



사회적 책임과 지속 가능한 발전에 관한 글로벌 프레임워크 협약

솔베이 그룹
그리고

IndustriALL 글로벌 유니온

솔베이 그룹의 사회적 책임 및 지속 가능한 발전에 관한 협약,

당사자:

COMEX 의 CEO 겸 회장인 Jean-Pierre Clamadieu 이 대표하는 솔베이 그룹,

그리고:

사무 총무인 Valter Sanches 가 대표하는 IndustriALL 글로벌 유니온

전문

화학 산업은 강한 책임 의식에 의해서만 운영될 수 있다. 솔베이는 직원, 고객, 공급 업체, 주주, 지역 사회, 인근 거주자, 환경 및 천연 자원과의 관계에서 책임 정신을 강조한다.

이 협약이 필수 요소 중 하나가 되는 "솔베이 웨이" 접근 방식은 운영 성과와 모든 이해 관계자에 대한 더 큰 책임을 요하는 높은 행동 기준을 통합하고 있는 발전 모델을 제공한다.

이 책임은 직원들의 큰 참여를 필요로 하며, 이는 경영진과 직원 대표 간의 풍부하고 균형 잡힌 대화를 유지하기를 희망하는 것이 솔베이의 가치와 정체성의 핵심이 되는 이유이다.

이러한 책임은 전세계 시장에서의 솔베이 활동에 적용되므로 국제 시장에서 사업을 전개하는 조직과의 대화를 요하게 된다.

이것이 전세계 규모의 화학 산업 시장에서 종업원을 고용하고 있는 솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온이 정보 및 대화를 위한 체계를 구축하고 그룹이 사업을 전개하고 있는 모든 곳에서의 양호한 산업 및 노동 관행에 대한 공동 의지를 확인하는 것을 목표로 하는 본 협약의 이론적 근거이다.

솔베이는, 그룹이 사업을 전개하고 있는 모든 국가에서 명문화된 법률적인 의무를 준수할 뿐만 아니라 그 이상으로 그 결의를 자발적으로 이행한다. 전세계 각지의 솔베이 법인은 아래에 명시된 전세계 표준을 준수할 것이다.

본 그룹의 자회사는 각 소재국 고유의 경제적, 사회적 및 문화적 현실을 고려하면서, 본 협약이 그 명시된 조항에 근거하여 지속적인 진보 정신에 적용될 수 있도록 최선을 다할 것이다.

본 협약의 양 당사자는 본 협약에 포함된 국제적으로 인정되는 표준 및 원칙이 국내법, 또는 규정에 의거한 요구 여부에 관계없이, 전 세계의 모든 솔베이 사업 현장에 적용된다는 데에 동의한다.

솔베이 및 IndustriALL 글로벌 유니온은 본 협약의 효과적인 적용을 위해 신뢰할 수 있으며 건설적인 관계를 발전시킬 것을 결의한다.

I. 협약 범위

본 협약은 솔베이 그룹이 직접 통제하는 회사에 적용된다.

지역 및 국내법이 본 협약 및 ILO의 '핵심 근로 기준'과 관련 법리안의 규정보다 덜 유리할 경우, 후자가 우선하여 적용된다.

합병, 인수, 또는 기업 구조 조정으로 솔베이가 통제하는 새로운 사업체가 만들어지거나, IndustriALL 글로벌 유니온에 영향을 미치는 유사한 변경 사항이 발생한 경우, 해당하는 새로운 사업체는 자동적으로 본 전세계 협약의 당사자로 간주되며 협약이 재협상될 때까지 해당 협약이 적용된다.

솔베이는 공급업체, 계약자 및 하도급업체가 본 협약에 명시된 원칙을 준수할 것을 기대한다.

II. 전세계 표준

제 1 조

솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 사회와 회사에서 기본 노동권과 노동 조합의 권리를 관장하는 문서의 규정을 준수하고 있음을 밝힌다.

1.1 ILO 규약

솔베이는 ‘국제 노동 기구’의 기본 인권에 대한 규약을 준수한다.

- **규약 87, 98 및 135 조**

단체 교섭에 참여할 권리를 포함하는 결사의 자유에 대한 기본적 권리의 틀 안에서, 직원은 자유롭게 선출된 대의원에 의해 대표가 될 수 있는 권리, 그들이 선택한 조직을 결성할 권리, 그리고 그 조직에 가입할 권리를 갖는다.

- **규약 29 및 105 조**

강압적인 고용, 또는 강제 노동 강요를 하지 않겠다는 결의.

- **규약 138 및 182 조**

아동을 노동자로 고용하지 않겠다는 결의.

- **규약 100 및 111 조**

동등한 가치를 지닌 남성과 여성에 대한 동등한 보상과 고용 및 직업에 대한 차별 방지를 포함하여 고용 기회와 평등을 보장한다는 결의.

- **규약 156 조**

가족에 대한 책임을 지닌 남녀 및 임산부, 그리고 수유 여성을 위한 권리와 평등 기회를 보장한다는 결의.

1.2 유엔 글로벌 콤팩트

유엔 글로벌 콤팩트에 가입한 솔베이는 10 개 원칙을 준수할 것을 결의한다:

인권

- **제 1 원칙**

사업체는 그 영향권 내에서 인권과 관련된 국제 노동법의 보호를 지지하고 존중해야 한다.

- **제 2 원칙**

사업체는 자신이 인권 침해에 연루되어 있지 않았는지 확인해야 한다.

근로 기준

- **제 3 원칙**

사업체는 결사의 자유와 단체 교섭권을 실질적으로 인정해야 한다.

- **제 4 원칙**

모든 유형의 강제 노동을 근절해야 한다.

- **제 5 원칙**

아동 노동을 실질적으로 근절해야 한다.

- **제 6 원칙**

고용 및 직업에 대한 차별을 철폐해야 한다.

환경

- **제 7 원칙**

사업체는 환경 문제에 대한 사전 예방적 접근을 지원해야 한다.

- **제 8 원칙**

더 큰 환경 책임을 부담하기 위한 계획을 수립해야 한다.

- **제 9 원칙**

환경 친화적인 기술의 개발과 보급을 장려한다.

반부패

- **제 10 원칙**

사업체는 강요와 뇌물 수수를 포함한 모든 형태의 부패에 반대해야 한다.

1.3 세계 인권 선언

1.4 다국적 기업을 위한 OECD 지침 (2011 년 개정)

1.5 다국적 기업 및 사회 정책에 관한 ILO 3 자 원칙 선언

1.6 사업체 및 인간의 권리에 관한 UN 지도 원칙

1.7 UN 지속 가능한 발전을 위한 목표 (2015 년 개정)

III. 솔베이 그룹의 구체적인 결의

1. 건강 및 안전

- 직원의 건강 및 신체적, 그리고 정신적 안전은 솔베이의 주요 가치이자 우선 사안이다. 양호한 근로 조건을 보장하고 위험을 관리하는 것은 그룹의 일상적인 관심사이다. 솔베이는 일과 삶의 균형을 고려해 요구되는 내부 정책을 제정해 시행해 오고 있으며, 그 엄격한 준수를 강조한다. 그 목표는 안전 성과를 지속적으로 개선해 나가며 자체 직원 및 하청 업체, 계약자 및 공급 업체 직원에 대한 평가 지표를 정기적으로 모니터링하는 것이다.
- 솔베이는 직원의 수행하는 업무 및 그와 관련된 위험에 관계없이, 모든 인원에 대해 건강한 근무 조건을 조성하기 위해 노력한다.
- 솔베이는 근본적으로, 투자 프로젝트가 인원, 또는 인근 주민의 건강과 안전을 위협하지 않을 것을 결의한다. 또한, 솔베이는 기존 상황을 개선할 수 있는 솔루션을 지원한다.

2. 이동성 및 고용 가능성

- 솔베이는 제약을 두지 않는 근로 계약에 의한 직접 고용을 선호한다.
- 솔베이는 해당 국가의 조건에 따라 해당 직업에 대한 양호한 기준에 부합되는 공정한 임금 정책을 적용할 것을 약속한다.
- 직원들에게 주요한 집단적 영향을 미치는, 활동 구조 조정, 또는 기타 경영 결정이 발생할 경우, 솔베이는 법적인 요구 사항 및 현지 관행을 준수하면서 최대한 빨리 직원 및 그 대리인에게 알리고, 그룹 내 다른

고용 기회에 우선 순위를 두면서 고용 및 근무 조건에 미치는 영향을 최소화할 수 있도록 우선적으로 노력할 것을 서약한다.

- 솔베이는 직원 개개인의 자율성과 책임감이 회사 성과에 있어 핵심적인 역할을 한다고 믿는다. 따라서, 당사는 직원의 고용 가능성을 높이기 위해 지리적 및 직업적 발전 측면에서 내부 이동성을 장려한다.
- 솔베이는 직원들이 당사 근무를 통해 다음과 같은 서비스를 제공받도록 힘쓴다.:
 - 가능한 작업에 대한 정보, 특히 배치 센터 (존재하는 경우)를 통해 제공.
 - 새로운 직무 준비 및 신기술 습득을 위한 훈련
 - 지식 및 능력 개발
- 솔베이는 전 세계적 차원에서는 면제하면서 지역 및 국가 내에서 이동성이 제공되기를 희망하는 다른 직원들에게 그러한 이동성을 제공하기 위해, 직업상의 가족의 협조적인 관리를 통한 직원의 자발적인 이동성을 지원한다.
- 솔베이는 인력의 균형 잡힌 연령 분포를 유지하기 위해 노력하고 고령 근로자의 작업 및 성과 조건에 특별한 주의를 기울인다.

3. 직원 혜택

솔베이는 질병, 장애, 여성 출산, 남성의 자녀 탄생, 사망, 또는 퇴직 후에도 지역 법률, 규정 및 관행에 따라 직원에게 더 유리할 수 있는 복리 후생 제도를 보장하고 자체 보완적 혜택 제도를 필요할 때마다 개발한다. 솔베이는 전세계 모든 직원들에게 동일한 최소한의 건강 기준을 제공하는 것을 목표로 하는 "솔베이 케어" 프로그램을 제정하기 위해 노력한다.

4. 차별 반대

- 솔베이는 어떠한 형태의 차별도 거부하며, 다양성을 존중하고 기회 평등을 증진하기 위해 노력한다. 당사는 ILO 규약 111 조의 규정을 인종, 성별, 피부색, 종교, 정치적, 또는 노동 조합의 의견, 국가 추방, 또는 사회적 출신에 근거한 평등한 기회, 또는 공정한 고용 처우에 대한 어떠한 대체도 거부하면서 회사 정책으로 채택한다. 솔베이는 특별히 가족 책임을 지닌 직원을 지원하며 ILO 규약 156 조의 규정을 준수한다.
- 해당 접근 방식에는 직원의 다양성을 증진시키기 위한 구체적인 노력이 포함된다. 솔베이는 조직의 모든 수준에서 문화 다양성, 특히 성별을 성공 요인의 하나로 고려해, 그룹 내에서 다양성과 포용을 촉진하고 있다.

5. 공급업체, 계약자 및 외주 업체와의 책임감 있는 관계

- 솔베이는 공급 업체, 계약자 및 하도급업체가 국제 협약 및 표준에 의해 규정된 기본적인 인권, 그리고 법규 및 규정을 준수할 것을 기대하며, 솔베이가 본 계약 조항을 준수하는 데에 기여하기를 기대한다. 솔베이는 본 협약을 통해 그들을 장려하고 필요할 때마다 해당 분야에 대한 전문 지식을 제공할 것이다. 따라서 본 협약의 내용은 각 공급업체, 계약자 및 하도급업체에 전달된다.
- 이미 경고가 있음에도 불구하고 개선되지 않는 직원 건강 안전 관련 법률, 환경 보호, 또는 기본 인권의 심각한 위반은 협약상의 의무 준수와 관련하여 관련 회사와의 관계가 종료되게 한다.

6. 위험 관리 및 환경 보호

- **절차 및 제품 위험**

솔베이는 위험 관리를 최우선 과제 중 하나로 삼고 있으며, 솔베이의 지도 원칙은 최상의 표준을 적용하는 것이다.

정책 및 절차의 틀 내에서, 솔베이는 다음 사항들을 개발한다.

- 알려져 있으며 파악된 위험에 대한 하나의 **예방적인 대응 방법**
- 회사의 활동에 영향을 미치는 위험 문제와 관련한 과학 및 기술에 대한 적극적이고 미래 지향적이며 정보 수집 방식을 특징으로 하는 하나의 **사전 예방적 대응 방법**.

제품 관리 정책의 맥락에 있어, 솔베이는 고객 지원을 포함하여 수명 주기 동안 제품에 대한 지원을 제공할 것을 약속한다.

솔베이는 CMRs (발암성, 돌연변이 및 생식 독성)을 포함하는 "매우 고 위험성" (SVHC)으로 분류된 물질에 대한 구체적인 대응 방법을 개발하고 있다. 솔베이는 대체 물질이 없을 경우, 해당 물질의 대체 및 엄격한 관리를 장려하는 구체적인 권장 사항을 실행에 옮겨왔다.

- **환경**

솔베이는 국내 및 국제 환경 법규와 규정을 준수하고 "환경 보호의 진전을 위한 화학 산업의 헌신"에 힘쓴다. 당사는 안전과 건강 및 환경 보호를 개선하고, 천연 자원을 보존하기 위한 지속적인 헌신의 일환으로 이 원칙을 적용한다.

따라서, 솔베이는 가능할 때마다, 생산 공정에서 발생하는 온실 가스 배출을 줄일 수 있는 현존하는 최고의 기술을 최대한 활용할 것이다.

환경 관련 표준 및 그룹 정책에 대한 직원의 인식은 솔베이의 국제적 및 지역적 접근 방식 모두에 있어 중요한 역할을 한다. 솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 그 점에 대한 직원의 인식과 전문성을 높이기 위해 노력하고 있다.

7. 사회적 대화

- 솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 풍부하고, 균형 잡힌 사회적 대화에 관한 동일한 결의를 공유한다. 솔베이 문화의 일부분인 이 대화는, 직원 대표와의 정기적인 협상 뿐만 아니라 직원 참여를 수반하는 다양한 활동 형태를 취한다. IndustriALL 글로벌 유니온 및 그 산하 기관은 그룹 내의 다양한 대화 구조에 대한 노동 조합/직원 대표의 적극적인 참여와 상호 존중 태도를 위해 노력한다.
- 솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 이 대화에 직원 및 대표자의 참여를 촉진하고 국제적 수준에서 그것을 발전시켜 나가기 위해 함께 협력할 것이다.

이러한 관점에 기반하여, 그리고 국내 법률 및 회사 현지 관행을 존중하고 준수하여, 솔베이는 필요한 정보를 직원 대표에게 전달하여 그들이 관련 문제를 배우고 이해하도록 할 것이다. 노동 조합 / 직원 대표는 해당 정보의 기밀성을 존중하기로 서약한다.

- 솔베이는 직원이 노동 조합을 결성하거나 임의의 노동 조합을 스스로 선택해 가입할 수 있는 권리를 존중한다. 솔베이는 "솔베이 인력 모델"에 따라 직원의 자유로운 선택을 존중하는 문화의, 하나로, 자신이 선택한 노동 조합과의 관계를 유지하거나 변경, 또는 포기할 수 있는 직원의 취향에 대해 엄격하게 중립을 유지할 것이다.

솔베이는 노동 조합 대표에 대한 결정에 영향을 미치는 직원들과의 불공정한 의사 소통을 삼가고 직원들과의 모든 의사 소통이 조직 구성을 꺾는 노동 조합에 대해 사실적이고 비적대적임을 보증할 것이다.

- 솔베이는 채용시, 또는 직원의 경력 관리시 노동 조합 활동이 원인이 되는 차별을 하지 않을 것을 서약한다.
- 솔베이는 본 계약서에 명시된 권리를 주장하거나 그 조항에 따라 행동하는 직원, 또는 그 대리인에 대한 어떠한 차별도 금한다.
- 솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 당사의 기존 사회적 대화 구조를 평가하는 지표를 공동으로 모니터링할 것이다.
- 솔베이 글로벌 포럼 (SGF)은 글로벌 수준에서 노조/ 직원 대표와 솔베이 최고 경영 관리 조직 간의 대화, 특히 회사 전략에 대한 내부적인 사회적 대화의 장을 마련하기 위해 설립되었다. 글로벌 포럼의 목적은 본 협약의 이행에 기여하고, 그룹 내부의 사회적 대화를 확보 및 확장하기 위한 계획을 추진하며, 그룹 기능의 주요 측면을 분석하고 개선 계획을 제안하는 것이다.
- SGF의 정확한 구성과 약관 및 참고 사항은 2년 간에 대한 평가 후, 2017년에 특정 협약을 통해 결정되어야 한다.

8. 시민 대화

- 솔베이는 사업 현장과 인접해 있는 지역 사회와의 정기적이고 신뢰적인 대화를 매우 중시한다. 이를 위해, 회사는 현지 법률, 규정 및 관행을 고려한 대화 정책을 개발하고 있다.
- 솔베이는 업계에서 활동하는 비정부 기구들과의 건설적이고 책임감 있는 대화를 필요에 따라, 발전시켜 나가려는 의지를 표명한다.
- 솔베이는 자발적으로, 직원들의 지역 및 글로벌 차원에서의 사회적 참여를 기존에 비해 두 배로 늘릴 것을 결의한다.

9. 우려 사항을 제기할 권리

- 모든 직원은 법률 및 당사의 결의, 그리고 행동 강령을 준수할 책임이 있다. 직원들은 감독자, 관리자, 노동 조합/직원 대표에게 위반 사실에 대해 경고하거나 문제를 인사 부문, 또는 법률 부문 현지 담당자에게 회부할 수 있다. 솔베이는 일반적인 대화 수단이 제대로 작동하지 않을 경우에 직원의 우려 사항을 경청할 수 있는 특별한 대책을 마련해 놓았다.

IV. 성과 지표

솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 협약에 명시된 결의에 준하여 그룹이 보고한 지표를 토대로 본 협약에 대한 연례 검토를 수행할 것이다.

건강, 안전, 환경

- 회사 참조 프레임워크 (솔베이 케어 관리 시스템)에 따라 지난 3년 동안 위생, 안전 및 환경 측면에서 감사를 받은 사업 현장 백분율.
- **MTAR: 백만 근무 시간 당 신고된 모든 사고의 빈도율**
- **LTAR: 백만 근무 시간 당 사고 횟수로 표시되는, 손실 근무 시간과 사고 빈도율**
 - - 직업적 노출 직원 범위 (화학물질, 소음 등)
 - - 의학 감시 직원 범위
 - 직장 복지에 주의를 기울여야 하는 현장의 파악 및 지원 (주로 솔베이 직원 설문 조사에 기반)
 - 환경 및 천연 자원에 대한 영향:
 - 물
 - 공기 (이산화탄소 배출)
 - 에너지 소비
 - 폐기물 관리

직원 및 사회, 그리고 사회적 대화

- 직원 수 (총 인원, 국가 및 현장 별)
- 고용 구조 (직계 고용, 임시 고용)
- 외주 하청에 관한 그룹 정책
- 기존 사회 보장 제도 및 보장되는 직원 수, 또는 범주
- 이동성 : 내부 후보에 의해 채워지는 직위 수에 대한 외부 후보에 의해 채워지는 직위의 수
- 직무 훈련

- 기존 사회적 대화 구조
- 사회적 행동

솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 현재 보고된 사회적 지표를 최적화하고 새로운 필요 영역을 파악하는 방법들을 공동으로 모니터링한다.

공급업체, 계약자 및 하도급업체와의 관계

- 솔베이 표준 및 필요한 모든 시정 조치에 대한 준수 여부 검토
- 공급업체가 제기한 불만 사항 및 해당 불만 사항에 대한 솔베이의 처리

솔베이 웨이

‘솔베이 웨이’ 접근 방식은 직원 및 그 대표자들이 더 큰 대화의 틀 안에서 사회적 및 환경적 책임의 관점에서의 지속적인 진보를 목표로 한다.

‘솔베이 웨이’ 참조 프레임워크는 여섯 가지 유형(고객, 공급 업체, 직원, 투자자, 지역 사회 및 환경)의 이해 관계 측면과 관련하여 그룹의 실무 및 진행 목표에 대한 연례 평가를 제공한다.

참조 프레임워크는 기업이 해당 관행의 현재 구현 수준을 결정한 다음 지속적인 개선 방안으로 관련 개선 목표 및 계획을 정의하는 데 도움을 주어야 한다.

솔베이의 결의 내용은 변경될 수 있다. 해당 변경 사항은 본 협약의 후속 재협상 과정에서 본 조항에 포함될 것이다.

따라서, 설명되는 책임의 개요는 본 협약의 모니터링 지표의 일부가 되며 IndustriALL 은 ‘솔베이 웨이’ 구현에 대한 연례 검토에 참여하게 된다.

솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 ‘솔베이 웨이’ 접근 방식이 본 협약의 역동적인 적용에 매우 중요한 기여를 하고 전체적인 성공을 가져올 수 있도록 공동으로 노력하는 데 동의했다.

V. 협약 적용: 방법론

전세계 차원에서의 모든 솔베이 활동에 적용되는 본 협약은, 당사의 근로 관행을 강화하고 확대하는 것이며 현지 대화 및 협상 관행을 대체하거나 방해하지 않는다.

솔베이는 이 협약서의 사본을 경영진에게 제공하고 직원들에게 그 존재와 그것이 수반하는 약속을 알릴 것을 약속한다. 광범위한 인식 및 배포를 위해 단순화된 전자 버전이 사용될 수도 있다. 본 협약은 IndustriALL 글로벌 유니온과 합의하여 관련 국가의 언어로 번역될 것이며 "지속 가능한 발전", 인적 자원 (HR) 및 구매 부문, 그룹 웹 사이트에서 사용할 수 있다.

이와 관련하여, 본 협약의 사본을 수령하게 될 신입사원에게는 특별한 주의를 기울이게 될 것이다.

솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 직원 대표가 업무 현장에서 본 협약을 최적화하여 유통시키고 최대한 이해할 수 있도록 협력한다. 이와 관련하여, 솔베이는 본 협약에서 요구하는 사회적 대화를 발전시키기 위해 IndustriALL 글로벌 유니온이 현지에서 계획할 수 있는 회의에 해당 대표들의 참여를 용이하게 할 것이다.

솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 발생하는 문제에 대해 상호 통보하고 최상의 해결 방안을 결정하기 위해 지속적으로 공동으로 대응하는 데에 동의한다.

솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 문제가 발생한 곳에서 최대한 가까운 곳에서 가장 잘 해결될 수 있다고 확신한다.

그럼에도 불구하고 솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 해결할 수 없는 어려운 문제가 있거나 본 계약의 조건을 적용할 수 없을 경우, 다음과 같은 분쟁 해결 과정에 따르는 데에 동의한다.

만족할만한 해결 방안을 찾을 수 없을 경우, 해당 문제는 본 협약의 서명자들과의 직접 연락을 통해, 해당 국가의 경영 관리 조직 및 관련 노동 조합이 직접 처리해야 한다.

해당 방법이 실패할 경우, 서명자는 협약이 이행된 장소, 그리고/또는 제 3자의 개입에 상관없이 솔베이 본부로 사건을 제기할 수 있다.

직면하는 모든 문제와 제공되는 해결 방안은 서명자 간의 연례 회의에서 발표되어야 한다.

VI. 모니터링 및 연례 검토

솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 본 협약의 올바른 적용을 지속적으로 모니터링할 것이며, 이와 관련하여 공동으로 지정된 국가나 지역에서 연 1회 글로벌 패널을 통해 평가를 실시할 것이다.

패널 구성

- 그룹 종합 관리 조직이 임명하는 솔베이 그룹의 대표 3인
- IndustriALL 글로벌 유니온의 중앙 기구 대표자 2인
- 솔베이 글로벌 포럼 구성원 중에서 IndustriALL 글로벌 유니온이 지정하는 지리적 지역별 대표 1인
- 해당 지리적 지역은 다음과 같다.: 북미, 남미, 유럽 및 아시아.

기관 협약

패널은 적어도 일년에 1회 회의를 소집한다. 당사자들은 필요한 경우 추가 회의 소집을 결정할 수 있다.

패널의 연례 회의는 1 / 4 분기에 본 협약의 당사자들이 선택한 그룹 사업 현장 중 한 곳에서 소집된다.

솔베이는 회의 진행과 관련된 비용 외에 패널 구성원이 부담하는 여행 및 숙박 비용을 지불해야 한다.

IndustriALL 이 작성한 보고서 초안은 회의 후 1 개월 이내에 솔베이로 보내져야 한다. 솔베이는 수령 후 1 개월 후에 초안에 관한 의견을 송부해야 한다. 당사자들이 합동 회의 보고서를 작성한다. 다른 의견이 있는 경우, 해당 의견들은 공동 보고서의 끝 부분에 배치된다.

본 협약의 적용과 관련하여 직면하는 모든 문제는, 해결 방안에 대해 논의하게 되기도 할 보고서에 소개될 것이다. 문제가 지역별로 관찰되는 경우, 해당 보고서는 해당 사업 현장의 관리 조직 및 직원 대표가 공동으로 작성하여 전체 검토 내용에 포함시킨다.

IndustriALL 글로벌 유니온은 연도별로 1/4 분기에 소집되는 솔베이 글로벌 포럼 회의에서 매년 본 협약의 적용에 관한 발표를 할 예정이다.

이 경우, 솔베이는 합의된 지표와 본 협약의 규정에 따라 제공되는 국가들의 IndustriALL 글로벌 유니온 및 솔베이가 수행한 공동 평가의 결과를 토대로 한 검토 문서를 발표한다.

솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 가능한 갱신을 준비하기 위해, 본 협약이 만기가 되기 전에 공동 검토를 수행하는 데에 동의한다. 협약 유효 기한이 가까울 경우, 해당 검토는 양 당사자가 지정한 외부 전문가에게 위탁할 수 있으며, 비용은 솔베이가 부담한다.

건강 및 안전 방문

그룹 내 건강과 안전 상황을 관찰하기 위해 연례 공동 방문 계획이 수립되어야 한다.

이를 위해, 그룹이 정기적으로 관찰한 지표에 대해 접근할 권리를 IndustriALL 에 제공해야 한다. 본 협약의 당사자는 필요한 경우, 해당 지표를 다른 특정 정보를 통해 보완하는 데 동의할 수 있다.

해당 작업은 지속적인 진행 방식을 기본으로 한다. 따라서, 보고서에는 개선을 위한 관찰 및 권고 사항이 포함된다. IndustriALL 이 작성한 보고서 초안은 방문 후 1 개월 이내에 솔베이로 전송된다. 솔베이는 수령 후 1 개월 이내에 초안에 관한 의견을 송부한다. 당사자들이 합동 회의 보고서를 작성한다. 다른 의견이 있는 경우, 해당 의견들은 공동 보고서의 끝 부분에 배치된다.

기타 조항

솔베이 및 IndustriALL 글로벌 유니온만이 본 협약의 적용과 관련하여 제기되는 질문에 답변할 수 있도록 승인된다.

솔베이와 IndustriALL 글로벌 유니온은 그룹 내에서 전세계 차원의 사회적 대화를 발전시키는 것이 가져오는 이점에 동의하며 이 문제에 대해 숙고할 것이다. 해당 대화의 약관이 정해지면 해당 약관은 본 규정의 개정 대상이 될 것이다.

VII. 협약의 유효성

본 협약은 5 년 동안 갱신된다.

본 협약은 별도 내용 추가 가능성과 함께, 계약상의 변경을 통해 언제든지 개정될 수 있다.

본 협약의 만료일 전년도 및 해당 일자 3 개월 이전까지 서명자는 협약 갱신 가능성을 고려하여, 협약 적용에 대한 전반적인 검토 준비를 위해 만나게 될 것이다.

서명자 중 한 측이 6 개월 전에 통보할 경우, 본 협약에서 탈퇴할 수 있다.

본 협약은 IndustriALL 글로벌 유니온과 공동으로 정한 목록에 따라, 솔베이 생산 현장이 위치하는 각 국의 언어로 번역될 것이다. 본 협약의 영문판이 서명자에 대한 법적 효력을 갖는다.

2017 년 2 월 3 일 브뤼셀rd

COMEX 의 CEO 겸 회장인 **Jean-Pierre Clamadieu** 가 대표하는 솔베이 그룹

그리고

사무 총무, Valter Sanches 가 대표하는 IndustriALL 글로벌 유니온

부록:

1. [솔베이 웨이 프레임워크]
2. [솔베이 사람들과 경영 모델]