

ACUERDO MARCO GLOBAL
SOBRE LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES Y
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE ENGIE

PREÁMBULO	3
ARTÍCULO 1 – CAMPO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO MARCO GLOBAL	4
CAPÍTULO I - COMPROMISOS DEL GRUPO EN MATERIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES	5
ARTÍCULO 2 - CUMPLIMIENTO Y ADHESIÓN A LAS NORMAS INTERNACIONALES.....	5
ARTÍCULO 3 - ÉTICA Y DEBER DE VIGILANCIA DEL GRUPO	7
ARTÍCULO 4 - INTEGRIDAD FISCAL.....	10
ARTÍCULO 5 - RESPETO DE LOS DERECHOS SINDICALES	10
ARTÍCULO 6 – PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA CUALQUIER FORMA DE ACOSO	11
CAPÍTULO 2 - COMPROMISOS EN CUANTO A SALUD, SEGURIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	12
ARTÍCULO 7- LA SEGURIDAD DE TODOS Y CADA UNO: UNA PRIORIDAD ABSOLUTA.....	12
ARTÍCULO 8 - PROMOCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	12
CAPÍTULO 3 - PROTECCIÓN SOCIAL Y PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN EN EL CENTRO DE LA VIVENCIA DEL EMPLEADO	13
ARTÍCULO 9 - PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE ENGIE EN TODO EL MUNDO.....	13
ARTÍCULO 10 - CRECIMIENTO INCLUSIVO	14
10-1 Diversidad social: 50% de mujeres jefes.....	14
10-2 Igualdad salarial entre mujeres y hombres con competencias y puestos equivalentes	15
10-3 Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación	15
10-4 Régimen de prestaciones de los trabajadores.....	16
CAPÍTULO 4 - EMPLEO Y DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	16
ARTÍCULO 11- EMPLEO ESTABLE	16
ARTÍCULO 12 - TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	17
ARTÍCULO 13 - ADQUISICIÓN CONTINUA DE CONOCIMIENTOS.....	17
CAPÍTULO 5 - DIÁLOGO DE CALIDAD CON TODAS LAS PARTES INTERESADAS	18
ARTÍCULO 14 - CREACIÓN DE UN FORO MUNDIAL.....	18
ARTÍCULO 15 - DIÁLOGO ENTRE MANDOS Y TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS GESTORAS DEL GRUPO	19
ARTÍCULO 16 - RELACIONES RESPONSABLES CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS	19
CAPÍTULO 6 - APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO	21
ARTÍCULO 17 - APLICACIÓN DEL ACUERDO	21
ARTÍCULO 18 - SEGUIMIENTO DEL ACUERDO	22
ARTÍCULO 19 - SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, PROCEDIMIENTO DE ALERTA	22
CAPÍTULO 7 - DISPOSICIONES FINALES	23
ARTÍCULO 20 - ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN DEL ACUERDO	23
ARTÍCULO 21 - REVISIÓN DEL ACUERDO	23
ARTÍCULO 22 - RENOVACIÓN DEL ACUERDO.....	23
ARTÍCULO 23 - TRADUCCIÓN DEL ACUERDO	24

PREÁMBULO

ENGIE es un grupo mundial de primera línea en el sector de la energía con bajas emisiones de carbono cuya estrategia se basa en tres ejes de desarrollo:

- Energías renovables
- Infraestructuras energéticas
- Actividades de servicios (Soluciones para Clientes) basadas en infraestructuras descentralizadas

Como respuesta a la urgencia climática, ENGIE ha incluido en sus estatutos una "Razón de ser" formulada como sigue: *Actuar por acelerar la transición hacia una economía neutra en emisiones de carbono mediante soluciones que consuman menos energía y respeten el medio ambiente.*

La transición hacia una economía neutra en emisiones de carbono debe ir de la mano de un desarrollo social más estable e inclusivo en cuanto a protección social, diversidad y aumento de las competencias. De acuerdo con los principios de la OIT por una transición justa hacia economías y sociedades ecológicamente sostenibles para todos, ENGIE apoya de manera activa los principios de una "transición justa".

Para alcanzar su objetivo de balance cero en las emisiones de carbono ENGIE se compromete a utilizar tecnologías limpias y verdes para sí misma y para sus filiales y promueve el uso de estas tecnologías entre sus subcontratistas.

Esta estrategia comprende el despliegue de una política global de transición justa para los empleados de ENGIE de todo el mundo. Para alcanzar estos objetivos, ENGIE invierte en la investigación y el desarrollo.

Los firmantes del presente Acuerdo apoyan la transición hacia una economía sin emisiones de carbono y trabajarán juntos para garantizar una transición justa y una reasignación y formación adecuadas, garantizando la protección de los derechos y los intereses de los trabajadores y cerciorándose de que los efectos de estos cambios se prevean y se apliquen de manera consensuada y equitativa.

ENGIE es responsable tanto frente a la sociedad como hacia sus empleados y sus accionistas. En este sentido ha asumido diversos compromisos medioambientales o sociales que contribuyen al logro de la estrategia del Grupo. Concretamente, gracias a sus actividades, ENGIE contribuye de manera activa al acceso universal a una energía limpia, al desarrollo de las energías renovables y a la mejora de la eficiencia energética. ENGIE mantiene una estrecha relación con los territorios y contribuye a su desarrollo social y económico.

El presente Acuerdo se sitúa de este modo en el marco de esta responsabilidad social y medioambiental de ENGIE y contribuye plenamente al diálogo con todas las partes interesadas.

ENGIE respeta y promueve los principios definidos en este ámbito por la Organización Internacional del Trabajo, más concretamente el principio según el cual¹:

El desarrollo sostenible solo es posible con la participación activa del mundo del trabajo. Los actores del mundo del trabajo —los gobiernos, los trabajadores y los empleadores— pueden ser agentes del cambio, desarrollar nuevas formas de trabajo que salvaguarden el medio ambiente para la generación actual y las futuras, erradicar la pobreza, y promover la justicia social impulsando empresas sostenibles y creando trabajo decente para todos.

Para ENGIE, las bases de esta aspiración se establecieron ya en 2010 con el Acuerdo marco internacional sobre derechos fundamentales, diálogo social y desarrollo sostenible y que venció en 2016. En mayo de 2014 este Acuerdo se vio complementado con un Acuerdo global sobre la salud y la seguridad en el trabajo.

ENGIE, Grupo presente en un gran número de países, también está sometida a las disposiciones de la ley francesa sobre el deber de vigilancia de las multinacionales del 27 de marzo de 2017.

Siguiendo su política de responsabilidad social y medioambiental, el presente Acuerdo renueva los compromisos de ENGIE por un empleo decente para todos los empleados del Grupo. Integra con resolución estos compromisos en la perspectiva de una transición que permita progresar hacia una energía limpia, sostenible y accesible para todos.

La finalidad de este Acuerdo es cerciorarse de la aplicación de unos niveles elevados en la relaciones de trabajo y en los derechos sociales a través de un diálogo regular abierto y constructivo entre mandos y trabajadores en todos los niveles.

ENGIE pretende aplicar el presente Acuerdo mediante su gobernanza y sus prácticas profesionales y cerciorarse de que se aplique a todas las partes que en él se mencionan. En este sentido los firmantes se comprometen a comunicarles la información pertinente, a sensibilizarles y a aportar la formación necesaria.

ENGIE se compromete a dar a conocer este Acuerdo a todos sus empleados y a todos sus jefes para cerciorarse de que sea comprendido y aplicado mediante los métodos más pertinentes. Las federaciones internacionales firmantes se comprometen a divulgar este Acuerdo entre sus respectivos afiliados y a hacer todo lo posible para que estos principios se apliquen debidamente. Para alcanzar este objetivo se pueden organizar acciones conjuntas.

ARTÍCULO 1 - Campo de aplicación del Acuerdo marco global

1. Este Acuerdo se aplica a todas las empresas actuales y futuras de ENGIE y a todos sus empleados, sea cual sea el tipo de sus contratos de trabajo. El Grupo promueve para los subcontratistas y los proveedores los principios y normas recogidos en el presente Acuerdo.

El presente Acuerdo se aplica a todas las empresas que ENGIE controla directa o indirectamente.

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

2. En caso de fusión, adquisición o reestructuración que comporte la creación de nuevas empresas controladas por el Grupo, éstas entrarán dentro del campo de aplicación del presente Acuerdo y deberán cumplir sus disposiciones según las modalidades anteriormente expuestas.

3. Por otra parte, los compromisos del presente Acuerdo se aplican igualmente a todas las filiales para las que, sin ser accionista mayoritario, el Grupo es responsable operativo y, por tanto, tiene la capacidad de influir y de actuar dentro de ellas.

Las filiales del Grupo respetan estrictamente las leyes internacionales, nacionales y locales y las disposiciones que protejan en la mayor medida los derechos humanos, sindicales y laborales.

4. El Grupo promoverá este Acuerdo y velará por el respeto de estos principios, incluso en el contexto de su Plan de vigilancia que requiere la ley francesa de 2017 sobre el deber de vigilancia².

ENGIE aportará anualmente la lista de todas las empresas del perímetro consolidado del Grupo y de su localización, así como cualquier documento útil y necesario para el logro de los objetivos y la aplicación del presente Acuerdo (por ejemplo, la carta ética, los planes de acción de salud y seguridad, etc.).

CAPÍTULO I – COMPROMISOS DEL GRUPO EN MATERIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

ARTÍCULO 2 - Cumplimiento y adhesión a las normas internacionales

5. En el contexto del presente Acuerdo, ENGIE y sus filiales reafirman su compromiso de respetar en todas sus actividades las normas internacionalmente reconocidas de derechos humanos, sindicales y laborales. ENGIE se compromete a respetar:

- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos;
- La Declaración Universal de Derechos Humanos;
- Las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales;
- La Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social;
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

6. ENGIE se cerciora de esta manera de que sus actividades se lleven a cabo cumpliendo los máximos niveles de protección y, como mínimo, las disposiciones de los textos internacionales de protección y defensa de los derechos humanos. En caso de conflicto normativo entre la ley nacional y las normas internacionales, ENGIE se ajustará a las normas internacionales sin por ello transgredir las leyes nacionales

² Ley francesa n° 2017-399 sobre el deber de vigilancia
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id>

7. ENGIE se compromete a respetar plenamente y a aplicar los convenios fundamentales de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), incluso en los países que no hayan ratificado dichos convenios, especialmente aquellos que:

- *Garantizan la libertad sindical y los principios de negociación colectiva:*

- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)
- Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949)

- *Eliminan el recurso al trabajo forzoso u obligatorio*

- Convenio 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio (1930)
- Convenio 105, sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)

- *Prohíben el trabajo y la explotación infantil*

- Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973)
- Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (1999)

- *Protegen a los trabajadores*

- Convenio 102 sobre la seguridad social (1952)
- Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981)
- Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción (1988)

- *Luchan contra la discriminación*

- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (1951)
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)
- Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores y facilidades concedidas en la empresa (1971)
- Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo: trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
- Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (2019)

8. ENGIE recuerda su compromiso con los derechos humanos, los derechos fundamentales y los derechos medioambientales, teniéndolos especialmente en cuenta en sus lugares de trabajo y en la elección de sus proveedores y subcontratistas directos.

ENGIE trabaja con proveedores y subcontratistas directos que se comprometen a respetar los derechos humanos, los derechos de los trabajadores y los sindicatos.

9. ENGIE mantiene una relación socialmente responsable con los proveedores y los subcontratistas directos a través de procedimientos de selección y de los compromisos contractuales que asumen sus principales proveedores como parte de su política de ética y de cumplimiento.

10. ENGIE reconoce igualmente que en sus proyectos se debe tener en cuenta la población autóctona y se compromete a cooperar de buena fe con ella, especialmente mediante sus instituciones representativas.

11. ENGIE aprueba y adopta como propio el concepto de trabajo decente de la OIT³, tal como ésta lo define, esto es, un empleo productivo que genere un ingreso justo; garantiza la seguridad en el lugar de trabajo según la política de Salud y seguridad del Grupo y el acuerdo mundial sobre salud y seguridad limitando la exposición a los riesgos a un nivel lo más bajo que sea razonablemente posible; ofrece una protección social a los trabajadores; da a los individuos la libertad de expresar sus preocupaciones y sus opiniones, y de organizarse y participar en las decisiones que afecten sus vidas.

12. Los firmantes recuerdan el conjunto de reglas de la Política de Salud y seguridad de ENGIE que afectan a todos los trabajadores y a los trabajadores de los subcontratistas y de los proveedores. Recuerdan concretamente el derecho a negarse a efectuar o a suspender un trabajo cuando no se reúnan las condiciones de seguridad.

ARTÍCULO 3 - Ética y deber de vigilancia del Grupo

13. ENGIE previene y lucha contra la corrupción en todas sus formas dentro de su organización y entre sus proveedores y subcontratistas.

14. El compromiso del Grupo en materia de ética y cumplimiento es actuar en cualquier lugar y en cualquier circunstancia de conformidad con sus principios éticos fundamentales. En lo que se refiere a la lucha contra el fraude y la corrupción está vigente una política de "tolerancia cero".

15. A continuación se describen los mecanismos creados en ENGIE para ética y cumplimiento, deber de vigilancia y protección de denunciantes. La definición de estas disposiciones no será objeto de consulta ni de negociación previa con los agentes sociales. No obstante, ENGIE respeta y valora los derechos de los sindicatos en cuanto a defensa de los trabajadores y tiene en cuenta sus denuncias en este sentido.

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

Durante los doce meses posteriores a la firma de este acuerdo, las federaciones sindicales internacionales (FSI) y ENGIE estudiarán juntas de qué manera las primeras podrían contribuir de manera constructiva al dispositivo de alerta mundial.

ENGIE ha creado:

- Un sistema de alerta a disposición de los empleados y de las parte interesadas del Grupo, del que se ocupará en parte una empresa externa, para denunciar actos o comportamientos que puedan atentar contra la integridad o el derecho de las personas, afectar la actividad de ENGIE o comprometer gravemente su responsabilidad (en materia de salud y seguridad, medio ambiente, derechos humanos, derechos del trabajo y organizaciones sindicales, respeto de las personas, privacidad, etc.). El denunciante comunica un incidente, de manera anónima o no. Si la denuncia es anónima, ENGIE respetará el anonimato. ENGIE no podrá tomar ninguna medida de represalia (penal o disciplinaria) a causa de la denuncia. Si el denunciante cree ser objeto de represalia, deberá comunicarlo inmediatamente a través de la línea de alerta. La denuncia deberá hacerse de forma desinteresada y de buena fe, desprovista de cualquier mala intención, y deberá referirse a un hecho grave del cual tenga conocimiento personalmente el denunciante.
 - Una Carta ética⁴ destinada a todos los empleados del Grupo, sea cual sea la empresa a la que pertenezcan, y a cualquier persona contratada por una empresa tercera para trabajar en una empresa del Grupo. Esta carta define los principios éticos que deben aplicar a todos los empleados y a todos los jefes del Grupo en sus prácticas y en sus comportamientos profesionales. Esta Carta se transmite a los firmantes del presente Acuerdo. Cualquier actualización será objeto de una presentación en el Foro mundial.
 - La puesta en marcha de la formación en línea "fraude y corrupción: tolerancia cero" accesible a todos los trabajadores del Grupo para sensibilizarlos en cuanto a los principios éticos del Grupo, ayudarlos a integrar estos principios en sus prácticas profesionales diarias y hacer que sepan cómo actuar en caso de dilema ético.
- Deber de vigilancia

16. En cumplimiento de la ley francesa sobre el deber de vigilancia, el plan de vigilancia de ENGIE recoge todas las medidas adoptadas para prevenir en sus actividades los ataques graves a los derechos humanos (como los derechos del trabajo y las organizaciones sindicales), a las libertades fundamentales, a la salud y seguridad, y al medio ambiente.

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

17. El plan de vigilancia del Grupo y el balance anual publicado de su aplicación se transmiten anualmente al Foro mundial. En el ámbito local, las empresas afectadas presentan a sus organizaciones representativas del personal el plan de vigilancia y las obligaciones derivadas de la ley francesa sobre el deber de vigilancia de las multinacionales.

18. El plan de vigilancia se basa en diferentes enfoques de identificación y prevención de los riesgos del Grupo (derechos humanos, RSC, salud y seguridad, compras) y en un sistema de alerta común que permite a todos sus empleados (permanentes o temporales, sea cual sea su función, su sector de actividad o su país) o partes interesadas (proveedores, subcontratistas, sindicatos, ONG, etc.) denunciar una situación inapropiada o que no cumpla los principios del Grupo o las leyes y reglamentos aplicables.

19. Los esquemas de riesgos establecidos para el plan de vigilancia del Grupo se actualizan anualmente a fin de año. Los resultados se presentan y se discuten en el Foro mundial antes de su publicación legal anual en el Documento de Registro Universal. Estos cambios ofrecen asimismo la ocasión de compartir las controversias públicas planteadas por las exigencias del plan de vigilancia y de presentar las respuestas del Grupo.

20. En el contexto de este plan, el compromiso a favor de los derechos humanos, de los derechos del trabajo y de los sindicatos queda integrado en las exigencias de la política de Compras. El respeto de estos derechos es un criterio tanto para la selección de nuevos proveedores como para el mantenimiento de los existentes.

21. ENGIE pide a sus proveedores y a sus subcontratistas directos que cumplan las exigencias más estrictas y las normas de protección más elevadas posibles en derechos humanos, derechos de los trabajadores y de los sindicatos.

22. En caso de denuncia de prácticas de un proveedor o de un subcontratista directo por atacar los derechos humanos, de los trabajadores o de los sindicatos, se aplicarán acciones correctoras.

ENGIE se reserva el derecho a verificar en todo momento el respeto de los compromisos contenidos en el presente acuerdo por parte de proveedores y subcontratistas directos.

23. El seguimiento del plan de vigilancia de ENGIE correrá a cargo del departamento de Ética y cumplimiento a través del reporte de conformidad anual del Grupo.

En los doce meses posteriores a la firma de este acuerdo, las federaciones sindicales internacionales (FSI) y ENGIE estudiarán juntas de qué manera las primeras podrían contribuir a consolidar la vigilancia global de una manera constructiva.

ARTÍCULO 4 - Integridad fiscal

24. ENGIE actúa con honestidad e integridad, lo que implica que el Grupo cumple las leyes y las reglas fiscales aplicables.

ENGIE paga su justa parte de impuestos en los países en los que opera y mantiene relaciones constructivas con las autoridades fiscales con una actitud de apertura y de reactividad para acrecentar su seguridad jurídica y preservar su reputación.

ENGIE aplica el principio de transparencia fiscal y consolida sus resultados en los países en los que han sido generados. ENGIE procede a la declaración "País por país" ante la administración francesa en cumplimiento de la norma establecida por la OCDE (elaboración y presentación de informes país por país).

25. Las prácticas fiscales del Grupo cumplen los códigos éticos de ENGIE y de sus principios de responsabilidad social y medioambiental. ENGIE no tolera ni el fraude fiscal ni la ilegalidad y sigue los procedimientos y los canales oficiales.

ARTÍCULO 5 - Respeto de los derechos sindicales

26. ENGIE respeta los convenios n° 87 y 98 de la OIT sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva y, en este sentido:

- Se cerciora de que sus filiales sean garantes de un entorno libre y abierto para el ejercicio de los derechos y para la libertad sindical y de que se comprometan a respetar una neutralidad estricta en la elección de sus empleados para formar o afiliarse a un sindicato.
- ENGIE prohíbe toda comunicación desleal (injusta o arbitraria) destinada a influir las decisiones de sus empleados en cuanto a la afiliación y la representación sindicales, así como toda forma de discriminación en sus políticas y prácticas de contratación, de remuneración y de evolución profesional fundada sobre la afiliación y la actividad sindical.
- ENGIE reconoce y protege de cualquier medida discriminatoria a los empleados miembros de un sindicato y a sus representantes.
- ENGIE respeta, reconoce y protege la autonomía y la independencia de las organizaciones sindicales y el derecho de organizarse respetando la legislación y la reglamentación nacionales vigentes.
- Cuando existan en la empresa, ENGIE permite a las organizaciones sindicales o a otros representantes del personal reunirse con los trabajadores bajo ciertas condiciones previamente acordadas entre la dirección nacional o local y los sindicatos o representantes del personal. La dirección nacional o local es garante del respeto de este compromiso. Cualquier sospecha de no conformidad con este principio se puede denunciar a través del sistema de alerta ética del Grupo.
- ENGIE reconoce el valor de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales y con los representantes del personal en caso de existir en la empresa, siendo un elemento central del diálogo entre mandos y trabajadores.
- ENGIE aporta a los sindicatos presentes en la empresa o a otros representantes del personal la información sobre sus actividades y los datos económicos públicos de sus entidades con objeto de facilitar la práctica de la negociación colectiva.

- ENGIE reconoce el interés de un vínculo entre sus trabajadores y las federaciones internacionales o locales sin obstaculizar el diálogo entre mandos y trabajadores existente en la entidad local.
- De acuerdo con el Convenio n°135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, ENGIE otorga facilidades a dichos representantes para que puedan cumplir sus funciones de manera rápida y eficaz, teniendo en cuenta las características del sistema de relaciones profesionales que prevalezcan en el país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa afectada. El otorgamiento de tales facilidades de acceso no deberá obstaculizar el funcionamiento eficaz de la empresa afectada.

27. Cualquier situación inapropiada o no conforme con los principios del Grupo o con la legislación y reglamentación aplicables se puede denunciar a través del sistema de alerta citado en el artículo II. 1 del presente Acuerdo sobre el deber de vigilancia.

ARTÍCULO 6 - Prevención y lucha contra cualquier forma de acoso

28. ENGIE ofrece a sus empleados un entorno de trabajo en el que son tratados con respeto y dignidad. ENGIE rechaza cualquier forma de acoso, de abuso y de violencia en sus relaciones laborales, independientemente de dónde tengan lugar. El Grupo se encarga de poner a disposición de sus empleados un entorno de trabajo que respete sus libertades individuales y su vida privada.

29. En este sentido son esenciales la prevención y la lucha contra toda forma de acoso moral o sexual, y cualquier forma de discriminación.

30. Los firmantes recuerdan que:

- El acoso moral consiste en actuaciones repetidas hacia un empleado cuyo objeto o efecto son una degradación tal de sus condiciones de trabajo que puede llegar a atentar contra su dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional.
- El acoso sexual se caracteriza por cualquier forma de comportamiento de carácter sexual no deseado, sea verbal, no verbal o físico, cuyo objeto o efecto sea violar la dignidad de una persona, especialmente cuando dicho comportamiento crea un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Equivale al acoso sexual el hecho de utilizar cualquier forma de presión grave, incluso no repetida, con el único objetivo real o aparente de obtener un acto de naturaleza sexual, sea en beneficio del propio autor o de un tercero.

31. ENGIE tiene a disposición sistemas de escucha, de investigación y de protección de los empleados víctimas de acoso moral o sexual y se cerciora de que sus filiales hagan lo mismo.

32. ENGIE defiende y promueve el Convenio C.190 de la OIT en sus actividades, incluso en los países que todavía no lo hayan ratificado.

33. Cualquier persona que se identifique como LGBTI+ puede rechazar una oportunidad o un traslado profesional a un país en el que los derechos de este colectivo estén restringidos sin perjuicio alguno para su carrera en ENGIE.

34. El Grupo se encargará de que los empleados sean sensibles y estén formados en estas cuestiones para favorecer un entorno de trabajo exento de acoso y de violencia.

CAPÍTULO 2 – Compromisos en cuanto a Salud y seguridad y Calidad de vida en el trabajo

ARTÍCULO 7 - La seguridad de todos y cada uno: una prioridad absoluta

35. ENGIE otorga la máxima importancia a la salud, la protección y la seguridad de todas las personas que intervienen para el Grupo.

36. La seguridad de las personas es una prioridad absoluta para el Grupo, que atribuye gran importancia a erradicar los accidentes de trabajo mortales y a reducir los porcentajes de frecuencia y gravedad de los accidentes no mortales, tanto entre los trabajadores del Grupo como entre todos aquellos que trabajan para él. La capacidad de ENGIE para operar en el mundo de forma segura y fiable es la base de su excelencia operativa y de sus resultados. El Grupo basa esta aspiración en su enfoque "No Life At Risk" con objeto de identificar y controlar los riesgos inherentes a sus actividades.

37. ENGIE reafirma los compromisos asumidos en el Acuerdo global de Salud y seguridad del 13 de mayo de 2014 que forma parte del presente Acuerdo⁵. La redacción de dicho Acuerdo se ha actualizado con motivo de la negociación del presente Acuerdo marco global.

ARTÍCULO 8 - Promoción de la calidad de vida en el trabajo

39. ENGIE afirma su convicción de que las mujeres y los hombres constituyen una riqueza esencial de la empresa.

40. La calidad de vida en el trabajo contribuye al bienestar de los trabajadores y a su rendimiento.

⁵ ENGIE trabaja por implicar las instancias representativas de los trabajadores en el análisis de riesgos y accidentes laborales, incluso si la legislación local no lo prevé.

41. ENGIE promueve una dinámica de mejora de la calidad de vida en el trabajo a través del diálogo entre mandos y trabajadores, la negociación colectiva y la implicación de todas las partes interesadas de la empresa en torno a las diferentes dimensiones colectivas e individuales. Los jefes son sensibilizados en la mejora de la calidad de vida en el trabajo (organización de los horarios, conciliación de la vida profesional y privada, entorno físico, etc.) y en la prevención de riesgos psicosociales (estrés en el trabajo, acoso, etc.).

42. ENGIE promueve en todos los niveles las buenas prácticas destinadas a mejorar la calidad de vida en el trabajo en cumplimiento de los reglamentos locales⁶.

43. El equilibrio entre la vida profesional y personal contribuye particularmente a la calidad de vida en el trabajo, a la prevención del estrés y a los resultados de la empresa.

44. ENGIE valora las prácticas que tratan de garantizar la compatibilidad de la vida profesional y la personal, especialmente el buen uso de las nuevas formas de trabajo digital (correo electrónico, teléfono móvil, redes sociales, etc.). ENGIE apoya el "derecho a la desconexión" para todos, incluidos los periodos de trabajo a distancia y respetando los horarios laborales.

CAPÍTULO 3 – Protección social y promoción de la inclusión en el centro de la vivencia del empleado

ARTÍCULO 9 - Protección social de los empleados de ENGIE en todo el mundo

45. La protección social desempeña un papel fundamental en la promoción de la dignidad humana, de la cohesión, la igualdad y la justicia social, así como del desarrollo social y económico sostenible.

46. De acuerdo con los principios de la recomendación 202 de la OIT, ENGIE se compromete a que todos sus empleados cuenten con una base de protección social común y adecuada allí donde el Grupo opere.

47. ENGIE respeta los mecanismos previstos por las diferentes legislaciones, reglamentos y prácticas locales sobre protección social y jubilación y se compromete al pago de las cotizaciones correspondientes cuando existan.

⁶ Especialmente mediante el Acuerdo europeo sobre la calidad de vida en el trabajo firmado el 27/11/2014

48. Cuando estas disposiciones sean inexistentes o inadecuadas, ENGIE establecerá en concertación con los representantes del personal programas de protección social que permitan garantizar un nivel adecuado de protección social a todos sus empleados en todo el mundo, con las siguientes prestaciones mínimas:

1. Paternidad: baja por maternidad de 14 semanas y baja por paternidad de 4 semanas íntegramente remuneradas.
2. Garantía en caso de incapacidad laboral total: cobertura mínima equivalente a 12 meses de salario.
3. Garantía sanitaria: 75% de cobertura mínima de los gastos de hospitalización.
4. Garantía por fallecimiento: cobertura para todos los trabajadores que prevé el pago de un capital mínimo equivalente a 12 meses de salario bruto.

49. En el contexto de la pandemia COVID_19, ENGIE y las Federaciones Sindicales Internacionales han adoptado una declaración sobre la asunción de gastos de hospitalización y la cobertura por fallecimiento de los empleados de ENGIE en todo el mundo⁷.

Las garantías de paternidad e incapacidad laboral total se aplicarán en un plazo de 3 años a partir de la firma del Acuerdo marco global. Se irán instaurando de forma progresiva en todas las filiales que entren en el campo de aplicación del presente Acuerdo.

50. Durante el Foro mundial se realiza una presentación anual de la tasa de cobertura de las empresas del Grupo.

ARTÍCULO 10 - Crecimiento inclusivo

10-1 Diversidad social: 50% de mujeres jefes

51. ENGIE practica una política de desarrollo de la diversidad social especialmente centrada en la igualdad de oportunidades y de trato con un enfoque de progreso social y rentabilidad económica.

52. En este sentido el Grupo presta especial atención a las mujeres que ocupan puestos no directivos, profesiones técnicas incluidas, para favorecer su evolución.

⁷ DECLARACIÓN POR LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE ENGIE EN TODO EL MUNDO - en periodo de pandemia Covid-19

53. ENGIE se compromete a que todas y cada una de sus filiales despliegue acciones concretas para desarrollar la diversidad social en todas sus organizaciones.

54. A este respecto, el Grupo se ha puesto por objetivo que de aquí a 2030 la mitad de los puestos directivos estén ocupados por mujeres.

Los resultados precisos y un reporte de las acciones concretas realizadas localmente se transmitirán al Foro mundial.

10-2 Igualdad salarial entre mujeres y hombres con competencias y puestos equivalentes

55. La igualdad de remuneración laboral entre mujeres y hombres es un indicador determinante de la igualdad de género en la sociedad.

56. Un sistema de remuneración transparente y verificable por género que abarque a todo el personal transmite señales positivas sobre los valores y los métodos de trabajo de una empresa. Un sistema justo y no discriminatorio refleja las buenas prácticas de dirección y contribuye con eficacia a la consecución de los objetivos en la materia.

57. Las posibles prácticas salariales que sean directa o indirectamente discriminatorias se deberán identificar y suprimir mediante un método proactivo. Este método y sus resultados se comunicarán anualmente en el Foro mundial.

58. No puede haber discriminación contra las mujeres embarazadas. La ausencia por maternidad o paternidad, antes y después del nacimiento de un niño, no puede tener una influencia negativa en la remuneración o en la evolución profesional.

10-3 Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación

59. La diversidad se valora en todos los niveles del Grupo. La composición del cuerpo social del Grupo debe reflejar la sociedad civil en el que opera y los clientes a los que sirve.

60. ENGIE rechaza toda alteración de la igualdad de oportunidades o de tratamiento en materia de empleo basándose en el origen, el color de piel, el sexo, la religión, las opiniones políticas, la implicación sindical, la nacionalidad, el origen social, la edad, la discapacidad, la situación familiar, el estado de salud, la maternidad, la orientación sexual o la identidad de género.

61. Las empresas del Grupo adoptan medidas decisivas para recordar estos principios. Promueven activamente la diversidad para que el personal de ENGIE refleje la sociedad civil y luche contra todo tipo de discriminación.

62. ENGIE se cerciora de la aplicación de estos principios a lo largo de toda la vida profesional de sus empleados mujeres u hombres (contratación, evolución profesional, formación y remuneración).⁸

63. Más allá de las legislaciones nacionales vigentes, el Grupo rechaza cualquier forma de intolerancia ante las diferencias y promueve el respeto de la vida privada.

10-4 Régimen de prestaciones de los trabajadores

64. ENGIE practica salarios decentes y respeta los salarios mínimos y las garantías sociales de cada país, en particular el pago de las cotizaciones sociales en las condiciones mínimas del país en el que tiene lugar la actividad. ENGIE velará por el respeto de estas disposiciones por parte de sus subcontratistas.

Siempre y cuando existan tales estadísticas, se transmitirá al Foro mundial un reporte de los salarios mínimos y de la evolución del poder adquisitivo de cada país en el que ENGIE tenga una presencia significativa.

CAPÍTULO 4 – Empleo y desarrollo de las competencias

Artículo 11 - Empleo estable

65. La anticipación y el desarrollo de las competencias de todos los trabajadores constituyen el centro de la política de recursos humanos de ENGIE. La formación y la movilidad suponen igualmente importantes motores de la empleabilidad de todos.

66. ENGIE reconoce la importancia de un empleo directo y seguro, tanto para el individuo como para la sociedad, priorizando los empleos permanentes de duración indefinida y directos.

67. Cualquier trabajo se debe realizar en el marco jurídico apropiado sin recurrir en exceso a la mano de obra temporal o interina.

⁸ Acuerdo europeo del 22 de noviembre de 2017 sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres

68. ENGIE respeta las obligaciones legales y contractuales hacia todos los trabajadores en virtud de las leyes, reglamentos y convenios colectivos sobre el trabajo y la seguridad social. Todos los trabajadores reciben un contrato de trabajo (o su equivalente) escrito en una lengua oficial del país de ejecución del contrato. Los salarios se pagan en una cuenta bancaria a su nombre.

69. ENGIE espera de sus socios y subcontratistas que apliquen niveles comparables.

70. ENGIE se compromete a tratar sistemáticamente de preservar las garantías sociales colectivas durante la transformación de sus organizaciones. Estas reorganizaciones y transformaciones que debe realizar ENGIE no están motivadas por la búsqueda de un "mínimo coste social", sino por la perpetuidad de la empresa y, por tanto, de sus empleos en las mejores condiciones sociales posibles.

ARTÍCULO 12 - Transformación digital

71. El mundo digital es uno de los importantes motores de la profunda transformación de ENGIE.

72. El Grupo ENGIE se compromete a identificar las consecuencias que estos cambios tendrán para los empleados mediante los seis ejes siguientes:

- El mantenimiento y el desarrollo de las competencias, la formación en las herramientas digitales;
- El acompañamiento en el cambio de los modos de trabajo;
- La reafirmación de la importancia de la calidad de vida en el trabajo;
- El respeto de las libertades individuales;
- La seguridad informática y la protección del patrimonio intangible;
- El diálogo entre mandos y trabajadores en torno a proyectos de transformación digital.

73. ENGIE actuará de conformidad con todas las leyes aplicables sobre la protección de la vida privada y los datos personales de sus trabajadores ⁹.

Las comunicaciones digitales de los sindicatos no deberá ser objeto de rastreo salvo en caso de violación de una regla ética del Grupo. ENGIE pone a disposición las herramientas digitales necesarias para la actividad profesional.

ARTÍCULO 13 - Adquisición continua de conocimientos

⁹ De acuerdo con la Declaración común del C.E.E. y de la Dirección general de ENGIE sobre las exigencias del mundo digital del 28 de noviembre de 2019

74. ENGIE se compromete plenamente a favor de la formación y de la adquisición continuas de conocimientos que refuercen las competencias con objeto de consolidar la empleabilidad de todos sus empleados.

75. En este sentido, cada filial del Grupo velará por que todos sus trabajadores sin distinción tengan acceso a los programas de formación.

76. A partir de 2022, el 80 % de los trabajadores recibirá formación anualmente. Este porcentaje alcanzará el 100 % en 2030. En el Foro mundial se presentará un balance anual.

77. ENGIE apoya activamente la formación profesional para los jóvenes (en particular el aprendizaje, el trabajo en prácticas, etc.). Cada filial tiene una responsabilidad social hacia los jóvenes y debe implicarse en su integración y su preparación para sus futuras profesiones.

La política de formación de jóvenes de ENGIE responde a tres importantes exigencias del Grupo:

- La preselección de competencias en las profesiones del futuro;
- La promoción de la diversidad social;
- La valoración de la función y del número de tutores en el caso de los pactos intergeneracionales para la transferencia de competencias y conocimientos.

78. ENGIE se compromete a ofrecer una remuneración y condiciones de trabajo equitativas¹⁰ a sus becarios y aprendices. Salvo en caso de excepción, un becario o joven aprendiz no debe sustituir un empleo vacante en la empresa.

CAPÍTULO 5 – Diálogo de calidad con todas las partes interesadas

ENGIE promueve la instauración de relaciones de confianza duraderas con todas las partes interesadas.

ARTÍCULO 14 - Creación de un Foro mundial

79. Las partes firmantes coinciden en la necesidad de crear una instancia mundial de diálogo entre mandos y trabajadores, el llamado "Foro mundial". Esta instancia estará compuesta por empleados de ENGIE que ejerzan responsabilidades sindicales en el Grupo, representantes de la Dirección de ENGIE y representantes de las Federaciones Sindicales Internacionales.

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

80. El Foro mundial es un lugar de debate e intercambio sobre la estrategia del Grupo, y de información sobre la aplicación y el seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo y del Acuerdo global sobre salud y seguridad.

81. El Foro mundial se reunirá físicamente una vez al año. Entre cada sesión plenaria los miembros del Foro mundial mantendrán una comunicación regular, principalmente a través de videoconferencias.

82. Las modalidades de constitución y funcionamiento del Foro mundial se adjuntan como anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15 - Diálogo entre mandos y trabajadores en las empresas gestoras del Grupo

83. En el nivel de gestión más apropiado¹¹ los representantes de la Dirección y los de los trabajadores de la empresa se reunirán como mínimo una vez al año y trabajarán manteniendo una continuidad. Esta reunión anual servirá más concretamente para dialogar sobre los siguientes puntos:

- Información sobre la estrategia, la evolución de las actividades de la empresa y sus consecuencias en el empleo;
- Identificación de necesidades y política de formación;
- Elaboración y puesta en marcha del plan de vigilancia del Grupo;
- Difusión, puesta en marcha y seguimiento conjuntos del presente Acuerdo global.

84. Esta reunión tendrá lugar localmente en el nivel más apropiado. Los gastos de transporte y de desplazamiento para acudir a ella serán asumidos por la empresa.

85. Este nivel de diálogo entre mandos y trabajadores no reemplaza al que tiene lugar en cada filial ni en el nivel del Grupo (Foro mundial, Comité de Empresa Europeo).

ARTÍCULO 16 - Relaciones responsables con proveedores y subcontratistas

86. Los proveedores y los subcontratistas son una parte esencial de la cadena de valor del Grupo.

87. La calidad de los productos y de los servicios que el Grupo presta a sus clientes también depende de su capacidad para obtener las mejores prestaciones de sus socios, proveedores de bienes y servicios y subcontratistas. De ahí que su elección deba ser exigente e imparcial. Con el objetivo de establecer una relación de confianza, el Grupo los selecciona en función de su profesionalidad y su competitividad. En los criterios de selección de socios, proveedores de bienes y servicios y subcontratistas están incluidos los compromisos del Grupo de lucha contra la corrupción, respeto de

¹¹ Las partes firmantes acuerdan definir juntas de aquí a finales de 2021 el nivel de la empresa gestora al que se aplica el presente artículo.

los derechos humanos, derecho del trabajo y derecho sindical, así como prevención de riesgos para la salud y la seguridad y preservación del medio ambiente.

88. El Grupo se ha puesto por objetivo poner en marcha un enfoque de RSC para la gestión de la cadena de suministro de las empresas controladas del Grupo y de aquellas de las que es responsable de su explotación (y por tanto con capacidad para influir y actuar) en torno a tres ejes:

- Respeto de los plazos de pago de proveedores y subcontratistas;
- Acompañamiento de la política de Salud y seguridad entre los subcontratistas para que puedan alcanzar los niveles más elevados de salud y seguridad;
- Enfoque de mejora continua en el respeto de la RSC y formación de los principales protagonistas.

CAPÍTULO 6 – Aplicación y seguimiento del Acuerdo

ARTÍCULO 17 - Aplicación del Acuerdo

89. Las partes firmantes transmitirán el presente Acuerdo a todas sus organizaciones y estructuras respectivas y lo publicarán inmediatamente en su sitio web.

90. El presente acuerdo se traducirá rápidamente a todas las lenguas de los países en los que está presente el Grupo. Se pondrá sistemáticamente a disposición de los trabajadores como elemento de la política social del Grupo, por cualquier medio adaptado al contexto. A título de ejemplo, podrá transmitirse por correo electrónico, publicarse en las intranets o hacerlo conocer entre los trabajadores mediante un cartel en el lugar de trabajo. Este cartel precisará que los trabajadores pueden obtener una ejemplar físico del presente Acuerdo.

91. La Dirección de ENGIE y las FSI firmantes determinarán cada cual un referente nacional en el país en el que esté presente el Grupo para garantizar su aplicación de buena fe.

92. La Dirección de ENGIE dará a conocer el presente Acuerdo entre sus proveedores y subcontratistas y promoverá el respeto de estas disposiciones.

93. ENGIE y las FSI firmantes organizarán una iniciativa común de sensibilización sobre el Acuerdo con los representantes de la Dirección y de los trabajadores o las federaciones sindicales internacionales. El objetivo es explicar la actitud, la finalidad y el contenido del Acuerdo para que la comprensión del texto y su aplicación sean coherentes en todas las actividades de ENGIE en todo el mundo. Los firmantes decidirán las formas de una iniciativa de este tipo.

94. Para promover y dar a conocer el Acuerdo, las organizaciones sindicales podrían reunirse con los trabajadores en las condiciones definidas en el artículo 5 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 18 - Seguimiento del Acuerdo

95. El presente Acuerdo consolida y prorroga las prácticas sociales del Grupo. No tiene por objeto sustituir ni interferir en el diálogo ni en las negociaciones llevadas a cabo en los ámbitos local, nacional o europeo.

96. El seguimiento de la aplicación del presente Acuerdo se realizará en el ámbito local y mundial. Los avances se presentarán con motivo de la reunión anual del Foro mundial.

97. Su objeto es:

- Mejorar la aplicación del Acuerdo.
- Identificar y corregir las desviaciones y los vacíos del presente Acuerdo.
- Identificar y divulgar buenas prácticas y adoptar medidas para promoverlas.
- Presentar un seguimiento anual de la aplicación del plan de vigilancia en el Grupo y de la gestión de los riesgos identificados.

98. En caso de sospecha de violaciones graves y repetidas de los principios del presente Acuerdo, los miembros del Foro mundial (Dirección y representantes de las FSI) pueden encargar a una delegación mixta sindical y patronal (compuesta por expertos seleccionados por cada una de las partes) una visita sobre el terreno. Esta medida tendrá por objeto evaluar la situación y, en caso de confirmarse las violaciones, convocar una reunión de las partes afectadas para proponer soluciones. La delegación deberá rendir cuentas de sus constataciones y recomendaciones al Foro mundial. Los costes incurridos por la delegación serán asumidos por ENGIE.

ARTÍCULO 19 - Solución de conflictos, procedimiento de alerta

99. En caso de dificultad de interpretación o de incumplimiento del presente Acuerdo, los firmantes se informarán con la mayor celeridad posible (antes de producirse cualquier comunicación externa) para buscar juntos una solución eficaz y constructiva que satisfaga a todas las partes por la vía del diálogo y ello, en un plazo razonable.

100. En el supuesto de que un empleado o cualquier otra persona afectada sostenga que no se está respetando el presente Acuerdo, se aplicará el siguiente procedimiento:

- En primer lugar, la reclamación deberá presentarse ante la Dirección local de la empresa. Los empleados podrán pedir la asistencia de una representación sindical. El Grupo se compromete a garantizar una evaluación en buena y debida forma del litigio en cooperación con los representantes sindicales de los trabajadores locales.

- De no encontrar los agentes sociales locales una solución a la reclamación, ésta será transmitida a las personas de contacto nacional previamente asignadas por ENGIE y por las Federaciones Sindicales Internacionales.
- Si la dificultad persiste en el ámbito nacional, el caso será tratado por los firmantes del presente Acuerdo en estrecha colaboración con los afiliados de las Federaciones Sindicales Internacionales del país en cuestión. Se dará a conocer al director responsable, quien garantizará la aplicación con la mayor celeridad posible de las medidas correctivas identificadas con las FSI.
- También se pueden considerar apropiados los debates informales mantenidos en paralelo a los esfuerzos realizados en los ámbitos nacional o local por resolver los conflictos.
- En caso de no resolución, los firmantes podrán nombrar conjuntamente un mediador para facilitar la resolución del conflicto.
- Como último recurso, los firmantes podrán recurrir a la jurisdicción competente en la circunscripción de la sede social de ENGIE, independientemente del lugar de ejecución del Acuerdo o de la intervención de una tercera parte.

101. Todas las cuestiones tratadas y las soluciones aportadas se presentarán durante la siguiente reunión anual del Foro mundial.

CAPÍTULO 7 – Disposiciones finales

ARTÍCULO 20 - Entrada en vigor y duración del Acuerdo

El presente Acuerdo entra en vigor el día de su firma. Se concluye por un periodo de cuatro (4) años.

ARTÍCULO 21 - Revisión del Acuerdo

A petición de una o varias de las partes firmantes se podrían acordar negociaciones de revisión del presente Acuerdo en las condiciones y formas previstas por el Código laboral.

ARTÍCULO 22 - Renovación del Acuerdo

Con un preaviso de una de las partes, seis (6) meses antes del término del Acuerdo, las partes acuerdan reunirse para examinar la conveniencia de prorrogar el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 23 - Traducción del Acuerdo

El presente Acuerdo se traduce a las siguientes lenguas del Grupo:

Francés
Inglés
Italiano
Neerlandés
Alemán
Árabe
Portugués
Español
Chino
Rumano

102. En caso de problemas de interpretación o de litigio sobre el texto del presente Acuerdo, los firmantes acuerdan que el texto de referencia es la versión francesa.

DOCUMENTOS QUE INTEGRAN
EL ACUERDO MARCO GLOBAL DE ENGIE

DOCUMENTO 1 – ACUERDO MUNDIAL DE SALUD Y SEGURIDAD DEL 13 DE MAYO DE 2014

DOCUMENTO 2 – COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL FORO MUNDIAL

**ACUERDO GLOBAL SOBRE SALUD Y SEGURIDAD
DEL GRUPO ENGIE**

PREÁMBULO

Uno de los objetivos de los firmantes del acuerdo ENGIE del 16 de noviembre de 2010 sobre derechos fundamentales, diálogo social y desarrollo sostenible fue la continuación del diálogo social y en especial el llegar a acuerdos globales sobre asuntos específicos, incluyendo la salud y la seguridad.

El Acuerdo marco global de ENGIE ha sido objeto de renegociación en 2021. El presente acuerdo sobre salud y seguridad se ha actualizado e integrado como anexo en el acuerdo anteriormente mencionado.

Por consiguiente los firmantes del presente acuerdo han resuelto definir e implementar algunos principios fundamentales de salud y de seguridad en el trabajo dentro de las empresas ENGIE y – en toda la extensión que sea posible – dentro de la cadena de suministro de ENGIE y su esfera de influencia¹².

La salud y la seguridad se encuentran en el centro mismo del proyecto humano y social de ENGIE. La ambición del Grupo es que cada persona – Director, Mando, Empleado, Proveedor de Servicios – desempeñe un papel proactivo en su propia Salud y Seguridad y en la de los demás.

Esta condición fundamental quedó formalizada el 23 de febrero de 2010 por medio de la firma de un Acuerdo Europeo de Grupo, que precisa los principios fundamentales de Salud y Seguridad, respaldados en un Plan de Acción de Grupo para un plazo de cinco años, que identifica acciones concretas a desarrollar durante tal período.

ENGIE y las Federaciones Mundiales han expresado el deseo de reforzar y ampliar estos compromisos iniciales dándoles una dimensión global, por medio del presente acuerdo.

¹² Véanse las Guías de la OCDE para las Empresas Multinacionales, y los Principios Directores de las NNUU sobre las Empresas y los Derechos Humanos en cuanto al concepto de esfera de influencia. A título de ejemplo, la esfera de influencia de ENGIE podría incluir los partenariados, acuerdos de coproducción, contratistas y/o proveedores, y los contratistas y subcontratistas de cualquiera de éstos

PRIMERA PARTE: AMBITO DE APLICACION

El ámbito legal de aplicación del presente acuerdo sobre los principios que gobiernan la salud y la seguridad es mundial. El presente acuerdo se basa y completa, sin sustituirlo ni anularlo, en el Acuerdo Europeo de Grupo del 23 de febrero de 2010 (y sus posteriores modificaciones), que sigue aplicándose en Europa. Por consiguiente es aplicable a todos los centros y las operaciones de ENGIE de las filiales globalmente consolidadas dentro del ámbito de consolidación de ENGIE. También es aplicable en toda la extensión que pueda caber, a los centros y operaciones ubicados dentro de la esfera de influencia de ENGIE, sin restricción geográfica alguna.

SEGUNDA PARTE: PRINCIPIOS

La promoción y mantenimiento del más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, cualesquiera que sean las ocupaciones, y la prevención de las bajas por causa de problemas de salud¹³ debidas a sus condiciones de trabajo¹⁴ se basan en el cumplimiento de ocho (8) principios básicos:

1. Considerar los riesgos en cualquier proceso de toma de decisión

Antes de tomar cualquier decisión (proyecto, adquisición, inversión, explotación, organización en gran escala, contrato con cliente, etc.) hay que identificar los peligros y evaluar los riesgos que comporta, para controlarlos.

Todos los procesos del Grupo, en especial los de compras deben tener también en cuenta los aspectos de riesgo como criterio fundamental.

La salud y la seguridad de las personas tienen que prevalecer sobre la continuidad de los servicios.

Las decisiones de evaluación y control de riesgos deben siempre tener en cuenta las opiniones de quienes los enfrentan. Deben asignarse recursos adecuados para identificar los peligros y controlar los riesgos con el fin de llenar los compromisos de Salud y Seguridad.

2. Enfoque participativo de prevención de situaciones de riesgo

La prevención de los accidentes y de enfermedades profesionales¹⁵ se basa en el hecho de que las cifras de accidentes e incidentes, en especial los de mayor potencial de gravedad, guardan relación con los fallos de funcionamiento y las situaciones peligrosas.

La identificación de situaciones de riesgo y la adopción de medidas preventivas y

correctivas requieren una participación activa y conjunta de la dirección, de expertos en

¹³ Por ejemplo accidentes y enfermedades

¹⁴ La definición viene de la de la OIT/OMS de la salud en el trabajo ILO. Peligro se deriva de las propiedades inherentes de algo, mientras que el riesgo se refiere a la amplitud de la exposición a un peligro y la posibilidad de que éste cause un perjuicio

¹⁵ La Regla de Salud y Seguridad N° 3 del Grupo determina las condiciones mínimas de gestión eficaz de accidentes e incidentes vinculados con las actividades de las entidades de ENGIE y busca prevenir su recurrencia por medio de análisis detallado de sus causas y de comunicación orientada

Salud y Seguridad, de los trabajadores y de sus sindicatos (y de no existir, de la o las organizaciones más representativas según el país)¹⁶ para lograr la disminución sostenida del número de situaciones y comportamientos de riesgo. El análisis conjunto de los accidentes, enfermedades profesionales, incidentes y situaciones peligrosas por estos diversos grupos de participantes debe llevar a la búsqueda y tratamiento de las causas subyacentes, que pueden ser técnicas, organizativas o humanas y/o relativas al ambiente de trabajo.

3. Promoción de un clima de confianza y de diálogo

La implicación que se espera de todos y cada uno requiere promover un clima de confianza y de diálogo, implicando a todo el personal en la eliminación de los peligros en todos los casos posibles, en la reducción de los riesgos y en la construcción de una cultura integrada de Salud y Seguridad verdadera y compartida.

La motivación de los trabajadores se favorece incentivando las proposiciones en materia de prevención y formación, y valorando las exitosas.

En este sentido, la identificación de los errores es una fuente de progreso. En su mayoría dichos errores se deben a fallos organizativos y humanos.

Por otra parte, el Grupo se compromete a ayudar a todo trabajador que sea demandado jurídicamente por cuestiones de salud y de seguridad derivadas de su actividad profesional, en concertación con el trabajador en cuestión.

4. Jerarquización de la prevención

Este compromiso consiste, por orden de prioridad, en:

- Eliminar los peligros en su origen.
- Disminuir la probabilidad de ocurrencia del incidente indeseable mediante medidas de prevención destinadas a limitar la exposición a los riesgos a un nivel conforme al principio ALARP, As Low as Reasonably Practicable (tan bajo como sea razonablemente factible).
- Establecer dispositivos de protección colectiva (p. ej. controles de diseño) para reducir la gravedad potencial de un posible incidente.
- Llevar equipos de protección individual.

¹⁶ ENGIE se compromete a dar participación a los foros representativos del personal en el análisis de los peligros y accidentes, sea cual sea la legislación nacional aplicable

5. Análisis comparativo, uso compartido y análisis retrospectivo

Tanto los análisis comparativos internos y externos (benchmarking)¹⁷ como los análisis retrospectivos permiten detectar y compartir las buenas prácticas, así como ampliar nuestra capacidad de actuar en el campo de la prevención. Tienen en cuenta el análisis de los accidentes, los incidentes, los fallos de funcionamiento industrial, las situaciones peligrosas y los riesgos para la salud. También podrán vigilarse y someterse a auditoría otros indicadores cuantitativos o cualitativos según lo planteado en el “Grupo de Referencia Ampliado para Salud y Seguridad”.

6. Nivel de prevención y de protección para nuestros proveedores¹⁸ equivalente al de nuestros trabajadores

Los proveedores y las demás partes implicadas contribuyen a la calidad de nuestras actividades y a la seguridad de nuestros procesos. Por consiguiente tenemos que definir por escrito y promover con ellos las condiciones de Salud y Seguridad acordes con nuestras propias exigencias y asegurarnos de su cumplimiento.

Para limitar los riesgos habrá que cuidar especialmente de no exceder un cierto número de niveles de subcontratación.

7. Respeto de las normativas y de las reglas internas

El cumplimiento de las normativas locales es una obligación. Además, las reglas internas del Grupo se aplican a todas nuestras empresas, dondequiera estén establecidas y sean cuales sean sus circunstancias. Dichas reglas imponen un nivel mínimo, que en algunos casos puede exceder el nivel de las exigencias locales.

Todos aquellos que deben aplicar estas reglamentaciones, reglas y consignas deben conocerlas, comprenderlas y respetarlas.

Se podrán sancionar las faltas si, tras análisis profundo, se concluye que son intencionales y/o recurrentes.

8. Preparación para la gestión de crisis

Cada empresa, independientemente de su tamaño, elaborará junto con los representantes del personal un plan de urgencia interno que garantice la continuidad de las operaciones, sin comprometer en ningún caso la salud ni la seguridad de los trabajadores, que estará compuesto por:

- Procedimientos de alerta y de evacuación.
- Medios necesarios para cubrir y dominar todas las situaciones de urgencia previsibles.
- Organización de la gestión de crisis, incluyendo un plan de continuación de la actividad.

¹⁷ Reconociendo las limitaciones de las estadísticas y las auditorías, el benchmarking debe efectuarse mediante indicadores de Grupo adecuados con el fin de facilitar la comparación adecuada entre las entidades y conseguir mejoras reales.

¹⁸ La Reglas de Salud y Seguridad N° 1 y 2 del Grupo fijan respectivamente los requisitos mínimos de todo el Grupo para la contratación de un trabajador temporal o para encargar ciertas actividades a una empresa externa al Grupo.

Se deberá comprobar con regularidad, mediante ejercicios apropiados, si los planes de urgencia internos siguen siendo operativos. El análisis retrospectivo de estos ejercicios y de los incidentes o accidentes reales alimentará el proceso de mejora continua.

TERCERA PARTE – LOS PUNTOS DE APOYO

El enfoque de la prevención se basa en la participación de los jefes y de todos y cada uno, en el diálogo entre mandos y trabajadores y en un dispositivo de gestión y de comunicación. Debe favorecer el refuerzo de una cultura compartida en materia de Salud y Seguridad del Grupo.

Artículo 3.1: Participación de los jefes

El compromiso¹⁹ de los jefes con la salud y con la seguridad consiste especialmente en:

- Cerciorarse que el entorno de trabajo sea sano y seguro mediante la identificación de peligros, la evaluación y control de los riesgos y la vigilancia.
- Facilitar un vigoroso sistema de responsabilidad interna que aclare y formalice las funciones y las responsabilidades de todos y cada uno integrando el diálogo social con los trabajadores y sus sindicatos (y en caso de no existir éstos, con la organización de mayor representatividad según el país).
- Asignar el trabajo asegurándose de la adecuación de las competencias y de la organización de la carga de trabajo.
- Asumir directamente la responsabilidad operativa de la seguridad con el apoyo de expertos.
- Elaborar procedimientos, darlos a conocer y asegurarse de su correcta comprensión y controlar su aplicación por todos los medios apropiados²⁰.
- Formar y desarrollar las competencias:
 - de los superiores directos, en la gestión de la salud y la seguridad;
 - del personal, en la evaluación de los riesgos y en la aplicación de las correspondientes instrucciones.
- Informar a todo el personal de su derecho:

¹⁹ La Regla de Salud y Seguridad N° 6 del Grupo determina evaluaciones anuales obligatorias para los directores en cuanto a su nivel de compromiso, sus resultados y los de sus equipos en materia de Salud y Seguridad

²⁰ La Regla de Salud y Seguridad N° 5 del Grupo determina los requisitos mínimos para la adopción de un sistema de permisos de trabajo.

- a recibir información y formación sobre los peligros de su trabajo y cómo efectuarlo con seguridad
- a negarse a efectuar o a suspender los trabajos inseguros cuando haya bases razonables para pensar que tales trabajos ponen en peligro la salud o la seguridad
- a desempeñar un papel pleno y significativo en el sistema de responsabilidad interna, en especial mediante la Instancia dedicada a la Salud y Seguridad (y en caso de no existir, mediante la organización de mayor representatividad según el país)
- Involucrar a los trabajadores, individual y colectivamente, en un proyecto participativo de mejora continua y mantenimiento de las mejores prácticas
- Dar el ejemplo con su comportamiento, su profesionalismo y su rigor.
- Mostrar su compromiso con su presencia asidua sobre el terreno y junto a los equipos.
- Suspender o detener una actividad si no se puede ejercer en las condiciones de Salud y Seguridad necesarias.
- Integrar, acompañar y apoyar a los trabajadores discapacitados y a aquellos que retoman su actividad tras un accidente o una enfermedad.

Artículo 3.2: Participación de todos y cada uno

La salud y la seguridad exigen la participación de cada uno, sea cual sea el cargo que ocupe en la empresa²¹. Dicha participación consiste concretamente en:

- Construir un vigoroso sistema de responsabilidades que integre el diálogo social con los trabajadores y sus sindicatos (y en caso de no existir éstos, con la organización de mayor representatividad según el país).
- Respetar los derechos de los trabajadores a conocer los peligros del centro de trabajo y a rechazar o suspender un trabajo no seguro.
- Comprender y aplicar las reglas y las consignas.
- Participar activamente en cursos de formación y educación, para desarrollar conocimientos y competencias para la evaluación de riesgos y la aplicación de consignas asociadas.
- Cerciorarse antes de cada intervención de que los peligros relacionados con la actividad hayan sido bien identificados y los riesgos evaluados. En caso de peligro grave e inminente, cesar de inmediato la actividad.
- Velar activamente por su propia Salud y Seguridad y por la de los demás.
- Dar a conocer tanto las situaciones peligrosas como las buenas prácticas.
- Tomar iniciativas y proponer mejoras.

Artículo 3.3.: Diálogo entre la dirección y los trabajadores

²¹ Los foros representativos del personal y los sindicatos desempeñan un papel clave en la mejora de la salud y la seguridad para todos los afectados por la actividad.

La salud y la seguridad son desafíos colectivos de cohesión social, que requieren voluntad de todas las partes interesadas de establecer el diálogo y la concertación.

En el Grupo habrá un “Grupo de Referencia Ampliado para Salud y Seguridad” compuesto por no más de ocho (8) representantes de la dirección y no más de ocho (8) representantes de los trabajadores, empleados de las filiales de ENGIE en la medida de lo posible.

Los representantes de los trabajadores provendrán en la medida de lo posible de las siguientes organizaciones: IndustriALL (2), ISP (2), IMC (2), y 2 del “Comité Director de Salud y Seguridad europeo ENGIE”. Por mutuo consentimiento las organizaciones que designen los ocho representantes de los trabajadores tratarán de conseguir que todas las regiones en las que ENGIE está implantada queden representadas, así como que se incluyan por lo menos tres (3) mujeres.

El papel del “Grupo de Referencia Ampliado para Salud y Seguridad” es controlar el cumplimiento de los principios y los compromisos del presente acuerdo, y sugerir iniciativas para su mejoramiento.

Debe supervisar el desempeño en material de Salud y Seguridad, acatando las disposiciones legales y las normas y recomendaciones de la OIT, y puede efectuar sugerencias a la dirección de Salud y Seguridad de ENGIE.

Los miembros de “Grupo de Referencia Ampliado para Salud y Seguridad” serán informados dos veces al año de las actividades y de los eventos significativos.

Una vez al año la Dirección de Salud y Seguridad de ENGIE presentará una síntesis de las actividades y los resultados de Salud y Seguridad al “Grupo de Referencia Ampliado para Salud y Seguridad” y durante la reunión anual del Foro mundial, en especial por lo que se refiere a la implementación de los principios y compromisos del presente acuerdo.

Localmente, en cada centro, los comités dedicados a la Salud y Seguridad (o en caso de no existir, las organizaciones más representativas según el país) y los representantes de la dirección, con apoyo de médicos del trabajo y expertos en el campo de la Salud y Seguridad, harán un seguimiento de los resultados de Salud y Seguridad y participarán en la identificación de las situaciones de peligro, y en la planificación y en el seguimiento de las medidas de prevención.

Artículo 3.4: Plan de acción a mediano plazo y comunicación

Con el fin de tener en cuenta la diversidad de las actividades y de las ubicaciones de las actividades de ENGIE, se pondrá en marcha un plan de acción de Salud y Seguridad a medio plazo (cinco años) según las principales zonas geográficas y/o tipos de actividad. Cada año se efectuará el seguimiento durante la reunión del Foro mundial.

Como parte del desarrollo del diálogo social, las labores del “Grupo de Referencia Ampliado para Salud y Seguridad” así como los objetivos fijados en el plan de acción serán sistemáticamente compartidos con los representantes de las Federaciones Sindicales Mundiales durante la reunión anual del Foro mundial en presencia de la Dirección General. Las informaciones al respecto se enviarán al menos un mes antes de la reunión del Foro mundial.

Después de tales debates, el Departamento de Salud y Seguridad de ENGIE informará a los Directores de Salud y Seguridad de cada una de las BU (Business Units) del Grupo los análisis, comentarios y recomendaciones del “Grupo de Referencia Ampliado para Salud y Seguridad”.

Además, es esencial que exista una comunicación bidireccional, que debe promover:

- ✦ El conocimiento:
 - De las políticas de Salud y Seguridad;
 - de los objetivos que se persiguen;
 - y de los resultados,
- ✦ Y el compartir las experiencias y las buenas prácticas internas y externas.

La comunicación debe ser transparente, concreta, positiva y participativa, con el fin de consolidar la cultura de Salud y Seguridad. Debe proporcionar respuesta a todas las preguntas de Salud y Seguridad planteadas por el personal.

ENGIE igualmente comunica sobre la prevención o reducción de riesgos con sus clientes, sus proveedores y, más generalmente, con todos los terceros interesados por sus instalaciones y actividades. La comunicación debe extenderse a todos los clientes que son usuarios de sus productos y servicios y al público afectado.

CUARTA PARTE: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE PROGRESO

Por medio del presente acuerdo global ENGIE se compromete en especial a conseguir los siguientes objetivos de progreso:

- ✦ Erradicación de los accidentes fatales que tengan relación causal con las actividades del Grupo²²;
- ✦ Reducción continua del número de accidentes del trabajo, manteniendo al mismo tiempo la atención en la calidad de las estadísticas y evitando que acarreen consecuencias negativas (por ejemplo: reducción del reporting con el fin de llenar objetivos);
- ✦ Mejora continua de la salud en el trabajo²³ mediante la eliminación paulatina de productos que contengan sustancias tóxicas reemplazables, en especial las sustancias CMR (productos químicos clasificados como carcinogénicos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción).

Además, los firmantes son conscientes de las cuestiones que plantean las actividades de los subcontratistas en materia de Salud y Seguridad, tanto para los trabajadores de las empresas en cuestión como para los terceros.

Puesto que el acudir a la subcontratación es especialmente significativo en la fase de construcción de los proyectos industriales y de infraestructura, ENGIE se compromete a que, en el caso de cada uno de tales proyectos²⁴, que se encuentran en acelerada expansión internacional, se establezca un procedimiento de Salud y Seguridad que garantice que:

- ✦ Se efectúe una evaluación de los riesgos que entraña cada fase del proyecto: lanzamiento, planificación, implementación, conclusión y transferencia;

²² ENGIE ha elaborado las 9 “Reglas Salvadoras” que constituyen el núcleo del Sistema en el que cada persona tiene su propio papel por desempeñar y que busca llegar al cero accidentes graves o fatales.

²³ La Regla de Salud y Seguridad N° 7 del Grupo fija las condiciones mínimas que todas las entidades del Grupo deben llenar con el fin de proteger y preservar a mediano y largo plazo la salud de los trabajadores y proveedores de nuestro Grupo

²⁴ La Regla de Salud y Seguridad n°9 del Grupo fija las condiciones mínimas en materia de Salud y Seguridad a llenar por todas las entidades del Grupo dentro de sus proyectos

- ✦ Exista identificación y acatamiento de las reglamentaciones de Salud y Seguridad locales;
- ✦ Se incluyan en los contratos con los subcontratistas las cláusulas de condiciones de Salud y Seguridad que deban cumplirse;
- ✦ Se incluyan en la aprobación final criterios de Salud y Seguridad para la inspección y aceptación.

QUINTA PARTE: DISPOSICIONES FINALES

El “Grupo de Referencia Ampliado para Salud y Seguridad” es responsable de la supervisión del acuerdo de conformidad con las condiciones indicadas en el artículo 3.3 así como de la definición de indicadores y de las modalidades de su seguimiento.

El presente acuerdo se traducirá a todos los idiomas apropiados. Sin embargo, se considerará que tan sólo da fé la versión original en inglés (versión firmada). Las cuestiones relacionadas con la interpretación del presente acuerdo son prerrogativa exclusiva del “Grupo de Referencia Ampliado para Salud y Seguridad”.

El presente acuerdo entrará en vigor el 13 de mayo de 2014, por un plazo ilimitado. Podrá ser revisado mediante acuerdo entre la Dirección de ENGIE y por lo menos dos de las Federaciones Sindicales Mundiales que lo hayan firmado.

Se podrá dar terminado por anticipado mediante notificación de cualquiera de las partes con seis meses de anticipación. En caso de darse por terminado, los firmantes convienen reunirse durante tal período de preaviso (seis meses) con el fin de buscar la forma de reemplazar el presente acuerdo con una versión enmendada.

El presente acuerdo se firma en cinco originales. Se entregará un ejemplar original a cada una de las Federaciones Sindicales Mundiales que lo firma.

En París, a 13 de mayo de 2014

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL FORO MUNDIAL

I - Composición

El Foro mundial previsto en el artículo 1 de la parte IV del presente Acuerdo está presidido por el Director General de ENGIE S.A. o su representante debidamente autorizado.

El foro está compuesto por:

- Un representante de cada una de las federaciones sindicales internacionales firmantes del Acuerdo;
- Representantes de los empleados del Grupo designados entre las organizaciones sindicales afiliadas a las Federaciones Sindicales Internacionales firmantes del Acuerdo;
- Representantes de la Dirección del Grupo.

Los miembros del foro que representen al personal de ENGIE son trabajadores de una empresa que ENGIE controla directa o indirectamente. Estos miembros proceden de un país en el que ENGIE tiene una presencia significativa.

La composición de la representación de los trabajadores tiene en cuenta la importancia de la presencia geográfica del Grupo.

- **Para Francia:** cuatro miembros designados por las organizaciones sindicales representativas en el perímetro del Grupo;
- **Para el resto de Europa:** cinco representantes;
- **Para el continente Americano:** dos representantes;
- **Para Oriente Medio:** un representante;
- **Para África:** un representante;
- **Para Asia y Pacífico:** un representante.

El Secretario del Comité de Empresa Europeo es miembro como tal del Foro mundial.

Ello hace un total de 18 miembros representantes de los trabajadores del Grupo y de las Federaciones Sindicales Internacionales.

Los representantes de la Dirección son designados por el Vicepresidente Ejecutivo encargado de los recursos humanos. Su número no puede exceder de 5 personas.

El foro puede invitar a expertos o a terceros a participar en estas sesiones para tratar puntos particulares del orden del día.

II - Funcionamiento

El Foro mundial funciona según los siguientes principios:

- **Reuniones anuales:**

El Foro mundial se congrega físicamente una vez al año en reunión plenaria. En función del programa, las reuniones plenarias tendrán una duración máxima de dos días. Cada reunión plenaria será precedida por una reunión de preparación de un día entre los miembros del foro. Tras la reunión plenaria puede haber igualmente una sesión de información para los miembros del foro. La Dirección no participa ni en las reuniones preparatorias ni en las de información.

Entre dos reuniones presenciales se podrá organizar una segunda reunión plenaria por videoconferencia de un día máximo de duración. Esta reunión estará igualmente precedida por otra preparatoria entre los miembros del foro y sin la presencia de la Dirección.

- **Grupo de contacto:**

Se ha constituido un grupo de contacto compuesto por el Presidente del foro o su representante, el secretario (véase a continuación) y los representantes de las Federaciones Sindicales Internacionales firmantes. Este grupo de contacto tiene por objeto:

- Facilitar los intercambios entre la Dirección de ENGIE y el Foro mundial.
- Preparar los programas de las reuniones.
- Aportar información y comunicaciones puntuales sobre el Grupo entre dos reuniones del Foro mundial.

Estos intercambios tendrán lugar por videoconferencia como mínimo dos meses antes del Foro mundial.

- **Secretario**

Durante la primera reunión plenaria se elegirá un Secretario del Foro mundial entre los miembros del foro que sean representantes de los empleados del Grupo. El Secretario será elegido por el periodo de vigencia del Acuerdo. Su función será representar el foro ante la Dirección, preparar las reuniones dentro del grupo de contacto y coordinar el trabajo de los miembros.

Sólo podrán votar los miembros presentes. La elección se hará por mayoría de votos. En caso de empate habrá una segunda vuelta. De producirse un nuevo empate, se realizará un sorteo.

En caso de quedar vacante el puesto de Secretario, se procederá a una nueva elección durante la siguiente sesión del Foro mundial. El Secretario del C.E.E. asumirá entre tanto el cargo.

El Secretario dispondrá de 10 días al año para el ejercicio de sus tareas (tiempo de trabajo efectivo remunerado).

- **Tiempo asignado**

Los representantes de los trabajadores designados como miembros del Foro mundial contarán con las siguientes asignaciones de tiempo:

	Tarea	Días asignados
Miembro del Foro mundial	Preparación de cada reunión plenaria	1 día / pleno
	Reunión plenaria del Foro mundial	Máximo de 2 días / pleno presencial Máximo de 1 día / pleno por videoconferencia
	Información sobre la reunión del Foro mundial (en caso necesario)	1 día / pleno
Secretario	Preparación del programa y trabajos preparatorios para cada Foro mundial Coordinación de los trabajos	10 días / año

A estos tiempos se añaden los desplazamientos para acudir a la reunión del Foro mundial.

- **Asunción de costes**

La Dirección del Grupo asume los gastos derivados del seguimiento del Acuerdo (reuniones del Foro mundial, videoconferencias, interpretación y traducciones). Los gastos de transporte para acudir a las reuniones corren a cargo de las empresas a las que pertenezcan los miembros del foro.

- **Lenguas de trabajo**

Los documentos escritos se transmiten en francés y en inglés antes de las sesiones preparatorias de las reuniones plenarias del Foro mundial.

En caso necesario y para garantizar la continuidad de los trabajos del Grupo Especial de Negociación (GSN), se podría añadir de manera excepcional una 3ª lengua.

Para las reuniones preparatorias, plenarias y de información se realizará una interpretación simultánea de las lenguas de los miembros del Foro mundial.

- **Lugar de las reuniones del Foro mundial**

Las reuniones plenarias tendrán lugar en la sede del Grupo en París (Francia).