

# Europejskie Porozumienie Społeczne

## Spis treści

<b>Preambuła</b> .....	3
<b>Tytuł 1: Wyprzedzać przemiany zawodów i kompetencji – polityka szkoleniowa</b> .....	4
Artykuł 1. Lepiej wyprzedzać przemiany miejsc pracy i kompetencji .....	4
1.1. Coroczna prezentacja na poziomie spółki .....	5
1.2. Wzmocnienie roli regionalnych i krajowych komitetów PZZiK .....	5
1.3. Wzmocnienie roli Europejskiego Komitetu PZZiK .....	5
Artykuł 2. Szkolenie jako podstawowa dźwignia zdolności zatrudnieniowej .....	6
2.1. Wzmocnione szkolenie.....	6
2.2. Działania specjalne dla pracowników wykonujących zawody szczególnie zagrożone .....	7
2.3. Utworzenie sieci jednostek szkoleniowych pod nazwą « Szkoła Transformacji Energetycznej » .....	8
Artykuł 3. Zorganizować na poziomie BU dialog społeczny na temat orientacji strategicznych i ich konsekwencji.....	8
<b>Tytuł 2 : Zbiorowe gwarancje socjalne</b> .....	9
Artykuł 4. Diagnoza socjalna .....	10
<b>Tytuł 3: Metody wspierania kariery zawodowej i mobilności</b> .....	11
Artykuł 5. Mobilność wybrana w ramach rozwoju zawodowego .....	11
5.1. Zapewnić lepszą znajomość wewnętrznych ofert pracy i narzędzi mobilności .....	11
5.2. Warunek sukcesu: odpowiednie przygotowanie i wsparcie mobilności.....	11
5.3. Stworzyć warunki ułatwiające mobilność z inicjatywy pracowników .....	12
Artykuł 6. Mobilność organizacyjna, to znaczy powiązana ze zmianą organizacji .....	13
6.1. Wsparcie indywidualne .....	13
6.2. Stworzyć warunki zabezpieczające mobilność organizacyjną .....	14
<b>Tytuł 4: Tryb wdrożenia i monitorowania porozumienia</b> .....	15
Artykuł 7. Zakres stosowania porozumienia .....	15
Artykuł 8. Zobowiązania sygnatariuszy w zakresie działań informacyjnych i wdrożeniowych .....	15
Artykuł 9. Klauzula o nienaruszaniu obowiązujących standardów .....	16
Artykuł 10. Wejście w życie i czas trwania porozumienia .....	16
Artykuł 11. Monitorowanie niniejszego porozumienia .....	16
Artykuł 12. Interpretacja i zmiany porozumienia.....	17
Artykuł 13. Złożenie porozumienia.....	17
<b>ZAŁĄCZNIK 1: Glosariusz</b> .....	20

## Preambuła

W kontekście istotnych przemian sektorów energetyki i usług, zagwarantowanie zdolności zatrudnieniowej wszystkich pracowników, a także stabilności, czy wręcz poprawy warunków socjalnych, jawi się jako cel, do którego powinny dążyć wszystkie jednostki ENGIE i wszystkie zainteresowane strony: pracownicy, menedżerowie i przedstawiciele załogi. Należy pamiętać, iż rozwój Koncernu opiera się na jego zdolności do wykonywania działalności przy stałym dążeniu ku doskonałości zawodowej, a także na zdolności do wprowadzania innowacji i dostosowywania się do oczekiwań i potrzeb jego klientów.

Planowanie z wyprzedzeniem i rozwijanie kompetencji wszystkich pracowników wyznacza środek ciężkości polityki zasobów ludzkich ENGIE. Szkolenie i mobilność stanowią natomiast narzędzia działania na rzecz zdolności zatrudnieniowej wszystkich. Przekonanie to musi dzielić każda ze stron działających w przedsiębiorstwie, by przyczynić się do osiągnięcia celu, jakim jest transformacja kulturowa Koncernu, przeprowadzona przy pełnym poszanowaniu jego zobowiązań wobec pracowników i społeczeństwa.

Plan Korporacyjny musi być projektem rozwoju ekonomicznego, ludzkiego i socjalnego, by zapewnić trwałość Koncernu i jego miejsc pracy przy możliwie najlepszych gwarancjach socjalnych.

Wreszcie, strony - sygnatariusze porozumienia potwierdzają swoje przywiązanie do dialogu społecznego jako czynnika o zasadniczym znaczeniu dla zapewnienia rozwoju i dobrych wyników Koncernu w długim czasie. Z tego tytułu, ENGIE umacnia dialog społeczny\* na wszystkich poziomach swojej organizacji, na skalę swoich BU, zobowiązując się jednocześnie się do traktowania faktycznego wdrażania porozumień zbiorowych jako priorytetowej osi swojej polityki zasobów ludzkich.

## Tytuł 1: Wyprzedzać przemiany zawodów i kompetencji – polityka szkoleniowa

ENGIE gwarantuje wdrożenie we wszystkich swoich spółkach całości polityk i środków działania zdefiniowanych w niniejszym porozumieniu w trosce o zabezpieczenie ścieżek zawodowych wszystkich pracowników. Celem jest podjęcie wszelkich starań na rzecz podnoszenia zdolności zatrudnieniowej<sup>1</sup> każdego z pracowników przez cały czas trwania jego kariery zawodowej, gdyż jest to najlepszy sposób na zachowanie i rozwinięcie zatrudnienia w Koncernie.

W uzupełnieniu, strony - sygnatariusze porozumienia potwierdzają swoje przywiązanie do dialogu społecznego jako czynnika o zasadniczym znaczeniu dla zapewnienia rozwoju i dobrych wyników Koncernu w długim czasie. ENGIE zobowiązuje się do poszanowania całości uprawnień informacyjnych i konsultacyjnych instancji społecznych działających zarówno na poziomie europejskim, jak i na poziomie każdej ze spółek.

### Artykuł 1. Lepiej wyprzedzać przemiany miejsc pracy i kompetencji

#### Zobowiązania:

Coroczne zebranie na poziomie każdej spółki, poświęcone prezentacji i dyskusji na temat strategii i jej konsekwencji dla zatrudnienia i kompetencji.

Zintensyfikować wdrażanie europejskiego porozumienia PZZiK.

Zapewnić systematyczne stosowanie porozumienia PZZiK i prowadzenie dialogu na temat PZZiK we wszystkich spółkach.

Sporządzanie co roku mapy zawodów szczególnie zagrożonych\* na poziomie każdej spółki.

W mocy utrzymane zostają działania w zakresie wyprzedzania przemian miejsc pracy i kompetencji, przewidziane w europejskim porozumieniu PZZiK z 2010 roku. Działania te muszą być, co najmniej, systematycznie prezentowane przedstawicielom pracowników\* w każdej ze spółek.

<sup>1</sup> Pojęcia oznaczone gwiazdką zdefiniowano w glosariuszu

## 1.1. Coroczna prezentacja na poziomie spółki

Kwestią o zasadniczym znaczeniu jest dostarczenie każdemu z pracowników i ich przedstawicielom informacji umożliwiających zrozumienie i poznanie zmian, które następują lub mają nastąpić, wynikających z nich wyzwań i ich przewidywanego wpływu na miejsca pracy i kompetencje.

ENGIE zobowiązuje się zapewnić, że każda ze spółek Koncernu będzie organizować co roku dialog z przedstawicielami pracowników jej szczebla na temat swoich orientacji strategicznych i ich konsekwencji, szczególnie dla zatrudnienia. Spółki mogą postanowić na drodze uzgodnień\*, że dyskusja ta zostanie uzupełniona na innym poziomie, uznanym za właściwy w szczególności ze względu na rozmiary spółki. Stosownie do przepisów miejscowych i europejskich, dialog, o którym mowa, jest przedmiotem procesu informowania lub konsultacji z instancjami przedstawicielskimi załogi.

Dyskusja ma pozwolić na wyjaśnienie:

- przewidywanych przemian zawodów w ujęciu ilościowym i pod względem kompetencji,
- skutków tych przemian w sferze naboru, szkolenia i wspierania zawodów potencjalnie zagrożonych.

Należy pamiętać, że opracowanie z największym możliwym wyprzedzeniem mapy zawodów potencjalnie zagrożonych jest kluczowym czynnikiem zabezpieczenia ścieżek zawodowych. Mapy umożliwiają określenie planów szkolenia i ścieżek mobilności.

## 1.2. Wzmocnienie roli regionalnych i krajowych komitetów PZZiK

Pragnąc zapewnić, że wszystkie, także działające na najniższym szczeblu geograficznym jednostki będą podzielać tę samą wizję, strony - sygnatariusze porozumienia postanawiają wzmocnić rolę regionalnych i krajowych Komitetów PZZiK (utworzonych na mocy porozumienia PZZiK z 2010 roku), poprzez powierzenie im prowadzenia corocznych uzgodnień\* poświęconych następującym tematom:

- przewidywane przemiany miejsc pracy w przedsiębiorstwach działających na danym obszarze, w ujęciu ilościowym i pod względem kompetencji (w oparciu o informacje zawarte w Średnioterminowym Planie Działania Zasobów Ludzkich (ŚPD ZL));
- aktualizacja mapy przemian ich zawodów;
- skutki tych przemian, z uwzględnieniem orientacji strategicznych Koncernu, dla działań rozwojowych i szkoleniowych przedsiębiorstw na danym obszarze. Cele jest wyprzedzanie, w pierwszej kolejności, przemian zawodów najbardziej zagrożonych;
- działania przekrojowe, które mogą być wdrażane z udziałem innych przedsiębiorstw Koncernu obecnych na tym samym obszarze.

Uzgodnienia są przeprowadzane podczas corocznego posiedzenia. Przy uzgodnieniach w krajowych i regionalnych komitetach PZZiK wykorzystuje się oczywiście informacje pochodzące z komitetów PZZiK poszczególnych spółek, w taki jednak sposób, by nie naruszać uprawnień tych ostatnich.

## 1.3. Wzmocnienie roli Europejskiego Komitetu PZZiK

Strony - sygnatariusze porozumienia postanawiają wspólnie rozszerzyć zadania Europejskiego Komitetu PZZiK, forum uzgodnień i dyskusji na temat przemian zawodów Koncernu i towarzyszących im polityk szkoleniowych. Rozszerzenie zadań ma pozwolić zarówno na stworzenie perspektywnej

wizji przemian zawodów, jak i na wyprzedzenie orientacji strategicznych Koncernu w dziedzinie zatrudnienia i kompetencji.

Komitet, o którym mowa, wykorzystuje prace Obserwatorium Zawodów i Kompetencji ENGIE, który z kolei opiera się na wewnętrznych informacjach perspektywnych, w szczególności zawartych w ŚPD ZL, jak również na informacjach zewnętrznych. Komitet to otwarte forum, na którym eksperci zewnętrzni i wewnętrzni spotykają się, by wzbogacać jego prace i służyć mu wiedzą przy ich prowadzeniu.

Komitet odpowiada również za proponowanie i ocenę wytycznych w dziedzinie szkolenia pracowników zatrudnionych w zawodach potencjalnie zagrożonych.

## Artykuł 2. Szkolenie jako podstawowa dźwignia zdolności zatrudnieniowej

### Zobowiązania:

Indywidualne spotkanie dotyczące rozwoju zawodowego co trzy lata dla każdego pracownika.

Roczny plan szkolenia tworzony na skalę każdej ze spółek, prezentowany przedstawicielom załogi w celu nawiązania z nimi dialogu.

2/3 pracowników każdej spółki uczestniczy co roku w szkoleniu w zakresie kwalifikacji zawodowych\*.

Szkolenie ukierunkowane przede wszystkim na rozwój kompetencji zawodowych.

Utrzymanie przez 3 lata rocznego budżetu 100 milionów euro przeznaczonego na szkolenie.

Stworzenie europejskiego funduszu wzajemnego ENGIE, zastrzeżonego dla spółek Koncernu borykających się z problemami finansowymi, finansującego działania w zakresie przekwalifikowania pracowników i dysponującego rocznym budżetem w wysokości 10 milionów euro.

Stworzenie sieci pod nazwą « Szkoła Transformacji Energetycznej ».

### 2.1. Wzmocnione szkolenie

Szkolenie stanowi centralne narzędzie w służbie rozwoju kompetencji wszystkich pracowników umożliwiające, z jednej strony, podnoszenie ich doskonałości zawodowej oraz, z drugiej strony, przygotowanie ich do spełnienia przyszłego zapotrzebowania na kompetencje.

Raz do roku, każda ze spółek Koncernu opracowuje zbiorowy plan szkolenia obejmujący jej zakres działania, wraz z kluczowymi wskaźnikami (np.: liczba działań szkoleniowych, liczba przeszkolonych osób, liczba przeszkolonych kobiet, tematy działań szkoleniowych...). Plan jest prezentowany, a następnie dyskutowany i uzgadniany z przedstawicielami pracowników spółki.

Plan szkolenia tworzy się na podstawie spotkań dotyczących rozwoju zawodowego z każdym pracownikiem, odbywających się co najmniej raz na 3 lata. Spotkanie dotyczące rozwoju jest działaniem odrębnym w stosunku do indywidualnego corocznego spotkania z pracownikiem, które koncentruje się na wynikach. Prowadzone przez menedżera lub pracownika pionu ZL, pozwala ono sporządzić bilans kompetencji wykorzystywanych przez pracownika i określić jego aspiracje co do dalszego rozwoju zawodowego. Spotkanie dotyczące rozwoju musi umożliwiać omówienie lub wręcz

określenie kierunków kariery zawodowej w powiązaniu z życzeniami pracownika i potrzebami przedsiębiorstwa.

Pracownik może na własne życzenie uzyskać wsparcie\* przy przygotowywaniu się do spotkania dotyczącego rozwoju i usprawnić w ten sposób dyskusję z menedżerem. W razie, gdyby pracownik i jego menedżer mieli regularnie trudności z dojściem do porozumienia, każdy z nich może zwrócić się do lokalnego przedstawiciela ZL o pomoc w znalezieniu rozwiązania. Pracownik, który wyrazi takie życzenie, może uzyskać wsparcie.

W ramach swoich aspiracji w dziedzinie polityki szkoleniowej, ENGIE zobowiązuje się zapewnić szkolenie ukierunkowane na kwalifikacje zawodowe\* co najmniej dwóm trzecim pracowników w każdym roku, przy czym osiągnięcie tego celu mierzy się na poziomie każdej ze spółek. Powyższy cel będzie realizowany zgodnie z logiką ciągłych postępów przez trzy lata, to jest w okresie 2016-2018. Szkolenie w zakresie kwalifikacji zawodowych to szkolenie realizujące cele zawodowe i umożliwiające rozwinięcie wiedzy oraz nabycie lub podniesienie nowych kompetencji. Przy okazji tworzenia własnych planów szkolenia, poszczególne spółki mogą dokładnie zdefiniować szkolenia należące do tej kategorii.

Każda ze spółek będzie czuwać nad zapewnieniem dostępu do szkolenia wszystkim pracownikom. Co roku, każda ze spółek ustali, którzy pracownicy nie odbyli szkolenia w zakresie kwalifikacji zawodowych w ciągu ostatnich trzech lat i przeanalizuje przyczyny takiego stanu rzeczy wspólnie z pracownikiem, który może wystąpić o wsparcie. Analizę, o której mowa, przeprowadza się raz do roku wobec pracowników wykonujących zawody szczególnie zagrożone.

Budżet przeznaczony na szkolenia na obszarze europejskim wyniesie 100 milionów euro rocznie w latach 2016-2017-2018. W razie istotnej zmiany stanu zatrudnienia (o plus lub minus 5%), budżet zostanie odpowiednio zmieniony.

Wdrażane szkolenia są ukierunkowane głównie na rozwój kompetencji zawodowych (zawody techniczne i wsparcia) dla zagwarantowania utrzymania doskonałości zawodowej pracowników i wyprzedzenia przyszłego zapotrzebowania na kompetencje. Konieczne jest także wzmocnienie szkoleń odbywających się bezpośrednio w sytuacji pracy, na drodze rozpowszechnienia działań takich, jak opieka merytoryczna/praktyka u mistrza/mentoring, służących przekazywaniu fachowych umiejętności.

## **2.2. Działania specjalne dla pracowników wykonujących zawody szczególnie zagrożone**

Pracownicy zajmujący stanowiska pracy należące do zawodów « szczególnie zagrożonych » odbywają co roku spotkanie dotyczące rozwoju zawodowego, która pozwala dobrać i przeprowadzić odpowiednie działania szkoleniowe.

Do życia powołany zostaje europejski fundusz wzajemny ENGIE dla zapewnienia wsparcia spółkom Koncernu borykającym się z trudnościami finansowymi, zmuszonym do wdrożenia programów przekwalifikowania pracowników i działań wspierających w ramach procesów reorganizacji. Celem tego działania jest zagwarantowanie, że wszyscy pracownicy zostaną objęci szkoleniami ułatwiającymi ich przekwalifikowanie w obrębie Koncernu. Roczny budżet funduszu wynosi 10 milionów euro i może ewentualnie zostać zmieniony stosownie do potrzeb wyrażonych przez spółki. Odpowiedzialność za kierowanie funduszem wzajemnym ponosi Dyrekcja ZL Koncernu. Komisja monitorująca niniejsze porozumienie będzie co roku przeprowadzać przegląd wykorzystania środków funduszu.

### 2.3. Utworzenie sieci jednostek szkoleniowych pod nazwą « Szkoła Transformacji Energetycznej »

W chwili obecnej, w strukturach Koncernu działa wiele jednostek szkoleniowych:

- Energy Formation,
- Instytut Zawodów i Szkolenia Cofely Services,
- Szkoła Cofely Inéo,
- Instytut Szkolenia w zakresie Technologii Zimna Axima,
- Tractebel Engineering School,
- Szkoła Savelys,
- Arcenciel de M&S France,
- BELUX Szkolenia,
- Ośrodki szkoleniowe w Niemczech, na Węgrzech, we Włoszech, Rumunii, Zjednoczonym Królestwie, Turcji,...

Do wymienionych wyżej jednostek należy dodać także realizowane w Koncernie programy szkoleniowe obejmujące naprzemiennie okresy nauki teoretycznej i praktyki zawodowej, jak Nuclear Trainee Program, Financial Boarding,...

Pragnąc przyspieszyć rozwój kompetencji i wesprzeć przemiany swoich zawodów, ENGIE postanowił połączyć wymienione wyżej struktury szkoleniowe w sieć pod nazwą « Szkoła Transformacji Energetycznej ». Celem jest waloryzacja i stymulowanie potencjału tych szkół oraz możliwie największe rozszerzenie kręgu beneficjentów ich działań.

Do życia powołany zostaje Komitet Programowy Szkoły Transformacji Ekonomicznej odpowiedzialny za:

- Opracowanie katalogu szkoleń zawodowych prowadzonych przez wszystkie szkoły Koncernu,
- Wypromowanie tych programów wśród spółek Koncernu,
- Zdyskontowanie doświadczeń i umiejętności w dziedzinie szkoleń, by postawić je do dyspozycji spółek Koncernu zainteresowanych organizowaniem działań lokalnych,
- Nadanie sieci charakteru „witryny doskonałości zawodowej Koncernu”,
- Przeanalizowanie celowości otwarcia sieci na zewnętrznych odbiorców (uczniowie kształcący się w systemie naprzemiennym, podwykonawcy, klienci,...).

### Artykuł 3. Zorganizować na poziomie BU dialog społeczny na temat orientacji strategicznych i ich konsekwencji

#### Zobowiązanie:

Stworzenie forum dialogu społecznego na poziomie BU, które będzie działać obok już istniejących instancji dialogu społecznego i nie ograniczy ich uprawnień.

Dialog społeczny musi odbywać się na najwłaściwszym poziomie każdej z BU, by można było systematycznie oceniać jej sytuację strategiczną, ekonomiczną i społeczną. Dialog ten nie zastępuje dialogu prowadzonego w poszczególnych spółkach, ani też dialogu istniejącego na mocy Porozumienia o Europejskiej Radzie Zakładowej (posiedzenia plenarne ERZ, Prezydium, stałe grupy robocze).



Koncern potwierdza swoje przywiązanie do zasady poszanowania uprawnień wszystkich instancji przedstawicielskich pracowników. Usytuowanie dialogu na poziomie BU ma umożliwić wymianę opinii na temat strategii i jej konsekwencji.

Chodzi zatem o to, by co najmniej raz do roku przedstawiać orientacje strategiczne każdej BU i ich konsekwencje dla zatrudnienia i zawodów. BU obejmujące kilka krajów będą mogły, po uzgodnieniach, zorganizować ten dialog na poziomie krajowym, jeżeli takie rozwiązanie okaże się lepsze ze względu na wyzwania występujące na danym obszarze geograficznym.

## Tytuł 2 : Zbiorowe gwarancje socjalne

### Zobowiązania:

ENGIE będzie systematycznie dążyć do utrzymania zbiorowych gwarancji socjalnych podczas wszystkich przekształceń jej struktur organizacyjnych.

ENGIE zobowiązuje się systematycznie realizować diagnozę socjalną wspólnie z przedstawicielami pracowników, przy okazji każdego projektu przekształcenia jej struktur organizacyjnych.

W oparciu o diagnozę socjalną omówioną z przedstawicielami pracowników, ENGIE zobowiązuje się podjąć negocjacje w sprawie zbiorowych gwarancji socjalnych dla pracowników, których dotyczą przekształcenia.

Przekształcenia Koncernu stanowią integralną część jego działalności w wymiarze ekonomicznym i pracowniczym. Ze względu na przyspieszenie ich tempa, przekształcenia wymagają odpowiednich działań wspierających i zabezpieczających, dzięki którym zaczną być postrzegane jako okresy transformacji zawodowej, przynoszą także szanse na dalszy rozwój.

Procesy reorganizacji i przekształceń, jakie musi przeprowadzić ENGIE, nie wynikają z chęci znalezienia rozwiązań « o niższych kosztach socjalnych », lecz z troski o zapewnienie trwałości przedsiębiorstwa i tym samym jego miejsc pracy, na najlepszych jak to możliwe warunkach dla pracowników. ENGIE zobowiązuje się w związku z tym systematycznie dążyć do utrzymania zbiorowych gwarancji socjalnych podczas przekształceń jej struktur organizacyjnych.

Należy zatem poszukiwać najlepszych gwarancji socjalnych przy okazji wszystkich projektów przekształcania struktur organizacyjnych. W tym celu, przedstawiciele jednostek, których dotyczy projekt i przedstawiciele pracowników muszą podjąć negocjacje na podstawie diagnozy socjalnej, zgodnie z zasadami wynikającymi z miejscowych przepisów i/lub praktyk. Jeżeli zasady, o których mowa, nie przewidują negocjacji, plan działań musi zostać uzgodniony z przedstawicielami pracowników.

Przejrzysty i poprzedzający przekształcenia dialog społeczny pozwoli usprawnić wprowadzanie tych przekształceń w ramach procesów dostosowań i rozwoju Koncernu.

Strony porozumienia przypominają, iż zgodnie z postanowieniami dyrektywy europejskiej odnoszącej się do przejmowania przedsiębiorstw, prawa i obowiązki określone w umowie o pracę przechodzą z dotychczasowego na nowego pracodawcę.

## Artykuł 4. Diagnoza socjalna

Diagnozę socjalną należy przeprowadzić i przedyskutować z partnerami społecznymi zainteresowanej spółki lub zainteresowanych spółek na najwcześniejszym jak to możliwe etapie projektu przekształcenia organizacji.

Diagnoza socjalna uwzględnia uzasadnienie projektu (kontekst ekonomiczny, konkurencja, zmiany w zakresie zapotrzebowania na zawody i kompetencje...) i opisuje jego konsekwencje dla objętych nim pracowników. Sytuuje się ona w samym centrum dialogu społecznego i poprzedza wdrożenie nowej organizacji. Diagnoza socjalna bierze pod uwagę postanowienia zawarte w europejskim porozumieniu o poprawie jakości życia w pracy.

Dla potrzeb przeprowadzenia diagnozy socjalnej, zainteresowane spółki utworzą interdyscyplinarny zespół złożony z przedstawicieli pracowników i członków przedsiębiorstwa posiadających specjalistyczną wiedzę w dziedzinie finansów, zasobów ludzkich, medycyny pracy, zbiorowych stosunków pracy... Przedstawiciele pracowników mogą również uzyskać wsparcie ze strony zewnętrznego eksperta.

Diagnoza socjalna umożliwia:

- przeprowadzenie pełnej analizy porównawczej zbiorowych gwarancji socjalnych w zakresie następujących tematów: wynagrodzenie, ubezpieczenia społeczne/zdrowotne/emerytalne, rozkład i wymiar czasu pracy, miejsce wykonywania pracy, przewidywalne przekształcenia zatrudnienia i kompetencji, organizacja dialogu społecznego.
- opisanie różnic w zakresie zbiorowych gwarancji socjalnych stosowanych w jednostce macierzystej i w jednostce przyjmującej.

Członkowie zespołu odpowiadającego za przeprowadzenie diagnozy socjalnej są informowani o układach zbiorowych, porozumieniach zakładowych i zwyczajach obowiązujących w jednostce lub jednostkach, których dotyczy diagnoza.

Diagnoza socjalna i wynikająca z niej analiza porównawcza są w sposób systematyczny podstawą do podjęcia negocjacji z przedstawicielami pracowników w celu określenia działań, które pozwolą rekompensować skutki dla zbiorowych gwarancji socjalnych.

Dla odpowiedniego wsparcia i zabezpieczenia transformacji, ostateczną wersję diagnozy socjalnej przekazuje się pracownikom objętym projektem.

Wdrażanie porozumienia i/lub planu działań jest przedmiotem monitoringu na poziomie zainteresowanych spółek, prowadzonego przez parytetowy komitet złożony z przedstawicieli jednostek, których dotyczy projekt przekształceń. Komitet monitorujący uzmacnia poczucie bezpieczeństwa wśród pracowników objętych projektem, dając im możliwość informowania go o trudnościach lub skutkach, których nie udało się usunąć czy też wykryć w ramach diagnozy socjalnej.

## Tytuł 3: Metody wspierania kariery zawodowej i mobilności

### Zobowiązania:

Preferować mobilność wewnętrzną w stosunku do naboru z zewnątrz.

Uznawanie poprzez odpowiednie wynagradzanie mobilności z inicjatywy pracownika.

Zachęty do mobilności.

Mobilność zawodowa sytuuje się w samym centrum projektu Koncernu, gdyż pozwala godzić potrzeby jednostki z aspiracjami pracowników. Obok szkolenia stanowi ona jeden z dwóch filarów umożliwiających rozwijanie zdolności zatrudnieniowej pracowników.

Mobilność pozwala lepiej wykorzystać talenty wewnętrzne przy zaspakajaniu zapotrzebowania na kompetencje zgłaszanego przez spółki, umacniając tym samym zatrudnienie wewnątrz Koncernu.

## Artykuł 5. Mobilność wybrana w ramach rozwoju zawodowego

### 5.1. Zapewnić lepszą znajomość wewnętrznych ofert pracy i narzędzi mobilności

Sygnatariusze uznają, że mobilność z inicjatywy pracowników musi być czynnikiem rozwoju zawodowego i być odpowiednio wynagradzana.

Mobilność wewnętrzna musi być systematycznie preferowana w stosunku do naboru z zewnątrz. W związku z tym, wszystkie oferty pracy należy obowiązkowo udostępniać wyłącznie w Koncernie przez okres co najmniej trzech tygodni przed opublikowaniem ich na zewnątrz, możliwie jak najbardziej wyprzedzając przy tym pojawienie się potrzeby.

Wszyscy kandydaci muszą być informowani w najkrótszym możliwym czasie o decyzji w ich sprawie, także w sytuacji, gdy ich kandydaturę odrzucono.

Zgodnie z powyższymi założeniami, pracownicy mogą korzystać z jednej wspólnej platformy, na której publikowane są wewnętrzne oferty pracy, dostępnej za pośrednictwem intranetu lub extranetu. Koncern zobowiązuje się systematycznie informować pracowników o metodach dostępu do tych ofert i dążyć do stałego doskonalenia platformy w kategoriach dostępności i stopnia wykorzystywania, szczególnie wobec pracowników nieposiadających w sposób stały dostępu do intranetu Koncernu (tytułem przykładu inicjatyw w tym zakresie, pracownikom można udostępnić komputer podłączony do Internetu, zlokalizowany możliwie najbliżej ich miejsca pracy).

### 5.2. Warunek sukcesu: odpowiednie przygotowanie i wsparcie mobilności

Pracownik odgrywa pierwszoplanową rolę w kształtowaniu swojego rozwoju zawodowego. Proces tworzenia projektu zawodowego rozpoczyna się od sformułowania życzeń pracownika co do jego dalszej kariery i rozwoju podczas spotkania dotyczącego rozwoju zawodowego. Dodatkowo, istotne

jest wyrażenie przez pracownika zgody na udział w działaniach podnoszących jego kompetencje zawodowe.

Menedżer wspiera swoich pracowników i przyczynia się do ich rozwoju zawodowego. Kierowanie pracą zespołów i rozwijanie kompetencji to podstawowe działania kadry kierowniczej, która korzysta z niezbędnego przeszkolenia i odpowiednich środków umożliwiających jej wywiązać się z tych zadań. Przy udzielaniu pracownikowi porad co do przebiegu jego kariery zawodowej, menedżer może dodatkowo korzystać ze wsparcia lokalnego przedstawiciela pionu ZL lub z jakichkolwiek innych zasobów oddanych do dyspozycji przez przedsiębiorstwo.

Przedstawiciel pionu ZL ma także obowiązek wspierać pracownika i służyć mu radą, jak również stawiać do jego dyspozycji narzędzia niezbędne dla rozwijania jego kompetencji.

ENGIE zobowiązuje wszystkie jednostki do wyznaczenia i przedstawienia pracownikom koordynatora ds. mobilności z pionu ZL. Zadaniem koordynatora jest udzielanie porad i dostarczanie narzędzi pracownikom zainteresowanym mobilnością.

Pracownicy mogą zwracać się o radę w sprawie ich rozwoju zawodowego także do przedstawicieli pracowników.

### **5.3. Stworzyć warunki ułatwiające mobilność z inicjatywy pracowników**

W przypadku mobilności geograficznej, ENGIE zobowiązuje się:

- pokryć koszty przeprowadzki niezbędnej dla objęcia nowego stanowiska pracy,
- wspierać pracownika w trybie indywidualnym za pośrednictwem szeregu usług (na przykład: pomoc przy poszukiwaniu nowego mieszkania, pracy dla współmałżonka, pomoc przy zapisywaniu dzieci do szkół).

Wszystkie operacje mobilności, zarówno geograficznej jak i funkcjonalnej, które są uruchamiane z inicjatywy pracownika, muszą być odpowiednio wynagradzane i prowadzić do zmiany płacy podstawowej.

Strony - sygnatariusze porozumienia dążą wspólnie do stymulowania mobilności geograficznej z inicjatywy pracownika. W związku z tym, sygnatariusze porozumienia postanawiają wdrożyć, w trybie eksperymentalnym i przez okres dwóch lat, następujące rozwiązania:

- Wszystkie operacje dobrowolnej mobilności, które zmuszają pracownika do zmiany miejsca zamieszkania są wynagradzane premią stanowiącą równowartość miesięcznego wynagrodzenia brutto
- Premia, o której mowa, jest wypłacana przez jednostkę przyjmującą w ciągu trzech miesięcy od dnia objęcia nowego stanowiska pracy
- Premia nie jest wypłacana w przypadku mobilności geograficznej z inicjatywy pracownika, następującej w okresie krótszym niż 3 lata od czasu jego poprzedniej dobrowolnej mobilności geograficznej
- Wskazana premia stanowi minimum, które można zastąpić innym wynagrodzeniem, jeżeli przewidują je obowiązujące korzystniejsze umowy lub porozumienia zbiorowe czy indywidualne.

Po zakończeniu dwuletniego okresu eksperymentalnego sporządzony zostanie bilans, który pozwoli ocenić jego skuteczność w kategoriach wzrostu liczby operacji mobilności geograficznej z inicjatywy pracownika.

Przedsiębiorstwo zrezygnuje z tych rozwiązań, jeżeli komitet monitorujący uzna je za nieskuteczne.

W przypadku szkolenia z inicjatywy pracownika, zatwierdzonego wspólnie z kierownictwem w ramach przekształceń zawodu, które wiązało się dla pracownika z koniecznością poniesienia nadzwyczajnych kosztów, spółka zwróci koszty faktycznie poniesione (na przykład: koszty przejazdów, zakwaterowania, opieki nad dziećmi) na zasadach (kwoty i tryb) wynegocjowanych w każdej spółce. Powyższa kwestia musi być przedmiotem negocjacji do końca 2016 roku; rozwiązania wynegocjowane lokalnie będą obowiązywać z mocą wsteczną od dnia podpisania niniejszego porozumienia.

W razie trudności z obsadzeniem stanowisk pracy (rzadko spotykane kompetencje, mało atrakcyjny lub silnie konkurencyjny rynek pracy), spółki zachęca się zdecydowanie do uruchomienia systemów motywacji finansowej, które mogą przykładowo przybierać postać kilkuletniej premii.

Dodatkowo, pracownik będzie systematycznie korzystać ze wsparcia przy obejmowaniu nowego stanowiska pracy. Menedżer zwróci szczególną uwagę na etap przyjęcia i integracji pracownika w nowej strukturze. Jednostki zachęca się do stworzenia systemu integracji i monitorowania nowych pracowników, także z wykorzystaniem działań szkoleniowych, opieki merytorycznej i mentoringu.

Powyższe postanowienia wyznaczają minimum obowiązujące we wszystkich krajach europejskich i mogą zostać uzupełnione przez spółki.

## **Artykuł 6. Mobilność organizacyjna, to znaczy powiązana ze zmianą organizacji**

### **6.1. Wsparcie indywidualne**

Każdy pracownik objęty mobilnością organizacyjną uzyskuje wsparcie ze strony pionu ZL w celu określenia typologii stanowisk pracy dostosowanych do jego profilu zawodowego, życzeń co do dalszej kariery zawodowej i ewentualnych ograniczeń wynikających z jego osobistej sytuacji.

Pracownik musi naturalnie w pełni kształtować swój proces poszukiwania pracy, przy wsparciu ze strony koordynatora ZL. Rola koordynatora polega na udzieleniu pracownikowi pomocy w wyborze stanowisk pracy odpowiadających jego projektowi zawodowemu, w przygotowaniu go do rozmów rekrutacyjnych i monitorowaniu działań.

Dla potrzeb wsparcia mobilności organizacyjnej pracownika, jednostka macierzysta może zastosować różne narzędzia:

- plan szkolenia umożliwiający dostosowanie kompetencji pracownika do nowego miejsca pracy realizowany na koszt jednostki macierzystej. Plan szkolenia może przełożyć się na działania podnoszące kompetencje zawodowe lub dostosowawcze (np.: przejście do innego pionu funkcjonalnego, do innej spółki...),
- wstępny okres „zanurzenia” w realiach jednostki docelowej, na tyle długi, by umożliwić odkrycie nowego zawodu lub nowego środowiska pracy i pomóc tym samym pracownikowi w dokonaniu wyboru.

## 6.2. Stworzyć warunki zabezpieczające mobilność organizacyjną

Dla ułatwienia organizacyjnej mobilności geograficznej, ENGIE zobowiązuje się:

- pokryć koszty przeprowadzki niezbędnej dla objęcia nowego stanowiska pracy,
- wspierać pracownika w trybie indywidualnym za pośrednictwem szeregu usług (na przykład: pomoc przy poszukiwaniu nowego mieszkania, pracy dla współmałżonka, pomoc przy zapisywaniu dzieci do szkół).

Zakres usług i wysokość kosztów mobilności podlegających zwrotowi mogą zostać określone na drodze negocjacji między Dyrekcją a przedstawicielami pracowników na poziomie lokalnym.

ENGIE zobowiązuje się zastosować wszelkie niezbędne środki dla ułatwienia pracownikom powrotu do pracy. W razie likwidacji stanowiska pracy, pracodawca pracownika zobowiązuje się zidentyfikować co najmniej trzy inne stanowiska pracy w Koncernie odpowiadające jego profilowi. Pracownik otrzymuje informację o wynikach tych poszukiwań i może dzięki temu ustosunkować się do propozycji menedżera. Opisane działanie ma na celu przedstawienie pracownikowi co najmniej jednej wiążącej propozycji stanowiska pracy, najbardziej jak to możliwe zbliżonego do profilu i aspiracji pracownika. W razie niepowodzenia procesu relokacji, kierownictwo, pracownik i przedstawiciele pracowników spotkają się w celu podjęcia dalszych uzgodnień.

Pracownik będzie korzystać w sposób systematyczny ze wsparcia przy obejmowaniu nowego stanowiska pracy i odbędzie niezbędne szkolenia. Menedżer przyjmujący pracownika będzie musiał zwrócić szczególną uwagę na etap przyjęcia i integracji w nowej strukturze. Jednostki zachęca się w szczególności do stworzenia systemu integracji i monitorowania nowych pracowników, obejmującego silne uwrażliwianie menedżerów.

W sześć miesięcy po objęciu nowego stanowiska pracy przeprowadza się spotkanie w celu sporządzenia całościowego bilansu i zidentyfikowania, ewentualnie, dodatkowych niezbędnych szkoleń.

W przypadku mobilności organizacyjnej i z wyjątkiem sytuacji, kiedy decyzja pracownika wynika z nadzwyczajnych okoliczności, stałe roczne wynagrodzenie brutto pracownika objętego mobilnością musi zostać utrzymane.

Ponadto, w chwili przeniesienia pracownik otrzyma premię w wysokości równowartości miesięcznego wynagrodzenia brutto. Premia stanowi minimum, które można zastąpić innym wynagrodzeniem, jeżeli przewidują je obowiązujące korzystniejsze umowy lub porozumienia zbiorowe czy indywidualne.

Premia będzie wypłacana z tytułu wszystkich operacji mobilności, zarówno geograficznych jak i funkcjonalnych, które z punktu widzenia pracownika mają co najmniej jeden z następujących skutków:

- Mobilność geograficzna wymagająca przeprowadzki
- Przejście do innej rodziny zawodowej
- Szkolenie przy objęciu stanowiska pracy w wymiarze co najmniej dwutygodniowym
- Zmiana spółki - pracodawcy

Powyższe postanowienia wyznaczają minimum obowiązujące we wszystkich krajach europejskich i mogą zostać uzupełnione przez spółki.

## Tytuł 4: Tryb wdrożenia i monitorowania porozumienia

### Artykuł 7. Zakres stosowania porozumienia

Niniejsze porozumienie stosuje się do wszystkich spółek zależnych konsolidowanych przez ENGIE w oparciu o metodę pełną oraz do spółek, w których posiada on ponad 50% kapitału, z zastrzeżeniem spełnienia kryterium pozycji dominującej, na obszarze Unii Europejskiej i EFTA (Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu).

Porozumienie zostanie również rozpowszechnione w spółkach zależnych krajów kandydujących do Unii Europejskiej, które będą musiały stosować je od chwili przystąpienia do Unii Europejskiej. Równocześnie jednak, jeżeli jedna z organizacji związkowych działających w przedsiębiorstwie wystąpi ze stosownym wnioskiem, zwołane zostanie spotkanie z Dyrekcją przedsiębiorstwa w celu przedyskutowania ewentualnego dobrowolnego objęcia go porozumieniem.

ENGIE zaproponuje również spółkom niekonsolidowanym, w których Koncern posiada większość kapitału, przeprowadzenie negocjacji w sprawie objęcia ich niniejszym porozumieniem.

### Artykuł 8. Zobowiązania sygnatariuszy w zakresie działań informacyjnych i wdrożeniowych

Bezpośrednio po podpisaniu niniejszego porozumienia dyrekcja ENGIE i europejskie federacje związkowe - sygnatariusze opracują wspólny komunikat i rozpowszechnią go wśród wszystkich pracowników.

Dyrekcja ENGIE dopilnuje, by niniejsze porozumienie zostało rozpowszechnione wśród interesariuszy Koncernu:

- jego kadry zarządzającej i kierowniczej w celu zmobilizowania jej do sprostania wyzwaniom menedżerskim w zakresie zdolności zatrudnieniowej i szkolenia. Menedżerowie muszą ponadto zaprezentować porozumienie swoim zespołom i instancjom społecznym, z którymi współpracują,
- wszystkich pracowników, z których każdy odgrywa aktywną rolę w kształtowaniu swojej zdolności zatrudnieniowej i swojego projektu zawodowego. Działania informacyjne zostaną przeprowadzone we wszystkich językach, w których okaże się to konieczne,
- jego pionów zasobów ludzkich, który służy menedżerom poradą i wsparciem przy wykonywaniu ich zadań kierowniczych,
- jego przedstawicieli pracowników jako uczestników dialogu społecznego.

Strony postanawiają wspólnie, iż rozpowszechnienie porozumienia ma nastąpić za sprawą sygnatariuszy porozumienia i zrzeszonych organizacji związkowych. Strony spotkają się przed ostatecznym podpisaniem niniejszego porozumienia w celu określenia formy, w jakiej europejskie

federacje związkowe z jednej strony i Dyrekcja Generalna z drugiej strony rozpowszechnią, w tym samym czasie, informacje na temat założeń i treści porozumienia.

Lokalne organizacje związkowe zastosują zwyczajowe środki rozpowszechniania informacji wśród swoich członków i pracowników, w tym także jeśli chodzi o zebrania informacyjne i dostęp do lokali Koncernu.

Dyrekcje spółek ułatwią działania informacyjne organizacji związkowych.

Każda z Dyrekcji BU zobowiązuje się zapewnić wprowadzenie porozumienia na podlegającym jej obszarze, w formie dostosowanej do uwarunkowań lokalnych. Jeżeli w celu uzupełnienia postanowień niniejszego porozumienia zawarte zostanie porozumienie lokalne, dyrekcja BU przekaze to porozumienie lokalne w celach informacyjnych sygnatariuszom niniejszego porozumienia. DZL Koncernu będzie czuwać nad faktycznym wprowadzeniem porozumienia w ramach konstruktywnego dialogu społecznego we wszystkich BU i spółkach.

W tym celu, do dyspozycji kierownictwa i przedstawicieli pracowników oddane zostaną materiały informacyjne, które pomogą im we wprowadzaniu porozumienia. Przeprowadzone zostaną także szkolenia przeznaczone dla menedżerów, pionu ZL i przedstawicieli pracowników, poświęcone w szczególności tematyce PZZiK lub spotkań dotyczących rozwoju zawodowego. Materiały szkoleniowe będą mogli wykorzystywać także przedstawiciele pracowników.

Ponadto, dla ułatwienia wdrożenia porozumienia, w najkrótszym możliwym czasie od dnia jego podpisania odbędzie się europejskie seminarium inauguracyjne, zorganizowane w koordynacji z europejskimi federacjami związkowymi. Na seminarium spotkają się partnerzy społeczni, kierownictwo i przedstawiciele pionów zasobów ludzkich.

## **Artykuł 9. Klauzula o nienaruszaniu obowiązujących standardów**

Postanowienia niniejszego porozumienia nie mogą w żadnym przypadku prowadzić do obniżenia poziomu wymagań już obowiązujących na mocy przepisów krajowych, europejskich i/lub lokalnych układów zbiorowych i porozumień zbiorowych.

## **Artykuł 10. Wejście w życie i czas trwania porozumienia**

Niniejsze porozumienie wchodzi w życie w dniu podpisania. Zostaje ono zawarte na czas nieokreślony.

## **Artykuł 11. Monitorowanie niniejszego porozumienia**

Porozumienie stanowi wyraz wysokich aspiracji socjalnych na skalę europejską. Zostaje ono objęte systematycznym monitoringiem w celu upewnienia się, że zostało faktycznie wdrożone i pozwala osiągnąć założone cele.

Dla zrealizowania tego celu, do życia powołany zostanie komitet monitorujący liczący 17 członków (bez przedstawicieli Dyrekcji), w tym przedstawicieli europejskich federacji związkowych - sygnatariuszy porozumienia i sekretarza ERZ. Komitet monitorujący powinien w miarę możliwości obejmować zrównoważoną liczbę kobiet i mężczyzn. Jego członkowie są wyznaczeni przez europejskie federacje związkowe - sygnatariuszy niniejszego porozumienia, na propozycję organizacji związkowych z różnych krajów.



Komitet monitorujący spotyka się raz do roku. W 2016 roku, pierwsze posiedzenie komitetu odbędzie się w ciągu trzech miesięcy od dnia podpisania porozumienia i będzie miał na celu określenie metody monitoringu, w tym szczególnie wskaźników. Dla zapewnienia dynamicznego wdrażania porozumienia, w ostatnim kwartale 2016 roku zwołane zostanie drugie posiedzenie komitetu. W tym samym celu, komitet spotka się dwukrotnie w 2017 roku. Podczas drugiego posiedzenia w 2017 roku sporządzony zostanie bilans działalności Komitetu w celu dostosowania wskaźników monitoringu. Poczynając od 2018 roku, Komitet będzie spotykać się raz do roku.

Co roku, komitet monitorujący będzie otrzymywał w szczególności roczny raport komitetu programowego szkoły transformacji energetycznej.

Wszelkie spory (na tle nieprzestrzegania lub niewdrożenia porozumienia), których nie uda się rozwiązać na drodze lokalnych dyskusji, mogą zostać przekazane do rozpatrzenia europejskim federacjom związkowym lub dyrekcji Koncernu wraz ze wszystkimi niezbędnymi dokumentami dotyczącymi sporu. Sygnatariusze porozumienia mają w takiej sytuacji obowiązek zorganizować rozmowy między dyrekcją lokalną a przedstawicielami pracowników.

Monitoring porozumienia będzie prowadzony także raz do roku we wszystkich spółkach z udziałem jej partnerów społecznych, już od 2016 roku. Monitoring na poziomie spółek prowadzi się w oparciu o zestaw wskaźników określony przez Europejski Komitet Monitorujący i ewentualnie rozszerzony.

Europejska Rada Zakładowa jest systematycznie informowana przez Prezydium o wynikach monitoringu niniejszego porozumienia.

## **Artykuł 12. Interpretacja i zmiany porozumienia**

Niniejsze porozumienie zostanie przetłumaczone na języki krajów należących do zakresu jego stosowania. Postanawia się, że jedyną wersją wiążącą strony - sygnatariuszy porozumienia jest wersja sporządzona w języku francuskim (wersja podpisana).

Wszelkie wątpliwości interpretacyjne, jakie mogą wyniknąć na tle niniejszego porozumienia, będą rozstrzygane wyłącznie przez komitet monitorujący porozumienie, o którym jest mowa w Artykule 11.

Strony - sygnatariusze mogą zmienić niniejsze porozumienie z dotrzymaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i po zwołaniu specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczonego przez europejskie federacje związkowe – sygnatariuszy porozumienia.

## **Artykuł 13. Złożenie porozumienia**

Niniejsze porozumienie zostanie złożone w Dyrekcji Regionalnej ds. Przedsiębiorstw, Konkurencji i Konsumentów, Pracy i Zatrudnienia (DIRECCTE), właściwej ze względu na siedzibę główną ENGIE SA.

Dodatkowo, jeden egzemplarz porozumienia zostanie złożony w kancelarii Sądu Pracy właściwego ze względu na siedzibę główną ENGIE SA.

Sporządzono w dniu XX/XX/2016



W imieniu ENGIE i jego spółek zależnych spełniających warunki określone w Artykule 7 porozumienia:

Prezes:

Gérard MESTRALLET

Oraz trzy europejskie federacje związkowe, należycie upoważnione przez swoich członków:

EPSU

EFBWW

IndustriAll Europe

NAZWISKO Imię

NAZWISKO Imię

NAZWISKO Imię

W zebraniach negocjacyjnych, w charakterze członków Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego uczestniczyli:

Arrufat José Luis (Hiszpania), Bassi Stefano (Włochy), Buttazzoni Eric (Francja), Chastan Patricia (Francja), Glevan Daniel (Rumunia), Gouvaze Gildas (Francja), Hearnden Philip (Zjednoczone Królestwo), Hayward Jonathan (Zjednoczone Królestwo), Kerkach Mustapha (Belgia), Koumbounis Constantino (Belgia), Larribaud Bernard (Francja), Lasnier Confolant Patrick (Francja), Ledoux Yves (Francja), Leibecke Gaby (Niemcy), Leopold Thomas (Niemcy), Michel Didier (France), Mouton Jacques (Francja), Payan Yvan (Francja), Pirotton Jean Marc (Belgia), Prigent Arnauld (Francja), Rouchouse Jacky (Francja), Textoris Robert (Francja), Van Passen Robert (Belgia), Willems Ton (Holandia), Sampietro Yves (Francja).

## ZAŁĄCZNIK 1: Glosariusz

### Dialog Społeczny:

Według Komisji Europejskiej, dialog społeczny obejmuje dyskusje, konsultacje, negocjacje i wspólne działania realizowane przez przedstawicieli dyrekcji i przedstawicieli pracowników.

### Przedstawiciele pracowników:

Wszyscy przedstawiciele załogi i przedstawiciele związkowi w przedsiębiorstwie.

### Szkolenie w zakresie kwalifikacji zawodowych:

Chodzi o szkolenie o charakterze zawodowym, umożliwiające rozwinięcie umiejętności lub zdobycie nowych kompetencji.

### Uzgodnienia:

Spotkanie poświęcone dyskusji i dialogowi między przedstawicielami spółki a przedstawicielami pracowników lub przedstawicielem organizacji związkowej, zwoływane zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi. Uzgodnienia muszą pozwolić na wyrażenie opinii wszystkich stron w ramach otwartego i konstruktywnego dialogu społecznego.

### Wsparcie pracownika:

Możliwość otrzymania wsparcia ze strony kolegi, przedstawiciela załogi lub przedstawiciela organizacji związkowej danej spółki, oferowana każdemu pracownikowi, który zechce z niej skorzystać.

### Zawody szczególnie zagrożone:

Zawód szczególnie zagrożony to zawód, w którym dochodzi lub dojdzie do istotnego ograniczenia działalności skutkującego spadkiem zatrudnienia, lub też zawód, którego dotyczyć będą istotne i strukturalne zmiany kompetencji wymuszające przekwalifikowanie pracowników.

### Zdolność zatrudnieniowa:

Zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), zdolność zatrudnieniowa to « zdolność każdej osoby do znalezienia i utrzymania pracy, rozwijania się w pracy i dostosowywania się do zmian przez całe życie zawodowe. »

W rozumieniu niniejszego porozumienia, zdolność zatrudnieniowa oznacza oferowaną każdemu pracownikowi Koncernu możliwość rozwijania się na swoim miejscu pracy, podnoszenia kompetencji i dostosowywania się do zmian przez całe życia zawodowe, szczególnie dzięki szkoleniu i mobilności zawodowej.