



## INTERNATIONALER RAHMENVERTRAG

zwischen

UNI Global Union und Crédit Agricole S.A.

\*\*\*

Montrouge, Mittwoch, 31. Juli 2019

# INTERNATIONALER RAHMENVERTRAG

## **ZWISCHEN DEN UNTERZEICHNERN:**

Die Groupe Crédit Agricole S.A., deren beherrschende Gesellschaft ihren Sitz in 12, Place des Etats-Unis, 92127 Montrouge (Frankreich) hat, eingetragen unter der Nummer 784 608 416 im Handelsregister Nanterre, vertreten durch Herrn Philippe BRASSAC in seiner Eigenschaft als CEO der Crédit Agricole S.A.,

einerseits

## **UND**

UNI Global Union mit Sitz in 8-10 Avenue Reverdil, Nyon (Schweiz), vertreten durch Frau Christy HOFFMAN in ihrer Eigenschaft als Generalsekretärin,

andererseits

## INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL.....	4
I. ENGAGEMENT ZUGUNSTEN DER MENSCHENRECHTE .....	5
II. GEWERKSCHAFTSRECHTE UND SOZIALER DIALOG .....	6
2.1. Gewerkschaftsrechte.....	6
2.2. Sozialer Dialog .....	7
III. CHANCENGLEICHHEIT, NICHTDISKRIMINIERUNG, VIELFALT UND INTEGRATION.....	8
3.1. Verbot jeder Form von Diskriminierung.....	9
3.2. Integration der Beschäftigten mit Behinderung .....	9
3.3. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.....	9
3.3.1 Einstellung .....	10
3.3.2 Berufliche Entwicklung und Förderung .....	10
3.4. Engagement von UNI zugunsten der Nichtdiskriminierung .....	11
IV. ENGAGEMENT ZUGUNSTEN DER BILDUNG.....	12
V. GESUNDHEIT UND LEBENSQUALITÄT AM ARBEITSPLATZ.....	12
5.1. Arbeitsumgebung .....	12
5.2. Vorbeugung und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung .....	12
5.3. Elternzeit .....	13
5.4. Vorsorgepolitik .....	14
VI. ENGAGEMENT FÜR DIE SOZIALE VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS (CSR).....	14
VII. DIGITALISIERUNG .....	15
VIII. BEGLEITAUSSCHUSS .....	17
IX. KONFLIKTLÖSUNG .....	18
X. ERFÜLLUNG UND ÜBERWACHUNG DES VERTRAGS.....	19
10.1. Geltungsbereich des Vertrags .....	19
10.2. Laufzeit des Vertrags .....	19
10.3. Änderung und Kündigung.....	19
10.4. Umsetzung des Vertrags.....	20
10.5. Übersetzung des Vertrags und Veröffentlichung .....	20
10.6. Geltendes Recht .....	20
XI. VERPFLICHTUNG VON UNI .....	20

## **PRÄAMBEL**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. und UNI Global Union (UNI), nachstehend als Parteien bezeichnet, sind weltweit tätig.

UNI ist das Sprachrohr von 20 Millionen Beschäftigten im Dienstleistungssektor in der ganzen Welt. UNI vertritt Erwerbstätige in 150 Ländern in allen Teilen der Welt. UNI Finance ist die weltweite Gewerkschaft der Bank- und Versicherungssektoren.

UNI kämpft dafür, die Beschäftigungsstandards und Lebensbedingungen im Dienstleistungssektor und verwandten Bereichen anzuheben und Respekt und Würde an den Arbeitsplätzen weltweit zu gewährleisten.

Die Groupe Crédit Agricole ist eine Bankengruppe, die aus weltoffenen regionalen Genossenschaftsbanken mit europäischer Ausrichtung besteht. Die seit 2001 an der Euronext Paris notierte Crédit Agricole S.A. ist sowohl das zentrale Organ von Crédit Agricole, die sie bei den Bankbehörden vertritt, als auch die Muttergesellschaft der großen Tochtergesellschaften der Gruppe, mit denen sie die Groupe Crédit Agricole S.A. bildet.

Die Crédit Agricole S.A. ist in 47 Ländern tätig. Sie ist der größte Kapitalgeber der französischen Wirtschaft. Ferner ist sie der führende Bankversicherer in Europa, der führende europäische Vermögensverwalter und der weltweit führende Anbieter grüner, sozialer und verantwortungsvoller Anleihen.

In der Europäischen Union, in der 74% der Belegschaft beschäftigt sind, hat die Tradition eines transparenten sozialen Dialogs, der seit zehn Jahren insbesondere durch Informationen, Debatten und Konsultationen im Europäischen Betriebsrat gepflegt wird, die Entwicklung und Leistung der Gesellschaften der Gruppe gefördert.

In der Überzeugung, dass ein Unternehmen nur durch die Kombination von wirtschaftlicher Leistung und sozialem Fortschritt nachhaltiges Wachstum erzielen kann, will die Groupe Crédit Agricole SA einen weiteren Schritt im kollektiven und sozialen Engagement unter Berücksichtigung ihrer globalen Dimension machen.

So hat sich die Groupe Crédit Agricole S.A. am 21. Dezember 2017 dem Global Deal angeschlossen, einer internationalen Initiative für den sozialen Dialog mit dem Ziel, die Herausforderungen des globalen Arbeitsmarktes zu meistern und allen zu ermöglichen, Nutzen aus der Globalisierung zu ziehen. UNI ist ebenfalls Partner des Global Deal.

In diesem Zusammenhang möchten die Groupe Crédit Agricole S.A. und UNI ihren Dialog über die Menschenrechte und die grundlegenden Rechte der Arbeitskräfte intensivieren, insbesondere was den Anspruch auf Gewerkschaftsfreiheit und Tarifverhandlungen betrifft, um durch ihre Zusammenarbeit das weitere nachhaltige Wachstum der Aktivitäten der Groupe Crédit Agricole S.A. sowie gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu fördern.

Mit diesem Vertrag, der dem strategischen Plan von UNI „Vorwärts“ 2018-2022 vollständig entspricht, wollen die Parteien die Grundlagen für einen Sozialpakt legen, der für jedes Unternehmen der Groupe Crédit Agricole S.A. gilt, unabhängig von ihrer Tätigkeit oder ihrem geografischen Standort, unter Berücksichtigung ihrer Betriebs- und Dezentralisierungskultur sowie des Subsidiaritätsprinzips.

Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrags zielen darauf ab, ein Gleichgewicht zwischen den strategischen Interessen der Unternehmen, der Wahrung der Grundrechte der Beschäftigten der Gruppe, der Praxis des sozialen Dialogs und der Lebensqualität am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Sie bilden die Basis, auf der die Gruppengesellschaften vor Ort ihre mit ihren Lieferanten und Subunternehmern geteilte Sozialpolitik aufbauen.

UNI unterstützt Unternehmen, die als Wegbereiter der Beschäftigungsstandards gelten, öffentlich und arbeitet in diesem Sinne mit der Groupe Crédit Agricole S.A. zusammen. UNI

und die Groupe Crédit Agricole S.A. nutzen ihren Einfluss aktiv, um bessere Beschäftigungsbedingungen im Finanzdienstleistungssektor zu fördern.

## I. ENGAGEMENT ZUGUNSTEN DER MENSCHENRECHTE

Die Groupe Crédit Agricole S.A. bekräftigt ihr Engagement, alle Gesetze über Beschäftigung, Vereinigungsfreiheit, Tarifverträge, nationale Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sowie geltende Gesetze und international anerkannte Menschenrechte in allen Ländern, in denen sie agiert, einzuhalten. Ferner verpflichtet sie sich, die Schulung der Beschäftigten als wesentliches Element des Risikomanagements im Zusammenhang mit den Menschenrechten zu fördern.

Die Groupe Crédit Agricole S.A. erinnert in ihrem Ethik-Kodex daran, dass sie ihre Tätigkeit weltweit unter Einhaltung der Menschenrechte und der sozialen Grundrechte ausübt.

Im Verhaltenskodex der Gruppe heißt es auch: „Ob in den Beziehungen zwischen den Beschäftigten des Unternehmens oder zu den Stakeholdern, die Menschenrechte und die sozialen Grundrechte müssen streng eingehalten werden.“

Folglich verpflichtet sich die Groupe Crédit Agricole S.A. im Rahmen des vorliegenden Vertrags, weiterhin:

- die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen einzuhalten;
- vernünftige Maßnahmen umzusetzen, die gemäß den Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte der Vereinten Nationen geeignet sind, mögliche schädliche Auswirkungen ihrer Tätigkeiten und Geschäftsfelder auf die Menschenrechte zu verhindern, zu mindern und gegebenenfalls Anstrengungen zu unternehmen, um sie zu bekämpfen;
- die Bestimmungen der am 18. Juni 1998 angenommenen Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)  ber die Grundsätze und Grundrechte der Beschäftigung und die entsprechenden Übereinkommen<sup>1</sup>) zu berücksichtigen, insbesondere das Recht aller Beschäftigten, sich zu organisieren, einer Gewerkschaft beizutreten und Tarifverhandlungen aufzunehmen.
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (2011) sowie die dreigliedrige Grundstzerklrung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO (5. Ausgabe 2017) zu berücksichtigen.

---

<sup>1</sup> Die grundlegenden ILO-Übereinkommen:

- Übereinkommen (Nr. 87)  ber die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948;
- Übereinkommen (Nr. 98)  ber die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949;
- Übereinkommen (Nr. 29)  ber Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930;
- Übereinkommen (Nr. 105)  ber die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957;
- Übereinkommen (Nr. 138)  ber das Mindestalter, 1973;
- Übereinkommen (Nr. 182)  ber das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999;
- Übereinkommen (Nr. 100)  ber die Gleichheit des Entgelts, 1951;
- Übereinkommen (Nr. 183)  ber den Mutterschutz (2000);
- Übereinkommen (Nr. 111)  ber die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958;
- Übereinkommen (Nr. 135)  ber Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb (1971).

Schließlich verpflichtet sich die Groupe Crédit Agricole S.A., die internationalen und nationalen Gesetze<sup>2</sup> sowie die Vertragsbestimmungen in allen Ländern, in denen sie tätig ist, einzuhalten und für alle ihre Beschäftigten faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten.

## II. GEWERKSCHAFTSRECHTE UND SOZIALER DIALOG

Die Achtung der Beteiligung und der Funktionsweise der institutionalisierten Arbeitnehmervertretungen sowie die Qualität des Dialogs mit den Gewerkschaften fördern das Gleichgewicht der sozialen Beziehungen und begünstigen die Entwicklung und die Leistung der Gruppenunternehmen.

Die Geschäftsleitung erkennt den wesentlichen Beitrag dieser Akteure des Dialogs im Unternehmen zur Steuerung des Wandels an. Die Leiter der Groupe Crédit Agricole S.A. in allen Ländern verpflichten sich, ein freies und offenes Umfeld für die Ausübung der Gewerkschaftsfreiheit zu schaffen.

Die Gruppe ergreift die notwendigen Maßnahmen, damit die lokalen Geschäftsführungen sich der Bedeutung und der Ziele dieses Vertrags bewusst sind.

### 2.1. Gewerkschaftsrechte

Diese Grundsätze und Beziehungen bilden die Grundlage des Sozialpaktes der Groupe Crédit Agricole S.A., die die Ausübung des Gewerkschaftsrechts, der Personalvertretung und der Tarifverhandlungen als Grundrecht betrachtet, dessen Ausübung sie berücksichtigt.

Zu diesem Zweck übernimmt sie die nachstehenden Verpflichtungen:

- Die Unternehmen der Groupe Crédit Agricole S.A. respektieren unabhängig von ihrem geografischen Standort das Recht auf Beitritt zu einer Gewerkschaft und lehnen den Beitritt der einzelnen Beschäftigten zu einer Gewerkschaft oder die Ausübung der Rechte als Mitglied einer Gewerkschaft nicht ab.
- Sie verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten, ob sie nun einer Gewerkschaft angehören oder nicht, deswegen keinem Versuch der Einschüchterung, Belästigung, Vergeltung oder Diskriminierung irgendeiner Art und aus irgendeinem Grund ausgesetzt werden.
- Sie verpflichten sich, die Anerkennung oder Einrichtung einer Gewerkschaft nicht zu behindern oder sich dagegen auszusprechen, vorausgesetzt, dass diese Anerkennung oder Einrichtung den geltenden Gesetzen entspricht.

---

<sup>2</sup> Die Groupe Crédit Agricole S.A. stimmt den Grundsätzen zu, die sich aus den nachstehenden Dokumenten ergeben:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UNO aus dem Jahr 1948;
- Europäische Menschenrechtskonvention (1950);
- Revidierte europäische Sozialcharta (1996);
- Erklärung über die Rechte des Kindes (1959);
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966);
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966);
- Erklärung über die Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen (1967);
- UN-Konvention über die Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen (1979);
- 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (2000);
- Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (2016).

- Wenn eine oder mehrere Gewerkschaften gemäß dem geltenden nationalen Recht eingerichtet und/oder anerkannt sind, verpflichtet sich die Groupe Crédit Agricole S.A., die Tarifverhandlungen loyal zu führen, um eine Einigung zu erzielen.

Die Nichteinhaltung dieser Grundsätze muss Gegenstand einer Unterrichtung der Personalabteilung vor Ort oder auf Gruppenebene sein, falls die Schwierigkeiten fortbestehen sollten.

Um es den Beschäftigten zu ermöglichen, ihr Recht auf Gewerkschaftsfreiheit wahrzunehmen, und in Ermangelung bereits bestehender Gewerkschaften im Unternehmen definieren die Parteien folgendes organisiertes und formalisiertes Vorgehen, das es den Gewerkschaften ermöglicht, die Beschäftigten über die Nützlichkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu informieren und sie zu unterstützen:

- Unter Einhaltung der geltenden lokalen Bestimmungen und soweit möglich, können die Vertreter der Geschäftsleitung und die lokalen Partner von UNI die Modalitäten für den Zugang zu den Räumlichkeiten der Unternehmen der Groupe Crédit Agricole S.A. vereinbaren.
- Sitzungen mit den Beschäftigten und den lokalen UNI-Mitgliedern können in Abwesenheit der Unternehmensleiter stattfinden. Diese Sitzungen werden in Absprache zwischen der Geschäftsleitungen der Unternehmen und den lokalen UNI-Mitgliedern organisiert. In jedem Fall dürfen sie die Geschäftstätigkeit nicht stören.
- Sofern keine Einigung über die oben genannten Zugangs- und Versammlungsbedingungen erzielt wird, kann jede Partei die Angelegenheit der Begleitausschuss des vorliegenden Vertrags zur Prüfung und Regelung vorlegen. Diese Zugangsbedingungen gelten unbeschadet der bereits festgelegten und für beide Seiten zufriedenstellenden Zugangsmodalitäten.

Um einen guten sozialen Dialog zu ermöglichen, wird empfohlen, die Verhandlungen über die Bedingungen der Ausübung des Gewerkschaftsrechts unter Beachtung des geltenden nationalen Rechts und des Artikels 10-4 dieses Vertrags zu führen.

## **2.2. Sozialer Dialog**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. und UNI bestätigen, dass Zuhören und Abstimmen wesentliche Faktoren für das Vertrauen der Sozialpartner sind, die den individuellen und kollektiven Fortschritt fördern.

Die Parteien sind davon überzeugt, dass ein regelmäßiger und konstruktiver Dialog ihre Beziehungen prägen muss.

Sie bekräftigen, dass Dialog und Abstimmung die beste Methode zur Lösung von Problemen oder Meinungsverschiedenheiten bleiben. So verpflichten sich die Parteien, zunächst der Suche nach Lösungen durch den Dialog gegenüber jeder anderen Form von Maßnahmen Vorrang einzuräumen.

Konkret wollen sie sich regelmäßig und sobald nötig treffen, um die Position der anderen Partei zu verstehen und im Rahmen des notwendigen wirtschaftlichen und sozialen Gleichgewichts einen zufriedenstellenden Kompromiss zu finden.

Der Bankensektor entwickelt sich in einem allgemeinen Rahmen, der durch einen tiefgreifenden technologischen, wirtschaftlichen, sozialen oder regulatorischer Wandel gekennzeichnet ist.

Die Erwartung und Anpassung an diese Änderungen sind eine wesentliche Voraussetzung für die wirtschaftliche Leistung der Gruppe, die Erhalt und Entwicklung der Beschäftigung sowie gute Arbeitsbedingungen garantiert.

Zur Bewältigung dieser Änderungen unter den besten Bedingungen werden die Unternehmen aufgefordert, unter Berücksichtigung des geltenden nationalen Rechts die Arbeitnehmervertretungen regelmäßig zu informieren und sich im Rahmen der lokalen Einrichtungen oder Systeme über die Strategie der Gruppe und deren Anpassung an die neue Umgebung auszutauschen.

Um den Beschäftigten eine langfristige Planung zu ermöglichen und um das gegenseitige Vertrauen zwischen der Geschäftsleitung und den Beschäftigten zu stärken, wird jeder Umstrukturierungsplan des Unternehmens, der erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation in einem Unternehmen hat, das der Groupe Crédit Agricole S.A. angehört, rechtzeitig bekannt gegeben.

Zu Beginn des Prozesses wird ein Dialog zwischen den Arbeitnehmervertretungen und der örtlichen Geschäftsleitung aufgenommen, um besonders bei Massenentlassungen nach sozial verantwortlichen Lösungen zu suchen.

Diese Selbstverpflichtung darf nicht die spezifischen Rechte und Bestimmungen im Europäischen Wirtschaftsraum oder andere auf nationaler oder betrieblicher Ebene abgeschlossene Rechte oder Tarifverträge beeinträchtigen.

Die Groupe Crédit Agricole S.A. kommt im Rahmen des sozialen Dialogs ihren Tarifverhandlungsverpflichtungen im Einklang mit dem geltenden nationalen und internationalen Recht weiterhin nach.

Die Groupe Crédit Agricole S.A. und UNI pflichten der Organisation konstruktiver sozialer Verhandlungen mit den Gewerkschaften bei, wie sie in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen festgelegt sind.

Die Parteien erklären gemeinsam, dass das Recht auf Tarifverhandlungen in der Groupe Crédit Agricole S.A. ausgeübt werden kann, ohne Angst vor Druck, Bestrafung oder anderen Formen von Gegenmaßnahmen oder Diskriminierung.

Verhandlungen, sofern sie lokal sind, werden ausschließlich innerhalb des vom geplanten Abkommen betroffenen Unternehmens und zwischen den Sozialpartnern desselben Unternehmens in Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen Recht veranstaltet.

### **III. CHANCENGLEICHHEIT, NICHTDISKRIMINIERUNG, VIELFALT UND INTEGRATION**

Die Geschäftsfelder und Standorte der Groupe Crédit Agricole führen dazu, dass sich die Gruppe durch eine Vielfalt auszeichnet, die das Engagement und die Motivation der Beschäftigten fördert.

Ihr Verhaltenskodex erinnert daran, dass „Crédit Agricole S.A. über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus die Vielfalt als Faktor für die Entwicklung von Leistung und Attraktivität betrachtet. Die Förderung der Vielfalt bedeutet, eine offene, verantwortungsvolle Unternehmenskultur zu schaffen, die inneren Zusammenhalt und Fortschritt fördert. Teams mit unterschiedlichen Profilen und Talenten spiegeln das Unternehmen wider und ermöglichen es uns, neue Modelle zu erfinden, die Erwartungen unserer Kunden besser zu erfüllen und die Gemeinschaft auf diese Weise zu ergänzen.“

Im Rahmen dieses Vertrags verpflichtet sich die Gruppe dazu, dafür zu sorgen, dass die Zusammensetzung des Personals die Gesellschaften widerspiegelt, in denen sie tätig ist. Sie bekräftigt den Grundsatz der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung aller Beschäftigten auf allen Stufen der beruflichen Laufbahn. Sie übernimmt die nachstehenden Verpflichtungen zur Bekämpfung direkter oder indirekter Diskriminierung, zur Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Integration von Beschäftigten mit Behinderungen.



### **3.1. Verbot jeder Form von Diskriminierung**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. bestätigt, jede Form direkter oder indirekter Diskriminierung abzulehnen, und verpflichtet sich, dieses Prinzip in ihren Beschäftigungsverhältnissen und auf jeder Stufe der beruflichen Laufbahn ihrer Beschäftigten umzusetzen.

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die auf einem der folgenden Kriterien beruht: Herkunft; Geschlecht; Familienstand; Schwangerschaft; körperliche Erscheinung; besondere Verwundbarkeit aufgrund der offensichtlichen oder bekannten wirtschaftlichen Situation des Autors; Familienname; Wohnort; Aufenthaltsort; Gesundheitszustand; Verlust der Autonomie; Behinderung; genetische Merkmale; Sitten; sexuelle Orientierung; Gender-Identität; Alter; politische Meinungen; gewerkschaftliche oder genossenschaftliche Aktivitäten; tatsächliche oder vermutete Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu einer Ethnie, einer Nation oder einer angeblichen Rasse; religiöse Überzeugungen.

Um die Wirksamkeit dieses Prinzips zu gewährleisten, verpflichtet sich die Groupe Crédit Agricole S.A.:

- jede Diskriminierung auf der Grundlage eines der oben genannten Kriterien zu bekämpfen und die Beschäftigten zu sch tzen, die Opfer dieser Diskriminierung sind;
- die Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte, Manager und Beschäftigte bezüglich der Herausforderungen der Nichtdiskriminierung fortzusetzen;
- jede Maßnahme zu fördern, die darauf abzielt, gerechte und faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, Stereotypen zu bekämpfen und jeden mit Respekt und Würde zu behandeln.

### **3.2. Integration der Beschäftigten mit Behinderung**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. verpflichtet sich, ihre voluntaristische Politik fortzusetzen, die auf Einstellung, Integration und Begleitung der beruflichen Laufbahn beruht (Anpassung der Arbeitsplätze und der Gebäude, Aufklärung der Teams, Überwachung der beruflichen Entwicklung usw.), und dabei die Vielfalt der Beschäftigungsbedingungen zu berücksichtigen.

Bei Eintritt oder Entwicklung einer Behinderung wird nach Lösungen gesucht, die für die Gestaltung des Arbeitsplatzes oder der Beschäftigung am besten geeignet sind.

Jedes Unternehmen der Groupe Crédit Agricole S.A. muss über einen Aktionsplan mit präzisen Zielen für die Integration von Menschen mit Behinderungen verfügen.

### **3.3. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern**

Seit mehreren Jahren bemüht sich die Groupe Crédit Agricole S.A., die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, insbesondere durch die Unterzeichnung von Abkommen zu Themen wie Fairness bei Einstellung, Ausbildung, Beförderung, Vergütung oder auch Work-Life-Balance.

Im Rahmen dieses Vertrags verpflichtet sich die Groupe Crédit Agricole S.A., die folgenden Maßnahmen um- bzw. fortzusetzen, um die berufliche Gleichstellung auf allen Stufen der beruflichen Laufbahn wirksam umzusetzen.

### **3.3.1 Einstellung**

#### **○ Stellenausschreibung**

Die Unternehmen der Groupe Crédit Agricole S.A. sorgen dafür, dass bei der Stellenausschreibung sowohl intern als auch extern keine diskriminierenden Kriterien auftreten.

Sie achten darauf, dass die verwendeten Bezeichnungen und Begriffe so ausgewählt werden, dass sie Bewerbungen ohne Unterschied des Geschlechts ermöglichen. Diese Grundsätze gelten für jede Art von Vertrag: unbefristete oder befristete Verträge, Praktika, duale Ausbildungsverträge usw.

#### **○ Auswahl der Bewerbungen**

Die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit in den Unternehmen der Groupe Crédit Agricole S.A. steht Frauen wie Männern ohne Unterschied offen.

Infolgedessen ist der Einstellungsprozess einheitlich und es werden die gleichen Auswahlkriterien angewandt.

Die Einstellungskriterien basieren auf Kompetenzen, Qualifikation und Erfahrung. Insbesondere darf die Bewerbung einer Frau nicht aufgrund einer tatsächlichen oder vermuteten Schwangerschaft abgelehnt werden.

Im Rahmen einer externen Einstellung teilt das Unternehmen diese Kriterien mit den Agenturen, Zeitarbeitsfirmen oder Dienstleistern.

#### **○ Vielfalt bei Bewerbungen und Einstellungen**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. achtet darauf, bei der Einstellung das Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern zu wahren. Bei der Auswahl muss der jeweilige Anteil der Frauen und Männer unter den ausgewählten Bewerbern mit gleichwertigen Kompetenzen, Erfahrungen und Profilen der Vertretung von Frauen und Männern unter allen Bewerbern entsprechen und dazu beitragen, die Vielfalt im betroffenen Geschäftsfeld zu erhöhen.

#### **○ Lohngleichheit bei der Einstellung**

Die Vergütung bei der Einstellung berücksichtigt auf keinen Fall das Geschlecht der eingestellten Person.

Sie hängt mit dem erworbenen Ausbildungs- und Erfahrungsniveau und der Art der übertragenen Verantwortung zusammen.

### **3.3.2 Berufliche Entwicklung und Förderung**

#### **○ Spezielle Ausbildung zur beruflichen Gleichstellung**

Die effektive Umsetzung der Gleichstellung am Arbeitsplatz setzt die Änderung der kollektiven Wahrnehmungen und Stereotypen, die sie hervorrufen, voraus. Aufklärung und Schulung sind daher wesentliche Elemente für den Erfolg der beruflichen Gleichstellung im Unternehmen.

Zu diesem Zweck wird empfohlen, dort, wo dies das Erlernen und die Umsetzung dieses Vorgehens erleichtert, Folgendes einzuführen:

- Angemessene Aufklärungsmaßnahmen bei den Managern und dem gesamten Personal;
- Schulung der Personen, die für die Einstellung und das Personalmanagement zuständig sind.

Im Übrigen muss der diesbezüglichen Schulung der Personen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden, die erstmals Führungspositionen übernehmen.

#### ○ **Zugang zu beruflicher Ausbildung**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. verpflichtet sich, Frauen und Männern gleichen Zugang zu Bildungsmaßnahmen zu gewähren, damit sie ihre Kompetenzen gleichwertig entwickeln können.

Zu diesem Zweck achten die Unternehmen der Groupe Crédit Agricole S.A. auf die Verteilung der Bildungsmaßnahmen auf Frauen und Männer.

Falls in einem Unternehmen oder einem Land die Bildungsindikatoren auf eine erhebliche Diskrepanz zwischen den weiblichen und männlichen Begünstigten (hinsichtlich ihrer Vertretung in der Gesamtzahl der Beschäftigten) hinweisen, werden die Leiter der betroffenen Unternehmen oder Länder aufgefordert, die Situation zu analysieren und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.

#### ○ **Berufliche Laufbahn**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. verpflichtet sich, Frauen und Männern die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Sie können gleichermaßen auf alle Stellen zugreifen, unabhängig vom Verantwortungsniveau, auch auf das höchste.

Aus diesem Grund sind die Kriterien für die beruflichen Beurteilung, die Berufsausrichtung und die Erkennung interner Potenziale für Frauen und Männer gleich. Diese Kriterien dürfen nicht diskriminieren.

Sie beruhen ausschließlich auf der Anerkennung von Kompetenzen, Erfahrung, Leistung und beruflichen Eigenschaften.

#### ○ **Lohngleichheit**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. bekräftigt ihr Bekenntnis zur Berücksichtigung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.

### **3.4. Engagement von UNI zugunsten der Nichtdiskriminierung**

UNI erinnert daran, dass sie alle Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz bekämpft, einschließlich Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Gender, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Alter, Lebensstil, Religion, Seropositivität und Behinderung

UNI stellt fest, dass von allen gefährdeten Gruppen Frauen die größte Gruppe bilden. Sie stellen die Hälfte der Arbeitskräfte/Beschäftigten, sind aber in den Entscheidungsstrukturen aller Bereiche des politischen, wirtschaftlichen und institutionellen Lebens noch immer deutlich unterrepräsentiert.

Aus diesem Grund und in Übereinstimmung mit dem UNI-Strategieplan „Vorwärts“ hat der UNI-Weltkongress 2010 einstimmig die Regel verabschiedet, die darauf abzielt, eine Vertretung von 40% Frauen in allen UNI-Entscheidungsinstanzen zu erreichen.

Heute gelten diese Regeln für die Entscheidungsgremien von UNI, für die Bereiche und Gruppen von UNI, für alle regulären Sitzungen und Konferenzen von UNI, auch für den Weltkongress, und für die Aktivitäten von UNI.

Im Rahmen dieses Vertrags fordert UNI ihre Mitglieder auf, für eine größere Vielfalt in der Gewerkschafts- und Personalvertretung zu sorgen.

#### **IV. ENGAGEMENT ZUGUNSTEN DER BILDUNG**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. will die Fähigkeit ihre Beschäftigten, die für die Aufrechterhaltung und Entwicklung ihrer Beschäftigungsfähigkeit notwendigen Kompetenzen zu erwerben und zu entwickeln, anerkennen und fördern.

Die Unternehmen der Gruppe schulen ihre Beschäftigten während ihres gesamten Berufslebens und unabhängig von ihrer Kategorie mit geeigneten Maßnahmen.

Insbesondere sorgen sie dafür, dass angesichts der schnellen technologischen Entwicklung und der damit verbundenen Obsoleszenz der Kompetenzen die bereichsübergreifenden (kognitiven, sozialen, situationellen usw.) Fähigkeiten und Kompetenzen erhalten und ausgebaut werden.

Um den gleichberechtigten Zugang der Beschäftigten zur Weiterbildung zu fördern, wird empfohlen:

- Darauf zu achten, dass die Schulung während der Arbeitszeit als Präsenzunterricht oder E-Learning entsprechend dem Kontext und den verfolgten Zielen erfolgt;
- Darauf zu achten, dass Schulungsmaßnahmen, sofern die Qualität gleichwertig ist, keine Dienstreisen voraussetzen.

#### **V. GESUNDHEIT UND LEBENSQUALITÄT AM ARBEITSPLATZ**

##### **5.1. Arbeitsumgebung**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. verpflichtet sich, gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten und ihre Beschäftigten vor jeder Form von Gewalt, Missbrauch und Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

Er verpflichtet sich, ihre Aktionen fortzusetzen, um ein Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen zu entwickeln und zu erhalten, die die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten gewährleisten.

Über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz hinaus verpflichtet sich die Gruppe, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Work-Life-Balance sowie den Elternschutz, die Faktoren der beruflichen Gleichstellung sind, weiterzuentwickeln.

##### **5.2. Vorbeugung und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem die Beschäftigten mit Respekt und Würde behandelt werden. Im Rahmen dieses Vertrags

bekräftigt sie ihre Verpflichtung, jegliche Form von Mobbing und/oder sexueller Belästigung, wie nachstehend definiert, zu verhindern und zu bekämpfen.

- Mobbing definiert sich als wiederholtes Handeln gegenüber einer Person mit dem Ziel oder der Folge einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, die die Rechte und Würde verletzen, die körperliche oder geistige Gesundheit beeinträchtigen oder die berufliche Zukunft dieser Person gefährden kann.
- Sexuelle Belästigung wird definiert als die Tatsache, einer Person wiederholt Äußerungen oder Verhaltensweisen mit sexueller Konnotation aufzuzwingen, die die Würde dieser Person aufgrund ihres erniedrigenden oder demütigenden Wesens verletzen oder eine einschüchternde, feindliche oder beleidigende Situation ihr gegenüber schaffen.

Gilt ebenfalls als sexuelle Belästigung, auch wenn dies nicht wiederholt geschieht, jede Form von schwerem Druck, um einen sexuellen Akt zu erzielen, unabhängig davon, ob dieser dem Täter oder einem Dritten nützen soll.

Schließlich wird daran erinnert, dass die sexuelle Belästigung eine Form der Diskriminierung gemäß dem Übereinkommen Nr. 111 der ILO über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf darstellt, einem grundlegenden Übereinkommen dieser Organisation.

Die Groupe Crédit Agricole S.A. bestätigt, dass keine Beschäftigten, keine Lernenden und keine Praktikanten bestraft werden, entlassen oder Gegenstand einer diskriminierenden Maßnahme sein darf, weil er sexueller Belästigung oder Mobbing ausgesetzt war oder sich weigert, sich einer solchen Belästigung zu unterziehen, oder weil er sie gemeldet hat.

Die Unternehmen der Gruppe achten darauf, die richtigen Verfahren einzuführen, um diese Belästigungen unter Achtung des Menschenrechte zu verhindern, zu erkennen und zu lösen. Diese Verfahren, die in Abstimmung mit den Gewerkschaften oder den Arbeitnehmervertretungen gemäß dem geltenden nationalen Recht festgelegt werden sollten, sind den Beschäftigten zur Kenntnis zu bringen.

Angesichts des Tatbestands moralischer oder sexueller Belästigung wird dem Opfer neben der Einführung geeigneter Maßnahmen, um ihr sofort Einhalt zu bieten, sofern dies nicht bereits geschehen ist, medizinische, psychologische und soziale Hilfe sowie Unterstützung durch die Vorgesetzten und die Personalabteilung angeboten.

### **5.3. Elternzeit**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. erfüllt die internationalen Arbeitsnormen zum Mutterschutz und zu familiären Pflichten<sup>3</sup> sowie das europäische und nationale Recht auf Gesundheit und Schutz von Frauen am Arbeitsplatz.

In diesem Rahmen verpflichtet sie sich, dass ab dem 1. Januar 2021 und auf jeden Fall nach Ablauf dieses Vertrags, alle Arbeitnehmerinnen der Gruppe einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen erhalten.

Dieser Urlaub umfasst den Zeitraum vor der Entbindung und den Zeitraum danach.

In diesem Zeitraum kommt die Arbeitnehmerin mindestens in den Genuss der Beibehaltung ihres festen Gehalts, nach Abzug der eventuell von einer öffentlichen und/oder privaten

---

<sup>3</sup> Die relevanten Übereinkommen der ILO sind:

- Übereinkommen über den Mutterschutz, 2000 (Nr. 183);

- Übereinkommen über den Mutterschutz, 1919 (Nr. 3);

- Übereinkommen über den Mutterschutz (Neufassung), 1952 (Nr. 103), Übereinkommen über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981 (Nr. 156).

Versicherung, zu der der Arbeitgeber beiträgt, erhaltenen Leistungen. Jedenfalls darf die Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub keine höhere Vergütung erhalten als sie erhalten würde, wenn sie arbeiten würde.

Nach Ende dieser Zeit wird der Arbeitnehmerin ihr ehemaliger oder ein gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen.

Die Modalitäten und Bedingungen für diesen Mutterschaftsurlaub werden auf Ebene der Unternehmens festgelegt.

Über den eben definierten Mutterschaftsurlaub hinaus ermutigen die Parteien die Unternehmen, Systeme wie Adoptions- oder Vaterschaftsurlaub einzuführen, die die Berücksichtigung der vielfältigen Erziehungssituationen fördern.

#### **5.4. Vorsorgepolitik**

Die Groupe Crédit Agricole S.A. verpflichtet sich, eine Bestandsaufnahme aller in den Konzerngesellschaften geltenden Vorsorgesysteme in Bezug auf Gesundheit, Arbeitsunfähigkeit, Invalidität und Tod vorzunehmen.

Diese Analyse muss es ermöglichen, die Praktiken der Konzerngesellschaften mit dem nationalen und beruflichen Kontext zu vergleichen.

Die Ergebnisse dieser Analyse werden mit dem in Artikel IX des vorliegenden Vertrags genannten Begleitausschuss ab dem 1. Januar 2021 geteilt.

## **VI. ENGAGEMENT FÜR DIE SOZIALE VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS (CSR)**

Die Corporate Social Responsibility Policy (CSR) der Groupe Crédit Agricole begründet ihre Identität. Sie fließt in ihr Angebot ein und verpflichtet alle Geschäftsbereiche. Sie ist ein wesentlicher Faktor für die globale Leistung und ein starker Innovationsantrieb. Diese CSR-Politik, die in den Führungsgremien etabliert und geteilt wird, steht im Einklang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG), die 2015 von den Vereinten Nationen (UNO) verabschiedet wurden, um eine gerechtere und wohlhabendere Welt zu schaffen.

In Bezug auf ihre Beschäftigten umfasst das CSR-Konzept der Groupe Crédit Agricole S.A. Maßnahmen im sozialen Bereich und zugunsten der Chancengleichheit. Ziel ist die Verbesserung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und der Work-Life-Balance.

Dies zeigt sich in zahlreichen Engagements, etwa der Erklärungen zu Vielfalt und Elternschutz im Unternehmen, die 2008 von der Gruppe unterzeichnet wurde, der Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung über die berufliche Eingliederung behinderter Menschen, die 2009 unterzeichnet wurde, und dem jüngst veröffentlichten Ethik- und Verhaltenskodex.

Im Rahmen dieses Vertrags möchten die Parteien die Bedeutung der Erklärung der Menschenrechte hervorheben, die in der Groupe Crédit Agricole S.A. als „RESPECT“ bezeichnet wird.

Sie konkretisiert die Tatsache, dass die Gruppe den Prinzipien und Grundrechten die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie in der Erklärung und den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation enthalten sind, beipflichtet.

Sie konzentriert sich auf die nachstehenden Schwerpunkte:

- Anerkennung: Eine Personalpolitik, die den Einzelnen achtet und die Vielfalt der Talente und Kompetenzen hervorhebt, die als echte Bereicherung gilt.
- Gleichheit: Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung und zur Vermeidung von Diskriminierung im Rahmen der Personalpolitik, insbesondere in den Bereichen Einstellung, Ausbildung, Beförderung, Vergütung, Aufrechterhaltung der Beschäftigung und Arbeitsbedingungen.
- Sicherheit: Arbeitsumfeld, das den nationalen Hygiene- und Sicherheitsnormen in den jeweiligen Ländern entspricht, und keine nichtkonformen Sicherheitsvorkehrungen oder sonstigen Formen der Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit.
- Teilnahme: Maßnahmen, die die Vereinigungs- und Gewerkschaftsfreiheit, die Vertretung der Beschäftigten und das Recht auf Tarifverhandlungen fördern.
- Gerechtigkeit: Vergütung und Leistungen, die einerseits den Betroffenen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard unter gleichen Bedingungen gewährleisten und andererseits den Zielen der Risikosteuerung entsprechen.
- Einheitlichkeit: Vorkehrungen zur sorgfältigen Prüfung von Kunden, Lieferanten und Dienstleistern, um nicht direkt oder indirekt zu unfreiwilligen Komplizen von Verstößen gegen die Menschenrechte zu werden.
- Standorte: Förderung der Gesundheit, der Bildung, der Kultur und der Einhaltung der Menschenrechte an den Standorten, an denen die Gruppe tätig ist.

Die Parteien nehmen die Bedeutung des Verpflichtungs- und Empfehlungsindex (IER) als Kennzahl im Dienst der CSR-Richtlinien der Gruppe zur Kenntnis.

Ziel des IER ist es, die Zufriedenheit und das Engagement der Beschäftigten gegenüber ihrem Unternehmen und der Gruppe anhand einer Personalbefragung zu messen und zu überwachen, die sich an alle Beschäftigten richtet.

Der Index spiegelt die Absicht der Gruppe wider, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleiche Aufmerksamkeit wie den Kunden zu schenken und mögliche Schwerpunkte zur Verbesserung zu bestimmen.

Damit trägt er zur Gesamtleistung des Unternehmens bei.

Im Rahmen der ordentlichen Sitzung des Begleitausschusses, der in Artikel IX dieses Vertrags vorgesehen ist, wird der UNI-Delegation des Begleitausschusses jedes Jahr eine Bilanz über das CSR-Engagement anhand der IER-Ergebnisse zum Austausch vorgelegt.

## **VII. DIGITALISIERUNG**

Die sttige Entwicklung der Digitaltechnologien kann sich auf das Bank- bzw. das Versicherungsgeschäft und somit auf die Tätigkeitsbereiche des Sektors auswirken.

Die Groupe Crédit Agricole S.A. beabsichtigt, diese technologischen Entwicklungen zu nutzen, um ihr Wachstum zu steigern, indem sie ihren Kunden den besten Service anbietet.

Gegenüber ihren Beschäftigten strebt die Groupe Crédit Agricole S.A. danach, die Möglichkeiten der neuen Technologien zu nutzen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, insbesondere durch die Abschaffung wiederholter und/oder kaum wertschöpfender Aufgaben oder durch eine Neugestaltung der Work-Life-Balance.

Die Groupe Crédit Agricole S.A. setzt sich insbesondere durch den Austausch mit den Gewerkschafts- und/oder Arbeitnehmervertretungen auch dafür ein, die potenziellen negativen Auswirkungen dieser neuen Technologien zu mindern.

Zu diesem Zweck verpflichtet sich die Groupe Crédit Agricole S.A.:

- die Auswirkungen der Entwicklung der Technologien auf die Bedingungen und die Organisation der Arbeit bei ihrer Umsetzung zu berücksichtigen;
- ihre Bildungs- und Einschulungsmaßnahmen für die Beschäftigten fortzusetzen und auszubauen, indem sie bekräftigt, dass deren Beschäftigungsfähigkeit ein wesentlicher Erfolgsfaktor und somit eine Priorität ist.

Über die Arbeitsbedingungen hinaus stellten die Parteien fest, dass die Entwicklung der digitalen Technologien insbesondere im Hinblick auf die Erhebung und Nutzung der persönlichen Daten der Beschäftigten mit negativen Auswirkungen einhergehen könnte, und suchten nach geeigneten Lösungen, um diesen Risiken vorzubeugen.

UNI veröffentlichte eine Liste von 10 Grundsätzen, die „den Schutz und die Vertraulichkeit der Daten der Beschäftigten“ gewährleisten.<sup>4</sup>

In der Groupe Crédit Agricole S.A. gelten Achtung und Schutz der Privatsphäre der Beschäftigten ebenfalls als wesentlich, wie die Erklärung zum Schutz personenbezogener Daten, die am 25. Mai 2018 verabschiedet wurde, verdeutlicht.

Im Rahmen dieses Vertrags wollen die Parteien bekräftigen, dass sie dem Schutz der personenbezogenen Daten der Beschäftigten höchste Bedeutung beimessen, indem sie sie unter Beachtung der nachstehenden Grundsätze verarbeiten:

- **Gesetzmäßigkeit, Loyalität und Transparenz der Verarbeitung:** Die personenbezogenen Daten der Beschäftigten werden stets transparent und auf der Grundlage einer besonderen Rechtfertigung (der „gesetzlichen Grundlage“) erhoben und verarbeitet. Die Beschäftigten erhalten klare, transparente und umfassende Informationen über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten.
- **Zweckbegrenzung :** Erhoben und verarbeitet werden die personenbezogenen Daten der Beschäftigten immer zu Zwecken, die bereits im Vorfeld der Verarbeitung bestimmt werden;
- **Minimierung der Daten:** Es werden nur die personenbezogenen Daten der Beschäftigten erhoben, die zur Erreichung der vorgesehenen Ziele unbedingt erforderlich sind. Unter Berücksichtigung der durchgeführten Verarbeitungsschritte werden keine unnötigen personenbezogenen Daten erhoben oder verwendet;
- **Genauigkeit :** Die personenbezogenen Daten der Beschäftigten sind korrekt und werden regelmäßig aktualisiert. Alle angemessenen Maßnahmen werden ergriffen, um ungenaue personenbezogene Daten zu berichtigen oder zu löschen;
- **Einschränkung der Speicherdauer:** Die personenbezogenen Daten der Beschäftigten werden nicht länger gespeichert als notwendig, um die Zwecke zu

---

<sup>4</sup>[http://www.thefutureworldofwork.org/media/35480/uni-global-union\\_10-grands-principes-protection-et-la-confidentialite-des-donnees-des-travailleurs.pdf](http://www.thefutureworldofwork.org/media/35480/uni-global-union_10-grands-principes-protection-et-la-confidentialite-des-donnees-des-travailleurs.pdf)



erreichen, für die sie erhoben wurden. Sie können auch für die Dauer der gesetzlichen Verjährung gespeichert oder archiviert werden;

- **Sicherheit:** Die personenbezogenen Daten der Beschäftigten werden so gespeichert und verarbeitet, dass ihre Sicherheit und Vertraulichkeit gewährleistet sind.

Ferner verpflichtet sie sich dazu, dass ihre Beschäftigten jederzeit von folgenden Rechten Gebrauch machen können: Recht auf Zugang, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Widerspruch, Übertragbarkeit sowie Festlegung von Richtlinien im Todesfall.

Schließlich verpflichtet sie sich, Geolokalisierungssysteme nur zu implementieren, wenn sie sich als notwendig erweisen, um ein berechtigtes Ziel zu erreichen, und nicht zu einer ständigen Überwachung der Beschäftigten führen.

## VIII. BEGLEITAUSSCHUSS

Die Parteien vereinbaren die Einsetzung eines Ausschusses, der die Umsetzung dieses Vertrags begleitet.

Dieser Ausschuss besteht aus zwei Delegationen:

- eine UNI-Delegation aus 7 UNI-Vertretern,
- eine Arbeitgeberdelegation mit einer entsprechenden Anzahl von Vertretern der Groupe Crédit Agricole S.A.

Außerdem nimmt der UNI-Vertreter im Europäischen Betriebsrat an den Ausschusssitzungen teil. Er hat innerhalb derselben Fristen Zugang zu denselben Dokumenten wie die Mitglieder des Ausschusses.

Der Ausschuss tritt einmal im Jahr zusammen.

Die Tagesordnung wird von der Personalabteilung der Groupe Crédit Agricole S.A. und dem UNI-Vertreter ausgehend von den thematischen und geografischen Prioritäten im Rahmen der Erfüllung dieses Vertrags erstellt, insbesondere in Bezug auf die Achtung der Grund- und Gewerkschaftsrechte. Sofern möglich, wird er 30 Tage vor der Sitzung des Begleitausschusses zusammen mit den entsprechenden Unterlagen übermittelt.

Die Mitglieder der UNI-Delegation haben Anspruch auf eine halbtägige Sitzung zur Vorbereitung.

Der Ausschuss kann sich auf die Informationen stützen, die von den verschiedenen Ländern bezüglich der Qualität des sozialen Dialogs erhalten wurden, sowie auf die Überwachungsindikatoren, die im Rahmen des sozialen Teils der jährlichen CSR-Reporting-Kampagnen der Groupe Crédit Agricole S.A. erstellt wurden (von denen einige im Referenzdokument veröffentlicht sind).

Zwischen den einzelnen Sitzungen und um die durch diesen Vertrag begründete partnerschaftliche Beziehung zu pflegen, vereinbaren die Parteien, regelmäßig in Verbindung zu bleiben, um insbesondere alle Schwierigkeiten zu behandeln, die sich aus der Umsetzung ergeben könnten.

Neben dieser jährlichen Sitzung kann der Ausschuss in Ausnahmefällen zusammentreten, sofern die Umstände dies rechtfertigen, um insbesondere unter den nachstehend festgelegten Bedingungen Kenntnis von möglichen Umsetzungsschwierigkeiten dieses Vertrags zu erhalten, die sowohl vor Ort als auch im Rahmen der oben genannten Beziehungen nicht gelöst werden konnten.

Diese außerordentlichen Sitzungen können als Telefonkonferenz oder Videokonferenz stattfinden.

## IX. KONFLIKTLÖSUNG

Im Falle von Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Rechte oder Regeln, die sich aus diesem Vertrag ergeben, vereinbaren die Parteien, dass die Lösung möglichst nahe am Entstehungsort des Konflikts zu suchen ist. Sie werden sich bemühen, alle Konflikte im Zusammenhang mit der Erfüllung dieses Vertrags zu lösen. Zu diesem Zweck vereinbaren sie folgende Bestimmungen:

- Bei Unstimmigkeit wird eine gemeinsame Präsentation des Vertrags mit den lokalen Partnern durchgeführt.

- **Beschwerden von UNI oder ihr angeschlossener Gewerkschaften**

Die Beschwerde ist zunächst von der lokalen Gewerkschaft, die der UNI angeschlossen ist, bei der Geschäftsführung des betroffenen Unternehmens einzureichen.

Sollte die Beschwerde nicht mit der Geschäftsführung des betroffenen Unternehmens gelöst werden, kann sich UNI an die Abteilung für soziale Beziehungen in der Personalabteilung der Groupe Crédit Agricole S.A. wenden.

Sie führt dann eine offene und transparente Untersuchung durch.

Werden Verstöße gegen Verpflichtungen aus diesem Vertrag festgestellt, achtet die Groupe Crédit Agricole S.A. darauf, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um diese zu beheben.

- **Beschwerden der Geschäftsleitung einer Gesellschaft der Groupe Crédit Agricole S.A. oder der Geschäftsleitung der Groupe Crédit Agricole S.A.**

Die Beschwerde muss zuerst bei der lokalen Gewerkschaft eingereicht werden, die der UNI angeschlossen ist.

Falls die Beschwerde nicht gelöst wird, wendet sich die Geschäftsleitung des lokalen Unternehmens an die Abteilung für soziale Beziehungen in der Personalleitung der Groupe Crédit Agricole S.A., die Kontakt mit UNI Global Union aufnimmt.

UNI Global Union führt dann eine offene und transparente Untersuchung durch.

Werden Verstöße gegen Verpflichtungen aus diesem Vertrag festgestellt, achtet UNI darauf, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um diese zu beheben.

- **Anrufung des Begleitausschusses**

Sollte eine der Vertragsparteien nach den vorangegangenen Schritten der Ansicht sein, dass ihre Beschwerde nicht zufriedenstellend behandelt wurde, kann sie das Anliegen vor den Begleitausschuss bringen, entweder anlässlich einer ordentlichen oder einer außerordentlichen Sitzung.

Im Falle einer außerordentlichen Sitzung tritt der Begleitausschuss binnen drei Monaten ab dem Monat der Anrufung zusammen.

- **Mediation**

Falls es den Parteien trotz einer Sitzung des Begleitausschusses nicht gelingt, einen Konflikt zu lösen, können sie ihn einvernehmlich einem Mediator vorlegen.

Der unabhängige Mediator wird von den Parteien gemeinsam ausgewählt. Ist eine der Parteien nicht mit einer Mediation einverstanden, muss sie ihre Weigerung ordnungsgemäß begründen und rechtfertigen.

- **Ausschluss**

Das oben beschriebene Beilegungsverfahren gilt nur, wenn der Streitfall eine Regel oder ein Recht betrifft, die in diesem Vertrag festgelegt ist.

Dieses Verfahren darf auf keinen Fall zur Beilegung anderer individueller oder kollektiver Konflikte Anwendung finden. Diese Streitigkeiten unterliegen den lokalen Beilegungsverfahren.

## **X. ERFÜLLUNG UND ÜBERWACHUNG DES VERTRAGS**

### **10.1. Geltungsbereich des Vertrags**

Der vorliegende Vertrag gilt für die Firma Crédit Agricole S.A. und für alle im jährlichen Referenzdokument aufgeführten Unternehmen der Groupe Crédit Agricole S.A., d.h. alle Unternehmen der Gruppe, deren Kapital direkt oder indirekt zu mehr als 50% von der Crédit Agricole S.A. gehalten wird, sowie für jene Unternehmen, die zu höchstens 50% gehalten werden, unter der Voraussetzung, dass die Crédit Agricole S.A. auf sie einen beherrschenden Einfluss gemäß Artikel L. 2331-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches ausübt. Er gilt nicht für Gesellschaften, die unter den Tarifvertrag von Crédit Agricole fallen.

Anhang 1 enthält die Liste der Länder, in denen die Groupe Crédit Agricole S.A. gemäß dem jeweiligen jährlichen Referenzdokument am 31. Dezember vertreten ist.

Dieser Vertrag gilt für alle Beschäftigten der oben definierten Tochtergesellschaften, unabhängig von der Art ihres Arbeitsverhältnisses. Er stellt eine gemeinsame Referenzbasis für die Gruppe dar.

UNI schließt diesen Vertrag für sich und im Namen aller Mitglieder weltweit ab.

### **10.2. Laufzeit des Vertrags**

Dieser Vertrag gilt ab dem 1. August 2019 bis zum 31. Dezember 2022.

Sechs Monate vor Ende des Dreijahreszeitraums, d.h. im Juni 2022, wird treten die Unterzeichner zusammen, um Bilanz zu ziehen und die weiteren Schritte zu beschließen.

Er kann stillschweigend um jeweils drei Jahre verlängert werden, es sei denn, eine der Parteien legt Einspruch gegen die Verlängerung ein.

### **10.3. Änderung und Kündigung**

Während der Laufzeit des Vertrags kann jede Partei eine Vertragsänderung beantragen.

Der begründete Antrag muss begründet und allen Unterzeichnern schriftlich mitgeteilt werden.

Im Falle eines Änderungsantrags treten die Parteien binnen drei Monaten zusammen, um einen eventuellen Nachtrag zum Vertrag auszuhandeln.

Wenn es nicht gelingt, sich über einen solchen Nachtrag zu einigen, gilt dieser Vertrag unverändert weiter.

Jede der unterzeichnenden Parteien kann diesen Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten kündigen. In dieser Frist beginnen die Verhandlungen.

#### **10.4. Umsetzung des Vertrags**

Die Parteien teilen diesen Vertrag allen ihren jeweiligen Organisationen und Unternehmen mit. Sie verpflichten sich, ihn in gutem Glauben anzuwenden.

Auf jeden Fall ist es nicht möglich, von den Bestimmungen dieses Vertrags in einem weniger günstigen Sinne abzuweichen.

Es ist nicht möglich, den Nutzen bestehender oder künftiger gesetzlicher oder vertraglicher Maßnahmen mit den Bestimmungen dieses Vertrags, die denselben Gegenstand haben, zu kumulieren. Bei mehreren Maßnahmen wird die günstigste Angewandt.

#### **10.5. Übersetzung des Vertrags und Veröffentlichung**

Die Parteien vereinbaren, dass der in französischer Sprache verfasste Text maßgeblich ist. Er dient als Grundlage bei Auslegungsschwierigkeiten oder Streitigkeiten. Er wird auch ins Englische und in die nachstehenden Sprachen übersetzt: Deutsch, Spanisch, Italienisch, Polnisch und Portugiesisch.

Dieser Vertrag wird allen nationalen und lokalen Leiter der Unternehmen der Groupe Crédit Agricole S.A. mitgeteilt. Es liegt in deren Verantwortung, sie ihren Tarifpartnern und die in ihren Unternehmen vertretenen Gewerkschaften zu übermitteln. Er wird auf der Website der Groupe Crédit Agricole S.A. in Französisch und in den Sprachen der Übersetzung und in den einzelnen Ländern nach den jeweils geltenden Gepflogenheiten veröffentlicht.

#### **10.6. Geltendes Recht**

Dieser Vertrag unterliegt dem französischem Obligationenrecht.

### **XI. VERPFLICHTUNG VON UNI**

UNI nimmt zur Kenntnis, dass die Beschäftigungsbedingungen in den Unternehmen der Groupe Crédit Agricole SA von den rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen der Länder, in der sie niedergelassen sind, abhängen.

UNI erkennt an, dass dieser Vertrag Dritten (einschließlich den UNI-Mitgliedern) oder Beschäftigten der Groupe Crédit Agricole S.A. keinerlei vertragliche Rechte einräumt und dass der Vertrag die Praktiken oder Vereinbarungen, die mit anderen Gewerkschaften, die nicht Mitglied von UNI, aber in der Groupe Crédit Agricole S.A. tätig sind, nicht beeinträchtigen kann.

UNI verpflichtet sich, die in diesem Vertrag vorgesehenen Bestimmungen zu fördern und die Groupe Crédit Agricole S.A. als wichtigen Akteur bei der Verbesserung der Beschäftigungsstandards öffentlich zu unterstützen.

**Ausgefertigt in Montrouge, am 31. Juli 2019 in Anwesenheit der Fédération Nationale du Crédit Agricole, des von seinem Sekretär vertretenen Europäischen Betriebsrats und der Alliance Syndicale UNI Finance Crédit Agricole.**

Für die Groupe Crédit Agricole S.A.  
**Herr Philippe BRASSAC**

Für UNI Global Union  
**Frau Christy HOFFMAN**

# Anlage 1

<p><b>Länder der Europäischen Union</b></p> <p>Deutschland Österreich Belgien Bulgarien Dänemark Spanien Finnland Frankreich Griechenland Ungarn Irland Italien Luxemburg Niederlande Polen Portugal Tschechische Republik Rumänien Großbritannien Slowakei Schweden</p> <p><b>Andere europäische Länder</b></p> <p>Monaco Norwegen Russland Serbien Schweiz Ukraine</p>	<p><b>Nordamerika</b></p> <p>Kanada Vereinigte Staaten Mexiko</p> <p><b>Mittel- und Südamerika</b></p> <p>Argentinien Brasilien Chile</p> <p><b>Afrika und Naher Osten</b></p> <p>Algerien Ägypten Vereinigte Arabische Emirate Marokko Mauritius</p> <p><b>Asien und Ozeanien</b></p> <p>Australien China Südkorea Hongkong Indien Japan Malaysia Singapur Taiwan</p>
--	--