

ENGIE
有关基本权利及
社会责任
全球框架协议

序言	3
第 1 条 - 本《全球框架协议》的适用范围	4
第 1 章：集团在基本权利方面的承诺	5
第 2 条 - 尊重并遵守国际准则	5
第 3 条 - 集团的道德和谨慎责任	6
第 4 条 - 税务诚信	8
第 5 条 - 尊重工会权利	8
第 6 条 - 预防和打击一切形式的骚扰	9
第 2 章：职业健康安全及生活质量承诺	10
第 7 条 - 人人安全：绝对优先	10
第 8 条 - 促进工作生活质量	10
第 3 章：社会保障及包容 - 员工经历的核心	11
第 9 条 - 对全球 ENGIE 员工的社会保障	11
第 10 条 - 包容性增长	12
10-1 性别均衡：50% 的女性管理人员	12
10-2 男女同工同酬	12
10-3 多样性、机会平等及不歧视	13
10-4 工人福利制度	13
第 4 章：就业和技能发展	13
第 11 条 - 可持续就业	14
第 12 条 - 数字化转型	14
第 13 条 - 终身知识培训	15
第 5 章：与所有利益相关者的高质量对话	15
第 14 条 - 设立全球论坛	15
第 15 条 - 集团管理层实体的社会对话	16
第 16 条 - 与供应商和分包商的责任关系	16
第 6 章：协议的执行和后续工作	17
第 17 条 - 协议的部署	17
第 18 条 - 协议的后续行动	17
第 19 条 - 冲突解决 / 警报程序	18
第 7 章：最后条款	18
第 20 条 - 协定的生效和期限	18
第 21 条 - 协议的修订	19
第 22 条 - 协议的续签	19
第 23 条 - 协议的翻译	19

序言

ENGIE 是一个全球领先的低碳能源集团，其战略重点包含三条发展路线：

- 可再生能源；
- 能源基础设施；
- 基于分散基础设施的服务活动 (客户解决方案)。

为应对气候紧急情况，ENGIE 在其章程中纳入了集团的“存在意义”，即：“采取行动，通过更节能、更环保的解决方案加速向碳中和经济的过渡”。

向碳中和经济的过渡需要在社会保障、多样性和技能发展方面采取更可持续、更包容的社会发展模式。ENGIE 积极支持按照国际劳工组织的指导方针实现“公正过渡”的原则，让所有人公正地向环境上可持续的经济和社会过渡。

为实现碳中和目标，ENGIE 承诺集团及各子公司使用清洁和绿色技术，并鼓励其分包商使用这些技术。

该战略包括为全球范围内的 ENGIE 员工制定公正的整体过渡政策。为此，ENGIE 进行了研发投入。

本协定各签署方支持向无碳经济过渡，并将通过合作来确保公平过渡、重新部署和充分培训，确保员工的权利和利益得到保障，并确保以约定和公正的方式规划和实施变革所造成的影响。

ENGIE 不仅需承担社会责任，也对员工和股东负有责任。为此，ENGIE 在环境和社会方面作出了不同的承诺，这些承诺将有助于实现集团的战略。具体而言，ENGIE 通过各项业务，积极促进清洁能源的普及、可再生能源的开发和能源效率的提高。ENGIE 与各领土保持着紧密的关系，并为各领土的社会和经济发展作出贡献。

因此，本协议属于 ENGIE 社会和环境责任的一部分，将充分促进 ENGIE 与所有利益攸关方的对话。

ENGIE 尊重并促进国际劳工组织确定的有关指导方针，特别是以下原则：¹

“只有在劳工世界的积极参与下，可持续发展才可能得以实现。政府、雇主和员工不是被动的参与者，他们是变革的行动者，能够制定新的劳动模式，通过支持可持续企业和为所有人创造体面的就业机会，为后世后代保护环境、消除贫困、促进社会正义。”

早在 2010 年，ENGIE 便在《关于基本权利、社会对话和可持续发展国际框架协议》（该协议于 2016 年到期）中奠定了社会和环境责任的有关基础。2014 年 5 月，ENGIE 对该框架协议进行了补充，加入了一项关于职业健康和安全的全球协议。

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

作为一个布局多国的集团，ENGIE 承诺遵守法国 2017 年 3 月 27 日所颁布的法律关于跨国公司谨慎责任的规定。

本协议与 ENGIE 的社会和环境责任政策保持一致，重申了 ENGIE 促进集团全体员工体面就业的承诺，坚定地将这一承诺纳入集团的过渡过程，以实现所有人向清洁、可持续和普及的能源过渡。

本协议的宗旨是通过在各级展开定期、公开和建设性的社会对话，确保劳资关系和社会权利高标准的执行。

ENGIE 将通过管理工作和专业实践来实施本协议，并确保本协议在各有关方的部署。为此，本协议的签署方承诺向各有关方通报相关信息，提高各有关方的认识，并提供必要的培训。

ENGIE 承诺让所有雇员和管理人员了解本协议，确保本协议以最恰当的方式得到理解和执行。签署本协议的国际联合会承诺将本协议传达给各自的分支机构，并尽最大努力确保协议的方针得到有效实施。为此，各国际联合会可以展开共同行动。

第 1 条 - 本《全球框架协议》的适用范围

1. 本协议适用于 ENGIE 的所有公司，包括其现有的和未来设立的公司，以及 ENGIE 的所有员工，无论雇佣合同的性质如何。对于直接分包商和供应商，ENGIE 集团倡导本协议所载之原则及标准的执行。

本协议适用于 ENGIE 直接或间接控制的所有公司。

2. 当合并、收购或重组产生受 ENGIE 集团控制的新实体时，本协议将适用于新实体，新实体需按照上文规定遵守本协议。

3. 此外，当子公司不由 ENGIE 多数控股，但 ENGIE 在该公司承担实质性责任、在公司内有影响和行动能力时，本协议所载承诺同样适用。

ENGIE 集团的子公司应严格遵守各项国际、国家和地方法律，以及保护性最强的人权、工会权利和劳工权利条款。

4. ENGIE 集团将推广本协议，确保各项原则的遵守，包括其《警惕计划》框架内的各项原则，《警惕计划》根据法国 2017 年颁布的有关谨慎责任法制定²。

每年，ENGIE 将提供集团合并范围内所有公司的名单及其所在地，以及为实施本协议、达成协议目标所需的任何有用文件 (例如：道德章程、健康和行动安全计划等)。

² 法国关于谨慎责任的第 2017-399 号法律

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

第 1 章：集团在基本权利方面的承诺

第 2 条 - 尊重并遵守国际准则

5. 根据本协议，ENGIE 及其子公司重申承诺在其所有活动中尊重国际公认的人权、工会权利和劳工权利准则。ENGIE 承诺尊重：

- 《联合国工商企业与人权指导原则》；
- 《世界人权宣言》；
- 《经合组织跨国企业准则》；
- 《国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》；
- “联合国全球契约”。

6. 因此，ENGIE 确保其各项活动符合最高保护准则，至少符合有关人权保护和捍卫的国际文书规定。如果国家法律和国际准则之间发生冲突，ENGIE 将遵守国际准则，同时不违反国家法律。

7. ENGIE 承诺充分尊重并执行国际劳工组织的各项基本公约，包括在尚未批准有关公约的国家，尤其是以下公约：

- *保障结社自由和集体谈判原则的：*

- 第 87 号《结社自由与保护组织权利公约》（1948 年）
- 第 98 号《组织权利和集体谈判权利原则的实施公约》（1949 年）

- *废除强迫劳动或强制劳动的：*

- 第 29 号《强迫或强制劳动公约》（1930 年）
- 第 105 号《废除强迫劳动公约》（1957 年）

- *禁止童工和剥削儿童的：*

- 第 138 号《准予就业最低年龄公约》（1973 年）
- 第 182 号《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（1999 年）

- *保护工人的：*

- 第 102 号《社会保障最低标准公约》（1952 年）
- 第 155 号《职业安全和卫生及工作环境公约》（1981 年）
- 第 167 号《建筑业安全和卫生公约》（1988 年）

- *反对歧视的：*

- 第 100 号《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》（1951 年）

- 第 111 号《就业和职业歧视公约》（1958 年）
- 第 135 号《对企业工人代表提供保护和便利公约》（1971 年）
- 第 156 号《关于男女工人平等机会和待遇：有家庭责任工人公约》（1981 年）
- 第 190 号《暴力和骚扰公约》（2019 年）

8. ENGIE 重申其对人权、基本权利和环境权利的承诺，尤其在工作环境中、选择直接供应商和分包商时考虑到这些权利。

ENGIE 选择与承诺尊重人权、工人权利和工会权利的直接供应商和分包商合作。

9. 在其道德和合规政策框架内，ENGIE 通过与主要供应商实施筛选程序、建立合同承诺等方法，确保与直接供应商和分包商建立对社会负责的关系。

10. ENGIE 承认有必要在其项目中考虑到土著人民，并承诺通过代表机构与他们真诚合作。

11. ENGIE 赞同并支持国际劳工组织定义的体面劳动概念³，即：有适当报酬的生产性劳动；根据集团的《健康安全政策》及《全球健康与安全协议》，将风险限制在尽可能低的水平，以保障工作场所的安全；为工人提供社会保障；赋予个人表达自己的关切和意见的自由、自我组织自由、参加对其生活产生影响的决策的自由。

12. 本协议各签署方重申《ENGIE 健康安全政策》中有关所有员工以及分包商和供应商员工的规定。并特别强调员工在安全条件未得到满足时有拒绝和停止工作的权利。

第 3 条 - 集团的道德和谨慎责任

13. ENGIE 预防并打击一切形式的腐败，包括在集团内以及在直接供应商和分包商处的腐败。

14. 在道德和合规方面，ENGIE 承诺在任何地点和任何情况下都按照其基本道德原则行事。集团对欺诈和腐败实施“零容忍”政策。

15. 下文阐述了 ENGIE 内部建立的道德和合规、谨慎责任及保护举报人机制。这些机制虽然没有事先与社会合作伙伴进行协商或谈判，但 ENGIE 尊重并重视工会保护雇员的权利，并考虑到了工会有关员工保护的提醒。

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

在签署本协议后的十二个月内，国际工会联合会将与 ENGIE 共同探讨，以研究国际工会联合会如何在全球层面为警报机制做出建设性贡献。

ENGIE 建立的机制有：

- 警报机制：供集团员工和利益相关者使用，用于报告可能影响人格完整和/或个人权利、可能影响 ENGIE 活动或可能让 ENGIE 承担严重责任（包括健康/安全、环境、人权、劳工和工会权利、尊重个人、隐私等方面）的行为或举止，机制的部分内容由外部服务商负责。举报者可以匿名或实名报告事件。匿名举报时，ENGIE 会尊重举报者的匿名。ENGIE 不得对举报者就其举报行为实施任何报复（刑事或纪律措施）。如果举报者认为遭受了报复，应立即通过维权热线报告。举报必须公正、诚信，不得有任何恶意，举报者应就其本人所了解的严重行为进行举报。
 - 《道德章程》⁴：适用于集团所有实体的全部员工、以及第三方公司借调给本集团实体的任何人员。该章程规定了集团每位员工和管理人员在其职业实践和行为中必须实施的道德原则。章程已传达本协议的各签署方。章程的任何更新都将在全球论坛上进行通报。
 - 线上培训：主题为“欺诈和腐败：零容忍”，供集团所有员工学习，以提高员工对集团道德原则和规范的认识，帮助员工将这些原则融入日常业务实践中，培养员工在遇到道德问题时的正确反应。
- 谨慎责任

16. 根据法国有关谨慎责任法的规定，ENGIE 制定了《警惕计划》，该计划包含了一系列预防措施，以防止集团的活动严重侵犯人权（包括劳动权利和工会权利）、基本自由、健康安全及环境。

17. 集团的《警惕计划》和公布的年度执行情况报告应每年提交给全球论坛。地方有关实体负责介绍《警惕计划》及法国法律有关跨国公司对员工代表组织负有谨慎义务的相关规定。

18. 《警惕计划》的基础是集团的各种风险识别和预防方法（涉及人权、企业社会责任、健康和安、采购）以及通用的警报机制，该警报机制允许所有员工（包括永久性和临时性员工，无论其职位、部门、国家如何）及利益相关方（供应商、分包商、工会、非政府组织等）报告不适当或不符合集团原则或适用法律法规的情况。

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

19. 集团《警惕计划》框架下制定的风险图于每年年末更新一次。在通过《通用登记文件》做年度法定发表前，全球论坛应就风险图的内容进行介绍并讨论。通过讨论，各方可以分享与《警惕计划》重点内容有关的公众争议，并介绍集团的相关回应。

20. 通过《警惕计划》，集团将其维护人权、劳工权利和工会权利的承诺纳入了采购政策要求中。集团在选择新供应商和保持与现有供应商合作时，参考的标准之一便是供应商对上述权利的尊重情况。

21. ENGIE 要求其直接供应商和分包商遵守最严格和最高标准的人权、劳工权利和工会权利保障要求。

22. 当某一直接供应商或分包商被举报有侵犯人权、劳工权利或工会权利的行为时，集团将采取纠正措施。

ENGIE 保留随时核查直接供应商和分包商履行本协议所载承诺的权利。

23. ENGIE 的“道德与合规”部门将通过年度合规报告对《警惕计划》的执行进行监控。

在签署本协议后的十二个月内，国际工会联合会与 ENGIE 将共同探讨，以研究国际工会联合会如何在全球层面为提高警惕性做出建设性贡献。

第 4 条 - 税务诚信

24. ENGIE 秉持诚实正直的原则，遵守各项适用的税务法律法规。

ENGIE 在其经营国家缴纳公平份额的税款，并本着开放和积极响应的精神与税务当局保持建设性关系，以提高集团的法律安全、维护集团声誉。

ENGIE 奉行税务透明原则，并在收益的产生国合并公司收益。ENGIE 根据经合组织标准（国别报告）向法国税务局提交国别申报。

25. 集团内部的税务制度符合 ENGIE 的道德规范及社会和环境责任有关原则。ENGIE 绝不容忍逃税或非法行为，集团遵循官方程序和渠道行事。

第 5 条 - 尊重工会权利

26. ENGIE 尊重国际劳工组织关于结社自由和集体谈判的第 87 号和第 98 号公约，因此：

- **ENGIE** 确保其子公司为员工行使结社自由权提供自由和开放的环境，并确保子公司在其雇员选择组建或加入工会时保持严格中立；
- **ENGIE** 禁止任何意图影响雇员有关工会入会和代表决定的不当宣传（不公正或任意性宣传），禁止在招聘、薪酬和职业发展政策及实践中因雇员的工会成员身份和工会活动对雇员的一切形式歧视。
- **ENGIE** 承认工会成员及工会代表，并保护他们免遭歧视性措施的侵害；
- **ENGIE** 尊重、承认并保护工会组织的自主权和独立性，以及工会按照国家法律法规进行组织的权利；
- **ENGIE** 允许工会组织（如果设在公司内）或其他员工代表在国家/地方管理层和工会/员工代表事先商定的条件下与员工会面。国家/地方管理层负责确保这一承诺的履行。任何疑似违反这一原则的行为均可通过集团的道德警报机制举报；
- **ENGIE** 认可与公司内的工会组织和员工代表进行集体谈判的意义，肯定集体谈判是社会对话的一个核心要素；
- 为促进集体谈判的实施，**ENGIE** 向公司内的工会或其他员工代表提供 **ENGIE** 的业务信息及各实体的公开财务信息；
- **ENGIE** 认可雇员与国际或地方联合会建立联系的意义，同时不阻碍地方实体内现有的社会对话；
- 根据国际劳工组织关于工人代表的第 135 号公约规定，**ENGIE** 为工人代表提供便利，以便他们能够迅速、高效地履行职责，同时在这方面考虑到本国现行劳资关系体制的特点及有关企业的需要、规模和能力。给予这种便利不应阻碍有关企业的有效运行。

27. 任何不适当或不符合集团原则或适用法律法规的情况均可通过本协议“第 2 章第 1 条：谨慎责任”所述的警报机制报告。

第 6 条 - 预防和打击一切形式的骚扰

28. 在 **ENGIE** 提供的工作环境中，员工受到尊重、享有尊严。**ENGIE** 反对劳资关系中一切形式的骚扰、虐待和暴力，无论劳资关系发生在何处。集团确保为其雇员提供尊重个人自由及隐私的工作环境。

29. 为此，预防和打击一切形式的精神骚扰和性骚扰及一切形式的歧视至关重要。

30. 各签署方重申：

- 精神骚扰指对雇员的反复性行为，当这些行为的目的或作用是使雇员工作条件恶化，从而侵犯其尊严，危害其身体或精神健康，或损害其职业前途。
- 性骚扰突出表现为一切形式不受欢迎的、以侵犯个人尊严为目的或作用的性行为，包括语言、非语言或身体行为，特别是当这种行为制造了一种恐吓、敌对、有辱人格、侮辱性或冒犯性的环境时。性骚扰包括真正或明显目的是为本人或第三者获得性行为的一切形式施压行为，即使施压行为不是反复性的。

31. ENGIE 为遭受精神骚扰或性骚扰的雇员建立了倾听、调查和保护机制，并确保其子公司也建立同样的机制。

32. ENGIE 在其业务范围内捍卫并促进国际劳工组织第 190 号公约，即使在尚未批准该公约的国家亦是如此。

33. 任何自我认同为 LGBTI+（同性恋、双性恋、跨性别者、双性人等）的个人均可以拒绝在 LGBTI+ 人群权利受到限制的国家的工作机会或职业调动，该拒绝不会对其在 ENGIE 的职业生涯产生任何影响。

34. 集团将确保员工了解并接受有关骚扰问题的培训，以营造一个没有骚扰和暴力的工作环境。

第 2 章：职业健康安全及生活质量承诺

第 7 条 - 人人安全：绝对优先

35. ENGIE 极其重视为集团工作的所有人员的健康、安全和安保。

36. 人身安全是集团的绝对优先任务，无论是对集团的雇员还是代表集团工作的人员，ENGIE 致力于消除致命性职业事故，并降低非致命事故的频率和严重程度。ENGIE 在全球范围内以安全可靠的方式运作，为其出色的表现和业绩奠定了基础。为此，集团实施“拒绝生命危险”（“No Life At Risk”）的方法，力求识别和控制与其业务有关的风险。

37. ENGIE 重申集团根据 2014 年 5 月 13 日《全球健康与安全协议》所作的承诺，该《全球健康与安全协议》是本协议的组成部分⁵，其形式已根据本协议进行了更新。

第 8 条 - 促进工作生活质量

39. ENGIE 坚定地认为员工（包括男性和女性）是公司的核心财富。

40. 良好的工作生活质量有助于提高员工的幸福感和绩效。

⁵ ENGIE 承诺让员工代表机构参与工作中的风险和事故分析，即使当地法律没有该要求。

41. ENGIE 通过社会对话、集体谈判和所有利益相关者的参与，从不同的集体和个人层面出发，促进工作生活质量的动态改进。管理层将有意识地关注工作生活质量的改善（工作时间的安排、工作与生活的平衡、自然环境等）以及社会心理风险的预防（工作压力、骚扰等）。

42. ENGIE 根据当地法规，在各级推广旨在改善工作生活质量的良好实践⁶。

43. 工作与生活的平衡尤其有助于预防工作压力，提高工作生活质量和公司业绩。

44. ENGIE 着重提倡能够确保工作/生活平衡的实践，特别是新型数字办公工具的正确使用（邮箱、移动电话、社交网络等）。ENGIE 支持每个员工的“离线权”，包括在远程工作时，并尊重员工的工作时间。

第 3 章：社会保障及包容 - 员工经历的核心

第 9 条 - 对全球 ENGIE 员工的社会保障

45. 社会保障在促进人的尊严、社会凝聚力、社会平等和正义以及可持续的社会和经济发展方面发挥着关键作用。

46. 根据国际劳工组织第 202 号建议书的方针，ENGIE 承诺确保其所有雇员在集团运作的任何地点都享有共同及充分的社会保障底线。

47. ENGIE 尊重地方和国家有关社会保障和退休的各项法律、规章和习惯做法，并承诺支付规定的社会分摊。

48. 如果有关地方和国家不存在此类规定或规定不充分时，ENGIE 应与员工代表协商制定社会保障方案，确保集团在世界各地的所有雇员获得适当的社会保障，包括以下最低福利：

1. 育儿假：14 周全薪产假、4 周全薪陪产假；
2. 完全丧失工作能力时：最低保障为 12 个月工资；
3. 健康保险：覆盖至少 75% 的住院费用；

⁶ 特别是通过 2014 年 11 月 27 日签署的《欧洲工作生活质量协议》。

4. 死亡保险：为所有雇员提供死亡保险，保险额等同于 12 个月的毛工资。

49. 在 COVID-19 大流行背景下，ENGIE 与各国际工会联合会就全球 ENGIE 员工的住院费报销和死亡保险发表了声明⁷。

有关育儿假及完全丧失工作能力时的保障措施将在本协议签署后的三（3）年内部署。在属于本协议适用范围的子公司中，这些保障措施将逐步实施。

50. 每年的全球论坛上，集团将对各实体的社会保障覆盖率进行汇报。

第 10 条 - 包容性增长

10-1 性别均衡：50% 的女性管理人员

51. ENGIE 以社会进步和经济效益为方针，实施性别均衡的发展政策，尤其重视机会和待遇平等。

52. 为此，集团特别关注担任非管理职位（包括技术岗位）的妇女，以促进她们的发展。

53. ENGIE 承诺确保各子公司采取具体行动，在公司所有组织中发展性别均衡政策。

54. 为此，集团设定了到 2030 年达到一半管理职位由女性担任的目标。

有关成果及地方具体行动报告将提交给全球论坛。

10-2 男女同工同酬

55. 男女同工同酬是实现社会中男女平等的一项决定因素。

56. 对整体雇员实施性别透明、可核查的薪酬制度将为公司的价值观和工作方法发出积极的信号。公平、非歧视性的制度反映着良好的管理，能够更有效地促进管理目标的实现。

⁷ 《关于在 COVID-19 大流行期间对全球 ENGIE 员工提供社会保障的声明》

57. 公司必须采取积极主动的方法，识别并消除存在直接或间接歧视的报酬办法。并在每年的全球论坛上分享相关方法及实施结果。

58. 孕妇不得受到任何歧视。生育子女前后的产假或陪产假不得对员工的薪酬或职业发展产生任何负面影响。

10-3 多样性、机会平等及不歧视

59. 集团各级重视多样性。集团的人员组成必须反映其所在公民社会及服务对象的结构。

60. ENGIE 拒绝任何破坏就业机会平等或待遇平等的行为，尤其是基于出身、肤色、性别、宗教、政治观点、工会身份、国籍、社会出身、年龄、残疾、家庭状况、健康状况、生育情况、性取向或性别认同等作出的不平等对待。

61. 集团各实体均需采取有力行动提醒上述原则的遵循。各实体积极促进多样性，力求让 ENGIE 的员工反映公民社会的结构，并打击一切形式的歧视。

62. ENGIE 确保在雇员（不论男女）的整体职业生涯中（招聘、职业发展、培训及薪酬）遵循上述原则。⁸

63. 集团遵守现行国家法律的规定，并拒绝一切形式基于差异的不容忍行为，促进对隐私的尊重。

10-4 工人福利制度

64. ENGIE 实施体面的工资制度，并尊重每个国家的最低工资和社会保障标准，在开展活动的国家遵守有关企业社会分摊的最低要求。ENGIE 将确保其分包商也遵守这些规定。

存在最低工资和购买力统计数据时，集团应向全球论坛提交一份此类数据报告，报告应涉及 ENGIE 重点开展业务的每个国家。

第 4 章：就业和技能发展

⁸ 2017 年 11 月 22 日《欧洲男女职业平等协议》

第 11 条 - 可持续就业

65. 预见并发展所有雇员的技能是 ENGIE 人力资源政策的核心。因此，集团采用培训和调动来提高每位员工的就业能力。

66. ENGIE 认可直接和安全就业对个人及社会的重要性，支持长期职位、无限期和直接劳动合同。

67. 所有工作都应在适当的法律框架下进行，不得过度使用短期工或临时工。

68. ENGIE 尊重各劳工和社会保障法律法规及集体协议规定的企业对员工应承担的法定和合同义务。所有雇员均签署劳动合同（或同等合同），以合同执行所在国的官方语言书写。雇员的工资均发放至其本人银行账户中。

69. ENGIE 期望其合作伙伴和分包商执行类似的标准。

70. ENGIE 承诺在各下属组织转型期间，始终争取维护集体社会保障。ENGIE 所开展的重组和转型不得以“压低社会福利”为动机，而应追求公司的可持续性，提供尽可能好的社会保障，以追求就业的可持续性。

第 12 条 - 数字化转型

71. 数字化是 ENGIE 深度变革的重要工具之一。

72. ENGIE 集团致力于从以下六个方面确定数字化变革对员工的影响：

- 技能的维持和发展，数字工具的使用培训；
- 对工作方式变化的配套支持；
- 工作生活质量的重要性重申；
- 个人自由的尊重情况；
- 计算机安全和无形遗产保护；
- 围绕数字化转型项目的社会对话。

73. ENGIE 应遵守所有与员工隐私和个人数据保护相关的适用法律⁹。

⁹ 依照 2019 年 11 月 28 日的《欧洲劳资联席会-ENGIE 有关数字问题的联合声明》。

除非涉及违反集团道德准则的情况，否则不得追踪工会的数字通信。ENGIE 负责提供职业活动所需的数字工具。

第 13 条 - 终身知识培训

74. ENGIE 承诺充分促进员工的终生培训和知识获取，以加强所有雇员的技能，发展其就业能力。

75. 为此，集团的每一家子公司都应确保其所有员工均能毫无区别地参加培训计划。

76. 自 2022 年起，80% 的员工将每年接受培训。到 2030 年，100% 的员工将每年接受培训。有关年度报告将提交给全球论坛。

77. ENGIE 积极支持青年的职业培训（特别是学徒项目、实习等）。每个子公司都对青年负有社会责任，必须投入力量促进青年的融入，帮助他们向未来职业做准备。

ENGIE 的青年培训政策回应集团的三大挑战：

- 预先为未来行业招聘技能人员；
- 促进员工多样性和性别均衡；
- 增强培训者在代际培训中的作用和人数，以促进技能和专业知识的传递。

78. ENGIE 承诺为实习生和学徒提供公正的薪酬和工作条件¹⁰。除特殊情况外，不得用实习生或青年学徒替代组织内的空缺职位。

第 5 章：与所有利益相关者的高质量对话

ENGIE 促进与所有利益相关者建立长期的信任关系。

第 14 条 - 设立全球论坛

79. 本协议各签署方一致认为有必要设立一个全球社会对话平台，即“全球论坛”。该平台将由在 ENGIE 集团内行使工会职责的员工、ENGIE 管理层代表以及国际工会联合会的代表组成。

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

80. 全球论坛是交流、分享集团战略和信息的平台，特别包括就本协议和《全球健康与安全协议》的部署及遵守情况进行交流和分享。

81. 全球论坛将于每年举行一次现场大会。在每届全体会议之间，论坛成员将通过视频会议等方式保持定期沟通。

82. 全球论坛的建立和运作方式见本协议附件。

第 15 条 - 集团管理层实体的社会对话

83. 在最适当的管理级别¹¹，实体的管理层代表和工人代表及有关工会代表应至少每年举行一次会议，并持续开展工作。该年度会议应包括以下方面的交流和对话：

- 介绍实体的战略、业务演变及其对就业的影响；
- 确定培训需求和培训政策；
- 集团《警惕计划》的制定及实施；
- 本协议的联合宣传、实施和跟进。

84. 该管理层会议将在最适当级别的实体所在地举行。抵达会议所在地的交通和差旅费由该实体承担。

85. 管理层级别的社会对话不能取代各子公司内的社会对话，也不能取代集团级别（全球论坛、欧洲劳资联席会）的社会对话。

第 16 条 - 与供应商和分包商的责任关系

86. 供应商和分包商是 ENGIE 集团价值链中的重要利益相关方。

87. 集团向其客户所提供的产品和服务的质量也取决于集团能否从其合作伙伴、供应商、服务商及分包商处获得优质服务。因此，集团必须严格公正地选择合作伙伴、供应商、服务商及分包商，重视他们的专业性和竞争力，与他们建立信任关系。在选择合作伙伴、供应商、服务商和分包商时，ENGIE 采用的标准反映了集团在打击腐败、尊重人权、劳工法和工会法以及预防健康安全风险和保护环境方面的承诺。

88. 集团的目标是实施企业社会责任管理办法，用于受其控制的实体及其负责实质性责任的实体（即集团对实体有影响和行动力）的供应链管理，该办法包含三大方面：

¹¹ 各签署方同意在 2021 年底前共同界定本条所适用的管理实体级别。

- 遵守供应商和分包商的付款期限；
- 在健康安全政策上向分包商提供支持，使他们能够达到最高的健康和安全标准；
- 实施企业社会责任持续改进办法，并对主要参与者进行有关培训。

第 6 章：协议的执行和后续工作

第 17 条 - 协议的部署

89. 各签署方应将本协议传达给各自的组织和机构，并将协议尽快公布在各自官网上。

90. 本协议应尽快翻译成集团所有入驻国家的语言。本协议是集团社会政策的一部分，集团应以符合当地情况的适当方式、系统地向员工提供本协议。例如：通过邮件发送、在内网上发布或在工作场所进行公示。公示时，应说明雇员可以获得本协议的纸质副本。

91. ENGIE 管理层和签署本协议的国际工会联合会将各自在集团入驻的国家指定一名国家协调人，用于确保协议得到诚信实施。

92. ENGIE 管理层应将本协议告知其供应商和分包商，并鼓励他们遵守本协议的内容。

93. ENGIE 和签署本协议的国际工会联合会将组织联合举措，以提高管理层代表、员工代表和/或国际工会联合会对协议的认识。该举措的目的是解释协议的精神、宗旨和内容，以便在全球范围内的所有 ENGIE 活动中，协议得到一致的理解和实施。举措的具体形式由签署方共同决定。

94. 为促进和宣传本协议，工会组织可以在本协议第 5 条规定的条件下与员工会面。

第 18 条 - 协议的后续行动

95. 本协议加强并扩展了集团的社会政策。其目的并不是取代或干涉地方、国家或欧洲层面的对话或谈判。

96. 集团应在地方和全球层面同时对本协议的执行情况进行监督，并在全球论坛年度会议上介绍有关进展。

97. 协议的后续工作旨在：

- 改善协定的执行；
- 识别并纠正协议的偏差和不足；
- 确定良好实践，并采取措施推广这些实践；
- 对集团的《警惕计划》部署和已识别风险的管理进行年度跟进。

98. 存在严重、反复违反本协议原则的嫌疑时，全球论坛成员（集团领导层和国际工会联合会代表）可任命一个工会-雇主联合代表团进行现场调查，该联合代表团由双方选择专家组成。现场调查的目的是通过与利益相关方会面等方式评估实际情况，以便在违规行为属实时提出解决方案。代表团应向全球论坛汇报调查结果和有关建议。代表团的费用将由 ENGIE 承担。

第 19 条 - 冲突解决 / 警报程序

99. 在本协议的解释或履行方面遇到困难时，签署方应尽早相互通报（与外界进行任何有关沟通之前），在合理的时间内通过对话，共同寻求符合各方利益的、有效和建设性的解决办法。

100. 如果雇员或其他相关人员认为本协议未得到遵守，则应启动以下程序：

- 首先，应向当地现场管理层提出投诉。员工可以向工会代表请求协助。集团承诺与地方雇员的工会代表合作，确保对纠纷进行正当评估。
- 如果投诉无法通过地方一级的社会合作伙伴解决，则会转交给由 ENGIE 和国际工会联合会事先确定的国家联络处。
- 如果投诉在国家联络处仍无法得到解决，本协议签署方将与有关国家的国际工会联合会分支机构密切合作，进行处理。投诉将被告知主管领导，由主管领导确保尽快实施与国际工会联合会确定的纠正措施。
- 在地方社会合作伙伴或国家联络处努力解决冲突的同时，也可以开展适当的非正式讨论。
- 在冲突无法得到解决时，签署方可联合任命一名调解员，促进解决冲突。
- 在以上办法均无法解决冲突时，签署方可将冲突提交给 ENGIE 总部所属的主管法院，不论协议的执行地在何处和/或是否有第三方的干预。

101. 所有已处理的冲突和解决方案应在随后的全球论坛年度会议上进行汇报。

第 7 章：最后条款

第 20 条 - 协定的生效和期限

本协议自签署之日起生效。协议的有效期为四（4）年。

第 21 条 - 协议的修订

当一个或多个签署方提出请求时，可以根据法国《劳动法》规定的条件和形式，对本协议的修订进行商定。

第 22 条 - 协议的续签

在协议到期前六（6）个月，任意一方可以发出通知，召集各方以讨论是否有必要延长本协议的期限。

第 23 条 - 协议的翻译

本协议应翻译成集团各入驻国家的语言，包括：

- 法语
- 英语
- 意大利语
- 荷兰语
- 德语
- 阿拉伯语
- 葡萄牙语
- 西班牙语
- 中文
- 罗马尼亚语

102. 当本协议的文本解释出现问题或争议时，各签署方同意参考文本为法文本。

最终版本 2021 年 7 月 5 日

ENGIE 全球框架协议
组成文档

文件 1 - 2014 年 5 月 13 日的《全球健康与安全协议》

文件 2 - 《全球论坛的组建和运作》

ENGIE 集团

全球健康与安全协议

序言

2010 年 11 月 16 日签署的《ENGIE 集团有关基本权利、社会对话和可持续发展全球协议》目的之一是持续开展社会对话，就健康、安全等具体话题达成全球协议。

2021 年 ENGIE 对《全球框架协议》进行了重新商议。并将本更新后的《健康与安全协议》作为附件纳入了框架协议内。

本协议的签署方力求在 ENGIE 下属公司内，并尽可能地在 ENGIE 的供应链和影响范围内，定义并实施职业健康和安全的的基本原则¹²。

确保所有人的健康和安全是 ENGIE 人文和社会政策的核心。集团的目标是让每位个体（包括领导层、管理人员、雇员、供应商）成为本人及他人的健康和安全的坚定促进者。

为此，ENGIE 于 2010 年 2 月 23 日签署的《欧洲协议》规定了集团在该领域的政策基本原则，并制定了五年行动计划，确定了在此期间集团将实施的具体行动。

ENGIE 与国际工会联合会希望通过本协议加强集团已做出的承诺，将其扩展到全球层面。

第 1 部分：适用范围

¹² 关于“影响范围”概念，请参阅《经合组织跨国企业准则》和《联合国工商业与人权指导原则》。例如，ENGIE 的影响范围可以包括：合作伙伴关系、生产合作协议、供应商和/或销售商，以及相关的承包商和分包商。

本协议有关集团的健康安全基本原则，在全球范围内适用。本协议是对 2010 年 2 月 23 日的 ENGIE 集团《欧洲协议》（含后续所有修订）的补充，以《欧洲协议》为基础，但并不取代或取消《欧洲协议》，《欧洲协议》继续在欧洲范围内适用。本协议适用于 ENGIE 的所有场所和业务，以及在 ENGIE 全球合并范围内的子公司的所有场所及业务。本协议也在最大程度上适用于 ENGIE 影响范围内的场所和业务，不论其地域所在。

第 2 部分：原则

集团基于以下八（8）大基本原则，促进和保持工人最高水平的身心健康和社会福利，无论其职位如何，并防止因工作条件¹³引起的健康问题¹⁴而导致停工：

1. 将风险考虑纳入所有决策过程

在做出任何决定前（涉及项目、收购、投资、运营、重要组织、与客户订立合同等），必须识别危险并评估风险，以便予以控制。

风险考虑也必须作为一项关键标准纳入集团的所有流程中，特别是采购流程。

人身健康和安全必须优先于公司服务的连续性。

风险评估和控制方面的决策必须考虑到风险暴露者的观点。集团必须分配足够的资源来识别危险、控制风险，以履行健康安全承诺。

2. 实施参与性办法，预防风险情况

事故和职业病的预防¹⁵应基于以下事实：事故和意外事件（特别是潜在严重性较高的事件）的发生数量与故障和危险情况的数量相关。

为有效识别风险情况并实施预防和纠正措施，管理层、健康安全专家、员工及工会组织（或有关国家最具代表性的机构或组织）¹⁶必须积极共同参与，持续减少风险情况和行为。不同参与者对事故、职业病、事件和危险情况做共同分析后，必须对相关的技术、组织、人为和/或工作环境根本原因进行研究和处理。

3. 营造信任和交流的氛围

企业需要营造一种信任和交流的氛围，促进人人参与，让所有工作人员尽最大可能消除危险、减少风险，建立真正的健康安全共同文化。

企业应鼓励每位员工就风险预防和教育提出建议，重视成功案例，以增强员工的积极性。

¹³ 该定义来自国际劳工组织/世界卫生组织关于职业健康的共同定义。危险是指某种物质的固有属性，而风险是指暴露于危险的程度及危险引起伤害的可能性。

¹⁴ 例如：事故和疾病

¹⁵ 《集团健康安全规则》第 3 条规定了需满足的最低管理要求，以确保有效管理与 ENGIE 下属实体业务相关的事故和事件，并通过根本原因分析和适当沟通，防止这些事故和事件再次发生。

¹⁶ ENGIE 承诺，无论适用的国家法律规定如何，均会让员工代表机构参与危险、风险和事故分析。

本着这一精神，企业应善于发现错误，做出改进。错误往往源自组织性和人为原因。此外，集团承诺当其雇员受到健康与安全方面的法律指控，且指控与其职业活动相关时，集团将与雇员进行协商，为雇员提供帮助。

4. 定义预防的优先次序

集团按照以下优先次序承诺：

- 从源头消除危险；
- 通过预防措施将风险暴露限制在最低合理可行的水平(ALARP – As low As Reasonably Practicable)，降低危险事件的发生概率；
- 安装集体防护装置（例如集成安全装置），降低危险事件的潜在严重性；
- 穿戴个人防护用具。

5. 相互比较、分享和经验反馈

内部和外部对比（基准化分析¹⁷）及经验反馈有利于发现并分享良好实践，提高预防领域的行动能力。对比和经验反馈应考虑到对事故、事件、工业故障、危险情况和健康风险的分析。“健康安全扩大咨商小组”也可以就其他定量和定性指标进行观察和审计。

6. 对供应商采用至少与集团员工等同的预防和保护级别¹⁸

供应商和外部参与者对集团的业务质量和流程安全有着直接影响。为此，集团必须遵照自身要求，以书面形式与供应商和外部参与者确定、促进并跟进健康安全有关要求。为减少风险，集团应特别注意限制分包的级别。

7. 遵守法规和内部规定

集团有义务遵守当地法规。而且，集团设有通用规则，在任何情况下均适用于所有实体，无论实体所在地点。这些规则明确了各实体必须遵守的最低要求，最低要求可以高出当地法规要求。

所有规则执行者均必须了解、理解并遵守各项法规、规定或准则。

出现失误时，如果深入分析后认为失误是故意和/或重复的，失误则可被视为错误，相关人员会因此受到处罚。

8. 为危机管理做好准备

¹⁷基准化分析应认识到统计和审计的局限性，根据集团可审计的指标展开，以便各实体能够有效地相互比较，达到真正改进的目的。

¹⁸《集团健康安全规则》第 1 条和第 2 条分别定义了在使用临时工或将业务委托给外部企业时，集团应遵守的最低要求。

每个实体，无论其规模大小，都应与其员工代表合作，共同制定一项内部应急计划，在保证员工的健康和安全不受损害的前提下，保障业务的连续性，该应急计划必须包含：

- 警报程序和疏散程序；
- 用于应对和控制所有可预见的紧急情况所需的资源；
- 危机管理的组织，包括业务连续性计划。

各实体应组织适当的演习，以定期检查内部应急计划的可操作性。演习经验和实际发生的事件或事故反馈将用于应急计划的持续改进。

第 3 部分：立足点

预防方法的基础是管理者和每位员工的参与、社会对话及管理沟通机制。预防方法应有利于加强集团的健康与安全共同文化。

第 3.1 条：管理者的参与

管理人员在健康和安全管理领域的承诺¹⁹ 特别包括：

- 通过危险识别、风险评估和控制及监控来确保健康安全的工作环境；
- 促进建立强有力的内部责任制度，明确并正式确定每个人的作用和责任，将社会对话与员工及工会组织（或有关国家最具代表性的机构或组织）结合起来；
- 分配工作时，应确保技能和安排与工作量相匹配；
- 在专家的支持下，直接承担安全方面的实质性责任；
- 制定并宣传准则，确保准则得以正确理解，并通过所有适当的方法检查其实施²⁰。
- 培训和发展技能，包括：
 - 管理层的健康和安全管理能力，
 - 员工的风险评估和程序执行能力。
- 告知所有员工他们享有以下权利：
 - 了解与工作危险有关的信息，并接受培训，以安全完成工作；
 - 在有合理理由认为某工作对健康或安全有害时，拒绝或中断该危险工作；
 - 通过健康安全机构（或有关国家最具代表性的机构或组织），在内部责任制度中充分发挥重要作用；
- 单独或集体动员员工，使员工参与持续改进，保持良好实践；
- 通过自身的行为、专业和严谨来树立榜样；

¹⁹ 《集团健康和安全管理规则》第 6 条规定，必须对管理人员及其团队在健康和安全管理方面的参与程度和工作结果展开年度评估。

²⁰ 《集团健康安全规则》第 5 条规定了工作许可证制度的最低实施要求。

- 通过定期的现场和团队参与来展现积极性；
- 当某项活动无法在必须的健康和安全条件下执行时，暂停或停止该项活动；
- 陪伴和支持残疾员工及事故或疾病后重返工作岗位的员工，帮助他们融入。

第 3.2 条：人人参与

健康和安全需要每个人的参与，无论他们在公司中的角色²¹如何。具体而言，需要：

- 建立一个强有力的内部责任制度，将社会对话与员工和工会组织（或有关国家最具代表性的机构或组织）结合起来；
- 尊重工人了解工作场所危险以及拒绝或中断危险工作的权利；
- 了解并实施各项规则和程序；
- 积极参加培训，加强与风险评估和程序执行有关的知识和技能；
- 确保在开展每项活动前，已识别与该活动相关的危险，并已评估和控制有关风险。存在严重和迫切危险时，应立即停止活动；
- 积极监控自身和他人的健康及安全；
- 提高对危险情况的认识，宣传良好做法；
- 主动提出改进建议。

第 3.3 条：社会对话

健康和安全是关乎社会凝聚力的集体问题，需要各方有开展对话和协商的意愿。

集团将成立一个“健康安全扩大咨商小组”，由管理层代表和工人代表组成，管理层代表最多为八（8）人，工人代表为八（8）人，尽可能由 **ENGIE** 子公司的雇员担任。

工人代表一般来自以下组织：**IndustriALL**（全球产业总工会- 2 名）、**PSI**（国际公共服务劳工联合会 - 2 名）、**BWI**（国际建筑和林木业工会 - 2 名）和 **ENGIE** 健康安全欧洲指导委员会（2 名）。指定以上八名工人代表的机构应通过共同协商，力求让 **ENGIE** 入驻的所有地区都获得代表，并指定至少三（3）名女性代表。

“健康安全扩大咨商小组”的作用是核实本协议的承诺和原则是否得到实施，并提出改进措施。

咨商小组将根据法律规定和国际劳工组织的标准及建议，跟进公司在健康和安全管理方面的表现，并可以向 **ENGIE** 健康安全领导部门提交意见。

²¹ 员工代表机构和工会组织在改善公司所有利益相关者的健康和安全管理方面发挥着关键作用。

“健康安全扩大咨商小组”的成员应每年获得两次重要活动和事件的汇报。

ENGIE 的健康安全领导部门应每年向“健康安全扩大咨商小组”以及全球论坛年度会议提交一份健康安全活动和成果摘要，该摘要需涵盖本协议的原则和承诺执行情况。

在每个实体层面，健康安全专业委员会（或者有关国家最具代表性的机构）和管理层代表在职业医生和卫生安全专家的支持下，跟进健康和安全管理成果，并参与危险情况的识别、预防措施的规划和跟踪。

第 3.4 条：中期行动计划和沟通

为考虑到 ENGIE 业务和所在地区的多样性，集团将根据主要地理区域和/或业务类型实施中期（五年）健康安全行动计划。每年的全球论坛会议将对行动计划的实施进行跟进。

为促进社会对话，全球论坛年度会议将就“健康安全扩大咨商小组”的工作及行动计划的目标与国际工会联合会进行分享讨论，集团领导出席年度会议。有关信息应在全球论坛年会召开前至少一个月传达。

经过讨论后，ENGIE 的健康安全领导部门将向集团各业务部门的健康安全负责人通知“健康安全扩大咨商小组”的分析、点评和建议。

此外，集团需建立自下而上和自上而下的沟通方式，以促进：

- ▲ 以下内容的了解：
 - 健康和安全管理政策，
 - 追求的目标，
 - 结果；
- ▲ 内部和外部反馈及良好实践的经验分享。

为加强健康安全文化，沟通必须透明、具体、积极、包容。员工提出的任何健康安全问题应能通过沟通得到答复。

ENGIE 还必须与其客户、供应商以及受其设施和活动影响的广大第三方就风险预防或降低进行沟通。沟通范围应包括使用其产品和服务的所有客户以及相关受众。

第 4 部分：具体进展目标

通过本全球协议，ENGIE 特别承诺实现以下进展目标：

- ▲ 消除与本集团活动有因果关系的致命事故²²。
- ▲ 继续减少工伤事故数量，同时保持对统计数据质量的关注，避免追求数据造成的不利影响（例如，为了达到目标而减少事故汇报）。
- ▲ 通过消除含有可替代有毒物质的产品，特别是致癌性、诱变性和生殖毒性物质，持续改善职业健康²³。

此外，外包活动所涉及的公司员工和第三方健康安全是本协议各签署方的共同挑战。

鉴于分包在工业和基础设施项目的施工阶段普遍存在，ENGIE 承诺为每个相关的国际开发项目²⁴制定一项健康安全程序，以确保：

- ▲ 对项目的每个阶段进行风险评估，包括：启动阶段、规划阶段、实施阶段、结束阶段和移交阶段；
- ▲ 明确并遵守当地的健康和安全法规；
- ▲ 与分包商签订的合同规定了应遵守的健康安全义务；
- ▲ 最终验收包含了健康和安全管理方面的验收及控制标准。

第 5 部分：最后条款

“健康安全扩大咨商小组”根据第 3.3 条规定的条件负责本协议的后续工作，确定后续工作的指标和模式。

本协议将翻译成所有必要的语言。但是，英文版本（原文）是唯一的权威版本。与本协议解释有关的事项由“健康安全扩大咨商小组”全权决定。

本协议于 2014 年 5 月 13 日生效，无期限有效。本协议的修订需要 ENGIE 领导部门与至少 2 个签署本协议的国际工会组织的同意。

本协议可由任意一方解除，但必须提前六个月予以通知。解除本协议时，签署方同意在解除期（六个月）内举行会议，力求以修订版取代本协议。

本协议一式五份。每个签署协议的国际工会各持一份原件。

2014 年 5 月 13 日，巴黎

²² ENGIE 制定了 9 条“拯救规则”，这些规则是“零致命、零严重事故”人人有责机制的核心。

²³ 《集团健康安全规则》第 7 条规定了集团所有实体必须遵守的最低要求，以保护和维持集团员工及集团服务供应商的中长期健康。

²⁴ 《集团健康安全规则》第 9 条规定了集团所有实体在各类项目中必须遵守的最低健康安全要求。

全球论坛的组建和运作

1- 组建

本协议第 4 部分第 1 条提及的“全球论坛”由 ENGIE SA 的首席执行官或其正式授权代表担任主席。

论坛由以下成员组成：

- 签署本协议的国际工会联合会代表，每个联合会派一名代表；
- 签署本协议的国际工会联合会的附属工会组织指定的集团雇员代表（数名）；
- 集团管理层代表（数名）。

代表 ENGIE 雇员的论坛成员由 ENGIE 直接或间接控制的公司员工担任。全球论坛的成员均来自 ENGIE 切实入驻的国家。

雇员代表的结构应考虑到集团的地域分布情况。

- **法国：**四名代表，由具有代表性的工会组织在集团范围内指定；
- **欧洲其他地区：**五名代表；
- **美洲：**两名代表；
- **中东：**一名代表；
- **非洲：**一名代表；
- **亚太地区：**一名代表。

欧洲劳资联席会秘书以官方身份担任全球论坛的成员。

论坛内共有 18 名成员代表集团员工和国际工会联合会。

管理层代表由人力资源执行副总裁指定。人数不能超过 5 人。

论坛可邀请专家或第三方参加议程中的具体事项会议。

2- 运作

全球论坛按如下原则运作：

- **年度会议：**

全球论坛每年举行一次现场全体会议。全体会议最多举行两天，视议程而定。每次全体会议之前，论坛成员应举行为期一天的筹备会议。同样，在全体会议之后，论坛成员可组织一场情况汇报会。管理层不参加筹备会议和情况汇报会。

在两次现场全体会议之间，论坛可举行视频全体会议，视频会议不得超过一天。在视频全体会议之前，论坛成员同样应举行一场筹备会议，管理层不参加筹备会议。

- **联络小组：**

联络小组由论坛主席或其代表、论坛秘书（见下文）和签署本协议的国际工会联合会代表组成。该联络小组的目的是：

- 促进 ENGIE 管理层与全球论坛之间的交流；
- 制定议程；
- 在全球论坛两次年会之间及时提供与集团有关的信息和通报。

联络小组应在全球论坛年会举行前至少两个月通过视频会议完成交流。

- **秘书**

在第一次全体会议时，全球论坛将从代表集团雇员的成员中选出一名论坛秘书。秘书任期为本协议有效期。秘书代表论坛与管理层进行沟通，在联络小组的框架内筹备会议，并协调论坛成员的工作。

只有出席会议的成员才能投票。选举采用多数制。票数相等时，应组织第二轮投票。第二轮投票的票数仍然相等时，通过抽签决定结果。

秘书职位出现空缺时，应在全球论坛下一次会议上举行新的选举。在此期间，欧洲劳资联席会秘书将担任论坛的临时秘书。

秘书履行其职责的时间应计为每年 10 天（带薪实际工作时间）。

- **时间分配**

担任全球论坛成员的雇员代表享有以下时间资源：

	情况	享有天数
全球论坛成员	每次全体会议的筹备工作	1 天 / 全体会议
	全球论坛全体会议	最多 2 天 / 现场全体会议 最多 1 天 / 视频全体会议
	全球论坛会议情况汇报（如有必要）	1 天 / 全体会议
秘书	每次全球论坛的议程制定和筹备工作 协调工作	10 天 / 每年

除上述时间外，成员还享有前往全球论坛会议的差旅时间。

- **费用承担**

集团管理层应承担与本协议后续执行有关的各项费用（全球论坛会议、视频会议、口译和翻译）。前往全球论坛会议的交通费由论坛成员所属的公司承担。

- **工作语言**

书面文件应以英文和法文书写，并在全球论坛全体会议的筹备会议前传达。

如有必要，为确保特别谈判组工作的连续性，在特殊情况下可使用第 3 种语言。

筹备会议、全体会议和情况汇报会上均配有同声传译，提供论坛成员所用语言的翻译。

- **全球论坛会议地点**

全体会议将在集团巴黎总部（法国）举行。