

WELTWEITE
RAHMENVEREINBARUNG
ÜBER GRUNDRECHTE
UND SOZIALE VERANTWORTUNG
VON ENGIE

PRÄAMBEL	3
ARTIKEL 1 – GELTUNGSBEREICH DER WELTWEITEN RAHMENVEREINBARUNG	4
KAPITEL I: VERPFLICHTUNGEN DES KONZERNS IM BEREICH GRUNDRECHTE	5
ARTIKEL 2: EINHALTUNG VON UND VERPFLICHTUNG ZU INTERNATIONALEN NORMEN.....	5
ARTIKEL 3 – ETHIK UND SORGFALTPFLICHT DES KONZERNS	7
ARTIKEL 4 – STEUERLICHE INTEGRITÄT	10
ARTIKEL 5 – EINHALTUNG DER GEWERKSCHAFTSRECHTE	10
ARTIKEL 6 – SCHUTZ VOR UND KAMPF GEGEN JEDE FORM VON MOBBING	11
KAPITEL 2- VERPFLICHTUNGEN FÜR ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ SOWIE LEBENSQUALITÄT AM ARBEITSPLATZ	12
ARTIKEL 7- SICHERHEIT DES EINZELNEN ALS ABSOLUTE PRIORITÄT	12
ARTIKEL 8: FÖRDERUNG DER LEBENSQUALITÄT AM ARBEITSPLATZ.....	13
KAPITEL 3: SOZIALE ABSICHERUNG UND FÖRDERUNG DER INKLUSION IM MITTELPUNKT DER ARBEITNEHMERERFAHRUNG	14
ARTIKEL 9- SOZIALE ABSICHERUNG DER BESCHÄFTIGTEN VON ENGIE WELTWEIT	14
ARTIKEL 10- INKLUSIVES WACHSTUM.....	15
10-1 Gender Diversity: 50% weibliche Führungskräfte.....	15
10-2 Gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleichwertigen Kompetenzen und Arbeitsplätzen	15
10-3 Diversität, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	16
10-4 Leistungen für Arbeitnehmer.....	17
KAPITEL 4- BESCHÄFTIGUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG	17
ARTIKEL 11- NACHHALTIGE BESCHÄFTIGUNG	17
ARTIKEL 12- DIGITALISIERUNG	18
ARTIKEL 13- LEBENSLANGES LERNEN	18
KAPITEL 5- HOCHWERTIGER DIALOG MIT SÄMTLICHEN STAKEHOLDERN	19
ARTIKEL 14- ERRICHTUNG EINES WELTBETRIEBSRATES	19
ARTIKEL 15 – SOZIALER DIALOG IN DEN LEITUNGSSTRUKTUREN DES KONZERNS	19
ARTIKEL 16 – VERANTWORTUNGSBEWUSSTE BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN UND ZULIEFERERN	20
KAPITEL 6- UMSETZUNG UND FOLLOW-UP DER VEREINBARUNG	21
ARTIKEL 17- UMSETZUNG DER VEREINBARUNG	21
ARTIKEL 18 – FOLLOW-UP DER VEREINBARUNG	21
ARTIKEL 19- BEILEGUNG VON KONFLIKTEN / HINWEISVERFAHREN	22
KAPITEL 7 – ABSCHLIEßENDE BESTIMMUNGEN	23
ARTIKEL 20 – INKRAFTTRETEN UND DAUER DER VEREINBARUNG.....	23
ARTIKEL 21 – ÜBERARBEITUNG DER VEREINBARUNG	23
ARTIKEL 22 – ERNEUERUNG DER VEREINBARUNG	23
ARTIKEL 23- ÜBERSETZUNG DER VEREINBARUNG.....	24

PRÄAMBEL

ENGIE ist ein weltweit agierender Konzern ersten Ranges im Bereich der kohlenstoffarmen Energie, dessen Strategie auf drei Entwicklungsschwerpunkte ausgerichtet ist:

- Erneuerbare Energien
- Energieinfrastrukturen
- Dienstleistungsgeschäft (Kundenlösungen), basierend auf dezentralisierten Infrastrukturen

Um den drängenden Problemen des Klimawandels Rechnung zu tragen, hat ENGIE seine Satzung um einen „Daseinszweck“ ergänzt, der wie folgt lautet: *Handeln, um den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft durch Lösungen zu beschleunigen, die weniger Energie verbrauchen und die Umwelt schützen.*

Der Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft muss einhergehen mit einer nachhaltigeren sozialen Entwicklung, die in puncto soziale Absicherung, Diversität und Kompetenzentwicklung inklusiver ist. ENGIE unterstützt den Grundsatz eines „gerechten Strukturwandels“ aktiv im Einklang mit den Leitprinzipien der ILO für einen gerechten Strukturwandel hin zu ökologisch nachhaltigeren Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle.

Um das Ziel der Klimaneutralität zu erreichen, verpflichtet sich ENGIE zur Nutzung sauberer und umweltfreundlicher Technologien für sich selbst und seine Tochtergesellschaften und hält auch seine Zulieferer zur Nutzung dieser Technologien an.

Diese Strategie umfasst die Entwicklung einer globalen Politik für gerechten Strukturwandel für die Beschäftigten von ENGIE weltweit. Zur Erreichung dieser Ziele investiert ENGIE in Forschung und Entwicklung.

Die Unterzeichner der vorliegenden Vereinbarung unterstützen den Übergang zu einer CO₂-freien Wirtschaft und arbeiten zusammen, um einen gerechten Strukturwandel, Umstrukturierung und angemessene Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten und gleichzeitig den Schutz der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer sicherzustellen und darauf zu achten, dass die Folgen dieser Veränderungen angemessen und ausgewogen geplant und umgesetzt werden.

ENGIE trägt nicht nur eine gesellschaftliche Verantwortung, sondern auch eine Verantwortung gegenüber seinen Beschäftigten und Aktionären. Auf dieser Grundlage ist ENGIE ökologische und gesellschaftliche Verpflichtungen eingegangen, die einen Beitrag zur Umsetzung der Konzernstrategie leisten. Insbesondere leistet ENGIE durch seine Tätigkeit einen aktiven Beitrag zum universellen Zugang zu sauberer Energie, zur Entwicklung erneuerbarer Energien und zur Verbesserung der Energieeffizienz. ENGIE steht dabei den Regionen nahe und wirkt an ihrer sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung mit.

Die vorliegende Vereinbarung ist somit Teil dieser gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung von ENGIE und leistet einen umfassenden Beitrag zum Dialog mit sämtlichen Stakeholdern.

ENGIE achtet und unterstützt die Grundprinzipien, die in diesem Bereich von der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegt wurden, und insbesondere¹:

Nachhaltige Entwicklung ist nur mit der aktiven Einbeziehung der Arbeitswelt möglich. Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind keine passiven Akteure, sondern aktive Gestalter der Veränderung und in der Lage, neue Arbeitsmodalitäten zu entwerfen, die die Umwelt für heutige und künftige Generationen schützen, Armut beseitigen und soziale Gerechtigkeit fördern, indem nachhaltige Unternehmen unterstützt und menschenwürdige Arbeit für alle geschaffen wird.

Bei ENGIE wurde der Grundstein für diese Ziele schon 2010 im Rahmen der internationalen Rahmenvereinbarung über Grundrechte, sozialen Dialog und nachhaltige Entwicklung gelegt, die 2016 auslief. Im Mai 2014 wurde diese Rahmenvereinbarung durch eine weltweite Vereinbarung für Arbeits- und Gesundheitsschutz ergänzt.

Als Konzern, der in zahlreichen Ländern auf der ganzen Welt tätig ist, ist ENGIE auch an die Bestimmungen des französischen Gesetzes über die Sorgfaltspflicht multinationaler Konzerne vom 27. März 2017 gebunden.

Im Einklang mit der Politik für soziale und ökologische Verantwortung erneuert die vorliegende Vereinbarung die Verpflichtungen von ENGIE zu Gunsten einer menschenwürdigen Beschäftigung für alle Mitarbeiter des Konzerns. Sie setzt diese Verpflichtungen mit Entschlossenheit in Zusammenhang mit einem Strukturwandel, der Fortschritte hin zu sauberer, nachhaltiger und allen zugänglicher Energie ermöglicht.

Ziel dieser Vereinbarung ist die Sicherstellung der Anwendung hoher Standards in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und bei sozialen Rechten im Rahmen eines kontinuierlichen, offenen und konstruktiven sozialen Dialogs auf allen Ebenen.

Durch seine Unternehmensführung und seine geschäftlichen Verfahren strebt ENGIE die Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung und die Gewährleistung ihrer Anwendung durch alle darin genannten Beteiligten an. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Unterzeichner, ihnen die erforderlichen Informationen zukommen zu lassen, sie zu sensibilisieren und die erforderlichen Schulungen zu organisieren.

ENGIE verpflichtet sich, diese Vereinbarung sämtlichen Mitarbeitern und allen Managern zur Kenntnis zu bringen, um sicherzustellen, dass die Vereinbarung verstanden und durch möglichst zielführende Methoden umgesetzt wird. Die unterzeichnenden internationalen Verbände verpflichten sich, diese Vereinbarung an ihre Mitglieder weiterzugeben und alles dafür zu tun, dass diese Grundsätze effektiv angewendet werden. Gemeinsame Initiativen können organisiert werden, um dieses Ziel zu erreichen.

ARTIKEL 1- Geltungsbereich der weltweiten Rahmenvereinbarung

1. Diese Vereinbarung gilt für sämtliche aktuellen und künftigen Unternehmen von ENGIE sowie für sämtliche Mitarbeiter, unabhängig von der Art ihres Arbeitsvertrags. Bei direkten Zulieferern und Lieferanten fördert der Konzern die Grundsätze und Normen der vorliegenden Vereinbarung.

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

Die vorliegende Vereinbarung gilt für alle Unternehmen, an denen ENGIE eine direkte oder indirekte Kapitalmehrheit besitzt.

2. Bei einem Zusammenschluss, einer Übernahme oder einer Restrukturierung, die zur Schaffung neuer vom Konzern kontrollierter Rechtsträger führt, fallen diese Rechtsträger in den Geltungsbereich der vorliegenden Vereinbarung und müssen sich an ihre Bestimmungen im Einklang mit den vorstehend erläuterten Modalitäten halten.

3. Ferner gelten die Verpflichtungen der vorliegenden Vereinbarung auch für alle Tochtergesellschaften, deren Mehrheitsaktionär der Konzern zwar nicht ist, aber für die der Konzern die operative Verantwortung trägt und damit Einfluss und Handlungsbefugnis für sie hat.

Die Tochtergesellschaften des Konzerns halten sich umfassend an alle internationalen, nationalen und lokalen Gesetze und Bestimmungen, die den stärksten Schutz für Menschenrechte, Gewerkschaften und Arbeitsrecht bieten.

4. Der Konzern kümmert sich um die Bekanntmachung dieser Vereinbarung und achtet auf die Einhaltung ihrer Grundsätze, einschließlich im Rahmen seines in einem französischen Gesetz von 2017 über die Sorgfaltspflicht verlangten Sorgfaltsplans².

ENGIE muss jedes Jahr eine Liste mit sämtlichen Unternehmen im Konsolidierungskreis des Konzerns einschließlich ihrer Standorte vorlegen, sowie alle für die Erreichung der Ziele und die Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung nützlichen und erforderlichen Dokumente (z.B. Ethik-Charta, Aktionsplan für Arbeits- und Gesundheitsschutz usw.).

KAPITEL I- VERPFLICHTUNGEN DES KONZERNS IM BEREICH GRUNDRECHTE

ARTIKEL 2- Einhaltung von und Verpflichtung zu internationalen Normen

5. Im Rahmen der vorliegenden Vereinbarung bestätigen ENGIE und seine Tochtergesellschaften erneut ihre Verpflichtung zur Einhaltung der international anerkannten Normen für Menschenrechte, Gewerkschafts- und Arbeitsrecht in allen ihren Tätigkeiten. ENGIE bestätigt seine Verpflichtung zur Einhaltung folgender Vorgaben:

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte;
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte;
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen;
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik;
- UN Global Compact

² Gesetz Nr. 2017-399 über die Sorgfaltspflicht

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id>

6. ENGIE stellt dadurch sicher, dass seine Tätigkeiten im Einklang mit den höchsten Schutzstandards und zumindest mit den Bestimmungen der internationalen Texte für Schutz und Verteidigung der Menschenrechte ausgeübt werden. Bei Konflikten zwischen einzelstaatlichem Recht und internationalen Standards hält sich ENGIE an die internationalen Standards, ohne jedoch gegen einzelstaatliches Recht zu verstoßen.

7. ENGIE verpflichtet sich zur umfassenden Einhaltung und Umsetzung der Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), und zwar auch in Ländern, die diese Prinzipien nicht ratifiziert haben, insbesondere:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen:

- Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)
- Übereinkommen 98: Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechts auf Kollektivverhandlungen (1949)

- Beseitigung der Zwangsarbeit

- Übereinkommen 29: Zwangsarbeit (1930)
- Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)

- Abschaffung der Kinderarbeit

- Übereinkommen 138: Mindestalter für Arbeit (1973)
- Übereinkommen 182: Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)

- Schutz der Arbeitnehmer

- Übereinkommen 102: Mindestnormen der sozialen Sicherheit (1952)
- Übereinkommen 155: Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (1981)
- Übereinkommen 167: Arbeitsschutz im Bauwesen (1988)

- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

- Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951)
- Übereinkommen 111: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)
- Übereinkommen 135: Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb (1971)
- Übereinkommen 156: Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten (1981)
- Übereinkommen 190: Gewalt und Belästigung (2019)

8. ENGIE verweist auf seine Verbundenheit mit den Menschenrechten, Grund- und Umweltrechten und berücksichtigt sie insbesondere in seinen Arbeitsumfeldern und bei der Auswahl seiner direkten Lieferanten und Zulieferer.

ENGIE arbeitet mit direkten Lieferanten und Zulieferern zusammen, die sich zur Einhaltung der Menschenrechte, der Rechte der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften verpflichten.

9. ENGIE gewährleistet sozial verantwortliche Beziehungen mit direkten Lieferanten und Zulieferern, unter anderem durch Auswahlverfahren und vertragliche Verpflichtungen, die mit den wichtigsten Lieferanten im Rahmen der Ethik- und Compliance-Politik des Unternehmens umgesetzt werden.

10. ENGIE bestätigt auch die Notwendigkeit, die einheimische Bevölkerung im Rahmen seiner Projekte zu berücksichtigen, und verpflichtet sich, guten Glaubens mit ihr zusammenzuarbeiten, insbesondere über ihre Vertretungsinstanzen.

11. ENGIE befürwortet das und identifiziert sich mit dem Konzept für menschenwürdige Arbeit der ILO³, wie von der ILO definiert, nämlich produktive Arbeit, die angemessen vergütet wird; gewährleistet die Sicherheit am Arbeitsplatz im Einklang mit der Arbeitsschutzpolitik des Konzerns und der weltweite Vereinbarung für Arbeits- und Gesundheitsschutz, indem die Risiken so niedrig wie nur irgend möglich gehalten werden; bietet den Arbeitnehmern eine soziale Absicherung; gewährt dem Einzelnen die Freiheit, seine Sorgen und Meinungen zu äußern, das Vereinigungsrecht zu nutzen und an Entscheidungen mitzuwirken, die sich auf sein Leben auswirken.

12. Die Unterzeichner verweisen auf die Gesamtheit der Regeln der Arbeitsschutzpolitik von ENGIE, die für alle Arbeitnehmer gelten, sowie für die Mitarbeiter von Zulieferern und Lieferanten. Insbesondere wird auf das Recht verwiesen, eine Aufgabe abzulehnen oder einzustellen, wenn die Sicherheitsbedingungen nicht erfüllt sind.

ARTIKEL 3- Ethik und Sorgfaltspflicht des Konzerns

13. ENGIE beugt Korruption in jeder Form vor und bekämpft sie in seiner Organisation und bei seinen direkten Lieferanten und Zulieferern.

14. Die Verpflichtung des Konzerns in puncto Ethik und Compliance besteht darin, überall und unter allen Umständen im Einklang mit seinen ethischen Grundprinzipien zu handeln. Eine „Null Toleranz“-Politik gilt beim Kampf gegen Betrug und Korruption.

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

15. Die bei ENGIE in puncto Ethik und Compliance, Sorgfaltspflicht und Schutz von Hinweisgebern eingerichteten Mechanismen sind nachstehend erläutert. Die Definition dieser Bestimmungen ist nicht Gegenstand einer Anhörung oder vorherigen Verhandlung mit den Sozialpartnern. Trotzdem achtet und schätzt ENGIE die Rechte der Gewerkschaften in Bezug auf die Verteidigung der Mitarbeiter und berücksichtigt ihre diesbezüglichen Hinweise.

In den zwölf auf die Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung folgenden Monaten werden die internationalen Gewerkschaftsverbände gemeinsam darüber nachdenken, wie sie weltweit einen konstruktiven Beitrag zum Hinweisgebersystem leisten können.

ENGIE hat folgende Vorkehrungen getroffen:

- Einrichtung eines Hinweisgebersystems, das den Mitarbeitern und Stakeholdern des Konzerns zur Verfügung steht und teilweise einem externen Dienstleister übertragen wurde, um auf Handlungen oder Verhaltensweisen hinzuweisen, die der Unversehrtheit und/oder dem Recht der Personen schweren Schaden zufügen, die Tätigkeit von ENGIE beeinträchtigen oder das Unternehmen haftbar machen können (in puncto Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt, Menschenrechte, Arbeits- und Gewerkschaftsrecht, Achtung der Personen, Datenschutz usw.). Ein Hinweisgeber kann auf einen Zwischenfall aufmerksam machen, falls gewünscht anonym. Bei anonymen Hinweisen achtet ENGIE die Anonymität des Hinweisgebers. Gegen den Hinweisgeber dürfen von ENGIE keine (strafrechtlichen oder disziplinarischen) Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden. Sollte der Hinweisgeber den Eindruck haben, dass er Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen ist, muss er dies unverzüglich über die Hinweisgeber-Hotline melden. Hinweise müssen uneigennützig und guten Glaubens erfolgen, dürfen nicht böswillig sein und müssen sich auf einen schwerwiegenden Vorfall beziehen, von dem ein Hinweisgeber persönlich Kenntnis erhalten hat.
 - Erstellung einer Ethik-Charta⁴, die sich an alle Mitarbeiter des Konzerns wendet, unabhängig von ihrer Zugehörigkeitsgesellschaft, sowie an alle entsandten Mitarbeiter externer Unternehmen, die einer Konzerngesellschaft zur Verfügung gestellt werden. Diese Charta legt die ethischen Grundsätze fest, die jeder Mitarbeiter und jeder Manager des Konzerns in seiner beruflichen Tätigkeit und in seinem beruflichen Verhalten umsetzen muss. Diese Charta wird den Unterzeichnern der vorliegenden Vereinbarung mitgeteilt. Jede Aktualisierung ist Gegenstand einer Vorstellung vor dem Weltbetriebsrat.
 - Einrichtung von E-Learning-Seminaren zum Thema „Betrug und Korruption: Null Toleranz“ für alle Konzernmitarbeiter, um sie über die ethischen Grundsätze und Methoden des Konzerns aufzuklären und ihnen dabei zu helfen, diese Grundsätze in ihrem beruflichen Alltag zu berücksichtigen und die notwendigen Reflexe bei einem ethischen Dilemma zu erwerben.
- Sorgfaltspflicht

⁴ https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2020-05/Charte_ethique.pdf

16. Im Einklang mit dem französischen Gesetz über die Sorgfaltspflicht umfasst der Sorgfaltsplan von ENGIE sämtliche Maßnahmen, die ergriffen wurden, um in seinen Tätigkeiten schwerwiegenden Verstößen gegen die Menschenrechte (darunter Arbeits- und Gewerkschaftsrecht), Grundfreiheiten, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Umwelt vorzubeugen.

17. Der Sorgfaltsplan des Konzerns und die veröffentlichte Jahresbilanz für seine Umsetzung werden dem Weltbetriebsrat jedes Jahr vorgelegt. Auf lokaler Ebene stellen die betroffenen Konzerngesellschaften den Sorgfaltsplan und die Verpflichtungen in Verbindung mit dem französischen Gesetz über die Sorgfaltspflicht von multinationalen Konzernen ihren Arbeitnehmervertretungsorganisationen vor.

18. Der Sorgfaltsplan basiert auf den verschiedenen Maßnahmen zur Erkennung und Vorbeugung von Risiken im Konzern (Menschenrechte, Nachhaltigkeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Einkauf) sowie auf einem gemeinsamen Hinweisgebersystem, das es allen Beschäftigten (mit unbefristetem oder befristetem Arbeitsvertrag, unabhängig von ihrer Funktion, ihrem Tätigkeitsbereich oder ihrem Land) oder Stakeholdern (Lieferanten, Zulieferer, Gewerkschaften, NGO usw.) ermöglicht, auf eine unangemessene Situation aufmerksam zu machen, die gegen die Grundsätze des Konzerns oder die geltenden Gesetze und Bestimmungen verstößt.

19. Die Risikoübersichten, die im Rahmen des Sorgfaltsplans des Konzerns erstellt werden, werden jedes Jahr zum Jahresende aktualisiert. Die Ergebnisse dieser Übersichten werden dem Weltbetriebsrat vor ihrer gesetzlich vorgesehenen jährlichen Veröffentlichung im universellen Registrierungsdokument vorgestellt. Diese Diskussionen sind auch Gelegenheit zu einem Austausch über öffentliche Kontroversen in Verbindung mit den Herausforderungen des Sorgfaltsplans und zur Vorstellung der Antworten des Konzerns.

20. Im Rahmen dieses Plans wird die Verpflichtung zu Gunsten der Menschenrechte, des Arbeits- und Gewerkschaftsrechts in die Anforderungen der Einkaufspolitik aufgenommen. Die Einhaltung dieser Rechte ist ein Kriterium sowohl für die Auswahl neuer Lieferanten als auch für die Aufrechterhaltung der Zusammenarbeit mit bestehenden Lieferanten.

21. ENGIE verlangt von seinen direkten Lieferanten und Zulieferern die Einhaltung der strengsten Anforderungen und der höchsten Schutzstandards in puncto Menschenrechte sowie Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrecht.

22. Bei Hinweisen auf Verstöße gegen Menschen-, Arbeitnehmer- oder Gewerkschaftsrechte seitens direkter Lieferanten oder Zulieferer werden korrigierende Maßnahmen ergriffen.

ENGIE behält sich das Recht vor, die Einhaltung der Verpflichtungen der vorliegenden Vereinbarung durch direkte Lieferanten und Zulieferer jederzeit zu überprüfen.

23. Der Follow-up des Sorgfaltsplans von ENGIE wird durch den Bereich Ethik & Compliance im Rahmen des jährlichen Compliance-Berichts des Konzerns gewährleistet.

In den zwölf auf die Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung folgenden Monaten werden die internationalen Gewerkschaftsverbände (FSI) und ENGIE gemeinsam überlegen, wie die internationalen Gewerkschaften konstruktiv zur weltweiten Stärkung der Sorgfaltspflicht beitragen können.

ARTIKEL 4- Steuerliche Integrität

24. ENGIE handelt mit Ehrlichkeit und Integrität, was bedeutet, dass der Konzern sich an die geltenden Steuergesetze und -bestimmungen hält.

ENGIE leistet seinen angemessenen Steuerbeitrag in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, und unterhält konstruktive Beziehungen zu den Steuerbehörden, die durch Offenheit und Reaktionsstärke geprägt sind, um seine Rechtssicherheit zu erhöhen und seinen guten Ruf zu schützen.

ENGIE wendet den Grundsatz der steuerlichen Transparenz an und konsolidiert seine Ergebnisse in den Ländern, in denen sie erwirtschaftet werden. ENGIE nimmt gegenüber den französischen Steuerbehörden die „Land für Land“-Erklärung im Einklang mit den OECD-Normen vor (Country By Country Reporting).

25. Die steuerliche Praxis des Konzerns entspricht dem Ethik-Kodex von ENGIE und seinen Grundsätzen für soziale und ökologische Verantwortung. ENGIE duldet weder Steuerbetrug noch illegale Handlungen und folgt den offiziellen Verfahren und Kanälen.

ARTIKEL 5- Schutz des Gewerkschaftsrechts

26. ENGIE achtet die ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98 über Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. In diesem Rahmen:

- Achtet das Unternehmen darauf, dass seine Tochtergesellschaften ein freies und offenes Umfeld für die Ausübung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit gewährleisten und sich zur Wahrung einer absoluten Neutralität im Hinblick auf die Entscheidung ihrer Mitarbeiter verpflichten, eine Gewerkschaft zu bilden oder einer solchen beizutreten;
- ENGIE untersagt jegliche unlautere (unfaire oder willkürliche) Kommunikation, durch die die Entscheidungen seiner Mitarbeiter im Hinblick auf den Beitritt zu einer Gewerkschaft oder die gewerkschaftliche Vertretung beeinflusst werden soll, sowie jede Form von Diskriminierung basierend auf gewerkschaftlicher Zugehörigkeit oder Tätigkeit in seiner Einstellungs-, Vergütungs- und Karrierepolitik und -praxis;
- ENGIE erkennt die Mitarbeiter, die einer Gewerkschaft beitreten, und ihre Vertreter an und schützt sie vor diskriminierenden Maßnahmen;

- ENGIE achtet, anerkennt und schützt die Autonomie und die Unabhängigkeit der Gewerkschaftsorganisationen und das Vereinigungsrecht unter Einhaltung der geltenden einzelstaatlichen Gesetze und Bestimmungen;
- ENGIE erlaubt den im Unternehmen vorhandenen Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmervertretern, sich mit den Beschäftigten unter bestimmten Bedingungen, die zuvor zwischen der nationalen / lokalen Geschäftsleitung und den Gewerkschaften / Arbeitnehmervertretern festgelegt werden, zu treffen. Die nationale / lokale Geschäftsleitung ist die Garantin für die Einhaltung dieser Verpflichtung. Jeder Verdacht auf Nicht-Einhaltung dieses Grundsatzes kann über das Hinweisgebersystem des Konzerns gemeldet werden;
- ENGIE erkennt den Wert von Tarifverhandlungen mit den im Unternehmen vorhandenen Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern als zentralen Bestandteil des sozialen Dialogs an;
- ENGIE stellt Informationen über seine Tätigkeiten sowie öffentliche Wirtschaftsinformationen seiner Konzerngesellschaften den im Unternehmen vorhandenen Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmervertretern zur Verfügung, um die Tarifverhandlungen zu erleichtern;
- ENGIE erkennt den Nutzen von Kontakten zwischen seinen Mitarbeitern und den internationalen oder lokalen Gewerkschaften an, ohne den bestehenden sozialen Dialog in einer lokalen Niederlassung zu behindern;
- Im Einklang mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 135 über Arbeitnehmervertreter gewährt ENGIE den Arbeitnehmervertretern gewisse Erleichterungen, damit sie ihre Funktionen rasch und effizient erfüllen können. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in dem jeweiligen Land sowie des Bedarfs, der Bedeutung und der Möglichkeiten des betreffenden Unternehmens. Die Gewährung dieser Zugangserleichterungen darf das effiziente Funktionieren des betreffenden Unternehmens nicht behindern.

27. Jede unangemessene oder den Grundsätzen des Konzerns oder den geltenden Gesetzen und Bestimmungen widersprechende Situation kann über das in Artikel II. 1 der vorliegenden Vereinbarung zum Thema Sorgfaltspflicht genannte Hinweisgebersystem gemeldet werden.

ARTIKEL 6- Schutz vor und Kampf gegen jede Form von Mobbing

28. ENGIE bietet seinen Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld, in dem sie mit Respekt und Würde behandelt werden. ENGIE lehnt jede Form von Belästigung, Missbrauch und Gewalt am Arbeitsplatz ab, unabhängig vom Ort, an dem sie stattfindet. Der Konzern stellt sicher, dass er seinen Mitarbeitern Rahmenbedingungen zusichert, die ihre individuellen Freiheiten und ihr Privatleben achten.

29. In diesem Rahmen sind die Prävention und der Kampf gegen jede Form von Mobbing oder sexueller Belästigung und jede Form von Diskriminierung entscheidend.

30. Die Unterzeichner weisen auf Folgendes hin:

- Mobbing umfasst wiederholte Handlungen gegenüber einem Beschäftigten mit dem Ziel oder der Folge einer Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen, die gegen seine Würde

verstoßen, seine körperliche oder seelische Unversehrtheit beeinträchtigen oder seine berufliche Zukunft gefährden.

- Sexuelle Belästigung zeichnet sich durch jedes unerwünschte verbale, non-verbale oder körperliche Verhalten sexueller Art aus mit dem Ziel oder der Folge, die Würde einer Person zu verletzen, insbesondere wenn dieses Verhalten ein einschüchterndes, feindseliges, herabwürdigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld schafft. Mit sexueller Belästigung gleichgesetzt wird die – auch einmalige – Ausübung von schwerem Druck in beliebiger Form mit dem einzigen tatsächlichen oder scheinbaren Ziel, eine sexuelle Handlung zu erzwingen, gleichgültig, ob diese zu Gunsten des Urhebers oder eines Dritten stattfinden soll.

31. ENGIE richtet Anlaufstellen sowie Systeme für Ermittlungen und den Schutz von Mitarbeitern ein, die Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung werden, und stellt sicher, dass seine Tochtergesellschaften dies auch tun.

32. ENGIE verteidigt und unterstützt das Übereinkommen C.190 der ILO im Rahmen seiner Tätigkeiten, auch in Ländern, die es noch nicht ratifiziert haben.

33. Jede Person, die sich als LGBTI+ identifiziert, kann eine berufliche Möglichkeit oder eine Versetzung in ein Land ablehnen, in dem die LGBTI+-Rechte eingeschränkt sind, ohne dass dies Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang bei ENGIE hat.

34. Der Konzern achtet darauf, dass seine Mitarbeiter in Bezug auf diese Fragen sensibilisiert und geschult sind, um ein mobbing- und gewaltfreies Arbeitsumfeld zu fördern.

KAPITEL 2- Verpflichtungen für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Lebensqualität am Arbeitsplatz

ARTIKEL 7- Sicherheit des Einzelnen als absolute Priorität

35. ENGIE misst der Gesundheit, dem Schutz und der Sicherheit sämtlicher für den Konzern tätigen Personen höchste Bedeutung bei.

36. Die Sicherheit der Personen hat absolute Priorität für den Konzern, der sich dafür einsetzt, tödliche Arbeitsunfälle zu beseitigen und die Häufigkeit und den Schweregrad nicht tödlicher Unfälle sowohl für Konzernmitarbeiter als auch für in seinem Auftrag tätige Arbeitnehmer zu senken. Die Fähigkeit von ENGIE, weltweit sicher und zuverlässig zu operieren, ist der Sockel seiner operativen Exzellenz und seiner Leistungsfähigkeit. Der Konzern verfolgt dieses Ziel durch sein Programm „No Life At Risk“, um die mit seinen Tätigkeiten verbundenen Risiken zu erkennen und zu beherrschen.

37. ENGIE bestätigt erneut seine im Rahmen der weltweiten Vereinbarung für Arbeits- und Gesundheitsschutz vom 13. Mai 2014 eingegangenen Verpflichtungen, die ein vollwertiger Bestandteil der vorliegenden Vereinbarung ist⁵. Die Fassung der weltweiten Rahmenvereinbarung für Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde im Zuge der Verhandlungen über die vorliegende Rahmenvereinbarung formal aktualisiert.

ARTIKEL 8- Förderung der Lebensqualität am Arbeitsplatz

39. ENGIE bestätigt seine Überzeugung, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen wesentlichen Reichtum für das Unternehmen darstellen.

40. Die Lebensqualität am Arbeitsplatz trägt zum Wohlbefinden der Mitarbeiter und zu ihrer Leistungsfähigkeit bei.

41. ENGIE fördert eine Dynamik zur Verbesserung der Lebensqualität am Arbeitsplatz durch sozialen Dialog, Tarifverhandlungen und die Einbeziehung sämtlicher Stakeholder des Unternehmens, ausgerichtet auf die verschiedenen kollektiven und individuellen Dimensionen. Die Führungskräfte werden für die Verbesserung der Lebensqualität am Arbeitsplatz (Organisation der Arbeitszeiten, Einklang von Berufs- und Privatleben, physisches Umfeld usw.) und die Prävention psychosozialer Risiken (Stress am Arbeitsplatz, Mobbing usw.) empfänglich gemacht.

42. ENGIE fördert auf allen Ebenen die bewährten Verfahrensweisen zur Verbesserung der Lebensqualität am Arbeitsplatz im Einklang mit den örtlichen Bestimmungen⁶.

43. Insbesondere leistet das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben einen Beitrag zur Lebensqualität am Arbeitsplatz, zur Vorbeugung gegen Stress und zur Leistungsfähigkeit des Unternehmens.

44. ENGIE legt Wert auf Verfahren, die sicherstellen, dass Berufs- und Privatleben in Einklang gebracht werden, allen voran die richtige Verwendung neuer digitaler Arbeitsformen (E-Mail, Handy, soziale Netzwerke usw.). ENGIE unterstützt das „Recht auf Abschalten“ für jeden, auch während der Arbeit im Home-Office, und unter Einhaltung der Arbeitszeiten.

⁵ ENGIE verpflichtet sich zur Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungsinstanzen in die Analyse von Gefährdungen und Arbeitsunfällen, auch wenn dies in den örtlichen Gesetzen nicht vorgesehen ist.

⁶ Unter anderem durch die am 27.11.2014 unterzeichnete europäische Vereinbarung über die Lebensqualität am Arbeitsplatz

KAPITEL 3: Soziale Absicherung und Förderung der Inklusion im Mittelpunkt der Arbeitnehmerefahrung

ARTIKEL 9- Soziale Absicherung der Beschäftigten von ENGIE weltweit

45. Die soziale Absicherung spielt eine entscheidende Rolle für den Schutz der Menschenwürde, sozialen Zusammenhalt, Gleichstellung und soziale Gerechtigkeit, sowie für eine nachhaltige soziale und wirtschaftliche Entwicklung.

46. Im Einklang mit den Grundsätzen der Empfehlung 2020 der ILO verpflichtet sich ENGIE, dass seine gesamten Beschäftigten unter einen Sockel für eine gemeinsame und angemessene soziale Absicherung überall dort fallen, wo der Konzern tätig ist.

47. ENGIE achtet die in den verschiedenen lokalen und nationalen Gesetzen, Bestimmungen und Verfahren vorgesehenen Systeme im Hinblick auf soziale Absicherung und Ruhestand und verpflichtet sich zur Zahlung der damit verbundenen Beiträge, sofern es diese gibt.

48. Wenn es keine derartigen Bestimmungen gibt oder die vorhandenen Bestimmungen unzulänglich sind, erstellt ENGIE in Absprache mit den Arbeitnehmervertretern Programme für soziale Absicherung, die eine angemessene soziale Absicherung für sämtliche Mitarbeiter weltweit ermöglichen, einschließlich folgender Mindestleistungen:

1. Elternschutz: 14 Wochen Mutterschaftsurlaub und 4 Wochen Vaterschaftsurlaub mit vollem Lohnausgleich;
2. Absicherung bei Erwerbsunfähigkeit: Mindestabsicherung in Höhe von 12 Monatsgehältern;
3. Absicherung im Krankheitsfall: Deckung der Krankenhauskosten in Höhe von mindestens 75%;
4. Absicherung im Todesfall: Schutz im Todesfall für sämtliche Beschäftigten mit Auszahlung eines Kapitals in Höhe von mindestens 12 Bruttomonatsgehältern.

49. Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie haben ENGIE und die internationalen Gewerkschaftsverbände eine Erklärung zur Übernahme der Krankenhauskosten sowie zur Absicherung der ENGIE-Beschäftigten weltweit im Todesfall abgegeben⁷.

⁷ ERKLÄRUNG ZUR SOZIALEN ABSICHERUNG DER BESCHÄFTIGTEN VON ENGIE WELTWEIT – während der Covid-19-Pandemie

Die Garantien für Elternschaft und Erwerbsunfähigkeit werden innerhalb einer Frist von drei Jahren ab Unterzeichnung der weltweiten Rahmenvereinbarung eingeführt. Sie können nach und nach in den Tochtergesellschaften umgesetzt werden, die in den Geltungsbereich der vorliegenden Vereinbarung fallen.

50. Eine jährliche Vorstellung der Deckungsquoten in den Konzerngesellschaften erfolgt einmal jährlich vor dem Weltbetriebsrat.

Artikel 10- Inklusives Wachstum

10-1 Gender Diversity: 50% weibliche Führungskräfte

51. ENGIE verfolgt eine Politik zur Entwicklung der Gender Diversity, die insbesondere eine Chancengleichheit und Gleichbehandlung umfasst mit Blick auf sozialen Fortschritt und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

52. In diesem Rahmen widmet der Konzern Frauen in Führungspositionen besondere Aufmerksamkeit, einschließlich in technischen Bereichen, um ihre Entwicklung zu begünstigen.

53. ENGIE verpflichtet sich dazu, dass jede seiner Tochtergesellschaften konkrete Maßnahmen zur Entwicklung der Gender Diversity in ihren Organisationen ergreift.

54. In diesem Rahmen besteht das Ziel des Konzerns darin, bis 2030 die Hälfte der Managerposten mit Frauen zu besetzen.

Präzise Ergebnisse sowie ein Bericht mit konkreten Maßnahmen, die auf lokaler Ebene ergriffen werden, werden dem Weltbetriebsrat vorgelegt.

10-2 Gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleichwertigen Kompetenzen und Arbeitsplätzen

55. Eine gleichwertige Vergütung für Frauen und Männer am Arbeitsplatz ist ein ausschlaggebendes Element für die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gesellschaft.

56. Ein transparentes und nach Geschlechtern überprüfbares Vergütungssystem für die gesamte Belegschaft sendet positive Signale über die Werte und Arbeitsmethoden des Unternehmens aus. Ein

gerechtes und nicht diskriminierendes System spiegelt eine bewährte Managementpraxis wider und trägt wirkungsvoll zur Erreichung der diesbezüglichen Ziele bei.

57. Eine eventuelle direkt oder indirekt diskriminierende Vergütungspraxis muss festgestellt und proaktiv beseitigt werden. Die entsprechenden Methoden und ihre Ergebnisse werden dem Weltbetriebsrat jedes Jahr vorgestellt.

58. Es darf keine Diskriminierung von Schwangeren geben. Durch Mutter- oder Vaterschaft bedingte Abwesenheiten vor und nach der Geburt eines Kindes dürfen keinen negativen Einfluss auf die Vergütung oder die Karriereentwicklung haben.

10-3 Diversität, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

59. Diversität wird auf allen Ebenen des Konzerns anerkannt. Die Zusammensetzung der Konzernbelegschaft muss ein Spiegelbild der Zivilgesellschaft sein, in der das Unternehmen tätig ist, und der Kunden, die es bedient.

60. ENGIE lehnt jegliche Verfälschung der Chancengleichheit oder der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz basierend auf Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischen Ansichten, Gewerkschaftszugehörigkeit, Staatsangehörigkeit, sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, Familiensituation, Gesundheitszustand, Mutterschaft, sexuellen Neigungen oder Geschlechtsidentität ab.

61. Die Konzerngesellschaften ergreifen starke Maßnahmen, um auf diese Grundsätze hinzuweisen. Sie fördern Diversität aktiv, damit die Belegschaften von ENGIE ein Spiegelbild der Zivilgesellschaft sind, und kämpfen gegen jede Form von Diskriminierung.

62. ENGIE gewährleistet die Anwendung dieser Grundsätze während des gesamten Berufslebens weiblicher oder männlicher Mitarbeiter (Einstellung, Karriereentwicklung, Aus- und Weiterbildung sowie Vergütung)⁸.

63. Über die geltenden einzelstaatlichen Bestimmungen hinaus lehnt der Konzern jede Form von Intoleranz gegenüber Unterschieden ab und fördert den Schutz des Privatlebens.

⁸ Europäische Vereinbarung über berufliche Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 22. November 2017

10-4 Leistungen für Arbeitnehmer

64. ENGIE bietet angemessene Vergütungen und hält sich an die Mindestlöhne und die sozialen Garantien jedes Landes, und insbesondere die Entrichtung der Sozialbeiträge zu den Mindestbedingungen des Landes, in dem die Tätigkeit stattfindet. ENGIE achtet auf die Einhaltung dieser Bestimmungen durch seine Zulieferer.

Vorbehaltlich des Vorhandenseins solcher Statistiken wird dem Weltbetriebsrat für jedes Land, in dem ENGIE über eine größere Niederlassung verfügt, ein Bericht über die Mindestlöhne und die Entwicklung der Kaufkraft vorgelegt.

KAPITEL 4- Beschäftigung und Kompetenzentwicklung

Artikel 11- Nachhaltige Beschäftigung

65. Die Planung und Entwicklung der Kompetenzen sämtlicher Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt der Personalpolitik von ENGIE. So stellen Aus- und Weiterbildung sowie Mobilität Ansätze im Dienste der Beschäftigungsfähigkeit aller dar.

66. ENGIE bestätigt die Bedeutung eines direkten und sicheren Arbeitsplatzes sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft und bevorzugt unbefristete und direkte Festanstellungen.

67. Jede Arbeit muss unter angemessenen rechtlichen Rahmenbedingungen erfolgen, wobei befristet Beschäftigte oder Zeitarbeiter nicht im Übermaß beschäftigt werden dürfen.

68. ENGIE achtet die gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen sämtlicher Arbeitnehmer im Einklang mit den Gesetzen, Bestimmungen und Tarifvereinbarungen für Arbeit und soziale Absicherung. Alle Mitarbeiter erhalten einen Arbeitsvertrag (oder ein gleichwertiges Dokument) in der offiziellen Landessprache des Erfüllungslandes des Vertrags. Die Gehälter werden auf ein Bankkonto auf ihren Namen überwiesen.

69. ENGIE erwartet von seinen Partnern und Zulieferern, dass sie vergleichbare Standards anwenden.

70. ENGIE verpflichtet sich, sich bei organisatorischen Veränderungen systematisch um die Aufrechterhaltung der tarifvertraglichen Sozialleistungen zu bemühen. Reorganisationen oder Veränderungen, die von ENGIE durchgeführt werden müssen, haben nicht das Streben nach einem „kleinsten gemeinsamen sozialen Nenner“ zum Ziel, sondern den Fortbestand des Unternehmens und damit seiner Arbeitsplätze zu den bestmöglichen sozialen Bedingungen.

ARTIKEL 12- Digitalisierung

71. Die Digitalisierung ist ein wichtiger Stellhebel des tiefgreifenden Wandels von ENGIE.

72. Der ENGIE-Konzern verpflichtet sich zur Feststellung der Folgen dieser Veränderungen für die Beschäftigten anhand der folgenden sechs Schwerpunkte:

- Aufrechterhaltung und Entwicklung der Kompetenzen, Schulung in digitalen Tools;
- Begleitung bei der Änderung der Arbeitsweisen;
- Erneute Bestätigung der Bedeutung der Lebensqualität am Arbeitsplatz;
- Achtung individueller Freiheiten;
- IT-Sicherheit und Schutz von immateriellem Vermögen;
- Sozialer Dialog über geplante Veränderungen in Verbindung mit Digitalisierung.

73. ENGIE wird im Einklang mit sämtlichen geltenden Gesetzen in Bezug auf den Schutz des Privatlebens und der personenbezogenen Daten der Mitarbeiter handeln⁹.

Die digitale Kommunikation der Gewerkschaften darf nicht rückverfolgt werden, außer bei Verletzung einer Ethikregel des Konzerns. Die für die berufliche Tätigkeit erforderlichen digitalen Tools werden von ENGIE bereitgestellt.

ARTIKEL 13- Lebenslanges Lernen

74. ENGIE setzt sich umfassend für lebenslanges Lernen und Kenntniserwerb ein, um die Kompetenzen zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter zu entwickeln.

75. In diesem Rahmen achtet jede Konzerntochter darauf, dass ihre Mitglieder ausnahmslos gleichberechtigten Zugang zu Schulungsprogrammen haben.

76. Ab 2022 sollen 80% der Beschäftigten jedes Jahr eine Weiterbildungsmaßnahme erhalten. Dieser Anteil soll bis 2030 auf 100% steigen. Eine Jahresbilanz wird dem Weltbetriebsrat vorgelegt.

77. ENGIE unterstützt aktiv die Ausbildung von Nachwuchs im beruflichen Umfeld (insbesondere Lehre, Praktika usw.). Jede Tochtergesellschaft trägt eine soziale Verantwortung gegenüber jungen Menschen und muss sich für ihre Integration und ihre Vorbereitung auf künftige Tätigkeiten einsetzen.

⁹ Im Einklang mit der gemeinsamen Erklärung des EBR und der Generaldirektion von ENGIE über die Herausforderungen der Digitalisierung vom 28. November 2019

Die ENGIE-Politik zur Ausbildung von Nachwuchs trägt drei wichtigen Herausforderungen für den Konzern Rechnung:

- Vorauswahl von Kompetenzen für die Berufe der Zukunft;
- Förderung von Diversität und Frauenanteil;
- Aufwertung der Rolle und der Anzahl von Tutoren im Rahmen von Generationenverträgen für den Transfer von Kompetenzen und Know-how.

78. ENGIE verpflichtet sich, seinen Praktikanten und Auszubildenden eine angemessene Vergütung und ausgewogene Arbeitsbedingungen anzubieten¹⁰. Von Ausnahmen abgesehen darf ein Praktikant oder ein Auszubildender keine freie Stelle in der Organisation besetzen.

Kapitel 5- Hochwertiger Dialog mit sämtlichen Stakeholdern

ENGIE fördert die Umsetzung vertrauensvoller, langfristiger Beziehungen mit sämtlichen Stakeholdern.

ARTIKEL 14- Errichtung eines Weltbetriebsrates

79. Die Unterzeichner vereinbaren die Notwendigkeit der Errichtung einer als „Weltbetriebsrat“ bezeichneten weltweiten Instanz für sozialen Dialog. Diese Instanz soll aus Mitarbeitern von ENGIE, die gewerkschaftliche Verantwortung im Konzern tragen, Vertretern der Geschäftsleitung von ENGIE sowie Vertretern der internationalen Gewerkschaftsverbände bestehen.

80. Der Weltbetriebsrat ist ein Ort für Austausch und Diskussionen über die Konzernstrategie sowie Informationen, insbesondere über die Umsetzung und den Follow-up der Einhaltung der vorliegenden Vereinbarung und der weltweiten Vereinbarung für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

81. Der Weltbetriebsrat tritt einmal jährlich zu einer Präsenzsitzung zusammen. Zwischen den Vollversammlungen pflegen die Mitglieder des Weltbetriebsrates eine regelmäßige Kommunikation, unter anderem durch Videokonferenzen.

82. Die Modalitäten für die Errichtung und die Funktionsweise des Weltbetriebsrates sind der vorliegenden Vereinbarung in der Anlage beigefügt.

ARTIKEL 15- Sozialer Dialog in den Leitungsstrukturen des Konzerns

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

83. Auf der am besten geeigneten Leitungsebene¹¹ treffen sich mindestens einmal im Jahr Vertreter der Geschäftsleitung und Vertreter der Arbeitnehmer aus der jeweiligen Konzerngesellschaft und ihre Gewerkschaftsvertreter und arbeiten kontinuierlich zusammen. Diese jährliche Sitzung soll insbesondere einen Austausch und einen Dialog über folgende Aspekte ermöglichen:

- Information über die Strategie, die Entwicklung der Geschäftstätigkeit der Konzerngesellschaft und ihre Folgen für die Beschäftigung;
- Feststellung des Bedarfs und der Politik in puncto Aus- und Weiterbildung;
- Ausarbeitung und Umsetzung des Sorgfaltsplans des Konzerns;
- Gemeinsame Verbreitung, Umsetzung und Follow-up der vorliegenden Weltvereinbarung.

84. Dieses Treffen findet auf der am besten geeigneten lokalen Ebene statt. Die anfallenden Reisekosten werden von der Konzerngesellschaft übernommen.

85. Diese Ebene des sozialen Dialogs tritt weder an die Stelle des Dialogs, der in jeder Tochtergesellschaft geführt wird, noch an die des Dialogs auf Konzernebene (Weltbetriebsrat, europäischer Betriebsrat).

ARTIKEL 16- Verantwortungsbewusste Beziehungen zu Lieferanten und Zulieferern

86. Lieferanten und Zulieferer stellen einen wesentlichen Bestandteil der Wertschöpfungskette des Konzerns dar.

87. Die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die der Konzern seinen Kunden liefert, hängt auch von seiner Fähigkeit ab, ausgezeichnete Leistungen seitens seiner Partner, Lieferanten, Dienstleister und Zulieferer zu erhalten. Infolgedessen muss ihre Auswahl anspruchsvoll und unparteiisch erfolgen. Der Konzern wählt sie auf Grund ihrer Professionalität und ihrer Wettbewerbsfähigkeit mit Blick auf eine vertrauensvolle Beziehung aus. Die Auswahlkriterien für die Partner, Lieferanten, Dienstleister und Zulieferer berücksichtigen die Verpflichtungen des Konzerns mit Blick auf die Bekämpfung von Korruption, die Achtung der Menschenrechte, des Arbeits- und Gewerkschaftsrechts sowie die Prävention von Risiken für Gesundheit und Sicherheit und Umweltschutz.

88. Ziel des Konzerns ist die Einrichtung eines Nachhaltigkeitsverfahrens für die Verwaltung der Lieferkette der Unternehmen, an denen der Konzern die Kapitalmehrheit besitzt, sowie derjenigen, für die er die operative Verantwortung trägt (und damit Einfluss und Handlungsbefugnis), mit drei Schwerpunkten:

- Einhaltung der Zahlungsfristen bei Lieferanten und Zulieferern;
- Begleitung der Arbeitsschutzpolitik von Zulieferern, damit sie die höchsten Standards in puncto Arbeits- und Gesundheitsschutz erreichen;

¹¹ Die Unterzeichner vereinbaren, dass sie gemeinsam bis Ende 2021 die Ebene der Verwaltungseinheit festlegen, für die der vorliegende Artikel gelten soll.

- System für die kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsbestrebungen und Schulung der wichtigsten Akteure.

KAPITEL 6- Umsetzung und Follow-up der Vereinbarung

ARTIKEL 17- Umsetzung der Vereinbarung

89. Die Unterzeichner kommunizieren über die vorliegende Vereinbarung mit ihren Organisationen und Vertretungsstrukturen und veröffentlichen sie unverzüglich auf ihrer Website.

90. Die vorliegende Vereinbarung soll baldmöglichst in alle Sprachen der Länder übersetzt werden, in denen der Konzern tätig ist. Sie soll den Mitarbeitern systematisch als Element der Sozialpolitik des Konzerns durch jedes für den lokalen Kontext geeignete Mittel zur Verfügung gestellt werden. Beispielsweise kann sie per E-Mail verschickt, im Intranet veröffentlicht oder den Mitarbeitern durch Aushänge am Arbeitsplatz zur Kenntnis gebracht werden. In einem solchen Aushang wird darauf hingewiesen, dass die Mitarbeiter eine Papierkopie der vorliegenden Vereinbarung erhalten können.

91. Die Geschäftsleitung von ENGIE und die internationalen Gewerkschaftsverbände ernennen in den Ländern, in denen der Konzern tätig ist, jeweils einen nationalen Referenten, um die Umsetzung der Vereinbarung nach Treu und Glauben sicherzustellen.

92. Die Geschäftsleitung von ENGIE macht die vorliegende Vereinbarung bei ihren Lieferanten und Zulieferern bekannt und hält sie zur Einhaltung ihrer Bestimmungen an.

93. ENGIE und die unterzeichnenden internationalen Gewerkschaften organisieren zusammen mit den Vertretern der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter und/oder den internationalen Gewerkschaften eine gemeinsame Initiative zur Bekanntmachung der Vereinbarung mit dem Ziel, den Geist, den Zweck und den Inhalt der Vereinbarung zu erläutern, damit sie umfassend verstanden und ihre Umsetzung in allen Tätigkeitsbereichen von ENGIE weltweit kohärent erfolgt. Die Formen dieser Initiative werden von den Unterzeichnern festgelegt.

94. Um die Vereinbarung zu unterstützen und bekannt zu machen, können sich die Gewerkschaften mit den Mitarbeitern unter den in Artikel 5 der vorliegenden Vereinbarung festgelegten Bedingungen treffen.

ARTIKEL 18- Follow-up der Vereinbarung

95. Die vorliegende Vereinbarung verstärkt und verlängert die Sozialpraxis des Konzerns. Sie soll nicht an die Stelle der Dialogstrukturen oder der Verhandlungen treten, die auf lokaler, nationaler oder europäischer Ebene geführt werden, und sich nicht darin einmischen.

96. Der Follow-up der Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung erfolgt auf lokaler sowie auf globaler Ebene. Fortschritte werden bei der Jahresversammlung des Weltbetriebsrates vorgestellt.

97. Ziel ist:

- die Verbesserung der Umsetzung der Vereinbarung;
- die Feststellung und Korrektur von Abweichungen und Verstößen gegen die vorliegende Vereinbarung;
- die Feststellung und Verbreitung bewährter Verfahren und die Ergreifung von Maßnahmen zu ihrer Bekanntmachung;
- die Vorstellung eines jährlichen Follow-up über die Umsetzung des Sorgfaltsplans im Konzern und die Verwaltung der festgestellten Risiken.

98. Besteht der Verdacht auf schwerwiegende und wiederholte Verstöße gegen die Grundsätze der vorliegenden Vereinbarung, können die Mitglieder des Weltbetriebsrates (Geschäftsleitung und Vertreter der internationalen Gewerkschaften) eine gemischte Delegation bestehend aus Vertretern der Gewerkschaften und des Arbeitgebers sowie Experten nach Wahl jeder Partei mit einem Besuch vor Ort beauftragen. Ziel ist dabei die Beurteilung der Situation im Rahmen von Treffen mit den betroffenen Beteiligten, um Lösungen vorzuschlagen, falls sich die Verstöße bestätigen. Die Delegation erstattet dem Weltbetriebsrat über ihre Feststellungen und Empfehlungen Bericht. Die Kosten werden von ENGIE übernommen.

ARTIKEL 19- Beilegung von Konflikten / Hinweisverfahren

99. Bei Schwierigkeiten hinsichtlich der Auslegung oder der Nicht-Einhaltung der vorliegenden Vereinbarung informieren sich die Unterzeichner so früh wie möglich gegenseitig (vor jeder externen Kommunikation über diese Schwierigkeit), um durch Dialog und innerhalb einer angemessenen Frist gemeinsam nach einer wirkungsvollen und konstruktiven Lösung im Interesse aller Beteiligten zu suchen.

100. Sollte ein Mitarbeiter oder ein anderer Betroffener behaupten, dass die vorliegende Vereinbarung nicht eingehalten wird, kommt folgendes Verfahren zur Anwendung:

- Zunächst muss die Beschwerde der örtlichen Standortleitung unterbreitet werden. Die Mitarbeiter können verlangen, von einer gewerkschaftlichen Vertretung unterstützt zu werden. Der Konzern verpflichtet sich zu einer ordnungsgemäßen Bewertung des Streitfalls in Kooperation mit den Gewerkschaftsvertretern der örtlichen Beschäftigten.

- Sollte die Beschwerde nicht durch die Sozialpartner auf lokaler Ebene gelöst werden können, wird sie den von ENGIE und den internationalen Gewerkschaften zuvor ernannten nationalen Ansprechpartnern unterbreitet.
- Sollte die Schwierigkeit auch auf nationaler Ebene fortbestehen, wird sie von den Unterzeichnern der vorliegenden Vereinbarung in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der internationalen Gewerkschaften des betroffenen Landes behandelt. Sie wird dem zuständigen Direktor zur Kenntnis gebracht, der sicherstellen muss, dass die von den internationalen Gewerkschaften identifizierten korrigierenden Maßnahmen schnellstmöglich ergriffen werden.
- Auch informelle Gespräche können parallel zu den Bemühungen, die auf lokaler oder nationaler Ebene zur Konfliktlösung unternommen werden, in Betracht gezogen werden.
- Wird keine Lösung erzielt, können die Unterzeichner gemeinsam einen Mediator ernennen, um die Beilegung des Konfliktes zu erleichtern.
- Letztinstanzlich können die Unterzeichner die zuständigen Gerichte im Einzugsbereich des Gesellschaftssitzes von ENGIE anrufen, ungeachtet des Erfüllungsortes der Vereinbarung und/oder der Beteiligung eines Dritten.

101. Alle behandelten Fragen und die gefundenen Lösungen werden dem Weltbetriebsrat bei seiner Jahresversammlung vorgestellt.

KAPITEL 7 Abschließende Bestimmungen

ARTIKEL 20- Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie wird für eine Dauer von vier (4) Jahren geschlossen.

ARTIKEL 21- Überarbeitung der Vereinbarung

Auf Antrag eines oder mehrerer Unterzeichner können Verhandlungen zur Überarbeitung der vorliegenden Vereinbarung unter den im französischen Arbeitsgesetz vorgesehenen Bedingungen und Formen vereinbart werden.

ARTIKEL 22- Erneuerung der Vereinbarung

Nach entsprechender Mitteilung einer der Parteien sechs (6) Monate vor Ablauf der Vereinbarung vereinbaren die Parteien, sich zu treffen, um die Möglichkeit einer Verlängerung der vorliegenden Vereinbarung zu prüfen.

ARTIKEL 23- Übersetzung der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung wird in die folgenden Sprachen der Niederlassungsländer des Konzerns übersetzt:

Französisch
Englisch
Italienisch
Niederländisch
Deutsch
Arabisch
Portugiesisch
Spanisch
Chinesisch
Rumänisch

102. Bei Problemen bei der Auslegung oder Streitigkeiten über den Wortlaut der vorliegenden Vereinbarung vereinbaren die Unterzeichner, dass die französische Fassung maßgeblich ist.

DOKUMENTE, DIE TEIL
DER WELTWEITEN RAHMENVEREINBARUNG VON ENGIE SIND

DOKUMENT 1 – WELTWEITE VEREINBARUNG FÜR ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ VOM
13. MAI 2014

DOKUMENT 2 – ZUSAMMENSETZUNG UND FUNKTIONSWEISE DES WELTBETRIEBSRATES

**WELTWEITE VEREINBARUNG
DES KONZERNS ENGIE
ÜBER GESUNDHEIT UND SICHERHEIT**

PRÄAMBEL

Eines der Ziele der Unterzeichner der weltweiten Vereinbarung von ENGIE vom 16. November 2010 über die Grundrechte, den sozialen Dialog und die nachhaltige Entwicklung war es, den sozialen Dialog fortzuführen, um insbesondere weltweite Vereinbarungen über spezifische Themen abzuschließen, zu denen unter anderem die Gesundheit und die Sicherheit gehören.

Die weltweite Rahmenvereinbarung von ENGIE wurde 2021 neu verhandelt. Die vorliegende Vereinbarung für Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde aktualisiert und der vorgenannten Vereinbarung als Anlage hinzugefügt.

Die Unterzeichner der vorliegenden Vereinbarung setzen sich dafür ein, in den Unternehmen von ENGIE und so weit wie möglich im Rahmen der Lieferkette und der Einflussosphäre¹² von ENGIE Grundprinzipien für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz festzulegen und umzusetzen.

Gesundheit und Sicherheit bilden den Kern der Anliegen von ENGIE im Bereich der menschlichen und sozialen Belange. Das Bestreben des Konzerns besteht darin, für die aktive Einbindung aller – Manager, Führungskräfte, Arbeitnehmer, Dienstleister – in den Schutz der eigenen Gesundheit und Sicherheit sowie der Gesundheit und Sicherheit anderer zu sorgen.

Dieser grundlegende Anspruch wurde am 23. Februar 2010 durch die Unterzeichnung einer Konzernvereinbarung auf europäischer Ebene konkretisiert, in der die Grundprinzipien der Konzernpolitik von ENGIE in diesem Bereich festgeschrieben wurden und die durch einen Aktionsplan des Konzerns mit einer Laufzeit von fünf Jahren ergänzt wurde, in dem konkrete, innerhalb dieses Zeitraums umzusetzende Maßnahmen aufgeführt werden.

¹² Anhaltspunkte dazu, was unter dem Begriff der Einflussosphäre zu verstehen ist, finden sich in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Einflussosphäre von ENGIE kann beispielsweise Folgendes umfassen: die Partnerschaften, die Verträge über eine gemeinsame Produktion, die Lieferanten und/oder die Verkäufer sowie die Auftragnehmer und die mit ihnen verbundenen Subunternehmen.

ENGIE und die internationalen Gewerkschaftsverbände hatten den Wunsch, diese ersten Verpflichtungen zu bekräftigen und zu erweitern, indem ihnen durch die vorliegende Vereinbarung eine weltweite Dimension verliehen wird.

ABSCHNITT 1: GELTUNGSBEREICH

Die vorliegende Vereinbarung über die Grundprinzipien im Bereich Gesundheit und Sicherheit gilt weltweit verbindlich. Diese Vereinbarung beruht auf der europäischen Konzernvereinbarung vom 23. Februar 2010 (und jeder späteren Überarbeitung) und ergänzt diese, ohne sie zu ersetzen oder aufzuheben, sodass Letztere weiterhin in Europa Anwendung findet. Die vorliegende Vereinbarung gilt für sämtliche Standorte und Betriebe der vollkonsolidierten Tochterunternehmen von ENGIE. Soweit möglich gilt sie ohne geografische Einschränkungen auch für die Standorte und Betriebe innerhalb der Einflussphäre von ENGIE.

ABSCHNITT 2: GRUNDSÄTZE

Die Förderung und die Aufrechterhaltung eines größtmöglichen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens der Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich sowie die Prävention von Arbeitsausfällen aus gesundheitlichen Gründen¹³, die aus den jeweiligen Arbeitsbedingungen¹⁴ resultieren, beruhen auf der Einhaltung von acht (8) Grundprinzipien:

1. Berücksichtigung der Risiken in allen Entscheidungsprozessen

Bevor eine Entscheidung getroffen wird (Projekt, Anschaffung, Investition, Betrieb, umfangreiche organisatorische Maßnahmen, Vertrag mit einem Kunden usw.), müssen die Gefahren erkannt und die Risiken eingeschätzt werden, um sie beherrschen zu können.

Die Berücksichtigung der Risiken muss zudem ein ausschlaggebendes Kriterium sein, das in sämtliche Konzernabläufe und insbesondere in die Prozesse im Einkauf eingebunden wird.

Gesundheit und Sicherheit der Menschen haben Vorrang vor der Fortführung der Leistungen.

¹³ Zum Beispiel: Unfälle und Krankheiten

¹⁴ Diese Definition beruht auf der von der ILO/WHO gemeinsam aufgestellten Definition des Begriffs der Gesundheit im Zusammenhang mit der Arbeit. Der Begriff Gefahr bezieht sich auf die inhärenten Eigenschaften einer Sache, wohingegen sich der Begriff Risiko darauf bezieht, in welchem Umfang jemand oder etwas einer Gefahr ausgesetzt ist, und darauf, inwiefern es wahrscheinlich ist, dass diese Gefahr Schäden verursacht.

Bei den Entscheidungen betreffend die Bewertung und die Beherrschung der Risiken muss die Stellungnahme derjenigen berücksichtigt werden, die dem Risiko ausgesetzt sind. Es müssen angemessene Mittel bereitgestellt werden, um die Gefahren erkennen und die Risiken beherrschen zu können, damit die Verpflichtungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit erfüllt werden.

2. Partizipativer Ansatz bei der Prävention von Risikosituationen

Die Prävention von Unfällen und Berufskrankheiten¹⁵ beruht auf der Feststellung, dass ein Zusammenhang zwischen der Zahl von Unfällen, Zwischenfällen (insbesondere von potenziell schweren) und Störungen und der Zahl gefährlicher Situationen besteht. Die Erkennung von Risikosituationen und der Einsatz präventiver und korrekativer Maßnahmen erfordern die aktive und gemeinsame Beteiligung der Geschäftsleitung, der Fachleute im Bereich Gesundheit und Sicherheit, der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaftsorganisationen (oder andernfalls des/der je nach Land repräsentativsten Organs/Organisation),¹⁶ um eine nachhaltige Verringerung der risikobehafteten Situationen und Verhaltensweisen zu erreichen. Die gemeinsame Untersuchung der Unfälle, Berufskrankheiten, Zwischenfälle und gefährlichen Situationen durch die verschiedenen Beteiligten soll zur Erkennung und Beseitigung der tiefer liegenden technischen, organisatorischen, menschlichen und/oder mit dem Arbeitsumfeld zusammenhängenden Ursachen führen.

3. Förderung einer von Vertrauen und Austausch geprägten Arbeitsatmosphäre

Das von allen erwartete Engagement macht die Förderung einer von Vertrauen und Austausch geprägten Arbeitsatmosphäre erforderlich, die die gesamte Belegschaft in die bestmögliche Beseitigung der Gefahren, die Verringerung der Risiken und in die Entwicklung einer echten gemeinsamen und integrierten Unternehmenskultur im Bereich Gesundheit und Sicherheit einbezieht.

Die Motivation jedes Einzelnen wird durch die Ermutigung zu Vorschlägen im Bereich der Prävention, durch die Art und Weise der Vermittlung und durch die Wertschätzung von Erfolgen begünstigt.

In diesem Sinne ist das Erkennen von Fehlern der Weg zum Erfolg. Fehler haben zumeist organisatorische bzw. menschliche Ursachen.

Im Übrigen verpflichtet sich der Konzern, jeden Beschäftigten, der in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsaspekte im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit gerichtlich belangt wird, in Abstimmung mit ihm selbst zu unterstützen.

4. Hierarchische Abstufung der Präventionsmaßnahmen

Diese Verpflichtung umfasst der Reihe nach folgende Maßnahmen:

- Beseitigung der Gefahren an der Quelle,

¹⁵ Die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit geltende Konzernregel Nr. 3 legt die Mindestanforderungen fest, die einzuhalten sind, um ein wirkungsvolles Management der Unfälle und Zwischenfälle sicherzustellen, die mit den Aktivitäten der Einheiten von ENGIE in Verbindung stehen; diese Regel zielt ferner darauf ab, mit einer gründlichen Analyse der Ursachen und einer angemessenen Kommunikation die Wiederholung der jeweiligen Unfälle und Zwischenfälle zu verhindern.

¹⁶ ENGIE verpflichtet sich, die Organe der Personalvertretung in die Analyse der Gefahren, Risiken und Unfälle unabhängig von den geltenden nationalen Rechtsvorschriften einzubeziehen.

- Verringerung der Wahrscheinlichkeit des Eintretens befürchteter Ereignisse durch Präventionsmaßnahmen mit dem Ziel, die Gefährdung auf ein dem Optimierungsgrundsatz ALARP (As Low As Reasonably Practicable) entsprechendes Niveau zu begrenzen,
- Einsatz gemeinsamer Schutzmaßnahmen (z. B. integrierte Sicherheit) zur Verringerung der potenziellen Schwere befürchteter Ereignisse,
- Tragen der persönlichen Schutzausrüstung.

5. Vergleiche, Nutzung und Erfahrungsrücklauf

Durch interne und externe Vergleiche (Benchmarking¹⁷) sowie den Erfahrungsrücklauf werden Best Practices erkannt und gemeinsam genutzt. Zudem werden auf diese Weise unsere Möglichkeiten erweitert, im Bereich der Prävention zu agieren. Dabei werden insbesondere Unfälle, Zwischenfälle, Störungen betrieblicher Abläufe, gefährliche Situationen und Gesundheitsrisiken erfasst und untersucht. Darüber hinaus können noch andere mit dem „Erweiterte Fachgruppe für Gesundheit und Sicherheit“ erörterte quantitative und qualitative Indikatoren beobachtet und einer Prüfung unterzogen werden.

6. Präventions- und Schutzmaßnahmen für unsere Dienstleister¹⁸ auf mindestens identischem Niveau wie für unsere Beschäftigten

Dienstleister und andere Beteiligte tragen zur Qualität unserer Tätigkeiten und zur Sicherheit unserer Arbeitsabläufe bei. In diesem Zusammenhang müssen wir gemeinsam mit ihnen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen schriftlich festlegen und fördern, die sich mit unseren Ansprüchen decken, und für die Überwachung ihrer Einhaltung sorgen.

Zur Eingrenzung der Risiken wird besonders auf die Beschränkung der Zahl der Zulieferebenen geachtet.

7. Einhaltung der Vorschriften und der internen Regeln

Die Einhaltung regional geltender Vorschriften ist verbindlich. Des Weiteren gelten die Konzernregeln für sämtliche Einheiten unabhängig von ihrem Standort und den jeweiligen Umständen. Diese Regeln sehen ein Mindestniveau vor, das über die regionalen Anforderungen hinausgehen kann.

All jene, für die diese Vorschriften, Regeln oder Anweisungen gelten, müssen sie kennen, verstehen und befolgen.

Fehler können nach einer gründlichen Analyse nur dann als solche geahndet werden, wenn sie absichtlich und/oder wiederholt begangen werden.

8. Vorbereitung für das Krisenmanagement

¹⁷ Im Wissen um die Grenzen der Statistiken und der Prüfungen muss das Benchmarking auf der Grundlage überprüfbarer Indikatoren des Konzerns erfolgen, um es den Einheiten zu ermöglichen, sich mit dem Ziel einer echten Verbesserung sinnvoll zu vergleichen.

¹⁸ Die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit geltenden Konzernregeln Nr. 1 und 2 legen die Mindestanforderungen fest, die im gesamten Konzern einzuhalten sind, wenn auf eine Zeitarbeitskraft zurückgegriffen wird bzw. wenn Fremdfirmen mit bestimmten Tätigkeiten beauftragt werden.

Jede Einheit erarbeitet unabhängig von ihrer Größe in Zusammenarbeit mit den Belegschaftsvertretern einen internen Notfallplan, der die Fortsetzung der Tätigkeiten insoweit gewährleistet, dass die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten nicht gefährdet wird, und der Folgendes beinhalten muss:

- Warn- und Evakuierungsverfahren,
- die notwendigen Mittel zur Handhabung und Bewältigung aller vorhersehbaren Notfallszenarien,
- die Organisation des Krisenmanagements, inklusive eines Plans zur Fortführung der Tätigkeiten.

Die Durchführbarkeit der internen Notfallpläne muss regelmäßig mithilfe angemessener Übungen überprüft und sichergestellt werden. Der sich aus diesen Übungen und echten Zwischenfällen oder Unfällen ergebende Erfahrungsrücklauf soll zu einer ständigen Verbesserung dieses Verfahrens beitragen.

ABSCHNITT 3: DIE GRUNDPFEILER

Der Präventionsansatz stützt sich auf die Einbindung der Führungskräfte und jedes Einzelnen, auf den sozialen Dialog sowie auf Management- und Kommunikationsstrategien. Er muss innerhalb des Konzerns zur Stärkung einer gemeinsamen Unternehmenskultur im Bereich Gesundheit und Sicherheit beitragen.

Artikel 3.1: Einbindung der Führungskräfte

Das Engagement der Führungskräfte¹⁹ im Bereich Gesundheit und Sicherheit umfasst insbesondere folgende Aspekte:

- Gewährleistung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds mittels Gefahrenerkennung, Risikoeinschätzung und -beherrschung und Überwachung
- Förderung eines konsequenten Systems für die interne Verantwortung, das die Funktionen und Zuständigkeiten jedes Einzelnen klärt und formal festlegt, wobei zugleich der soziale Dialog mit den Beschäftigten und ihren Gewerkschaftsorganisationen (oder andernfalls mit dem/der je nach Land repräsentativsten Organ/Organisation) integriert wird,
- Zuweisung der Arbeit bei gleichzeitiger Prüfung, ob die Kompetenzen und die Arbeitsorganisation der Arbeitsbelastung entsprechen,
- direkte Übernahme operativer Verantwortung hinsichtlich der Arbeitssicherheit mit Unterstützung der Experten,

¹⁹ Die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit geltende Konzernregel Nr. 6 schreibt die jährliche Beurteilung der Führungskräfte hinsichtlich des Umfangs ihrer Einbindung sowie ihrer Ergebnisse und der ihrer Teams im Bereich Gesundheit und Sicherheit als obligatorisch vor.

- Erarbeitung und Bekanntmachung von Anweisungen, Sicherstellen des Verständnisses dieser Anweisungen und Überwachung ihrer Anwendung mit allen geeigneten Mitteln²⁰,
- Erarbeitung und Weiterentwicklung der Kompetenzen:
 - der Führungsebene hinsichtlich des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements,
 - der Beschäftigten hinsichtlich der Risikobewertung und der Befolgung der diesbezüglichen Anweisungen,
- Unterrichtung aller Beschäftigten über ihr Recht:
 - Informationen und Schulungen betreffend die Gefahren im Zusammenhang mit ihrer Arbeit und die Art und Weise zu erhalten, wie diese Arbeit auszuführen ist;
 - es abzulehnen, eine gefährliche Arbeit auszuführen, bzw. eine solche Arbeit zu unterbrechen, wenn nachvollziehbare Gründe für die Annahme sprechen, dass diese Arbeit der Gesundheit oder der Sicherheit schadet;
 - ohne Einschränkungen eine maßgebliche Funktion im System für die interne Verantwortung zu übernehmen, und zwar insbesondere über das für den Bereich Gesundheit und Sicherheit zuständige Gremium (oder andernfalls das/die je nach Land repräsentativste Organ/Organisation),
- individuelle und kollektive Mobilisierung der Beschäftigten im Rahmen eines partizipativen Ansatzes zur ständigen Optimierung und zur Aufrechterhaltung der Best Practices,
- durch das eigene Verhalten, seine Professionalität und Disziplin ein Vorbild sein,
- Demonstration des eigenen Engagements durch regelmäßige Anwesenheit vor Ort und innerhalb der Teams,
- Unterbrechung oder Einstellung der Arbeit in einem Tätigkeitsbereich, wenn hier nicht gemäß den erforderlichen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen gearbeitet werden kann,
- Integration, Begleitung und Unterstützung der behinderten Beschäftigten und jener, die ihre Tätigkeit nach einem Unfall oder einer Krankheit wieder aufnehmen.

Artikel 3.2: Einbindung jedes Einzelnen

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erfordern den Einsatz jedes Einzelnen unabhängig von seiner Position im Unternehmen²¹. Dieser Einsatz beinhaltet konkret folgende Faktoren:

- Einrichtung eines konsequenten Systems für die interne Verantwortung, das den sozialen Dialog mit den Beschäftigten und ihren Gewerkschaftsorganisationen (oder andernfalls mit dem/der je nach Land repräsentativsten Organ/Organisation) integriert,

²⁰ Die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit geltende Konzernregel Nr. 5 legt die Mindestanforderungen fest, die bei der Einführung eines Systems für Arbeitserlaubnisse einzuhalten sind.

²¹ Die Organe der Belegschaftsvertretung und die Gewerkschaftsorganisationen spielen eine zentrale Rolle bei der Verbesserung der Gesundheit und der Sicherheit für alle Stakeholder des Unternehmens.

- Wahrung des Rechts der Arbeitnehmer, die Gefahren an der Arbeitsstätte zu kennen und gefährliche Arbeit ablehnen oder unterbrechen zu dürfen,
- Verständnis und Befolgung der Vorschriften und Anweisungen,
- aktive Teilnahme an Schulungen, um Fachkenntnisse und Kompetenzen für die Risikobewertung und die Umsetzung der entsprechenden Anweisungen zu erwerben,
- Sicherstellung, dass vor jedem Arbeitseinsatz die Gefahren im Zusammenhang mit der Ausführung der jeweiligen Tätigkeit erkannt wurden und für eine Bewertung und Beherrschung der Risiken gesorgt wurde; Einstellung der Tätigkeit im Fall schwerwiegender und drohender Gefahr,
- aktiv auf die eigene Gesundheit, die eigene Sicherheit und die Sicherheit anderer achten,
- gefährliche Situationen ebenso wie die Best Practices zur Kenntnis bringen,
- Initiativen ergreifen und Verbesserungsvorschläge vorlegen.

Artikel 3.3: Sozialer Dialog

Gesundheit und Sicherheit stellen eine gemeinsame Herausforderung im Zusammenhang mit dem sozialen Zusammenhalt dar, die die Bereitschaft aller Beteiligten zum Dialog und zur Abstimmung erforderlich macht.

Auf Konzernebene wird es eine „Erweiterte Fachgruppe für Gesundheit und Sicherheit“ geben, der sich aus maximal acht (8) Vertretern der Konzernleitung und acht (8) Arbeitnehmervertretern zusammensetzt, bei denen es sich falls möglich um Beschäftigte der Tochterunternehmen von ENGIE handelt.

Die Arbeitnehmervertreter werden im Normalfall aus den folgenden Organisationen kommen: IndustriALL (2), PSI (2), BWI (2) und 2 aus dem europäischen Lenkungsausschuss für Gesundheit und Sicherheit von ENGIE. Die besagten Organisationen, die im gegenseitigen Einvernehmen die acht Arbeitnehmervertreter ernennen, werden versuchen dafür zu sorgen, dass alle Regionen mit Standorten von ENGIE vertreten sind und mindestens drei (3) Frauen ausgewählt werden.

Die Aufgabe der „Erweiterten Fachgruppe für Gesundheit und Sicherheit“ besteht darin, zu überprüfen, ob die in der vorliegenden Vereinbarung festgelegten Verpflichtungen und Grundsätze eingehalten werden, und Verbesserungsmaßnahmen vorzuschlagen.

Die „Erweiterte Fachgruppe für Gesundheit und Sicherheit“ verfolgt die Entwicklung der Leistungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der Standards und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation und kann der Direktion für Gesundheit und Sicherheit von ENGIE seine Empfehlungen vorlegen.

Zweimal im Jahr werden die Mitglieder der „Erweiterten Fachgruppe für Gesundheit und Sicherheit“ über die Aktivitäten und wichtigen Ereignisse informiert.

Einmal im Jahr wird die Direktion für Gesundheit und Sicherheit von ENGIE der „Erweiterten Fachgruppe für Gesundheit und Sicherheit“ und bei der Jahresversammlung des Weltbetriebsrates eine Zusammenfassung der Aktivitäten im Bereich Gesundheit und Sicherheit und die entsprechenden Ergebnisse vorlegen, und zwar insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung der in dieser Vereinbarung enthaltenen Verpflichtungen und Grundsätze.

Auf lokaler Ebene werden in jeder Einheit die Ausschüsse für Gesundheit und Sicherheit (oder andernfalls die je nach Land repräsentativsten Organisationen) und die Vertreter der Geschäftsleitung mit Unterstützung von Betriebsärzten und Fachleuten für Gesundheit und Sicherheit die Entwicklung der Ergebnisse im Bereich Gesundheit und Sicherheit verfolgen und in die Feststellung gefährlicher Situationen sowie in die Planung und Überwachung der Präventionsmaßnahmen eingebunden.

Artikel 3.4: Mittelfristiger Aktionsplan und Kommunikation

Um der Vielfalt der Tätigkeiten und der Standorte von ENGIE Rechnung zu tragen, wird unter Berücksichtigung der großen geografischen Gebiete und/oder der Art der Tätigkeit ein mittelfristiger Aktionsplan für Gesundheit und Sicherheit aufgestellt (für fünf Jahre). Für die Überwachung der Umsetzung dieses Aktionsplans wird jedes Jahr bei der Zusammenkunft des Weltbetriebsrates gesorgt.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des sozialen Dialogs werden die Arbeit der „Erweiterten Fachgruppe für Gesundheit und Sicherheit“ sowie die im Aktionsplan festgelegten Ziele systematisch zusammen mit den Vertretern der internationalen Gewerkschaftsverbände erörtert, und zwar auf der jährlichen Zusammenkunft des Weltbetriebsrates in Anwesenheit der Konzernleitung. Die entsprechenden Informationen werden mindestens einen Monat vor der jährlichen Zusammenkunft des Weltbetriebsrates übermittelt.

Nach diesem Austausch wird die Direktion für Gesundheit und Sicherheit von ENGIE den in den einzelnen Business Units des Konzerns für den Bereich Gesundheit und Sicherheit zuständigen Stellen die Analysen, Kommentare und Anregungen der „Erweiterten Fachgruppe für Gesundheit und Sicherheit“ zur Kenntnis bringen.

Darüber hinaus ist die Kommunikation von unten nach oben sowie von oben nach unten äußerst wichtig. Sie muss folgende Aspekte fördern:

- ♣ die Kenntnis:
 - der Gesundheits- und Sicherheitspolitik,
 - der verfolgten Zielsetzungen,
 - und der Ergebnisse,

- ⤴ die Bekanntmachung der Ergebnisse des Erfahrungsrückflusses und der internen und externen Best Practices.

Die Kommunikation muss transparent, konkret, positiv und partizipativ gestaltet werden, um unsere Unternehmenskultur im Bereich Gesundheit und Sicherheit zu stärken. Im Rahmen der Kommunikation muss es möglich sein, auf alle Fragen der Belegschaft zum Thema Gesundheit und Sicherheit zu antworten.

Ferner muss ENGIE seine Kunden, seine Dienstleister und, weiter gefasst, die von seinen Anlagen und Tätigkeiten betroffenen Dritten über die Maßnahmen zur Prävention bzw. Verringerung der Risiken in Kenntnis setzen. Mit der Kommunikation müssen sämtliche Kunden, die unsere Produkte und Dienstleistungen nutzen, und sonstige betroffene Personenkreise erreicht werden.

ABSCHNITT 4: SPEZIFISCHE FORTSCHRITTSORIENTIERTE ZIELE

Durch die vorliegende weltweite Vereinbarung verpflichtet sich ENGIE im Besonderen, die nachstehenden fortschrittsorientierten Ziele zu verfolgen:

- ⤴ Die vollständige Vermeidung der tödlichen Unfälle, die in einer kausalen Beziehung zu den Tätigkeiten des Konzerns stehen.²²
- ⤴ Die kontinuierliche Verringerung der Zahl von Arbeitsunfällen, wobei auf die Qualität der Statistiken geachtet und verhindert wird, dass sie negative Auswirkungen haben (Beispiel: Rückgang der Zahl der Meldungen, um das Ziel zu erreichen).
- ⤴ Die kontinuierliche Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz²³, indem die Produkte beseitigt werden, die ersetzbare giftige Stoffe enthalten; zu denken ist hier insbesondere an CMR-Stoffe (krebserregende, erbgutverändernde und fortpflanzungsgefährdende Stoffe).

Darüber hinaus sehen die unterzeichneten Parteien gemeinsam die Herausforderung, die mit den an Subunternehmen vergebenen Tätigkeiten im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit verbunden sind, und zwar sowohl für die Belegschaften der Unternehmen als auch für Dritte.

Da es insbesondere in den Bauphasen von Industrie- und Infrastrukturprojekten vermehrt zur Untervergabe an Subunternehmen kommt, verpflichtet sich ENGIE für jedes dieser Projekte²⁴, deren Zahl auf internationaler Ebene stark wächst, eine Verfahrensvorschrift für den Bereich Gesundheit und Sicherheit zu verfassen, mit der sich sicherstellen lässt:

²² ENGIE hat neun „lebensrettende Regeln“ erarbeitet, die im Zentrum eines Systems stehen, bei dem jedem Einzelnen eine Funktion zukommt und das darauf abzielt, die Zahl der tödlichen bzw. schweren Unfälle auf null zu senken.

²³ Die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit geltende Konzernregel Nr. 7 legt die Mindestanforderungen fest, die alle Einheiten des Konzerns einhalten müssen, um die Gesundheit der Beschäftigten unseres Konzerns und unserer Dienstleister mittel- und langfristig zu schützen und zu erhalten.

²⁴ Die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit geltende Konzernregel Nr. 9 legt die Mindestanforderungen in diesem Bereich fest, die alle Einheiten des Konzerns im Rahmen der verschiedenen Projekte einhalten müssen.

- ⤴ dass für das jeweilige Projekt in jeder seiner Phasen (Initialisierung, Planung, Durchführung, Abschluss und Transfer) eine Risikobewertung vorgenommen wird,
- ⤴ dass die vor Ort geltenden Rechtsvorschriften für den Bereich Gesundheit und Sicherheit ermittelt und eingehalten werden,
- ⤴ dass die Bestimmungen in den Verträgen mit den Subunternehmen Verpflichtungen für den Bereich Gesundheit und Sicherheit enthalten, die eingehalten werden müssen,
- ⤴ dass bei der Endabnahme auch Akzeptanz- und Kontrollkriterien betreffend die gesundheits- und sicherheitsrelevanten Aspekte zugrunde gelegt werden.

ABSCHNITT 5: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Die „Erweiterte Fachgruppe für Gesundheit und Sicherheit“ wird gemäß den in Artikel 3.3 festgelegten Bedingungen mit der Überwachung der Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung sowie mit der Festlegung der Indikatoren und Modalitäten für diese Überwachung betraut.

Die vorliegende Vereinbarung wird in alle erforderlichen Sprachen übersetzt. Als maßgebend gilt jedoch nur die englische Fassung (Originalfassung). Für Fragen betreffend die Auslegung der vorliegenden Vereinbarung ist ausschließlich die „Erweiterte Fachgruppe für Gesundheit und Sicherheit“ zuständig.

Die vorliegende Vereinbarung tritt am 13. Mai 2014 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie kann im Einverständnis mit der Konzernleitung von ENGIE und mindestens zwei der internationalen Gewerkschaftsorganisationen, die sie unterzeichnet haben, überarbeitet werden.

Die vorliegende Vereinbarung kann mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist von jeder der Parteien gekündigt werden. Die Parteien kommen überein, dass sie im Falle einer Kündigung der Vereinbarung innerhalb der besagten Kündigungsfrist (sechs Monate) zusammenkommen, um zu versuchen diese Vereinbarung durch eine geänderte Fassung zu ersetzen.

Die vorliegende Vereinbarung wird in fünf Ausfertigungen unterzeichnet. Jede internationale Gewerkschaft erhält eine Originalabschrift.

Paris, 13. Mai 2014

ZUSAMMENSETZUNG UND FUNKTIONSWEISE DES WELTBETRIEBSRATES

I - Zusammensetzung

Den Vorsitz des in Artikel 1 von Teil IV der vorliegenden Vereinbarung vorgesehenen Weltbetriebsrates führt der CEO von ENGIE SA oder sein(e) ordnungsgemäß bevollmächtigte(r) Vertreter(in).

Zusammensetzung des Weltbetriebsrates:

- Ein Vertreter jedes internationalen Gewerkschaftsverbands, der die Vereinbarung unterzeichnet hat;
- Arbeitnehmervertreter des Konzerns, die von den Gewerkschaften ernannt werden, die Mitglieder der internationalen Gewerkschaftsverbände sind, die die Vereinbarung unterzeichnet haben;
- Vertreter der Geschäftsleitung des Konzerns.

Bei den Arbeitnehmervertretern von ENGIE im Weltbetriebsrat handelt es sich um Beschäftigte eines Unternehmens, an dem ENGIE die direkte oder indirekte Kapitalmehrheit besitzt. Diese Mitglieder stammen aus einem Land, in dem ENGIE über eine bedeutende Präsenz verfügt.

Die Zusammensetzung der Arbeitnehmervertretung berücksichtigt den geografischen Fußabdruck des Konzerns.

- **Für Frankreich:** vier Mitglieder, die von den repräsentativen Gewerkschaften im Konsolidierungskreis des Konzerns ernannt werden;
- **Für das restliche Europa:** fünf Vertreter;
- **Für Nord- und Südamerika:** zwei Vertreter;
- **Für den Nahen Osten:** ein Vertreter;
- **Für Afrika:** ein Vertreter;
- **Für den Asien-Pazifik-Raum:** ein Vertreter.

Der Sekretär des Europäischen Betriebsrates ist automatisch Mitglied des Weltbetriebsrates.

Insgesamt also 18 Mitglieder als Vertreter der Arbeitnehmer des Konzerns und der internationalen Gewerkschaftsverbände.

Die Vertreter der Geschäftsleitung werden vom für die Personalverwaltung zuständigen Executive Vice President ernannt. Ihre Zahl darf fünf Personen nicht überschreiten.

Der Weltbetriebsrat kann Sachverständige oder externe Personen zur Teilnahme an seinen Sitzungen in Bezug auf bestimmte Punkte auf der Tagesordnung einladen.

II - Funktionsweise

Der Weltbetriebsrat funktioniert gemäß folgenden Grundsätzen:

- **Jahresversammlungen:**

Der Weltbetriebsrat tritt einmal im Jahr zu einer Vollversammlung als Präsenzsitzung zusammen. Je nach Tagesordnung erstrecken sich die Vollversammlungen auf höchstens zwei Tage. Vor jeder Vollversammlung findet eine eintägige vorbereitende Sitzung unter den Mitgliedern des Weltbetriebsrates statt. Ebenso kann nach der Vollversammlung eine nachbereitende Sitzung unter den Mitgliedern des Weltbetriebsrates organisiert werden. Die Geschäftsleitung nimmt weder an den vorbereitenden, noch an den nachbereitenden Sitzungen teil.

Eine zweite Vollversammlung von höchstens einem Tag Dauer kann zwischen zwei Präsenzsitzungen als Videokonferenz organisiert werden. Auch vor dieser Sitzung findet eine vorbereitende Sitzung der Mitglieder des Weltbetriebsrates ohne die Vertreter der Geschäftsleitung statt.

- **Kontaktgruppe:**

Eine Kontaktgruppe bestehend aus dem Vorsitzenden des Weltbetriebsrates oder seinem Vertreter, dem Sekretär (siehe oben) sowie Vertretern der unterzeichnenden internationalen Gewerkschaftsverbände wird errichtet. Diese Kontaktgruppe hat folgende Aufgaben:

- Erleichterung des Austausches zwischen der Geschäftsleitung von ENGIE und dem Weltbetriebsrat;
- Vorbereitung der Tagesordnungen;
- Austausch von Informationen und punktuelle Kommunikation über den Konzern zwischen zwei Sitzungen des Weltbetriebsrates.

Dieser Austausch findet mindestens zwei Monate vor der Versammlung des Weltbetriebsrates per Videokonferenz statt.

- **Sekretär**

Bei der ersten Vollversammlung wird ein Sekretär des Weltbetriebsrates unter den Mitgliedern der Instanz gewählt, die die Mitarbeiter des Konzerns vertreten. Der Sekretär wird für die Dauer der Vereinbarung gewählt. Er soll den Weltbetriebsrat gegenüber der Geschäftsleitung vertreten, die Sitzungen im Rahmen der Kontaktgruppe vorbereiten und die Arbeiten der Mitglieder koordinieren.

Abstimmen können nur die anwesenden Mitarbeiter. Die Wahl erfolgt mit der Mehrheit der Stimmen. Bei Stimmgleichheit gibt es einen zweiten Wahlgang. Bei erneuter Stimmgleichheit wird der Sieger durch das Los bestimmt.

Ist die Stelle des Sekretärs unbesetzt, erfolgt bei der folgenden Sitzung des Weltbetriebsrates eine erneute Wahl. Bis dahin übernimmt der EBR-Sekretär die entsprechenden Aufgaben.

Der Sekretär verfügt über ein Zeitguthaben von zehn Tagen pro Jahr für die Ausübung seiner Aufgaben (Vergütung als effektive Arbeitszeit).

- **Zeitguthaben**

Die zu Mitgliedern des Weltbetriebsrates ernannten Arbeitnehmervertreter verfügen über die nachstehenden zeitlichen Mittel:

	Anlass	Gewährte Tage
Mitglieder des Weltbetriebsrates	Vorbereitung der Vollversammlungen	1 Tag / Vollversammlung
	Vollversammlungen des Weltbetriebsrates	2 Tage max. / Vollversammlung als Präsenzsitzung 1 Tag max. / Vollversammlung als Videokonferenz
	Nachbereitung der Vollversammlungen des Weltbetriebsrates (erforderlichenfalls)	1 Tag / Vollversammlung
Sekretär	Vorbereitung der Tagesordnung und vorbereitende Arbeiten zu jeder Sitzung des Weltbetriebsrates Koordination der Arbeiten	10 Tage / Jahr

Die Reisezeit für die Anreise zur Sitzung des Weltbetriebsrates ergänzt diese Mittel zusätzlich.

- **Kostenübernahme**

Die Konzernleitung übernimmt die Kosten in Verbindung mit dem Follow-up der Vereinbarung (Sitzungen des Weltbetriebsrates, Videokonferenzen, Verdolmetschung und Übersetzungen). Die Reisekosten für die Anreise zu den Sitzungen des Weltbetriebsrates werden von den Zugehörigkeitsunternehmen der Mitglieder des Weltbetriebsrates übernommen.

- **Arbeitssprachen**

Schriftliche Dokumente werden vor den vorbereitenden Sitzungen der Vollversammlungen des Weltbetriebsrates auf Französisch und Englisch übermittelt.

Gegebenenfalls kann, um die Kontinuität mit den Arbeiten des BVG zu gewährleisten, ausnahmsweise eine dritte Sprache hinzukommen.

Bei den vorbereitenden Sitzungen, den Vollversammlungen und den nachbereitenden Sitzungen wird eine Simultanverdolmetschung in die Sprachen der Mitglieder des Weltbetriebsrates bereitgestellt.

- **Ort der Sitzungen des Weltbetriebsrates**

Die Vollversammlungen finden am Sitz des Konzerns in Paris (Frankreich) statt.