

Za spoločnosti skupiny EDF v Spojenom kráľovstve:
z toho:

4 zástupcovia,

- 1 zástupca za Unite-Amicus
- 1 zástupca za GMB
- 1 zástupca za Prospect
- 1 zástupca za Unison

Za spoločnosti skupiny EDF v Maďarsku:
za EVDSZ

2 zástupcovia,

Za spoločnosti skupiny EDF v Poľsku:
za SOLIDARNOSC

2 zástupcovia,

Za spoločnosti skupiny EDF na Slovensku:
za SOZE

2 zástupcovia,

Za spoločnosti skupiny EDF v Ázii:
určení v rámci Konzultačného výboru Ázia-Pacifik (CCAP)

2 zástupcovia,

Tajomník Európskej podnikovej rady je z titulu svojej funkcie členom CDRS

celkom

23 zástupcov

a jeden pozvaný pozorovateľ z EnBW.

Zástupcovia zamestnancov, členovia CDRS, sú určené organizáciami, ktoré sú signatármi dohody.

Medzinárodné odborové organizácie nášho odvetvia činnosti, ktoré sú signatármi dohody, sú do CDRS prizvané. Každá z nich určuje jedného zástupcu (V prípade jednomyselného súhlasu signatárov):

ICEM (Svetová odborová federácia chemikov, energetikov, baníkov a všeobecných povolání):
1 zástupca

PSI (Svetová organizácia verejných služieb):
1 zástupca

IEMO (Medzinárodná organizácia energetikov a baníkov):
1 zástupca

3 zástupcovia

Vývoj skupiny a/alebo mechanizmu prístupu stanoveného v kapitole I môže viesť k tomu, že do sféry pôsobnosti Dohody vstúpi spoločnosť nachádzajúca sa v krajine, ktorá v CDRS ešte nie je zastúpená.

Zástupcovia zamestnancov v sekretariáte a zástupcovia vedenia zloženia CDRS v danom prípade prehodnotia na prvej schôdzi sekretariátu, ktorá nasleduje po pristúpení tejto spoločnosti k Dohode, aby zamestnanci spoločnosti z krajiny ešte nezastúpenej v CDRS mali v tomto orgáne jedného zástupcu. Signatári týmto sledujú, aby všetky krajiny, v ktorých pôsobia spoločnosti spadajúce do sféry pôsobnosti Dohody, boli v CDRS zastúpené.

Uplatňovanie všetkých vyššie uvedených zásad zloženia CDRS musí byť v súlade s požiadavkou rozumnej veľkosti orgánu v záujme zachovania efektívnosti jeho práce. V prípade, že by orgán mal dosiahnuť 30 členov, zásady zloženia CDRS musia byť prehodnotené formou dodatku tak, aby umožňovali zachovať stály počet členov.

VÝROČNÁ SCHÔDZA

CDRS sa schádza jedenkrát ročne. Pri príležitosti konania každej schôdze CDRS majú členovia nárok na jednu prípravnú a jednu hodnotiacu schôdzu.

Na žiadosť väčšiny členov a so súhlasom prezidenta sa môže konať mimoriadne zasadanie.

SEKRETARIÁT A TAJOMNÍK

Na zabezpečenie činnosti výboru medzi dvoma schôdzami je vytvorený sekretariát, ktorý zastupuje záujmy CDRS.

Sekretariát sa bude môcť schádzať v období medzi zasadaniami CDRS dvakrát. Bude pozostávať zo šiestich členov určených každé dva roky (pri príležitosti voľby tajomníka) v rámci CDRS, medzi ktorými bude aspoň jeden zástupca za každú geografickú oblasť spadajúcu do pôsobnosti tejto dohody. Zástupcovia, ktorí boli určené, aby zasadali v sekretariáte za danú oblasť, sa budú môcť na žiadosť zástupcov tejto oblasti v CDRS z roka na rok meniť.

Tajomník CDRS, volený každé dva roky na výročnej schôdzi orgánu, bude poverený koordináciou prác členov sekretariátu a CDRS.

- Vyhradený čas

Zástupcovia zamestnancov, poverení účasťou na schôdzach CDRS, budú mať k dispozícii v spoločnosti, ktorá ich zamestnáva, čas vyhradený na prípravu a účasť na výročnej schôdzi CDRS (3 dni ročne). Členovia CDRS, ktorí nie sú členmi sekretariátu a ani tajomníkom, majú ročne nárok na ďalší jeden deň práce na Dohode SZP.

Dodatočný kredit bude pridelený členom sekretariátu CDRS (4 dni pre účasť na schôdzach sekretariátu a 1 deň za štvrtrok na monitorovanie) a tajomníkovi (4 dni pre účasť na schôdzach sekretariátu, 1 deň mesačne na monitorovanie a 3 dni na prípravu schôdze CDRS).

K tomu sa pripočíta čas potrebný na cestu.

Za účelom realizácie jednorazových akcií súvisiacich s Dohodou SZP (interná komunikácia a návštevy v teréne súvisiace s Dohodou SZP) schválených vedením, je sekretariátu vymedzený kredit 26 dní (vrátane času na cestu v prípade, že si to akcie vyžadujú). Uvedený kredit môžu používať členovia sekretariátu alebo náležite určení členovia CDRS na realizáciu konkrétnych projektov SZP na základe špecifikácií navrhnutých sekretariátom a schválených vedením.

- Hradenie nákladov

Náklady priamo súvisiace s monitorovaním Dohody SZP znáša EDF SA (schôdze CDRS, sekretariátu, tlmočenie a preklady). Náklady na dopravu znášajú spoločnosti skupiny. Predbežný rozpočet výdavkov zahŕňajúci náklady spojené s činnosťou a náklady týkajúce sa jednorazových akcií súvisiacich s Dohodou SZP (porov. paragraf „Vyhradený čas“), ktorý bol predmetom špecifikácií a predchádzajúceho súhlasu podniku, bude každoročne prerokovaný so sekretariátom CDRS pre nasledujúci rok.

- Jazyková príprava

Pre zástupcov zamestnancov, členov CDRS, ktorí by potrebovali jazykovú prípravu vo francúzštine alebo angličtine a narážali na problémy s prístupom k nej, bude manažérsky tím podniku, poverený monitorovaním Dohody SZP, hľadať vhodné riešenie.

- Pracovný jazyk

Každý účastník bude môcť hovoriť jazykom krajiny, ktorú zastupuje. Avšak správy, ktoré majú byť orgánu predložené, musia byť vyhotovené, aspoň pokiaľ ide o ich písomnú formu, v anglickom alebo francúzskom jazyku.

Ročná bilancia stanovená v článku 22 bude preložená do všetkých jazykov členov CDRS.

- Šírenie dokumentov

Všetci zamestnanci skupiny budú vhodným spôsobom oboznámení s bilanciou uplatňovania dohody v spoločnostiach skupiny.

Členom CDRS bude bilancia adresovaná 15 dní pred konaním výročnej schôdze.

Zástupcovia zamestnancov, ktorí sú členmi CDRS, budú mať v rámci edf-group.net prístup k osobitnej rubrike na zabezpečenie internej komunikácie medzi schôdzami CDRS.