

**ŚWIATOWE POROZUMIENIE W SPRAWIE
BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY GRUPY GDF SUEZ**

PREAMBUŁA

Jednym z celów, jaki stawiali sobie sygnatariusze światowego porozumienia GDF SUEZ z dnia 16 listopada 2010 roku w sprawie praw podstawowych, dialogu społecznego i zrównoważonego rozwoju, było kontynuowanie dialogu społecznego, w tym w szczególności w perspektywie zawierania światowych porozumień w innych dziedzinach z uwzględnieniem bhp.

Sygnatariusze niniejszego porozumienia pragną określić i wdrożyć podstawowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy w spółkach GDF SUEZ oraz, w miarę możliwości, w obrębie łańcucha zaopatrzenia i strefy wpływów¹ GDF SUEZ.

Zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich leżą w samym sercu projektu GDF SUEZ w jego wymiarze ludzkim i społecznym. Ambicją Grupy jest sprawić, by wszyscy - członkowie kadry zarządzającej, menedżerowie, pracownicy i usługodawcy - stali się aktywnymi uczestnikami działań bhp wobec samych siebie i innych osób.

Ten zasadniczy wymóg wcielono w życie w dniu 23 lutego 2010 roku dzięki przyjęciu europejskiego porozumienia Grupy określającego podstawowe zasady polityki GDF SUEZ w dziedzinie bhp, uzupełnionego o Plan Działania Grupy na lata 2010 – 2015, wskazujący konkretne przedsięwzięcia przewidziane do realizacji w tym okresie.

GDF SUEZ i Światowe Federacje Związkowe postanowiły pogłębić i rozszerzyć te pierwsze zobowiązania nadając im wymiar ogólnoświatowy w oparciu o niniejsze porozumienie.

¹ W sprawie pojęcia strefy wpływów patrz Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka. Przykładowo, strefa wpływów GDF SUEZ może obejmować: umowy partnerstwa, kooperacji, dostawców i/lub sprzedawców, przedsiębiorców i powiązanych z nimi podwykonawców.

CZEŚĆ 1: ZAKRES STOSOWANIA

Niniejszego porozumienie w sprawie podstawowych zasad bhp ma zakres ogólnosięwiatowy. Porozumienie uzupełnia Europejskie Porozumienie Grupy z dnia 23 lutego 2010 roku (z późniejszymi zmianami) i opiera się na nim, nie zastępując jednak ani nie uchylając tego porozumienia, które nadal obowiązuje w Europie. Niniejsze porozumienie stosuje się do wszystkich zakładów pracy i przedsiębiorstw GDF SUEZ należących do spółek zależnych konsolidowanych metodą pełną przez GDF SUEZ. W miarę możliwości, niniejsze porozumienie ma zastosowanie także do zakładów pracy i przedsiębiorstw znajdujących się w strefie wpływów GDF SUEZ, bez żadnych ograniczeń geograficznych.

CZEŚĆ 2: ZASADY

Promowanie i utrzymanie pełnego, dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego i społecznego bez względu na wykonywany zawód oraz zapobieganie przerwom w pracy z przyczyn zdrowotnych² wynikających z warunków pracy³ opierają się na przestrzeganiu ośmiu (8) podstawowych zasad:

1. Uwzględnianie ryzyka we wszystkich procesach decyzyjnych

Przed podjęciem każdej decyzji (projekt, przejęcie, inwestycja, działalność operacyjna, kompleksowa organizacja, kontrakt handlowy...) należy zidentyfikować zagrożenia i ocenić ryzyko, by móc im właściwie przeciwdziałać.

Branie pod uwagę ryzyka musi stanowić również nadrzędne kryterium w ramach wszystkich procesów wykonywanych w Grupie, w tym szczególnie w procesie zakupów.

Zdrowie i bezpieczeństwo osób należy stawiać na pierwszym miejscu przed zachowaniem ciągłości działalności.

Przy podejmowaniu decyzji dotyczących oceny i kontrolowania ryzyka pod uwagę bierze się opinie osób narażonych na ryzyko. Należy zastosować odpowiednie środki w celu zidentyfikowania zagrożeń i zapewnienia kontroli nad ryzykiem, na miarę zobowiązań podjętych w dziedzinie bhp.

2. Zasada uczestnictwa przy zapobieganiu sytuacjom ryzyka

Punktem wyjścia do zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym⁴ jest stwierdzenie istnienia związku między liczbą wypadków, incydentów (szczególnie o potencjalnie dużej ciężkości) i zakłóceń a występowaniem sytuacji zagrożenia.

Działania polegające na identyfikowaniu sytuacji stwarzających ryzyko, a także zapobieganiu i przeciwdziałaniu takim sytuacjom, wymagają czynnego udziału i współpracy z Dyrekcją, ekspertami ds. bhp, pracownikami i ich organizacjami związkowymi (lub, w razie ich braku, z instancją lub organizacją najbardziej reprezentatywną w danym kraju)⁵, by doprowadzić do trwałego zmniejszenia liczby

² Na przykład: wypadek lub choroba

³ Powyższa definicja jest wspólną definicją zdrowia w pracy stosowaną przez MOP I ŚOZ. Zagrożenie odnosi się do właściwości rzeczy lub zjawiska, podczas gdy ryzyko odzwierciedla stopień narażenia na niebezpieczeństwo i prawdopodobieństwo, że doprowadzi ono do powstania szkód.

⁴ Zasada bhp Grupy nr 3 określa minimalne wymagania, których należy przestrzegać, by zapewnić skuteczne zarządzanie wypadkami i incydentami związanymi z działalnością jednostek GDF SUEZ oraz zapobiegać ich ponownemu wystąpieniu w oparciu o analizę głębokich przyczyn i właściwe działania informacyjne.

⁵ GDF SUEZ zobowiązuje się włączać instancje reprezentujące pracowników w analizę zagrożeń, ryzyka i wypadków niezależnie od przepisów obowiązujących w danym kraju.

sytuacji i zachowań stwarzających ryzyko. Analiza wypadków, chorób zawodowych, incydentów i sytuacji niosących zagrożenie przeprowadzana wspólnie przez wymienione strony ma doprowadzić do ustalenia głębokich przyczyn technicznych, organizacyjnych, ludzkich i/lub związanych ze środowiskiem pracy oraz umożliwić oddziaływanie na te przyczyny.

3. Promowanie klimatu zaufania i dobrej komunikacji

Warunkiem włączenia się w działania, jakiego oczekuje się od wszystkich, jest promowanie klimatu zaufania i dobrej komunikacji, dzięki któremu całość załogi uczestniczy w miarę możliwości w zapobieganiu zagrożeniom i ograniczaniu ryzyka, a tym samym w tworzeniu autentycznej, wspólnej i zintegrowanej kultury bhp.

Zachęcanie do proponowania działań prewencyjnych, podejście pedagogiczne i wynagradzanie sukcesów umacniają motywację wszystkich osób.

Zgodnie z takim podejściem, zidentyfikowanie błędów stanowi źródło postępów. Błędy wynikają najczęściej z czynników organizacyjnych i ludzkich.

Dodatkowo, Grupa zobowiązuje się do udzielenia pomocy każdemu pracownikowi, przeciwko któremu wszczęte zostałyby postępowanie sądowe z przyczyn dotyczących bhp w związku z wykonywaną przez niego pracą, w porozumieniu z tym pracownikiem.

4. Hierarchizacja działań prewencyjnych

Oznacza zobowiązanie do przeprowadzenia, w podanej niżej kolejności, następujących działań:

- eliminacja zagrożenia u samego źródła,
- zmniejszenie prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia postrzeganego jako zagrożenie na drodze działań prewencyjnych, w celu ograniczenia ryzyka zgodnie z zasadą optymalizacji ALARP – As Low As Reasonably Practicable,
- zastosowanie środków ochrony zbiorowej (na przykład zintegrowanych środków bezpieczeństwa) w celu zmniejszenia potencjalnej ciężkości zdarzeń stanowiących zagrożenie,
- korzystanie ze środków ochrony indywidualnej.

5. System porównawczy, gromadzenie i przekazywanie doświadczeń

Wewnętrzny i zewnętrzny system porównawczy (benchmark⁶) oraz przekazywanie doświadczeń umożliwiają identyfikowanie i rozpowszechnianie najlepszych praktyk i podnoszą naszą zdolność do podejmowania odpowiednich działań prewencyjnych. Uwzględniają one w szczególności analizę wypadków, incydentów, zakłóceń przebiegu procesów przemysłowych, niebezpiecznych sytuacji i zagrożeń dla zdrowia. Przedmiotem monitoringu i audytu mogą być również inne wskaźniki ilościowe i jakościowe uzgodnione z „Komisją Wsparcia ds. BHP w rozszerzonym składzie”.

⁶ Nie zapominając o konieczności relatywizowania wniosków płynących z analizy statystycznej i audytów, benchmark należy przeprowadzać w oparciu o wskaźniki Grupy uwzględnione w audycie, tak by porównania jednostek między sobą były miarodajne i faktycznie pozwalały poprawiać ich standardy działania.

6. Stopień prewencji i ochrony naszych usługodawców⁷ co najmniej na poziomie stosowanym wobec naszych pracowników

Usługodawcy i podwykonawcy współtworzą jakość naszej działalności i bezpieczeństwo naszych procesów. Z tego względu, musimy zdefiniować w formie pisemnej i promować wspólnie z nimi standardy bhp odpowiadające naszym wymogom oraz monitorować ich wdrażanie.

W celu ograniczenia ryzyka szczególną uwagę należy zwrócić na zmniejszenie liczby poziomów podwykonawstwa.

7. Przestrzeganie przepisów i zasad wewnętrznych

Zgodność z przepisami krajowymi jest obowiązkiem. Dodatkowo, wszystkie jednostki, bez względu na ich lokalizację i okoliczności, podlegają wewnętrznym zasadom Grupy. Zasady te określają minimalny poziom wymagań, który może być wyższy niż wynikający z przepisów lokalnych.

Przepisy, zasady i instrukcje, o których mowa, muszą być znane, zrozumiane i przestrzegane przez wszystkich, którzy są zobowiązani do ich stosowania.

Błędy mogą zostać uznane za zawinione i jako takie podlegać karze wtedy, gdy dogłębna analiza wykaże, że zostały popełnione umyślnie i/lub powtarzały się wielokrotnie.

8. Przygotowanie do zarządzania kryzysowego

Niezależnie od wielkości każda jednostka opracowuje, we współpracy z przedstawicielami pracowników, wewnętrzny plan działania w sytuacji kryzysowej gwarantujący, że ciągłość działalności zostanie zachowana tak długo, jak nie będzie skutkować zagrożeniem dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników; plan określa obowiązkowo:

- procedury ostrzegania i ewakuacji,
- środki niezbędne do uwzględnienia i opanowania wszystkich sytuacji kryzysowych możliwych do przewidzenia,
- metody zarządzania kryzysowego z uwzględnieniem planu ciągłości działalności.

Na drodze odpowiednich ćwiczeń należy okresowo sprawdzać, czy plany działania w sytuacji kryzysowej są w dalszym ciągu skuteczne. Rozpowszechnianie doświadczeń z ćwiczeń, a także z rzeczywistych incydentów i wypadków jest elementem procesu ciągłego doskonalenia.

CZEŚĆ 3: PUNKTY WSPARCIA

Postępowanie prewencyjne opiera się na zaangażowaniu menedżerów i wszystkich osób, na dialogu społecznym, a także na systemie zarządzania i komunikacji. Ma ono na celu wzmocnienie wspólnej kultury Grupy w dziedzinie bhp.

⁷ Zasady bhp Grupy nr 1 i 2 określają odpowiednio minimalne wymogi obowiązujące w całej Grupie w przypadku zatrudniania pracowników tymczasowych lub zlecenia prac przedsiębiorstwom zewnętrznym.

Artykuł 3.1: Zaangażowanie menedżerów

W dziedzinie bhp zaangażowanie menedżerów⁸ przejawia się w szczególności poprzez:

- zapewnienie zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy dzięki identyfikowaniu zagrożeń, ocenie i kontroli ryzyka oraz odpowiedniemu nadzorowi,
- wspieranie silnego wewnętrznego systemu odpowiedzialności służącego wyjaśnieniu i sformalizowaniu roli i zakresu odpowiedzialności wszystkich osób, który uwzględnia dialog społeczny z pracownikami i ich organizacjami związkowymi (lub, w razie ich braku, z instancją lub organizacją najbardziej reprezentatywną w danym kraju),
- przydzielanie zadań po upewnieniu się, że osobiste kompetencje i organizacja pracy pozwolą pracownikowi wykonać powierzoną mu pracę,
- ponoszenie bezpośredniej odpowiedzialności operacyjnej za kwestie bezpieczeństwa przy wsparciu ze strony ekspertów,
- opracowanie i rozpowszechnianie instrukcji, sprawdzenie, czy zostały one dobrze zrozumiane i kontrolowanie ich faktycznego stosowania za pomocą wszystkich właściwych środków⁹,
- szkolenie i podnoszenie kompetencji:
 - przełożonych – w zakresie zarządzania bhp,
 - pracowników – w zakresie oceny ryzyka i przestrzegania stosownych instrukcji,
- informowanie wszystkich pracowników o ich prawach obejmujących:
 - prawo do informacji i szkolenia na temat zagrożeń związanych z ich pracą i metod wykonywania jej w sposób całkowicie bezpieczny,
 - prawo do odmowy wykonania pracy niebezpiecznej lub do przerwania pracy w razie istnienia uzasadnionego podejrzenia, że zagraża ona zdrowiu lub bezpieczeństwu,
 - prawo do pełnego odgrywania ważnej roli w wewnętrznym systemie odpowiedzialności, w szczególności za pośrednictwem instancji wyspecjalizowanej w bhp (lub w razie jej braku, instancji lub organizacji najbardziej reprezentatywnej w danym kraju),
- mobilizowanie pracowników, indywidualnie lub zbiorowo, do udziału w działaniach na rzecz ciągłego doskonalenia i utrzymania najlepszych praktyk,
- tworzenie wzorów do naśladowania poprzez swoją postawę, profesjonalizm, rygorystyczne trzymanie się zasad,
- wykazanie osobistego zaangażowania poprzez systematyczną obecność w terenie, u boku pracowników,
- zawieszanie lub przerywanie działań, które nie gwarantują dotrzymania obowiązujących standardów bhp,
- działanie na rzecz integracji oraz zapewnianie pomocy i wsparcia przy wykonywaniu pracy pracownikom niepełnosprawnym oraz pracownikom powracającym do pracy po wypadku lub chorobie.

⁸ Zasada bhp Grupy nr 6 wprowadza obowiązek corocznej oceny menedżerów pod kątem ich zaangażowania, wyników osobistych i wyników ich zespołów w dziedzinie bhp.

⁹ Zasada bhp Grupy nr 5 określa minimalne wymogi obowiązujące przy wydawaniu zezwoleń na wykonanie pracy.

Artykuł 3.2: Zaangażowanie wszystkich

Zagadnienia BHP wymagają udziału wszystkich, niezależnie od ich pozycji w przedsiębiorstwie¹⁰. Konkretnie, udział ten oznacza:

- stworzenie silnego wewnętrznego systemu odpowiedzialności, który uwzględnia dialog społeczny z pracownikami i ich organizacjami związkowymi (lub, w razie ich braku, z instancją lub organizacją najbardziej reprezentatywną w danym kraju),
- szanowanie prawa pracowników do otrzymywania informacji na temat zagrożeń występujących w miejscu pracy i prawa do odmowy lub przerwania pracy niebezpiecznej,
- zrozumienie i stosowanie się do zasad i instrukcji,
- aktywne uczestnictwo w szkoleniach w celu podniesienia wiedzy i kompetencji w zakresie oceny ryzyka i stosowania odpowiednich instrukcji,
- przed przystąpieniem do realizacji powierzonych zadań, każdorazowe sprawdzenie, czy zagrożenia związane z ich wykonywaniem zostały prawidłowo zidentyfikowane oraz czy przeprowadzono ocenę ryzyka i zastosowano środki kontroli ryzyka. W przypadku zaistnienia poważnego i natychmiastowego zagrożenia, należy bezzwłocznie przerwać wykonywanie czynności,
- czuwanie w sposób aktywny nad bezpieczeństwem i zdrowiem własnym i innych,
- rozpowszechnianie wiedzy o sytuacjach niebezpiecznych i najlepszych praktykach,
- podejmowanie inicjatyw i proponowanie ulepszeń.

Artykuł 3.3: Dialog społeczny

Sprawy bhp są zbiorowym wyzwaniem istotnym dla spójności społecznej i wymagają istnienia woli dialogu i porozumienia wszystkich stron.

Na szczelbu Grupy powstanie „Komisja Wsparcia ds. BHP w rozszerzonym składzie” złożona z przedstawicieli Dyrekcji w liczbie nie przekraczającej ośmiu (8) członków oraz z ośmiu przedstawicieli pracowników, w razie możliwości zatrudnionych w spółkach zależnych GDF SUEZ.

Do przedstawicieli pracowników należą osoby reprezentujące w zasadzie następujące organizacje: IndustriALL (2), PSI (2), BWI (2) oraz dwaj przedstawiciele europejskiej „Komisji Przewodnej ds. BHP GDF SUEZ”. Organizacje wyznaczające ośmiu przedstawicieli pracowników postanawiają wspólnie dążyć do zapewnienia reprezentacji wszystkich regionów geograficznych, w których działa GDF SUEZ oraz przyznać co najmniej trzy (3) miejsca kobietom.

„Komisja wsparcia ds. BHP w rozszerzonym składzie” upewnia się, że zobowiązania i zasady zawarte w niniejszym porozumieniu są przestrzegane i proponuje działania doskonalące.

Komisja monitoruje wyniki w dziedzinie bhp zgodnie z obowiązującymi przepisami i zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy i może przekazywać swoje sugestie Dyrekcji BHP GDF SUEZ.

¹⁰ Instancje reprezentujące pracowników i organizacje związkowe odgrywają kluczową rolę w poprawie zdrowia i bezpieczeństwa wobec wszystkich stron w przedsiębiorstwie.

Dwa razy do roku, członkowie „Komisji wsparcia ds. BHP w rozszerzonym składzie” będą informowani o działaniach i ważnych wydarzeniach.

Raz do roku, Dyrekcja BHP GDF SUEZ będzie przedstawiać „Komisji wsparcia ds. BHP w rozszerzonym składzie” bilans działań w dziedzinie bhp i ich wyników, ze szczególnym uwzględnieniem działań na rzecz realizacji zobowiązań i zasad przyjętych w niniejszym porozumieniu.

Lokalnie na szczeblu każdej jednostki, instancje ds. bhp (lub, w razie ich braku, organizacje najbardziej reprezentatywne w danym kraju) i przedstawiciele dyrekcji monitorują wyniki w dziedzinie bhp przy wsparciu ze strony lekarzy medycyny pracy i ekspertów do spraw bhp. Instancje te są również włączane w procesy identyfikowania zagrożeń, planowania i monitorowania działań prewencyjnych.

Artykuł 3.4: Średnioterminowy Plan Działania i Komunikacja

W trosce o odzwierciedlenie różnorodności działań i lokalizacji GDF SUEZ, wdrożony zostanie Średnioterminowy Plan Działania w dziedzinie BHP (na pięć lat 2015-2020) w podziale na największe strefy geograficzne i/lub rodzaje działalności. Co roku, wykonanie Planu monitorować będzie „Komisji wsparcia ds. BHP w rozszerzonym składzie”.

W ramach rozwoju dialogu społecznego, prace „Komisji wsparcia ds. BHP w rozszerzonym składzie” jak również cele określone w Planie Działania będą systematycznie prezentowane przedstawicielom Światowych Federacji Związkowych na corocznym posiedzeniu „Komisji wsparcia ds. BHP w rozszerzonym składzie” z udziałem Dyrekcji Generalnej. Stosowne informacje będą przekazywane co najmniej miesiąc przed corocznym posiedzeniem „Komisji wsparcia w rozszerzonym składzie”.

Po spotkaniu, Dyrekcja BHP GDF SUEZ prześle kierownictwu bhp wszystkich Branż Grupy analizy, komentarze i zalecenia „Komisji wsparcia ds. BHP w rozszerzonym składzie” oraz „Komisji wsparcia w rozszerzonym składzie” w sprawie podjętych decyzji.

Ponadto, zasadnicze znaczenie ma oddolny i odgórny system komunikacji. Powinien on ułatwiać:

- ✧ rozpowszechnianie wiedzy na temat:
 - polityki bhp,
 - przyjętych celów,
 - oraz wyników,
- ✧ dzielenie się doświadczeniami i rozpowszechnianie najlepszych praktyk wewnętrznych i zewnętrznych.

Komunikacja musi mieć charakter przejrzysty, konkretny, konstruktywny, aktywny, tak by umacniać kulturę bhp. Powinna ona dostarczać odpowiedzi na wszelkie pytania pracowników związane z bhp.

Do obowiązków GDF SUEZ należy również wymiana informacji na temat prewencji i zmniejszania ryzyka z klientami, kontrahentami oraz – w szerszym znaczeniu – z osobami trzecimi, które mają styczność z obiektami i z działalnością Grupy. Komunikacja powinna objąć wszystkich klientów - użytkowników produktów i usług Grupy oraz wszystkie inne zainteresowane osoby.

CZEŚĆ 4: CELE SZCZEGÓLNE W ZAKRESIE POSTĘPÓW

W oparciu o niniejsze porozumienie światowe, GDF SUEZ zobowiązuje się w szczególności dążyć do osiągnięcia następujących celów w zakresie postępów:

- ⤴ wyeliminowanie wypadków śmiertelnych powiązanych przyczynowo z działalnością Koncernu¹¹
- ⤴ stałe zmniejszanie liczby wypadków przy pracy przy równoczesnym śledzeniu jakości wyników statystycznych, w taki jednak sposób, by nie prowokować nieprawidłowych zachowań (jak na przykład zaniżanie liczby zgłoszeń dla osiągnięcia celu)
- ⤴ stała poprawa zdrowia w pracy¹² poprzez usuwanie produktów zawierających substancje toksyczne posiadające zastępniki, w tym w szczególności substancje CMR (rakotwórcze, mutagenne i działające szkodliwie na rozrodczość).

Sygnatariusze porozumienia są świadomi wyzwań, jakie w wymiarze bhp wiążą się z korzystaniem z podwykonawstwa, zarówno wobec pracowników podwykonawców jak i osób trzecich.

Zważywszy, iż podwykonawstwo występuje szczególnie na etapie budowy projektów przemysłowych i infrastrukturalnych, GDF SUEZ zobowiązuje się, w odniesieniu do każdego z tych projektów¹³ silnie rozwijających się w wymiarze międzynarodowym, do opracowania procedury bhp gwarantującej, że:

- ⤴ na każdym etapie projektu: uruchamiania, planowania, wykonania, zamknięcia i przekazania przeprowadza się ocenę ryzyka
- ⤴ lokalne przepisy bhp są znane i przestrzegane
- ⤴ umowy z podwykonawcami zawierają postanowienia na temat obowiązków w dziedzinie bhp,
- ⤴ odbiór końcowy projektu uwzględnia kryteria akceptacji i kontroli aspektów bhp.

CZEŚĆ 5: POSTANOWIENIA KOŃCOWE

„Komisja wsparcia ds. BHP w rozszerzonym składzie” odpowiada za monitorowanie niniejszego porozumienia w trybie określonym w Artykule 3.3 i określa wskaźniki oraz tryb ich monitorowania.

Niniejsze porozumienie zostanie przetłumaczone na wszystkie niezbędne języki. Niemniej jednak, jedyną wiążącą jest wersja sporządzona w języku angielskim (oryginał). Wątpliwości na tle interpretacji niniejszego porozumienia będą rozstrzygane wyłącznie przez „Komisję wsparcia ds. BHP w rozszerzonym składzie”.

Porozumienie wchodzi w życie w dniu 13 maja 2014 roku i zostaje zawarte na czas nieokreślony. Porozumienie może zostać zmienione po uzgodnieniu z Dyrekcją GDF SUEZ i co najmniej dwiema światowymi organizacjami związkowymi, które je podpisały.

¹¹ GDF SUEZ opracował 9 „Zasad ratujących życie” będącym centralnym elementem systemu, w ramach którego każdy ma do odegrania określoną rolę i którego celem jest zero poważnych lub śmiertelnych wypadków.

¹² Zasada bhp Grupy nr 7 określa minimalne wymagania, których muszą przestrzegać wszystkie jednostki Grupy, by chronić i zachować zdrowie pracowników naszej Grupy i naszych usługodawców w średnim i długim terminie.

¹³ Zasada bhp Grupy nr 9 określa minimalne wymagania w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa, których muszą przestrzegać wszystkie jednostki Grupy w ramach projektów.

Każda ze stron może wypowiedzieć porozumienie z zachowaniem sześciomiesięcznego terminu wypowiedzenia. W razie wypowiedzenia porozumienia, sygnatariusze spotkają się w okresie wypowiedzenia (sześciu miesięcy), by podjąć próbę zastąpienia go nową zmienioną wersją.

Niniejsze porozumienie podpisano w pięciu egzemplarzach. Każda Światowa Organizacja Związkowa – Sygnatariusz Porozumienia otrzyma jedną oryginalną kopię.

Sporządzono w Paryżu, w dniu 13 maja 2014 roku

W imieniu GDF SUEZ S.A. i spółek zależnych Grupy W imieniu BWI

Gérard MESTRALLET

W imieniu IndustriALL

W imieniu PSI