
Globalne porozumienie w sprawie społecznej odpowiedzialności biznesu pomiędzy Solvay i IndustriAll Global Union

Wersja z 17 grudnia 2013 r.



SOLVAY

asking more from chemistry®



industri all
global union

POROZUMIENIE W SPRAWIE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI GRUPY SOLVAY

pomiędzy

Grupą SOLVAY, reprezentowaną przez Prezesa i Dyrektora Generalnego Grupy Jeana-Pierre'a Clamadieu

a

IndustriAll Global Union, reprezentowaną przez Sekretarza Generalnego Jyrki Raina.

PREAMBUŁA

Przemysł chemiczny może funkcjonować wyłącznie wtedy, gdy ma silne poczucie odpowiedzialności. SOLVAY przywiązuje dużą wagę do wykazywania odpowiedzialności w kontaktach z pracownikami, klientami, dostawcami, udziałowcami, mieszkańcami terenów znajdujących się w pobliżu jej zakładów oraz w zakresie ochrony środowiska i zasobów naturalnych.

Podejście znane jako „Sposób działania Grupy SOLVAY”, którego integralnym elementem jest niniejsza umowa, wspiera model rozwoju łączący w sobie wydajność operacyjną i wysokie standardy zachowania mające na celu dalsze zwiększenie zakresu odpowiedzialności wobec wszystkich interesariuszy.

Taka odpowiedzialność wymaga znacznego zaangażowania ze strony pracowników. Z tego względu dążenie SOLVAY do utrzymania treściwego i wyważonego dialogu pomiędzy zarządem a przedstawicielami pracowników ma zasadnicze znaczenie dla wartości i tożsamości SOLVAY.

Taka odpowiedzialność dotyczy wszystkich rodzajów działalności SOLVAY na całym świecie i z tego względu wymaga dialogu z organizacją działającą na szczeblu międzynarodowym.

Takie są przesłanki niniejszego porozumienia, na mocy którego SOLVAY i IndustriAll Global Union– Międzynarodowa Federacja Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Chemicznego, Energetycznego, Górnictwa i Innych Branż zrzeszająca pracowników przemysłu chemicznego na całym świecie – tworzą strukturę przekazywania informacji i prowadzenia dialogu oraz potwierdzają swoje wspólne zdecydowanie, aby stosować dobre praktyki branżowe i pracownicze w każdym miejscu na świecie, gdzie Grupa prowadzi swoją działalność.

SOLVAY zobowiązuje się do tego dobrowolnie, przy jednoczesnym przestrzeganiu obowiązków ustawowych i prawnych w każdym kraju, w którym prowadzi działalność. Globalne standardy wskazane poniżej będą stosowane przez wszystkie jednostki SOLVAY na całym świecie.

Chociaż podmioty wchodzące w skład Grupy będą brać pod uwagę realia gospodarcze, społeczne i kulturowe właściwe dla kraju, w którym prowadzą działalność, nie będą szczędzić wysiłków, aby zapewnić stosowanie niniejszego porozumienia w duchu nieustannego postępu opierającego się na postanowieniach niniejszego porozumienia.

Obie strony niniejszego porozumienia są zgodne, że wszystkie zakłady SOLVAY na całym świecie będą stosować uznawane w skali międzynarodowej standardy i zasady

zawarte w niniejszej Umowie, niezależnie od tego, czy wymagają tego krajowe przepisy lub regulacje.

SOLVAY i IndustriAll Global Union są zdecydowane rozwijać konstruktywną współpracę w duchu wzajemnego zaufania w celu zapewnienia skutecznej realizacji niniejszego porozumienia.

I – ZAKRES POROZUMIENIA

Niniejsze porozumienie obowiązuje w stosunku do podmiotów, nad którymi Grupa SOLVAY sprawuje bezpośrednią kontrolę.

Podmioty wchodzące w skład Grupy zobowiązują się ściśle przestrzegać lokalnych i krajowych przepisów. Jeżeli przepisy lokalne i krajowe są korzystniejsze, będą one obowiązujące.

W wypadku fuzji, przejęcia lub jakiegokolwiek rodzaju restrukturyzacji podmiotu prowadzących do powstania nowych jednostek kontrolowanych przez SOLVAY lub w wypadku podobnych zmian dotyczących IndustriAll Global Union, te nowe jednostki zostaną automatycznie uznane za stronę globalnego porozumienia i będą podlegać jej postanowieniom aż do czasu renegocjacji umowy.

II – GLOBALNE STANDARDY

Artykuł 1

SOLVAY i IndustriAll Global Union zapewniają, że będą przestrzegać tekstów regulujących podstawowe prawa pracownicze oraz uprawnienia związków zawodowych w społeczeństwie i w firmie.

1.1 Konwencje MOP

SOLVAY zapewnia, że będzie przestrzegać konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących podstawowych praw człowieka.

- **Konwencja Nr 87, 98 i 135**

W ramach podstawowych praw dotyczących swobody zrzeszania się, w tym prawa do podejmowania negocjacji w sprawie umów zbiorowych, pracownicy mają prawo do posiadania reprezentacji w osobach delegatów wybranych w wolnych wyborach, do tworzenia oraz wstępowania do wybranych przez siebie organizacji.

- **Konwencja Nr 29 i 105**

Zobowiązanie do niezatrudniania pracowników w ramach pracy przymusowej lub obowiązkowej.

- **Konwencja No 138 i 182**

Zobowiązanie do niezatrudniania dzieci.

- **Konwencja Nr 100 i 111**

Zobowiązanie do zapewnienia równych szans i równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia, w tym jednakowego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet za pracę o tej samej wartości oraz do zapobiegania dyskryminacji w związku z zatrudnieniem i wykonywaniem zawodu.

- **Konwencja Nr 156**

Zobowiązanie do zapewnienia praw i równych szans dla pracowników obu płci z obowiązkami rodzinnymi oraz dla kobiet w ciąży i karmiących matek.

1.2 Inicjatywa ONZ Global Compact

Jako sygnatariusz inicjatywy ONZ Global Compact, SOLVAY zobowiązuje się przestrzegać jej 10 zasad:

PRAWA CZŁOWIEKA

- **Zasada 1**

Firmy powinny popierać i przestrzegać przepisów międzynarodowego prawa pracy dotyczących praw człowieka w swojej strefie wpływów.

- **Zasada 2**

Firmy powinny dopilnować, iż nie współuczestniczą w łamaniu praw człowieka.

STANDARDY PRACY

- **Zasada 3**

Firmy powinny wykazywać poszanowanie dla swobody zrzeszania się i faktycznego uznawania prawa do prowadzenia negocjacji w sprawie umów zbiorowych.

- **Zasada 4**

Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej i obowiązkowej.

- **Zasada 5**

Skuteczne zniesienie pracy dzieci.

- **Zasada 6**

Eliminacja dyskryminacji w sferze zatrudnienia i wykonywania zawodu.

ŚRODOWISKO NATURALNE

- **Zasada 7**

Firmy powinny popierać prewencyjne podejście do wyzwań związanych ze środowiskiem naturalnym.

- **Zasada 8**

Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie zwiększonej odpowiedzialności ekologicznej.

- **Zasada 9**

Wspieranie rozwoju i upowszechniania technologii przyjaznych dla środowiska.

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

- **Zasada 10**

Firmy powinny przeciwdziałać korupcji we wszystkich jej formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu.

III – ZOBOWIĄZANIA WŁAŚCIWE DLA GRUPY SOLVAY

1. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

- Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi priorytet dla SOLVAY. Grupa na co dzień dba o zapewnienie dobrych warunków pracy i zarządzanie ryzykiem. SOLVAY wcieliła w życie ostrą wewnętrzną politykę i kładzie nacisk na jej ścisłe przestrzeganie. Jej celem jest ciągle podnoszenie poziomu bezpieczeństwa i regularne monitorowanie wskaźników oceny w przypadku własnych pracowników, jak również pracowników podwykonawców.
- SOLVAY jest zdecydowana tworzyć bezpieczne warunki pracy dla całego personelu, niezależnie od wykonywanej pracy oraz związanego z nią ryzyka.
- SOLVAY zobowiązuje się, że projekty inwestycyjne już od samego początku nie będą stanowić zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa personelu ani osób mieszkających w pobliżu. Ponadto SOLVAY popiera rozwiązania, które mają poprawić istniejącą sytuację.
- SOLVAY zgadza się uwzględniać zasady zawarte w „Kodeksie Postępowania w zakresie HIV/AIDS i Środowiska Pracy” Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz współpracować z IndustriAll Global Union w celu informowania pracowników i ich przedstawicieli na temat tej epidemii.

1.2 Panel Globalnego Bezpieczeństwa

Rolą Panelu Globalnego Bezpieczeństwa jest monitorowanie sytuacji bezpieczeństwa w obrębie Grupy.

W tym celu panel ma dostęp do wskaźników regularnie obserwowanych przez Grupę. Strony niniejszego porozumienia mogą w razie konieczności wyrazić zgodę na uzupełnienie tych wskaźników o inne, określone informacje.

Praca panelu opiera się na podejściu, w którym liczy się stały postęp. Panel z zasady przedstawia swoje obserwacje i rekomendacje dotyczące poprawy.

Kompetencje Panelu globalnego bezpieczeństwa będą stopniowo rozszerzane i obejmą higienę pracy oraz ochronę środowiska.

CZŁONKOWIE PANELU

- 3 przedstawicieli Grupy SOLVAY wyznaczonych przez Zarząd Generalny Grupy
- 2 przedstawicieli z organu centralnego IndustriAll Global Union
- 1 przedstawiciel z każdego regionu geograficznego wybrany przez IndustriAll Global Union spośród pracowników SOLVAY w danym regionie
- Wspomniane regiony geograficzne to: Ameryka Północna, Ameryka Południowa, Europa i Azja.

ZASADY ORGANIZACJI

Panel spotyka się co najmniej raz w roku. W razie konieczności strony mogą podjąć decyzję o zwołaniu dodatkowych posiedzeń.

Doroczne posiedzenie panelu jest zwoływane w jednym z zakładów należących do Grupy wybranym przez strony niniejszego porozumienia. Przy tej okazji Panel zorganizuje w zakładzie wizytę w celu skontrolowania sytuacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny oraz warunków pracy, a także faktycznego przestrzegania zasad Grupy w tych obszarach.

Oprócz kosztów związanych z organizacją posiedzeń, SOLVAY pokryje koszty podróży i zakwaterowania poniesione przez członków Panelu.

2. MOBILNOŚĆ I ZATRUDNIALNOŚĆ

- SOLVAY preferuje bezpośrednie formy zatrudniania pracowników na umowach o pracę na czas nieokreślony
- SOLVAY zobowiązuje się realizować politykę godziwej płacy współmiernej z dobrymi praktykami w zawodzie dla danego kraju.
- W wypadku restrukturyzacji działalności lub innych decyzji w zakresie zarządzania mających znaczący wpływ na ogół pracowników, SOLVAY, zgodnie z wymogami prawnymi i lokalną praktyką, zobowiązuje się jak najszybciej poinformować o tym pracowników i ich przedstawicieli oraz przyznać pierwszeństwo działaniom mającym na celu zminimalizowanie wpływu na warunki zatrudnienia i pracy.
- SOLVAY uważa, że autonomia i odpowiedzialność każdego z pracowników ma kluczowe znaczenie dla wyników firmy. Z tego względu firma zachęca do wewnętrznej mobilności, zarówno pod względem geograficznym, jak i ze względu na rozwój kariery, w celu podniesienia wielkości zatrudnienia swojego personelu.

Podmioty zależne SOLVAY dążą do zapewnienia pracownikom następujących usług w całym okresie ich pracy w przedsiębiorstwie:

- informowania o dostępnych miejscach pracy, zwłaszcza za pośrednictwem centrów zatrudniania (o ile takie istnieją)
 - szkoleń w celu przygotowania pracowników do nowych zawodów oraz nowych technologii
 - rozwoju wiedzy i umiejętności
- SOLVAY zapewnia wsparcie w zakresie mobilności pracowników poprzez skoordynowane zarządzanie swoimi rodzinami zawodowymi na szczeblu międzynarodowym dla kadry kierowniczej i na szczeblu krajowym dla innych pracowników.
 - SOLVAY dąży do zachowania równowagi wiekowej wśród swego personelu i zwraca szczególną uwagę na warunki pracy i wydajności dla starszych pracowników.

3. ŚWIADCZENIA PRACOWNICZE

SOLVAY dba o to, by jej pracownicy byli objęci programami socjalnymi, w ramach których korzystają ze świadczeń w przypadku choroby, macierzyństwa lub po przejściu na emeryturę, zgodnie z lokalnymi przepisami, regulacjami i praktyką, oraz opracowuje w razie potrzeby własne, uzupełniające plany świadczeń.

4. ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI

- SOLVAY odrzuca wszelkie formy dyskryminacji i zdecydowanie przejawia poszanowanie dla różnorodności oraz promuje równość szans. Firma jest sygnatariuszem francuskiej Karty Różnorodności i przeniosła postanowienia Konwencji MOP Nr 111 na politykę firmy. Konwencja odrzuca dokonywanie jakichkolwiek rozróżnień w zakresie równych szans lub sprawiedliwego traktowania w sferze zatrudnienia ze względu na rasę, płeć, kolor skóry, religię, poglądy polityczne lub członkostwo w związku zawodowym, pochodzenie narodowe lub społeczne. Firma SOLVAY zapewnia szczególne wsparcie swoim pracownikom z obowiązkami rodzinnymi oraz wypełnia postanowienia Konwencji MOP Nr 156, jak opisano w rozdziale II – art. 1 1.1 niniejszego porozumienia.
- To podejście obejmuje określone działania mające na celu promowanie różnorodności wśród pracowników.

5. ODPOWIEDZIALNOŚĆ W KONTAKTACH Z DOSTAWCAMI I PODWYKONAWCAMI

- SOLVAY oczekuje od swoich dostawców i podwykonawców przestrzegania przepisów prawa i regulacji ustawowych, jak również podstawowych praw człowieka określonych przez międzynarodowe umowy i standardy, co jednocześnie przyczynia się do przestrzegania postanowień niniejszego porozumienia przez SOLVAY. SOLVAY będzie zachęcać ich do takich działań oraz w razie potrzeby oferować możliwość skorzystania z fachowej wiedzy w tych dziedzinach.
- Wszelkie przypadki poważnego naruszenia prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników, ochrony środowiska lub podstawowych praw człowieka, które nie zostaną niezwłocznie naprawione mimo uprzednich ostrzeżeń, będą prowadzić do zerwania współpracy z daną firmą z uwzględnieniem zobowiązań umownych.

6. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I OCHRONA ŚRODOWISKA

• Ryzyko związane z technologią i produktem

Zarządzanie ryzykiem stanowi priorytet dla SOLVAY, a jej nadrzędną zasadą jest stosowanie najlepszych standardów.

W ramach swojej polityki i procedur SOLVAY zobowiązuje się rozwijać:

- **podjęcie prewencyjne** w odniesieniu do znanych i zidentyfikowanych zagrożeń
- **podjęcie ostrożnościowe** charakteryzujące się proaktywnym, przewidującym i opartym na informacjach podejściem do nauki i techniki w odniesieniu do kwestii zagrożeń mających wpływ na działalność firmy.

W kontekście polityki odpowiedzialności wytwórcy za produkt SOLVAY zobowiązuje się wykazywać dbałość o swoje produkty przez cały ich cykl życia, w tym poprzez zapewnienie wsparcia swoim klientom.

Firma SOLVAY opracowuje specjalne podejście do produktów klasyfikowanych jako „produkty wysokiego ryzyka”, w tym produktów CMR (rakotwórczych, mutagennych i toksycznych ze względu na zaburzenia rozrodczości). Firma SOLVAY wdrożyła specjalne rekomendacje, które zachęcają do zastępowania tych substancji innymi oraz ścisłej kontroli nad ich wykorzystaniem, gdy nie ma potencjalnego zamiennika.

- **Środowisko**

SOLVAY przestrzega krajowych i międzynarodowych przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska oraz przyjmuje na siebie „zobowiązanie przemysłu chemicznego do postępów w dziedzinie ochrony środowiska”. Firma stosuje te zasady w ramach podjętego przez siebie zobowiązania do poprawy bezpieczeństwa, jak również ochrony zdrowia i środowiska oraz oszczędzania zasobów naturalnych.

Ze swojej strony SOLVAY uczyni wszystko, co w jej mocy, aby tam, gdzie to możliwe, korzystać z najlepszych istniejących technologii umożliwiających redukcję emisji gazów cieplarnianych w ramach procesów produkcyjnych.

Świadomość pracowników w zakresie odpowiednich standardów środowiskowych i aspektów polityki grupy odgrywa kluczową rolę w podejściu SOLVAY zarówno na szczeblu międzynarodowym, jak i lokalnym. SOLVAY i IndustriAll Global Union podejmą wspólne wysiłki w celu podniesienia świadomości i wiedzy pracowników pod tym względem.

7. DIALOG SPOŁECZNY

- SOLVAY i IndustriAll Global Union z jednakowym zdecydowaniem dążą do prowadzenia treściwego, wyważonego dialogu społecznego. Ten dialog, stanowiący część kultury SOLVAY, przyjmuje formę różnych inicjatyw wymagających udziału ze strony pracowników oraz regularnych negocjacji z przedstawicielami zatrudnionych.
- SOLVAY i IndustriAll Global Union będą współpracować w kwestii zwiększenia udziału pracowników i ich przedstawicieli w tym dialogu oraz jego rozwoju na szczeblu międzynarodowym.
- Zarówno pod tym względem, jak również zgodnie z krajowymi przepisami prawa i lokalną praktyką firmy, SOLVAY przekaze niezbędne informacje przedstawicielom pracowników, aby mogli poznać odpowiednie kwestie i je zrozumieć. Przedstawiciele pracowników zobowiązują się zachować poufność takich informacji.
- Solvay szanuje prawo swoich pracowników do tworzenia lub dołączania do związków zawodowych według własnego wyboru. Solvay zachowa bezwzględną neutralność w kwestii wyboru pracownika dotyczącego dołączenia, pozostania, zmiany lub zawieszenia członkostwa w związku, zgodnie z indywidualnym wyborem.

- Solvay nie będzie podejmował jakiegokolwiek formy nieuczciwej komunikacji ze swoimi pracownikami, mającej na celu wpływ na decyzje dotyczące reprezentacji związkowej a także zapewni, że jakakolwiek komunikacja będzie opierała się na faktach, bez wrogości w stosunku do organizacji dążącej do formy związkowej.
- SOLVAY zobowiązuje się nikogo nie dyskryminować ze względu na działalność związkową, zarówno przy zatrudnianiu, jak i przy zarządzaniu karierą pracowników.
- SOLVAY zakazuje wszelkiej dyskryminacji wobec pracowników lub ich przedstawicieli, którzy powołują się na prawa określone w niniejszym porozumieniu lub działają zgodnie z jego postanowieniami.
- SOLVAY i IndustriAll Global Union będą wspólnie monitorować wskaźniki oceny istniejących struktur zakładowych w zakresie dialogu.

8. DIALOG OBYWATELSKI

- SOLVAY przywiązuje duże znaczenie do prowadzenia regularnego, opartego na zaufaniu dialogu ze społecznościami zamieszkałymi w pobliżu zakładów firmy. W tym celu firma opracowuje politykę dialogu, która uwzględnia lokalne przepisy prawa, regulacje i praktykę.
- SOLVAY potwierdza swoją gotowość do ewentualnego rozwijania konstruktywnego i odpowiedzialnego dialogu z organizacjami pozarządowymi działającymi w branży będącej przedmiotem jej działalności.

9. PRAWO DO ZGŁASZANIA WĄTPLIWOŚCI

- Wszyscy pracownicy ponoszą odpowiedzialność za przestrzeganie prawa, wywiązywanie się z zobowiązań firmy oraz stosowanie się do jej kodeksu postępowania. Mogą oni zgłaszać nadużycia swoim przełożonym, jak również mogą przekazywać sprawy lokalnemu przedstawicielowi działu zasobów ludzkich lub działu prawnego. SOLVAY jest zdecydowana uruchomić specjalny mechanizm, dzięki któremu pracownicy zyskają pewność, że ich wątpliwości zostaną wysłuchane w wypadku, gdy zawiedzie funkcjonowanie normalnych form dialogu.

IV – WSKAŹNIKI WYDAJNOŚCI

SOLVAY i IndustriAll Global Union będą raz w roku analizować niniejsze porozumienie w oparciu o wskaźniki podane przez grupę pod kątem zobowiązań określonych w niniejszym porozumieniu.

Bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona środowiska

- Stosunek procentowy zakładów, w których przeprowadzono inspekcję w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w ciągu ostatnich trzech lat, zgodnie z systemem odniesienia firmy.
- **TF1:** wskaźnik częstotliwości wypadków z podaniem utraconego czasu pracy, wyrażony jako liczba wypadków na milion przepracowanych godzin
- **TF2:** wskaźnik częstotliwości wypadków z podaniem/bez podania utraconego czasu pracy, wyrażony na milion przepracowanych godzin
- Wpływ na środowisko i zasoby naturalne:
 - woda
 - powietrze
 - zużycie energii
 - gospodarka odpadami

Pracownicy i dialog społeczny

- Liczba pracowników (łącznie liczba pracowników, w poszczególnych regionach geograficznych oraz w poszczególnych zakładach)
- Struktura zatrudnienia (zatrudnienie stałe, zatrudnienie czasowe)
- Polityka grupy dotycząca prac zleczanych podwykonawcom
- Istniejące programy ochrony socjalnej oraz liczba lub kategoria objętych nimi pracowników
- Mobilność: liczba miejsc pracy zapełnionych przez kandydatów wyłonionych w obrębie firmy
- Szkolenia zawodowe, istniejące struktury dialogu

SOLVAY i IndustriAll Global Union wspólnie monitorują sposoby optymalizowania bieżących wskaźników społecznych oraz identyfikację nowych obszarów potrzeb.

Współpraca z dostawcami i podwykonawcami

- Analiza pod kątem przestrzegania standardów SOLVAY oraz wszelkich środków naprawczych, jakie mogą być konieczne
- Analiza skarg złożonych przez dostawców oraz sposobu ich rozpatrywania przez SOLVAY

Sposób działania SOLVAY

Podejście znane jako „Sposób działania SOLVAY” ma na celu stały postęp pod względem odpowiedzialności społecznej i środowiskowej w ramach szerszego dialogu z pracownikami i ich przedstawicielami.

System odniesienia sposobu działania SOLVAY umożliwia coroczną ocenę praktyki jednostek wchodzących w skład grupy oraz celów dotyczących postępu względem sześciu różnych grup interesariuszy: klientów, dostawców, pracowników, inwestorów, społeczności lokalnych oraz środowiska.

System odniesienia powinien pozwolić jednostkom określać bieżący poziom wdrażania tych praktyk, a następnie definiować związane z nimi cele i plany poprawy w ramach podejścia obejmującego stały postęp.

Określono 23 zobowiązań dla wszystkich interesariuszy, a 48 kluczowe działania umożliwiające realizację tych zobowiązań podzielono na cztery etapy realizacji:

1. Wprowadzenie

Jednostka zasadniczo spełnia oczekiwania interesariuszy. Przeprowadzono inwentaryzację.

2. Wdrożenie

Jednostka wdrożyła podejście skoncentrowane na osiągnięciu postępu w obrębie struktur wewnętrznych oraz wobec interesariuszy. Zastosowano metody mające na celu ustalenie priorytetów, rozmieszczono zasoby, kierownictwo przystąpiło do realizacji planów działania.

3. Dojrzałość

Jednostka z powodzeniem przystąpiła do realizacji planów działania. Plany zostały wdrożone i są monitorowane przez zarząd. Przedstawiono wstępne uwagi dotyczące ich realizacji. Pracownicy biorą udział w ich realizacji.

4. Wyniki

Jednostka osiągnęła poziom wzorca obowiązującego w danym sektorze. Podejście zapewniające postęp jest utrwalone, a wyniki wykazują stałą poprawę. Jednostka jest uznawana za wzór, a wszyscy interesariusze akceptują podejście.

Zobowiązania:

1. Klienci

1.1 Integracja naszych zobowiązań w zakresie Odpowiedzialności Społecznej Biznesu (OSB) w nasze relacje z klientami

1.2 Kontrola ryzyka związanego z produktem

1.3 Innowacja w zakresie integracji OSB

1.4 Analiza i rozwój rynków w trakcie integrowania OSB

2. Pracownicy

2.1 Zagwarantowanie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników

2.2 Przestrzeganie podstawowych praw człowieka i zagwarantowanie praw społecznych pracowników

2.3 Zapewnienie wysokiej jakości dialogu społecznego

2.4 Zapewnienie rozwoju możliwości zatrudnienia

2.5 Mobilizacja pracowników

3. Planeta

3.1 Promowanie zarządzania środowiskowego

3.2 Oszczędzanie zasobów naturalnych

3.3 Ograniczenie naszego wpływu na środowisko, ochrona bioróżnorodności

3.4 Praktykowanie odpowiedzialnego oddziaływania

4. Inwestorzy

4.1 Generowanie wartości w sposób odpowiedzialny

4.2 Zapewnienie zarządzania ryzykiem

4.3 Zapewnienie upowszechnienia i realizacji najlepszych praktyk w zakresie ładu korporacyjnego i zarządzania

4.4 Przejrzystość i etyczność komunikacji

5. Dostawcy

5.1 Określenie warunków wstępnych oraz włączenie ich w proces wyboru dostawcy

5.2 Ocena działalności kontrahentów pod względem realizacji odpowiedzialności społecznej biznesu

5.3 Zarządzanie i dokonywanie oceny dostawców pod względem OSB, optymalizacja współpracy

6. Społeczności lokalne

6.1 Zapewnienie integracji jednostek na obszarach, w których prowadzą swoją działalność

6.2 Kontrolowanie ryzyka związanego z obecnością jednostek na obszarach, w których prowadzą swoją działalność

6.3 Kontrolowanie ryzyka w łańcuchu logistycznym, zapobieganie wypadkom

Niniejsze zobowiązania w zakresie odpowiedzialności podlegają zmianom; wszelkie ewentualne zmiany zostaną ujęte w tym paragrafie podczas kolejnej renegotjacji niniejszego porozumienia.

Wyżej nakreślone profile odpowiedzialności stanowią element wskaźników monitorowania na potrzeby niniejszego porozumienia, a IndustriAll Global Union będzie uczestniczyć w corocznej analizie realizacji sposobu działania SOLVAY.

SOLVAY i IndustriAll Global Union uważają, że podejście zwane sposobem działania SOLVAY w znaczący sposób przyczynia się do dynamicznej realizacji niniejszego porozumienia i uzgodniły, że podejmą wspólne wysiłki mające na celu zapewnienie jej pełnego sukcesu.

V – REALIZACJA UMOWY – METODOLOGIA

Niniejsze porozumienie, obowiązujące we wszystkich rodzajach działalności SOLVAY na całym świecie, umacnia i rozszerza praktykę pracowniczą firmy i nie ma na celu zastępowania dialogu i praktyki negocjacyjnej.

W celu promowania dialogu na szczeblu lokalnym, zgodnie z globalnym porozumieniem, SOLVAY oraz IndustriAll Global Union zapewnią, aby dialog podejmowany na szczeblu przedsiębiorstwa lub krajowym, w stosownych przypadkach, stosował się do oraz wyjaśniał postanowienia tego porozumienia.

SOLVAY zobowiązuje się przekazać kierownictwu kopie niniejszego porozumienia oraz poinformować pracowników o jego istnieniu oraz wynikających z niego zobowiązaniach. Niniejsze porozumienie zostanie przetłumaczone na różne języki obowiązujące w odpowiednich krajach w porozumieniu z IndustriAll Global Union oraz będzie dostępne na stronie internetowej Grupy pod zakładką „zrównoważony rozwój”.

Szczególna uwaga zostanie zwrócona pod tym względem na osoby nowo przyjęte do pracy, które otrzymają kopię niniejszego porozumienia oraz/lub zostaną poinformowane o jego dostępności na stronie intranetowej SOLVAY.

SOLVAY i IndustriAll Global Union będą współpracować w celu zapewnienia optymalnego obiegu i zrozumienia niniejszego porozumienia przez przedstawicieli pracowników w zakładach firmy. W tym celu SOLVAY umożliwi delegatom wzięcie udziału w zebraniach organizowanych ewentualnie na szczeblu lokalnym przez IndustriAll Global Union w celu rozwijania dialogu społecznego wymaganego zgodnie z niniejszym porozumieniem.

SOLVAY i IndustriAll Global Union zgadzają się być dla siebie stale dostępne w celu wzajemnego informowania się o wszelkich napotkanych problemach oraz wskazania najlepszego rozwiązania.

Zarówno SOLVAY, jak i IndustriAll Global Union uważają, że problemy najlepiej jest rozwiązywać możliwie najbliżej miejsca, w którym powstały.

Niemniej SOLVAY i IndustriAll Global Union zgadzają się, aby w wypadku problemów, których nie da się rozwiązać lub niemożności zastosowania postanowień niniejszego porozumienia, zwrócić się do Generalnego Zarządu Grupy z prośbą o interwencję.

VI - MONITORING I COROCZNA OCENA

SOLVAY i IndustriAll Global Union będą stale monitorować prawidłową realizację niniejszego porozumienia i będą przeprowadzać ocenę pod tym kątem raz na rok w ustalonym wspólnie kraju lub strefie.

Wszelkie problemy powstałe w związku z realizacją niniejszego porozumienia zostaną ujęte w raporcie, w którym również zostaną omówione zastosowane rozwiązania. Jeśli trudności zostaną zaobserwowane na poziomie lokalnym, raport ten zostanie napisany wspólnie przez kierownictwo i przedstawicieli pracowników danego zakładu oraz zostanie włączony do oceny ogólnej.

SOLVAY i IndustriAll Global Union będą dokonywać oceny realizacji niniejszego porozumienia raz w roku podczas formalnego posiedzenia zwołanego w pierwszym kwartale roku.

Przy tej okazji SOLVAY przedstawi dokument, który będzie zawierał analizę uzgodnionych wskaźników oraz wyniki wspólnych ocen przeprowadzonych przez IndustriAll Global Union i SOLVAY w krajach objętych postanowieniami niniejszego porozumienia (ocena porozumienia globalnego oraz posiedzenia Panelu Globalnego Bezpieczeństwa).

SOLVAY pokryje wydatki organizacyjne, na przykład koszty podróży, zakwaterowania i usług tłumaczeniowych.

SOLVAY i IndustriAll Global Union uzgadniają, iż zostanie przeprowadzona wspólna ocena pod koniec okresu obowiązywania porozumienia w celu przygotowania jego ewentualnego przedłużenia. Ocena przeprowadzana pod koniec okresu obowiązywania porozumienia może zostać powierzona ekspertowi z zewnątrz wybranemu przez obie strony, przy czym koszty jej sporządzenia pokryje SOLVAY.

SOLVAY i IndustriAll Global Union są jedynymi stronami upoważnionymi do udzielania odpowiedzi na jakiegokolwiek pytania związane z realizacją niniejszego porozumienia.

SOLVAY i IndustriAll Global Union są zgodne co do korzyści wynikających z rozwijania dialogu społecznego na poziomie globalnym wewnątrz Grupy i będą dzieliły się refleksjami w tym względzie. Po uzgodnieniu warunków takiego dialogu, staną się one przedmiotem poprawki do niniejszego porozumienia.

VII – WAŻNOŚĆ POROZUMIENIA

Niniejsze porozumienie zostaje przedłużone o okres trzech lat od daty jego podpisania.

Porozumienie może zostać zrewidowane w dowolnym czasie poprzez przyjęcie zmiany mającej na celu dostosowanie porozumienia.

W roku poprzedzającym wygaśnięcie porozumienia, jednak nie później niż trzy miesiące przed terminem wygaśnięcia, sygnatariusze spotkają się w celu przygotowania ogólnej oceny realizacji porozumienia, mając na uwadze jego ewentualne przedłużenie.

Każdy z sygnatariuszy może wycofać się z niniejszego porozumienia z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Niniejsze porozumienie zostanie przetłumaczone zgodnie z listą ułożoną razem z IndustriAll Global Union na język obowiązujący w każdym kraju, w którym zlokalizowane są zakłady produkcyjne SOLVAY. Dla sygnatariuszy moc prawną posiada porozumienie sporządzone w języku francuskim.

Jean-Pierre Clamadieu, Prezes i Dyrektor Generalny

oraz

IndustriAll Global Union, reprezentowana przez Sekretarza Generalnego Jyrki Raina

Bruksela, 17 grudnia 2013 r.