

**EUROPEISK AVTALE
FOR GDF SUEZ
ANGÅENDE YRKESMESSIG LIKESTILLING
MELLOM KVINNER OG MENN**

MELLOM

GDF SUEZ S.A., med hovedkontor i nr. 1 place Samuel de Champlain, La Défense (92930), med tilhørende datterselskaper som oppfyller de definerte vilkårene i avtalens artikkel 2, og som sammen representeres av Gérard Mestrallet i kraft av sin funksjon som administrerende direktør i GDF SUEZ S.A.,

som den ene part,

OG

som den andre part,

heretter gjennom fellesbetegnelse kalt ”**partene**”.

Innledning

I videreføringen av undertegnelsen av verdensavtalen for grunnleggende rettigheter, sosial dialog og bærekraftig utvikling, ønsker GDF SUEZ og partene i arbeidslivet i Europa å utvikle den sosiale dialogen innenfor det sosiale ansvarsområdet, og da særlig for yrkesmessig likestilling mellom kvinner og menn.

Politikken for sosialt ansvar ivaretar hensyn til både solidaritet og god forvaltning av personellressursene. For GDF SUEZ er det helt nødvendig å fremme arbeidet for like muligheter, likebehandling og mangfold blant de ansatte.

Avtalen stadfester:

- at likestilling mellom kvinner og menn er en anerkjent, grunnleggende menneskerettighet, både internasjonalt og innen Den europeiske union
- at likestilling mellom kvinner og menn er én av de fem verdiene som Den europeiske union bygger på, som EU skal integrere innen alle aktiviteter¹
- at Charteret for grunnleggende rettigheter² understreker denne likestillingen og forbyr all seksuell diskriminering.

Avtalen anerkjenner:

- at lovgivningen i EU og på nasjonalt plan som forbyr seksuell diskriminering og oppfordrer til lik behandling i arbeidet, inklusiv herunder likelønn for kvinner og menn i tilsvarende arbeid eller arbeid av samme verdi...
- at GDF SUEZ' og fagforeningenes forpliktelse til å skape likestilling mellom kvinner og menn...

...har bidratt til en økning av antall kvinner på arbeidsmarkedet, en garanti for bedre utdanning og til reduserte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

¹ Artikkel 2 og 3 i Traktaten om Den europeiske union, artikkel 8 i Traktaten om Den europeiske unions funksjonsmåte

² Artikkel 23

Det beklages imidlertid:

- at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn fortsetter innen mange sektorer
- at kvinner i arbeidsmarkedet fremdeles er overrepresentert i de dårligst betalte sektorene, samt er underrepresentert i lederstillingene.³

Partene er enige om at det derfor er nødvendig å gjennomføre nye tiltak, slik det fremgår av EU-strategien for likestilling mellom kvinner og menn for perioden 2010-2015, særlig hva angår likelønn og kvinners tilgang til beslutningstakingende stillinger.

Politikken for yrkesmessig likestilling mellom kvinner og menn hviler på to grunnpilarer:

- bekjempe diskriminering for å gjennomføre like muligheter og lik behandling
- tilrettelegge for god kjønnsfordeling, noe som er berikende for selskapet.

Yrkesmessig likestilling bidrar til konsernets økonomiske og sosiale resultater, samhold samt til utviklingen av holdninger i det sivile samfunnet.

GDF SUEZ spiller en rolle i både de ansattes, kundenes og leverandørenes liv, og må engasjere seg sterkt og synlig for like muligheter og konkret anvende dette prinsippet, som er en aktiv faktor for å tiltrekke og beholde personell for alle disse aktørene.

GDF SUEZ og de fagforeningene som undertegner avtalen har med dette dokumentet en ambisjon om å gå ut over nasjonal og europeisk lovgivning.

³ For hele EU sett samlet, er timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn 17,4 % (kilde: Eurostat)

ARTIKKEL 1 - Avtalens formål

Yrkesmessig likestilling mellom kvinner og menn:

- er et fokusområde og en forpliktelse for selskapet og berører juridiske spørsmål knyttet til livsstil, organisering av arbeidet og politikk for yrkesutvikling (inkludert evaluering av kompetanse)
- er også et fokusområde for partene i arbeidslivet, noe som innebærer en sosial dialog om temaet
- inkluderer alle temaer som omhandler kampen mot diskriminering, særlig hva angår likelønn, samt fokus på at det såkalte glasstakfenomenet⁴ forsvinner til fordel for en yrkesutvikling for kvinnene tilsvarende den menn har, kun sett ut ifra deres yrkeskompetanse
- fører til at konsernet stiller spørsmål om organiseringen og fleksibiliteten i arbeidet for å tilrettelegge for en balanse mellom de ansattes yrkesliv og privatliv, samtidig som det fokuserer på resultatutviklingen i de selskapene konsernet består av.

Formålet med denne avtalen er å definere vilkårene som gjør det mulig å redusere og fjerne de ikke rettfærdiggjorte lønnsforskjellene der dette finnes, for på denne måten å kunne oppnå følgende:

- like muligheter for kvinner og menn
- likelønn for kvinner og menn, hvor det tas hensyn til alle typer godtgjøring ved identisk arbeid
- en bedre balanse mellom yrkesliv og privatliv for både kvinner og menn.

GDF SUEZ forplikter seg i så måte til å sørge for en utvikling av holdninger og atferd.

Konsernet oppfordrer alle konsernets datterselskaper til at samfunnets ulike rolletakere reflekteres i arbeidsstyrken for å legge til rette for større mangfold. Deriblant finnes kvinnene, som er utilstrekkelig representert på alle selskapets nivåer, selv om de legger beslag på en stadig større plass innen arbeidslivet.

Partene samtykker i å samhandle innenfor de ulike tiltaksområdene som påpekes i denne avtalen for å bekjempe fordommer og fremme yrkesmessig likestilling mellom kvinner og menn i konsernet.

⁴ Alle de usynlige barrierene som skapes gjennom fordommer og stereotyper, samt organisasjonenes virkemåte, og som kan bremse kvinnes karriere

Mangfoldet av land som er representert innen det europeiske omfanget av GDF SUEZ utgjør en mulighet og en berikende faktor som understøtter konsernets forpliktelser. En velvillig og pragmatisk tilnærming er nødvendig ved implementeringen av disse forpliktelsene for å ta hensyn til de kulturelle, sosiale, økonomiske og reglementerte forskjellene.

ARTIKKEL 2 - Avtalens anvendelsesområde

Denne avtalen gjelder for GDF SUEZ SA og alle konsernets datterselskaper som er helhetlig integrert i det konsoliderte omfanget av GDF SUEZ, eller dersom selskapene er eiet med over 50 %, med forbehold om at kriteriet for dominerende innflytelse innen Den europeiske union og EFTA (Det europeiske frihandelsforbundet) oppfylles.

Avtalen vil også sendes ut til datterselskapene i søkerland til EU, som vil måtte tiltre avtalens bestemmelser ved integrering i Den europeiske union. Dersom en fagforening i selskapet fremsetter en anmodning, skal uansett et møte organiseres sammen med selskapets ledelse for å diskutere en eventuell frivillig anvendelse av avtalen i vedkommende selskap.

ARTIKKEL 3 - Handlingsplan og forpliktelser

3.1 Handlingsplan

Hvert selskap med over 300 ansatte skal innen 12 måneder etter avtaleundertegnelsen utarbeide en handlingsplan som omhandler denne avtalens temaområder. Handlingsplanen skal ha klare målsettinger, og den skal før iverksetting være gjenstand for samkjøring i en kommisjon bestående av partene i arbeidslivet i vedkommende selskap (fagforeningsrepresentanter og/eller representanter i bedriftsutvalget, i henhold til regelverket i det aktuelle landet).

En årlig oppfølging av handlingsplanen vil gjennomføres i kommisjonen som er nevnt ovenfor, med utgangspunkt i indikatorene som fremgår av vedlegg 2, for å analysere i hvilken grad målsettingene er oppnådd. Partene vil kunne foreslå tiltak for å oppnå de fastsatte målsettingene og om nødvendig korrigerende tiltak.

Disse bestemmelsene vil naturligvis ikke sette til side de nasjonale lovgivningene eller konvensjonelle ordninger som er mer bindende, når dette finnes.

Selskaper med over 150 ansatte, men med færre enn 300 ansatte, skal anvende denne artikkelens bestemmelser innen en tidsfrist på 24 måneder etter avtalens undertegnelse.

3.2 Forpliktelser om å sørge for en utvikling av holdninger og atferd

Ansvar for overholdelsen av prinsippet om yrkesmessig likestilling mellom kvinner og menn tilligger selskapet.

For at denne politikken skal lykkes, må det imidlertid oppnås en utvikling av alles holdninger og atferd (ledelsen, mellomledere, HR-avdelinger, ansattes representanter og ansatte) når det gjelder menns og kvinners plass både i arbeidet og i privatlivet. I den forbindelse vil en regelmessig og konstruktiv sosial dialog på alle nivåer stimulere til en slik utvikling som tidligere nevnt. Dialogen bidrar til å sørge for at målsetningene for likestilling mellom kvinner og menn blir fullstendig integrert i alle kollektivavtaler, både på konsernnivå og i datterselskapene.

Konsernet vil støtte kreative initiativer som kan forbedre skole- og yrkeslivsordninger til fordel for kvinnene.

3.3 Kommunikasjon/involvering av ledelsen

Konsernet forplikter seg til å kommunisere om denne avtalen til følgende:

- samtlige ansatte, for å skape en holdningsendring rundt spørsmål om yrkesmessig likestilling
- ledere i de berørte datterselskapene etter omfanget definert i artikkel 2, for å mobilisere dem til anvendelse av denne avtalen, og særlig til HR-nettverkene i de berørte landene. Konsernet forplikter seg til å følge opp og utvikle opplæringstiltak for like muligheter, inkludert yrkesmessig likestilling mellom kvinner og menn
- representanter for personell og fagforeninger i berørte datterselskap etter det omfanget som er definert i artikkel 2
- et europeisk lanseringsseminar skal arrangeres innen 6 måneder etter avtalens undertegnelse, i samarbeid med de europeiske forbundene. Deltakere på seminaret skal være partene i arbeidslivet, ledelsen og representanter fra de aktuelle landenes personellforvaltning

ARTIKKEL 4 - Garantere like muligheter ved rekruttering

Rekrutteringen er et av de tiltaksområdene som åpner for bedre kjønnsfordeling i stillingene, noe som kan skape dynamikk for selskapene. De økte rekrutteringsbehovene knyttet til de forventede, demografiske utviklingstrekkene (tidligere unge, tallrike årskull går av med alderspensjon) utgjør en mulighet for å styrke kjønnsfordelingen.

Pr. 31.12.2011 representerer kvinnene 19,1 %⁵ av arbeidsstokken, med betydelige variasjoner mellom ulike land, bransjer og yrkeskategorier.

GDF SUEZ forplikter seg til å skape et mangfold i de stillingene som er åpne for kvinner, samt å stimulere til en bedre representasjon av kvinner innen alle konsernets yrker. Det vil særlig arbeides for å få kvinner til de tekniske yrkene, og motsatt vil de typiske kvinneyrkene verdsettes og gjøres attraktive for både menn og kvinner.

I tillegg ønsker konsernet å utvikle alternerende opplæring mellom skole/lærebedrift, som også er én av faktorene for bedret kjønnsfordeling.

Konsernet og alle tilhørende enheter vil engasjere seg for at kvinnene i konsernet vil spille en aktiv rolle i verdsettingen av yrkene blant de unge.

Konsernet forplikter seg for øvrig til følgende prinsipper i forbindelse med rekrutteringsprosessen:

- Særlig fokus rettes mot stillingsbetegnelsene ved utlysning (M/K nevnes systematisk). Utarbeidelsen av stillingsutlysninger må ikke utvikle stereotyper innen yrkene eller om antatte karakteristika (tilgjengelighet, mobilitet).
- Kravspesifikasjonen for eksterne tjenesteytere innen rekruttering inkluderer konsernets krav når det gjelder yrkesmessig likestilling, som innebærer at minst én kvinnelig søker som er kvalifisert for stillingen skal oppføres på søkerlisten som presenteres for datterselskapet når dette er mulig.
- Konsernet forplikter seg til å følge en ikke-diskriminerende oppfølgingsmetode i rekrutteringsprosessen, og vil gjennomføre korrigerende tiltak hvis diskriminering har funnet sted. I den forbindelse minner GDF SUEZ om at rekrutteringskriteriene skal baseres på vitnemål, kompetanse, kvalifikasjoner og erfaring. En person kan derfor ikke utelukkes fra rekrutteringsprosessen på grunn av kjønn, fysisk utseende, sosial

⁵ Konsernets sosiale, internasjonale rapportering

eller kulturell bakgrunn, navn, bo- eller fødselssted, alder, funksjonshemming, religiøs eller politisk overbevisning, seksuell legning, fagforeningstilknytning eller fagforeningsvirksomhet.

- En kvinnes graviditet (reell eller antatt) kan ikke legges til grunn for ikke å rekruttere, og konsernet vil frastå fra å søke enhver type informasjon angående forhold rundt søkerens graviditet.
- Det minnes om det europeiske rettsprinsippet, hvor likestillingsprinsippet ikke er til hinder for at tiltak som gir spesifikke fordeler til det underrepresenterte kjønn opprettholdes eller anvendes innen sysselsetting, arbeid og lønn (artikkel 23 i Den europeiske unions charter for grunnleggende rettigheter).

Konsernets målsetting er å rekruttere en kvinneandel som ligger over eller er tilsvarende 30 % av antall ansatte rekruttert til faste stillinger årlig innen 31.12.2015⁶, hvor det europeiske rettsprinsippet nevnt ovenfor overholdes.

ARTIKKEL 5 - For en likestilling mellom kvinner og menn i karriereutviklingen

Konsernet forplikter seg til bedre å følge kvinnenes yrkesløp gjennom hele deres karriere, for å oppfordre til at kvinner får tilgang til alle selskapets ansvarsnivåer og for å nå målsetningen om likestilling mellom menn og kvinner.

Konsernet forplikter seg til å stimulere til frivillig intern mobilitet for å bedre kjønnsfordelingen i stillingene og tilrettelegge for overgangsmuligheter mellom yrker.

Konsernet forplikter seg til å foreta en yrkesmessig oppfølging av kvinnene under og etter foreldrepermisjonen (samt for kvinner og menn i foreldrepermisjon ved adopsjon). Før foreldrepermisjonen tiltar vil lederen møte den ansatte for å planlegge permisjonen og vikariatet i stillingen. Etter endt permisjon vil lederen på ny møte den ansatte for en gjennomgang av viktige hendelser som har funnet sted i permisjonstiden og drøfte gjeninntredelsen. En yrkesmessig statusrapport kan foretas om nødvendig, avhengig av fraværets lengde. Disse prinsippene gjelder også ved foreldrepermisjon.

⁶ Konsernets sosiale, internasjonale rapportering

Konsernet forplikter seg til å gjennomføre nødvendige tiltak slik at gravide eller ammende kvinner midlertidig kan få tilrettelagt arbeidsforholdene (særlig ved eksponering overfor skadelige stoffer) og/eller arbeidstiden når den representerer en risiko for kvinnes sikkerhet eller helse.

Ved utgangen av foreldrepermisjon for mor, far eller som gitt ved adopsjon, har den ansatte rett til å komme tilbake til sin stilling eller tilsvarende stilling under forhold som ikke er mindre gunstige, og den ansatte har rett til alle typer forbedringer av arbeidsforhold som vedkommende ellers ville hatt krav på i fraværperioden.

Konsernet forplikter seg til at kriteriet om likestilling mellom kvinner og menn blir tatt hensyn til ved en forbedring av arbeidsforholdene og arbeidsposisjonene (f.eks. med personlig verneutstyr, bekledning osv.). Arbeidsstedene skal være tilpasset både menn og kvinner. Vurderinger av helse, sikkerhet og risikofaktorer skal ta hensyn til problematikken menn/kvinner og analysere og evaluere arbeidsforholdenes spesifikke betydning for kvinner. GDF SUEZ oppfordrer til at kvinner får tilgang til toppstillingene, inkludert beslutningstakende instanser som styret, og i videre forstand til lederstillingene.

Konsernets målsetting: Minst 25 % kvinner med fast ansettelse i en lederstilling, sett i forhold til det totale antall ledere pr. 31. desember 2015⁷, hvor det europeiske rettsprinsippet omtalt i artikkel 4 overholdes.

ARTIKKEL 6 - Like vilkår for adgang til yrkesopplæring

Konsernet forplikter seg til å prioritere yrkesopplæring av kvinner, som en drivkraft i kvinnes karriereutvikling.

Det må garanteres like vilkår for tilgang til yrkesopplæring i hvert datterselskap. Andelen kvinner som deltar på opplæring vil analyseres mot kvinneandelen i den aktuelle yrkeskategorien. Analysen vil være en del av oppfølgingen som bestemt i artikkel 3.1.

⁷ Konsernets sosiale, internasjonale rapportering

ARTIKKEL 7 - Stimulere til kvinnenettverk og mentoring

For å tilrettelegge for tilgang til høye ansvarsnivåer og knuse "glasstaket", utvikler konsernet kvinnenettverk og iverksetter gradvis et mentorsystem⁸. Kvinner i topplederstillinger oppfordres til å dele deres erfaring med studenter fra skoler og universiteter.

ARTIKKEL 8 – Personellrepresentasjon

Undertegnede fagforeninger forplikter seg å tilstrebe en kjønnsfordeling som tilsvarer minimumsnivået for kvinneandelen i vedkommende datterselskap i personellets representative organer og fagforeningene.

Dette bygger også på ledelsens anerkjennelse av den sosiale dialog og den rolle partene i arbeidslivet spiller (personellets representative organer og fagforeningene).

Målsetting: For å stimulere til kvinners deltakelse i representasjon på høyeste nivå, forplikter fagforeningene seg til å gjøre deres beste for at kvinneandelen ved fornyelsen av mandatene til ESU i 2013 blir proporsjonalt minst tilsvarende den kvinnelige delen av arbeidsstyrken i hvert land pr. 31.12.2012.

ARTIKKEL 9 - Likelønn for tilsvarende arbeid og kompetanse

Likelønn for kvinner og menn i arbeidet, med utgangspunkt i grunnlønnen, samt godtgjøringer knyttet til resultatet og andre goder, er en avgjørende faktor for likestilling mellom kvinner og menn i samfunnet, og gir ringvirkninger til alderspensjonen og balansen mellom yrkesliv/privatliv.

Et åpent lønssystem, som gjelder for alle de ansatte, gir positive signaler om konsernets verdier og arbeidsmetoder. Et rettferdig og ikke-diskriminerende system gjenspeiler god lederpraksis og bidrar på en effektiv måte til å gjennomføre de kommersielle målsetningene, samtidig som det oppmuntrer til maksimal produktivitet hos alle ansatte.

Dersom eventuell direkte eller indirekte diskriminerende lønnspraksis eksisterer, må dette påpekes og fjernes.

⁸ Ved mentoring vil en **mentor**, som er en tillitsbetrodd mann eller en kvinne med solid og variert erfaring, tilknyttes en **adept**. Mentoren rettleder, hjelper og motiverer adepten ved proaktivt å gi av sin pionérfaring og kunnskap.

Med grunnlag i tilgjengelige data, forplikter konsernets selskaper seg til å gjennomføre følgende punkt:

9.1 Gradvis håndtering av eventuelle forskjeller

Konsernet vil arbeide for likelønn mellom kvinner og menn, og for at likelønnen opprettholdes over tid. Enhetene som inngår i omfanget slik det defineres i artikkel 2, forplikter seg til å gjøre sitt ytterste for å redusere de konstaterte lønnsforskjellene der det foreligger tilsvarende kompetanse og ansvarsnivå eller arbeid av samme verdi.

Denne forpliktelsen utgjør en del av handlingsplanen som er bestemt i artikkel 3.1.

Ved nyansettelser skal fullstendig likelønn være gjeldende for menn og kvinner med tilsvarende kompetanse og stillingsnivå eller av samme verdi.

Dersom en situasjon med individuell lønnsdiskriminering skulle bli avdekket, skal denne håndteres innen en frist på maksimalt 3 måneder, og med tilbakevirkende kraft.

9.2 Nøytralisering av mors foreldrepermisjon i forhold til individuelle lønnsøkninger og variabel lønnsandel

GDF SUEZ forplikter seg til å påse at mors foreldrepermisjon ikke får noen negative konsekvenser vedrørende lønn eller karriereutvikling for de berørte kvinnene.

Ledelsen for personellavdelingene vil i den sammenheng påse at mors foreldrepermisjon ikke får noen negativ innvirkning på de individuelle lønnsøkningene og fastsettelsen av den variable lønnsandelen.

9.3 Forvaltning av deltidsansatte

Særlig oppmerksomhet vies godtgjøringen til deltidsansatte, som i hovedsak består av kvinner, slik at denne personellkategorien får en lønnsutvikling som kan sammenliknes med de som arbeider fulltid.

Søknader fra deltidsansatte som søker på fulltidsstillinger skal vies særlig oppmerksomhet.

ARTIKKEL 10 - Bedre likevekt mellom yrkesliv og privatliv

Det å finne balansen mellom yrkesliv og privatliv er ikke noe som bare angår kvinner. Mannlige arbeidstakere som ønsker å spille en større rolle i familielivet kan oppleve å bli konfrontert med motstand i selskapet, enten fra ledelsen eller fra egne arbeidskollegaer.

Konsernet anstrenger seg for å finne frem til en bedre forening av privatliv og yrkesliv for de ansatte, ved å ta hensyn til det store mangfoldet som finnes av familiesituasjoner. Denne målsettingen betinger hovedsakelig en refleksjon rundt hvordan arbeidet organiseres, samt en innovativ politikk som søker å forbedre livskvaliteten i arbeidet.

De politikkene og handlingsplanene som gjennomføres i så måte må være tilpasset de ansattes behov. Behovene endres gjennom hele livsløpet, og for de som jobber med lange og/eller uregelmessige dager utgjør dette et hinder for å kunne kombinere yrkes- og privatlivet. Arbeidsforholdene må tilrettelegges slik at de ansatte kan utføre sine familiære forpliktelser overfor de eldre og de yngre, utføre sin borgerplikt osv.

For å gjennomføre likestilt tilgang til denne balansen mellom yrkesliv og privatliv, må foreldrepermisjon⁹ for far og/eller fedrekvoten anses som normalt og ønskelig på alle nivåer i selskapet.

Selskapene skal, sammen med partene i arbeidslivet, sørge for at ingen avtalebestemmelse bidrar til at kun kvinnen alene skal påta seg de familiære oppgavene.

Kulturelt er det viktig å utvikle holdningene om at foreldrerollen omfatter menn i like stor grad som kvinner.

Under oppfølgingen som er bestemt i artikkel 3.1, vil det påses at disse prinsippene anvendes, samt stimuleres til tiltak som kan bidra til å hjelpe med foreldrepermisjonen. En studie skal for øvrig gjennomføres på europeisk nivå for å vurdere eksisterende regelverk om foreldrepermisjonen og fedrekvoten i alle land i Den europeiske union. Studien skal innen 6 måneder fra avtalens undertegnelse oversendes til den europeiske instans som er angitt i artikkel 14, for gjennomgang under avtalens årlige oppfølgingsmøte.

ARTIKKEL 11 - Forebygging av seksuell trakassering

Konsernet minner om at upassende atferd med seksuell hentydning, eller annen fremferd basert på kjønn, og som angår kvinners og menns verdighet på arbeidsplassen, er uforenelig med prinsippet om lik behandling. Prinsippene er listet i konsernets etiske charter.

⁹ I samsvar med Den europeiske unions direktiv 2010/18/EU fra rådet av 08.03.2010 om foreldrepermisjon

I den forbindelse kan nettverket av etiske koordinatører, sammen med ledelsen og berørte ledelsesavdelinger, gripe inn for å forhindre seksuell trakassering, og dersom en slik hendelse skulle inntreffe, sørge for umiddelbar iverksettelse av korrekte prosedyrer for å løse problemet og unngå gjentakelse.

Dette er selvfølgelig ikke til hinder for at andre av selskapets aktører griper inn om den ansatte skulle ønske dette, som for eksempel ledelsen, HR-avdelingen eller fagforeningene.

ARTIKKEL 12 - Omorganiseringer

Når omorganiseringer gjennomføres, enten det er internt eller de fører til at virksomhet settes ut eksternt, forplikter selskapet seg til å sørge for en ikke-diskriminerende behandling av de ansatte.

ARTIKKEL 13 - Leverandører og underleverandører

I henhold til den internasjonale avtalen om grunnleggende rettigheter, sosial dialog og bærekraftig utvikling, forplikter selskapet seg til å sørge for at selskapets leverandører og underleverandører overholder likestillingsprinsippene mellom kvinner og menn.

ARTIKKEL 14 - Oppfølging av avtalen

Én gang årlig vil en oppfølging om anvendelsen av denne avtalen ivaretas gjennom en europeisk oppfølgingskommisjon bestående av ledelsen, undertegnede europeiske fagforbund og en fagforeningsdelegasjon bestående av representanter fra GDF SUEZ' selskaper fra ulike land i Den europeiske union.

Oppfølgingskommisjonen skal bestå av et likt antall menn og kvinner, og vil ikke ha flere enn 20 medlemmer (utenom ledelsens representanter).

Den årlige oppfølgingen skal gjennomføres med utgangspunkt i de fastsatte indikatorene i vedlegg 1 ut ifra konsernets sosiale rapportering, med støtte av en ekstern sakkyndig som defineres i fellesskap av ledelsen og de europeiske fagforbundene.

Ved klage (manglende overholdelse av avtalen og anvendelsen av denne), og dersom den lokale drøftingsprosessen ikke har ført til noen avtale, kan saken legges frem for de europeiske fagforbundene, hvor alle nødvendige dokumenter angående saken vedlegges. Et

møte vil da organiseres mellom en delegasjon fra de europeiske forbundene og ledelsen for å studere saken og egnede tiltak for å finne en løsning på situasjonen.

ARTIKKEL 15 - Klausul om opprettholdelse av beskyttelsesnivå

Bestemmelsene i denne avtalen kan ikke i noe tilfelle legges til grunn for å redusere forpliktelsene vedrørende yrkesmessig likestilling mellom kvinner og menn, når forpliktelsene allerede er pålagt gjennom nasjonal eller europeisk lovgivning og/eller lokale kollektivavtaler.

ARTIKKEL 16 - Fortolkning og revidering

Ettersom denne avtalen vil oversettes til flere språk, er det bestemt at kun den franske versjonen (undertegnet versjon) er gjeldende for de undertegnende partene. Spørsmål som angår fortolkning av denne avtalen henvises til den eneste oppfølgingskomiteen som er nevnt i artikkel 14 ovenfor.

De undertegnende partene vil kunne revidere denne avtalen i samsvar med bestemmelsene i artikkel L. 2222-5, L. 2261-7 og L. 2261-8 i den franske arbeidsloven.

ARTIKKEL 17 - Avtalens ikrafttredelse og gyldighet

Denne avtalen vil tre i kraft på undertegningsdatoen.

Avtalen er initialt inngått for en begrenset periode til og med 30. juni 2016.

Partene vil møtes i løpet av første halvår 2016 for en helhetlig oppsummering rundt avtalen og vurdere den helhetlige måloppnåelsen. Etter denne evalueringen vil avtalen kunne fornyes eller revideres etter enighet mellom partene.

ARTIKKEL 18 - Deponering av avtalen og andre eventuelle formaliteter

Denne avtalen vil, i samsvar med bestemmelsene i artikkel L. 2231-6 og D. 2231-4 og etterfølgende i den franske arbeidsloven, deponeres ved Paris-regionens kontor for arbeidsforvaltningssaker (DIRECCTE Ile-de-France).

Et eksemplar vil for øvrig også deponeres ved det registreringskontoret for arbeidsdomstolen i Paris som har myndighet i området der hovedkontoret for GDF SUEZ SA er plassert.

Paris, 5 juni 2012.

For GDF SUEZ SA og tilknyttede datterselskap som fyller vilkårene definert i avtalens artikkel 2:

Gérard Mestrallet

For de europeiske fagforbundene:

IndustriALL European Trade Union	EPSU	CEC
Sylvain LEFEBVRE	Jan-Willem Goudriaan	Philippe Hendrickx

For deltakerne i det særskilte forhandlingsutvalget:

For Tyskland

Gabriele Leibecke

For Østerrike

Manfred Dietl

For Frankrike

Yves Ledoux	Agatta Constantini	Brigitte Léaurant
Isabelle Guihard	Gérard Bauer	
Laurine Eugénie	Guy Masmonteil	Martine Brégeard

For Belgia

Robert Van Passen	Wilfried Gemels	Constant Koumbounis
--------------------------	------------------------	----------------------------

For Spania

Josep Maria Rodes Genoves	Jordi Vera Pañella
----------------------------------	---------------------------

For Ungarn

Dénes Horváth

For Italia

Barbara Pettine

For Norge

Torhild Lunde

For Nederland

Henk Aalbers	Henk Hummelmann
---------------------	------------------------

For Polen



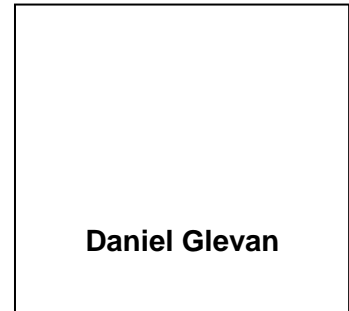
Leszek Kasiński

For Den tsjekkiske republikk



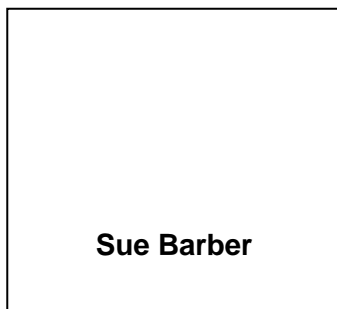
Pavel Růžička

For Romania



Daniel Glevan

For Storbritannia



Sue Barber

For Sverige



Knut Otter

VEDLEGG 1

INDIKATORER FOR YRKESMESSIG LIKSTILLING

INDIKATORER PÅ KONSERNNIVÅ OG PR. LAND (med minst 1000 ansatte)

Fordeling av data etter kjønn:

1. Antall menn i forhold til antall kvinner
2. Prosentandel (%)
3. Yrkeskategorier (OET, TSM, ledere)
4. Totalt

1. Generelle arbeidsforhold

- a) Arbeidsstyrken
 - Midlertidige og faste arbeidskontrakter
 - Aldersfordeling
- b) Arbeidstid og organisering av arbeidet
 - Fulltidsarbeid eller deltidsarbeid
- c) Fedrekvote og foreldrepermisjon (ikke kjønnsfordelt indikator)
- d) Rekruttering
- e) Avgang
 - Avgang etter årsak (sosial rapportering)

2. Godtgjøring

- a) Årlig bruttolønn

3. Opplæring

- a) Antall opplæringstimer

Det understrekes at indikatorene hentes fra konsernets sosiale rapportering, og kan ikke sendes ut eksternt.

VEDLEGG 2

INDIKATORER FOR YRKESMESSIG LIKESTILLING

INDIKATORER I SELSKAPET (over 150 ansatte)

Fordeling av data etter kjønn:

1. Antall menn i forhold til antall kvinner
2. Prosentandel (%)
3. Yrkeskategorier (OET, TSM, ledere)
4. Totalt

1. Generelle arbeidsforhold

- a) Arbeidsstyrken
 - Midlertidige og faste arbeidskontrakter
 - Aldersfordeling
- b) Arbeidstid og organisering av arbeidet
 - Fulltidsarbeid eller deltidsarbeid
 - Skiftarbeid, nattarbeid, uvanlig arbeid inkludert i helgene, turnusarbeid
- c) Foreldrepermisjon, mors og fars kvote
 - Antall foreldrepermisjoner for mor
 - Antall kvinner og menn som tar foreldrepermisjon, antall fedrekvoter
- d) Rekruttering
- e) Avgang
 - Avgang etter årsak (sosial rapportering)
- f) Forfremmelser
 - Antall endringer av yrkeskategori

2. Godtgjøring

- a) Gjennomsnittlig brutto årslønn etter kategori (skal presiseres lokalt)
 - Fast og variabel lønn

3. Opplæring

- a) Antall opplæringstimer

4. Andre arbeidsforhold

- a) Sykefravær (timer)

Innledning.....	2
ARTIKKEL 1 - Avtalens formål	4
ARTIKKEL 2 - Avtalens anvendelsesområde	5
ARTIKKEL 3 - Handlingsplan og forpliktelser	5
3.1 Handlingsplan.....	5
3.2 Forpliktelser om å sørge for en utvikling av holdninger og atferd.....	6
3.3 Kommunikasjon/involvering av ledelsen	6
ARTIKKEL 4 - Garantere like muligheter ved rekruttering.....	7
ARTIKKEL 5 - For en likestilling mellom kvinner og menn i karriereutviklingen.....	8
ARTIKKEL 6 - Like vilkår for adgang til yrkesopplæring	9
ARTIKKEL 7 - Stimulere til kvinnenettverk og mentoring	10
ARTIKKEL 8 – Personellrepresentasjon.....	10
ARTIKKEL 9 - Likelønn for tilsvarende arbeid og kompetanse	10
9.1 Gradvis håndtering av eventuelle forskjeller	11
9.2 Nøytralisering av mors foreldrepermisjon i forhold til individuelle lønnsøkninger og variabel lønnsandel.....	11
9.3 Forvaltning av deltidsansatte	11
ARTIKKEL 10 - Bedre likevekt mellom yrkesliv og privatliv	11
ARTIKKEL 11 - Forebygging av seksuell trakassering.....	12
ARTIKKEL 12 – Omorganiseringer.....	13
ARTIKKEL 13 - Leverandører og underleverandører	13
ARTIKKEL 14 - Oppfølging av avtalen	13
ARTIKKEL 15 - Klausul om opprettholdelse av beskyttelsesnivå.....	14
ARTIKKEL 16 - Fortolkning og revidering.....	14
ARTIKKEL 17 - Avtalens ikrafttredelse og gyldighet	14
ARTIKKEL 18 - Deponering av avtalen og andre eventuelle formaliteter	14