



Globalna umowa ramowa w sprawie odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju zawarta między

Grupą Solvay

a

Globalnym Związkiem Zawodowym
IndustriALL

UMOWA W SPRAWIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ GRUPY I ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU,

między:

Grupą Solvay, reprezentowaną przez Dyrektora Generalnego i Prezesa COMEX, Jean-
Pierre'a Clamadieu,

a:

Globalnym Związkiem Zawodowym IndustriALL, reprezentowanym przez Sekretarza
Generalnego, Valtera Sanchesa

PREAMBUŁA

Działalność przemysłu chemicznego wymaga dużego poczucia odpowiedzialności. Solvay podkreśla znaczenie odpowiedzialności w swoich stosunkach z pracownikami, klientami, dostawcami, akcjonariuszami, społecznościami, mieszkańcami terenów w pobliżu zakładów Solvay, a także odpowiedzialności wobec środowiska i zasobów naturalnych.

Podejście „Solvay Way”, którego niniejsza umowa stanowi integralną część, przyczynia się do tego modelu rozwoju, łączącego działalność operacyjną z wysokimi standardami postępowania, które oznaczają jeszcze większą odpowiedzialność wobec wszystkich zaangażowanych podmiotów.

Taka odpowiedzialność wymaga znacznego zaangażowania ze strony pracowników, dlatego Solvay pragnie podtrzymywać żywy, wyważony dialog między kierownictwem a przedstawicielami pracowników, który jest kluczowy dla wartości i tożsamości Solvay.

Odpowiedzialność dotyczy całej działalności Solvay na świecie, skąd wynika potrzeba dialogu z organizacją prowadzącą działalność na skalę międzynarodową.

Takie jest uzasadnienie niniejszej umowy, dzięki której Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL jako organizacja zrzeszająca pracowników przemysłu chemicznego na całym świecie tworzą strukturę informowania i prowadzenia dialogu, a także potwierdzają swoje wspólne zaangażowanie na rzecz prawidłowych sposobów postępowania w pracy oraz w branży w każdym miejscu na świecie, gdzie Grupa prowadzi swoją działalność.

Solvay przyjmuje takie zobowiązanie dobrowolnie, jako uzupełnienie wykraczające poza przestrzeganie swoich zobowiązań przewidzianych w statucie i przepisach prawnych każdego państwa, w którym Grupa prowadzi swoją działalność. Określone poniżej globalne standardy będą przestrzegane przez jednostki Solvay na całym świecie.

Oddziały Grupy podejmą wszelkie wysiłki, aby zapewnić stosowanie niniejszej umowy w duchu nieustannego postępu w oparciu o postanowienia niniejszej umowy, przy jednoczesnym uwzględnieniu realiów ekonomicznych, społecznych i kulturowych właściwych dla danego państwa.

Obydwie strony niniejszej umowy zgadzają się na stosowanie we wszystkich jednostkach Solvay na całym świecie uznawanych na skalę międzynarodową standardów i zasad przewidzianych w niniejszej umowie, niezależnie od tego, czy są one wymagane w krajowych przepisach ustawowych lub wykonawczych.

Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL zobowiązują się do rozwijania konstruktywnych stosunków opartych na zaufaniu w celu skutecznego stosowania niniejszej Umowy.

I - ZAKRES UMOWY

Niniejsza umowa ma zastosowanie do spółek, nad którymi Grupa Solvay sprawuje bezpośrednią kontrolę.

Postanowienia niniejszej umowy i podstawowe standardy pracy, a także odnośne orzecznictwo MOP są nadrzędne wobec prawa lokalnego i krajowego, jeżeli byłoby ono mniej korzystne.

W przypadku fuzji, przejęcia lub wszelkiego rodzaju restrukturyzacji firmy, które spowoduje utworzenie nowych jednostek kontrolowanych przez Solvay lub w razie podobnych zmian, które miałyby wpływ na Globalny Związek Zawodowy IndustriALL, takie nowe jednostki są automatycznie uznawane za stroną umowy globalnej i zostają objęte jej przepisami do czasu jej renegotjowania.

Solvay oczekuje od swoich dostawców, wykonawców i podwykonawców przestrzegania zasad przewidzianych w niniejszej umowie.

II - GLOBALNE STANDARDY

Artykuł 1

Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL potwierdzają, że zobowiązują się do stosowania tekstów regulujących podstawowe prawa pracowników i prawa związkowe w społeczeństwie i w firmie.

1.1 Konwencje MOP

Solvay gwarantuje przestrzeganie konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących podstawowych praw człowieka.

- **Konwencje 87, 98 i 135**

Pracownicy mają prawo, w ramach podstawowego prawa do zrzeszania się, w tym prawa do rokowań zbiorowych, do reprezentacji przez przedstawicieli wybranych w wolnych wyborach, do tworzenia dowolnych organizacji i przystępowania do nich.

- Konwencje 29 i 105

Zobowiązanie do niestosowania pracy przymusowej ani niewolnictwa.

- Konwencje 138 i 182

Zobowiązanie do niekorzystania z pracy dzieci.

- Konwencje 100 i 111

Zobowiązanie do zapewnienia równych szans i równego traktowania w miejscu pracy, w tym równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za pracę o równej wartości i zapobieganie dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

- Konwencja 156

Zobowiązanie do zapewnienia praw i równych szans pracownikom obydwu płci, którzy wykonują obowiązki rodzicielskie, a także kobietom w ciąży i karmiącym.

1.2 Inicjatywa ONZ Global Compact

Jako sygnatariusz inicjatywy ONZ Global Compact, Solvay zobowiązuje się do stosowania jej 10 zasad:

PRAWA CZŁOWIEKA

- Zasada nr 1

Firmy wspierają ochronę międzynarodowego prawa pracy w odniesieniu do praw człowieka i zapewniają jego poszanowanie w sferze swojego wpływu.

- Zasada nr 2

Upewniają się, że nie współuczestniczą w łamaniu praw człowieka.

STANDARDY PRACY

- Zasada nr 3

Firmy wspierają: wolność zrzeszania się i uznają w praktyce prawo do rokowań zbiorowych.

- Zasada nr 4

Eliminację wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej.

- Zasada nr 5

Faktyczne zniesienie pracy dzieci.

- Zasada nr 6

Zniesienie dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

OCHRONA ŚRODOWISKA

- Zasada nr 7

Firmy wspierają prewencyjne podejście do problemów ochrony środowiska.

- Zasada nr 8

Podjął inicjatywy propagujące większą odpowiedzialność za ochronę środowiska.

- Zasada nr 9

Sprzyjają rozwojowi i upowszechnianiu technologii przyjaznych dla środowiska.

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

- Zasada nr 10

Firmy przeciwdziałają wszelkim formom korupcji, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu.

1.3 Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

1.4 Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (zmienione w 2011 r.)

1.5 Trójstronna Deklaracja MOP dotycząca przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej

1.6 Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka

1.7 Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (zmienione w 2015 r.)

III - SZCZEGÓŁOWE ZOBOWIĄZANIA GRUPY SOLVAY

1. ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

- Bezpieczeństwo oraz zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników stanowią nadrzędną wartość i priorytet Solvay. Zapewnienie dobrych warunków pracy i zarządzanie ryzykiem są przedmiotem codziennej troski Grupy. Solvay uchwaliło wymagającą politykę wewnętrzną, dotyczącą między innymi równowagi między pracą a życiem osobistym, i kładzie nacisk na jej rygorystyczne stosowanie. Jej celem jest nieustanne poprawianie wyników w zakresie bezpieczeństwa i regularne monitorowanie wskaźników oceny swoich własnych pracowników, a także pracowników podwykonawców, wykonawców i dostawców.
- Solvay dąży do stworzenia zdrowych warunków pracy dla całego personelu, niezależnie od wykonywanej przez nich pracy, a także ryzyka z nią związanego.
- Solvay od samego początku zobowiązuje się do tego, by projekty inwestycyjne nie miały negatywnego wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo personelu lub okolicznych mieszkańców. Solvay wspiera ponadto rozwiązania, które mogą poprawić obecną sytuację.

2. MOBILNOŚĆ I SZANSE NA RYNKU PRACY

- Preferowaną przez Solvay formą zatrudnienia jest zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony.
- Solvay zobowiązuje się do stosowania sprawiedliwej polityki wynagrodzeń, porównywalnej z dobrymi standardami w zawodzie, na warunkach panujących w danym kraju.

- W razie restrukturyzacji działalności lub innych decyzji w zakresie zarządzania o istotnych skutkach zbiorowych dla pracowników, Solvay, zgodnie z wymogami prawnymi i lokalnymi praktykami, zobowiązuje się do jak najszybszego poinformowania o tym pracowników i ich przedstawicieli, a także do nadania priorytetowego charakteru działaniom, które prawdopodobnie zminimalizują wpływ na zatrudnienie i warunki pracy, nadając priorytet innym możliwościom zatrudnienia w ramach Grupy.
- Solvay jest przekonany, że autonomia i odpowiedzialność każdego pracownika odgrywa kluczową rolę dla wyników firmy. Z tego względu firma sprzyja mobilności wewnętrznej, zarówno geograficznej, jak i pod względem awansu, aby zwiększyć szanse swoich pracowników na rynku pracy.
- Dążeniem Solvay jest zapewnienie pracownikom przez cały okres zatrudnienia w firmie:
 - informacji na temat dostępnych stanowisk pracy, zwłaszcza udzielanych przez centra kariery (jeżeli istnieją)
 - szkoleń, aby przygotować ich do wykonywania nowych zajęć i korzystania z nowych technologii
 - rozwoju wiedzy i podnoszenia kompetencji.
- Solvay wspiera dobrowolną mobilność pracowników przez skoordynowane zarządzanie rodzinami zawodów, na szczeblu globalnym zwolnionymi, a na szczeblu regionalnym i regionalnym pozostałymi pracownikami i oczekuje od nich otwartości na oferowaną mobilność.
- Solvay dąży do utrzymania równomiernego rozkładu kategorii wiekowych pracowników i zwraca szczególną uwagę na warunki pracy i wyniki starszych pracowników.

3. ŚWIADCZENIA PRACOWNICZE

Solvay zapewnia pracownikom system ochrony socjalnej, w ramach którego udzielane są świadczenia w razie choroby, niepełnosprawności, urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, śmierci lub po przejściu na emeryturę, bardziej korzystny dla swoich pracowników, zgodnie z lokalnym prawem, przepisami i praktykami, a także rozwija, ilekroć jest to potrzebne, swoje własne plany świadczeń uzupełniających. Solvay zobowiązuje się do utworzenia programu opieki „Solvay Care”, który ma zapewnić co najmniej takie same minimalne standardy ochrony zdrowia dla pracowników na całym świecie.

4. PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

- Solvay odrzuca wszelkie formy dyskryminacji i zobowiązuje się do poszanowania różnorodności i propagowania równych szans. Firma uczyniła z postanowień Konwencji MOP 111 swoją politykę, która wyklucza w ramach zatrudnienia wszelkie modyfikowanie równych szans lub sprawiedliwego traktowania ze względu na rasę, płeć, kolor skóry, religię, poglądy polityczne lub związkowe, pochodzenie narodowe lub społeczne. Solvay zapewnia szczególne wsparcie pracownikom, którzy mają zobowiązania rodzinne i przestrzega postanowień Konwencji MOP 156.
- Takie podejście obejmuje działania podejmowane specjalnie w celu promowania różnorodności pracowników. Solvay promuje różnorodność i integrację, szczególnie pod względem płci, a także różnorodność kulturową w ramach grupy jako czynnik sukcesu na każdym szczeblu organizacji.

5. ODPOWIEDZIALNE STOSUNKI Z DOSTAWCAMI, WYKONAWCAMI I PODWYKONAWCAMI

- Solvay oczekuje od swoich dostawców, wykonawców i podwykonawców przestrzegania przepisów i zasad, a także podstawowych praw człowieka przewidzianych w międzynarodowych umowach i standardach oraz aby w związku z tym zobowiązali się wraz z Solvay do przestrzegania przepisów niniejszej umowy. Solvay zachęci ich do tego, a w razie potrzeby posłuży swoją wiedzą fachową w tej dziedzinie. W związku z tym treść niniejszej umowy przekazywana jest każdemu dostawcy, wykonawcy i podwykonawcy.
- Wszelkie poważne naruszenie przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, ochrony środowiska lub podstawowych praw człowieka, którym nie zaradzono mimo wcześniejszych ostrzeżeń, spowoduje zakończenie stosunków z daną firmą, przy poszanowaniu zobowiązań umownych.

6. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM I OCHRONA ŚRODOWISKA

- **Ryzyko procesu i produktu**

Zarządzanie ryzykiem stanowi priorytet dla Solvay, którego zasadą przewodnią jest stosowanie najlepszych standardów.

Solvay zobowiązuje się do rozwijania w ramach swojej polityki i procedur:

- **podejścia prewencyjnego** do znanych i zidentyfikowanych zagrożeń

- **podejścia ostrożnościowego**, które cechuje proaktywna, przewidująca postawa oparta na gromadzeniu informacji naukowych i technologicznych w zakresie ryzyka, które może wiązać się z działalnością firmy.

W kontekście polityki zarządzania produktem, Solvay zobowiązuje się do wsparcia swoich produktów przez cały ich cykl życia, w tym udzielania wsparcia swoim klientom.

Solvay rozwija specjalne podejście do substancji sklasyfikowanych jako stanowiące bardzo duże zagrożenie (SVHC), w tym substancji CMR (rakotwórcze, mutagenne i toksyczne dla reprodukcji). Solvay wdrożył konkretne zalecenia sprzyjające zastępowaniu tych substancji, a także rygorystyczne kontrole stosowania w przypadku, gdy brak ich substytutu.

- **Ochrona środowiska**

Solvay przestrzega krajowych i międzynarodowych przepisów ustawowych i wykonawczych w dziedzinie ochrony środowiska i stosuje się do przyjętego przez przemysł chemiczny zobowiązania do ochrony środowiska. Firma stosuje te zasady jako element swojego dążenia do poprawy bezpieczeństwa, a także do ochrony zdrowia oraz środowiska i zasobów naturalnych.

W związku z tym Solvay dołoży wszelkich starań, aby używać, gdy tylko to możliwe, najlepszych dostępnych technologii, które pozwalają ograniczyć emisję gazów cieplarnianych powstających podczas procesów produkcyjnych.

Ważną rolę w działalności Solvay na skalę międzynarodową i lokalną odgrywa uświadomienie pracownikom standardów w zakresie ochrony środowiska i polityki grupy. Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL połączą swoje wysiłki na rzecz zwiększenia świadomości pracowników i ich wiedzy fachowej w tym zakresie.

7. DIALOG SPOŁECZNY

- Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL podzielają swoje zaangażowanie na rzecz ożywionego dialogu prowadzonego na zasadzie partnerstwa. Taki dialog, który stanowi element kultury Solvay, przybiera formę różnych inicjatyw z udziałem pracowników, jak również regularnych negocjacji z przedstawicielami pracowników. Globalny Związek Zawodowy IndustriALL i jego członkowie dążą do aktywnego udziału i postawy wzajemnego poszanowania przedstawicieli związków zawodowych/pracowników w ramach różnych struktur umożliwiających prowadzenie dialogu w Grupie Solvay.

- Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL będą współdziałać na rzecz zwiększenia zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w ten dialog i rozwijania go na szczeblu międzynarodowym.

W tym celu Solvay przekazuje niezbędne informacje przedstawicielom pracowników, aby mogli się oni dowiadywać o istotnych dla nich kwestiach i zrozumieć je, zgodnie z prawem krajowym i lokalnymi praktykami w firmie. Związki zawodowe/przedstawiciele pracowników zobowiązują się do poszanowania poufnego charakteru takich informacji.

- Solvay uznaje przysługujące swoim pracownikom prawo do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do dobrowolnie wybranych przez siebie związków. Solvay zachowuje pełną neutralność wobec preferencji pracowników w zakresie wstępowania do związków zawodowych, pozostawania ich członkiem, zmiany związków lub występowania z wybranych przez siebie związków zawodowych jako elementu kultury Solvay opartej na wolnym wyborze, zgodnie z modelem stosunku Solvay do swoich pracowników.

Solvay nie podejmuje nieuczciwej komunikacji ze swoimi pracownikami, aby wpłynąć na ich decyzję dotyczącą reprezentacji związkowej i gwarantuje, że wszelka komunikacja z pracownikami na temat organizacji związkowych jest rzeczowa i pozbawiona wrogości.

- Solvay zobowiązuje się nie stosować dyskryminacji ze względu na działalność związkową przy zatrudnianiu pracowników lub zarządzaniu ich karierą.
- Solvay zakazuje wszelkiej dyskryminacji wobec pracowników lub ich przedstawicieli powołujących się na prawa przewidziane w niniejszej umowie lub działających na podstawie postanowień w niej zawartych.
- Solvay wraz z Globalnym Związkiem Zawodowym IndustriALL wspólnie monitorują wskaźniki oceny działających w firmie struktur dialogu społecznego.
- Globalne Forum Solvay (SGF) utworzono z myślą o rozwijaniu miejsca wewnętrznego dialogu społecznego w firmie między związkami zawodowymi/przedstawicielami pracowników a najwyższą kadrą kierowniczą Solvay na szczeblu globalnym, zwłaszcza na temat strategii firmy. Celem Globalnego Forum jest między innymi udział we wdrażaniu niniejszej umowy, podejmowanie inicjatywy na rzecz zapewnienia i rozwijania dialogu społecznego w ramach Grupy, analizowanie najważniejszych aspektów działalności Grupy, a także wychodzenie z inicjatywami na rzecz jej usprawnienia.

- Dokładny skład, terminy i podstawy działania SGF zostaną określone na mocy specjalnej umowy w 2017 r., po dwuletniej ocenie.

8. DIALOG OBYWATELSKI

- Solvay przywiązuje duże znaczenie do prowadzenia regularnego dialogu, opartego na wzajemnym zaufaniu, ze społecznościami zamieszkałymi w pobliżu zakładów Solvay. W tym celu firma rozwija politykę dialogu, z uwzględnieniem lokalnych przepisów prawnych, stosowanych zasad i praktyk.
- Solvay zapewnia o swojej gotowości do rozwijania, w miarę potrzeb, konstruktywnego i odpowiedzialnego dialogu z organizacjami pozarządowymi aktywnymi w jego branży.
- Solvay zobowiązuje się do podwojenia obecnego zaangażowania społecznego podejmowanego dobrowolnie przez swoich pracowników na skalę lokalną i globalną.

9. PRAWO DO ZGŁASZANIA ZASTRZEŻEŃ

- Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za przestrzeganie prawa oraz zobowiązań i zasad postępowania firmy. Mogą oni powiadamiać swoich przełożonych, kierownictwo, związki zawodowe/przedstawicieli pracowników o ich naruszeniu, a także mogą odwoływać się do lokalnych przedstawicieli Działu Kadr lub Działu Prawnego. Solvay stworzyło specjalny mechanizm, który zapewnia wysłuchanie zastrzeżeń pracowników, jeżeli zwyczajny sposób prowadzenia dialogu nie sprawdza się.

IV - WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL przeprowadzą doroczny przegląd niniejszej umowy na podstawie wszystkich wskaźników zgłoszonych przez grupę dotyczących zobowiązań przewidzianych w umowie.

Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona środowiska

- Procent zakładów objętych audytem pod względem bezpieczeństwa, higieny i ochrony środowiska w ostatnich trzech latach, zgodnie z odnośnymi zasadami firmy (Solvay Care Management System)

- **MTAR: wskaźnik częstotliwości występowania wszystkich wypadków wyrażony na milion przepracowanych godzin**
- **LTAR: wskaźnik częstotliwości występowania wypadków, które spowodowały nieobecność w pracy, wyrażony na milion przepracowanych godzin**
 - -Narażenie pracowników na zagrożenia w pracy (chemikalia, hałas itp.).
 - Objęcie pracowników opieką medyczną
 - Zidentyfikowanie i wsparcie zakładów, które wymagają uwagi ze względu na dobre samopoczucie w pracy (głównie na podstawie ankiety pracowników Solvay)
 - Wpływ na środowisko i zasoby naturalne:
 - woda
 - powietrze (emisje CO2)
 - zużycie energii
 - gospodarowanie odpadami

Pracownicy a dialog społeczny i obywatelski

- Liczba pracowników (łącznie stan zatrudnienia według kraju i zakładu)
- Struktura zatrudnienia (zatrudnienie bezpośrednie, zatrudnienie tymczasowe)
- Polityka grupy wobec podwykonawców
- Istniejące projekty ochrony socjalnej i liczba lub kategoria objętych nią pracowników
- Mobilność: liczba stanowisk, na które przechodzą kandydaci z firmy wobec liczby stanowisk, na które zatrudniani są pracownicy spoza firmy
- Szkolenie w pracy
- Istniejące struktury dialogu społecznego
- Działalność społeczna

Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL wspólnie monitorują możliwości zoptymalizowania obecnie podawanych wskaźników społecznych i zidentyfikowania nowych obszarów potrzeb.

Stosunki z dostawcami, wykonawcami i podwykonawcami

- Przegląd zgodności ze standardami Solvay i wszelkie środki zaradcze, które mogą być potrzebne

- Przegląd skarg składanych przez dostawców i rozpatrywanie tych skarg przez Solvay

Polityka Solvay Way

Celem polityki Solvay Way jest osiągnięcie nieustannych postępów pod względem odpowiedzialności społecznej i środowiskowej w ramach szerszego dialogu z pracownikami i ich przedstawicielami.

Ramy odniesienia polityki Solvay Way przewidują coroczną ocenę praktyk stosowanych przez jednostki Grupy i cele dotyczące postępów osiąganych przez podmioty sześciu rodzajów: klientów, dostawców, pracowników, inwestorów, społeczności i środowiska.

Ramy odniesienia powinny umożliwiać jednostkom określanie ich obecnego poziomu wdrożenia tych praktyk, a następnie zdefiniowanie powiązanych z nimi celów w zakresie usprawnień i planów podejścia opartego na stałych postępach.

Zobowiązania Solvay mają ulec zmianie; wszelkie takie zmiany zostaną uwzględnione w tym artykule podczas kolejnych renegocjacji niniejszej umowy.

Zarysowane w ten sposób profile odpowiedzialności wchodzą w zakres wskaźników monitorowania niniejszej umowy, a IndustriALL będzie zaangażowany w coroczny przegląd wdrażania polityki Solvay Way.

Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL uznają, że polityka Solvay Way wnosi istotny wkład w dynamiczne stosowanie niniejszej umowy i postanowiły połączyć wysiłki na rzecz zapewnienia jej pełnego powodzenia.

V - STOSOWANIE UMOWY: METODA

Niniejsza umowa, która ma zastosowanie do wszelkiej działalności Solvay na całym świecie, umacnia i rozszerza zakres praktyk firmy w zakresie stosunku pracy i nie ma zastąpić ani utrudnić dialogu prowadzonego na szczeblu lokalnym ani negocjacji.

Solvay zobowiązuje się dostarczyć kierownictwu egzemplarze niniejszej umowy, a także poinformować pracowników o umowie i wynikających z niej zobowiązaniach. W celu szerszego upowszechnienia wykorzystać można również wersję uproszczoną i elektroniczną. Niniejsza umowa zostanie przetłumaczona na języki różnych państw, których umowa dotyczy, w porozumieniu z Globalnym Związkiem Zawodowym IndustriALL i zostanie udostępniona na stronie internetowej Grupy w sekcjach: Zrównoważony rozwój, Kadry (HR) i Zakupy.

W tym kontekście ze szczególną uwagą traktowani będą nowi pracownicy, którzy otrzymywać będą egzemplarz niniejszej umowy.

Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL będą współpracować, aby zapewnić maksymalne upowszechnienie niniejszej umowy przez przedstawicieli pracowników w zakładach i jej powszechne zrozumienie. W związku z tym Solvay ułatwi udział tych delegatów w spotkaniach, które mogą być lokalnie organizowane przez Globalny Związek Zawodowy IndustriALL, aby pomóc w rozwijaniu dialogu społecznego wymaganego przez niniejszą umowę.

Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL uzgodniły, że będą w stałym kontakcie, aby informować siebie nawzajem o wszelkich napotkanych problemach oraz aby znajdować najlepsze rozwiązania.

Zarówno Solvay, jak i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL są przekonane, że problemy najlepiej rozwiązywać jak najbliżej miejsca, gdzie powstały.

Niemniej jednak Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL zgadzają się, że w razie wystąpienia trudności niemożliwych do rozwiązania lub niezastosowania warunków niniejszej umowy, przeprowadzony będzie następujący proces rozwiązania sporów:

Jeżeli nie uda się znaleźć satysfakcjonującego rozwiązania, sprawą zajmie się bezpośrednio kierownictwo krajowe i właściwe związki zawodowe wraz ze stronami niniejszej umowy.

W razie niepowodzenia strony będą miały możliwość zgłoszenia sprawy w siedzibie głównej Solvay, niezależnie od tego, gdzie umowa jest wykonywana i/lub interwencji stron trzecich.

Wszystkie napotkane problemy i zaproponowane rozwiązania zostaną zaprezentowane na dorocznym spotkaniu stron.

VI - MONITOROWANIE I DOROCZNY PRZEGLĄD

Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL będą nieustannie monitorować należyte stosowanie niniejszej umowy i w związku z tym będą przeprowadzać ocenę za pośrednictwem Globalnego Panelu jeden raz w roku we wspólnie określonym państwie lub strefie.

CZŁONKOWIE PANELU

- 3 przedstawicieli Grupy Solvay powołanych przez Zarząd Grupy
- 2 przedstawicieli centralnego organu Globalnego Związku Zawodowego IndustriALL
- 1 przedstawiciel na region geograficzny wybrany przez IndustriALL spośród członków Globalnego Forum Solvay
- Dotyczy to następujących regionów geograficznych: Ameryka Północna, Ameryka Południowa, Europa i Azja.

WARUNKI ORGANIZACYJNE

Panel zwołuje posiedzenie co najmniej raz w roku. Strony mogą postanowić o zwołaniu, w razie potrzeby, dodatkowych spotkań.

Doroczne spotkanie Panelu zwoływane będzie w jednym z zakładów Grupy, wybranym przez strony niniejszej umowy, w pierwszym kwartale roku.

Poza kosztami organizacji spotkań Solvay pokrywa koszty podróży i zakwaterowania poniesione przez członków Panelu.

Sporządzony przez IndustriALL projekt sprawozdania zostanie przesłany Solvay miesiąc po spotkaniu. Solvay przekaże swoje uwagi do projektu miesiąc po jego otrzymaniu. Strony sporządzą wspólne sprawozdanie ze spotkania. Jeżeli wystąpią różnice zdań, zostaną one umieszczone na końcu wspólnego sprawozdania.

Wszelkie problemy ze stosowaniem niniejszej umowy zostaną przedstawione w sprawozdaniu, który zawierać także będzie omówienie stosowanych rozwiązań. W razie wystąpienia lokalnych problemów, sprawozdanie zostanie sporządzone wspólnie przez kierownictwo i przedstawicieli pracowników w zakładzie, którego to dotyczy i zostanie uwzględniony w ogólnym przeglądzie.

Globalny Związek Zawodowy IndustriALL będzie przygotowywać prezentację na temat stosowania niniejszej umowy na doroczne spotkanie Globalnego Forum Solvay zwoływane w pierwszym kwartale roku.

Przy tej okazji Solvay będzie przedstawiać przegląd opracowany na podstawie uzgodnionych wskaźników i wyników wspólnej oceny przeprowadzanej przez Globalny Związek Zawodowy IndustriALL i Solvay w państwach objętych niniejszą umową.

Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL postanawiają przeprowadzać wspólny przegląd przed zakończeniem umowy, aby przygotować ewentualne przedłużenie jej. Przegląd przeprowadzany pod koniec ważności umowy może zostać powierzony ekspertowi zewnętrznemu wybranemu przez obydwie strony, na koszt Solvay.

Wizyta dotycząca zdrowia i bezpieczeństwa

Organizowana będzie doroczna wizyta, aby monitorować sytuację w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w Grupie.

W tym celu IndustriALL uzyska dostęp do wskaźników regularnie obserwowanych przez Grupę. Strony niniejszej umowy mogą postanowić, aby – w razie potrzeby – uzupełnić te wskaźniki innymi szczegółowymi informacjami.

Prowadzone prace opierają się na osiąganiu nieustannych postępów. Z tego względu sprawozdanie zawiera uwagi i zalecenia dotyczące usprawnień. Sporządzony przez IndustriALL projekt sprawozdania przesyłany jest Solvay miesiąc po wizycie. Solvay prześle swoje uwagi do projektu w ciągu miesiąca od otrzymania go. Strony sporządzą wspólne sprawozdanie ze spotkania. Jeżeli wystąpią różnice zdań, zostaną one umieszczone na końcu wspólnego sprawozdania.

INNE POSTANOWIENIA

Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL są jedynymi stronami uprawnionymi do rozstrzygnięcia jakichkolwiek kwestii powstałych w związku ze stosowaniem niniejszej umowy.

Solvay i Globalny Związek Zawodowy IndustriALL są zgodne co do korzyści wynikających z rozwijania światowego dialogu społecznego w Grupie i będą poddawać tę kwestię dalszej refleksji. Po podjęciu decyzji na temat warunków tego dialogu, zostaną one uwzględnione jako zmiana do niniejszej umowy.

VII - OBOWIĄZYWANIE UMOWY

Niniejsza umowa jest przedłużana na pięć lat.

Umowę można zmienić w dowolnym momencie przy pomocy poprawek wnoszonych do umowy.

W roku poprzedzającym termin, w którym umowa wygasa i nie później niż trzy miesiące przed tym terminem, strony spotkają się, aby przygotować ogólny przegląd stosowania umowy w celu jej ewentualnego przedłużenia.

Każda ze stron ma prawo odstąpienia od niniejszej umowy z sześciomiesięcznym terminem wypowiedzenia.

Umowa zostanie przetłumaczona zgodnie z wykazem określonym wspólnie z Globalnym Związkiem Zawodowym IndustriALL na język każdego z państw, w którym zlokalizowane są zakłady Solvay. Wersja umowy w języku angielskim ma moc prawnie wiążącą dla stron.

Bruksela, 3 lutego 2017 r.

Grupa Solvay, reprezentowana przez **Jean-Pierre Clamadieu, Dyrektora Generalnego i Prezesa COMEX**

i

Globalny Związek Zawodowy IndustriALL, reprezentowany przez Valtera Sanchesa, Sekretarza Generalnego

Załączniki:

- 1. Polityka Solvay Way*
- 2. Model zarządzania kadrami Solvay*