

Globale Rahmenvereinbarung

zwischen

Norsk Hydro ASA

und

IMF/ICEM

Fellesforbundet und IndustriEnergi

für

**die Entwicklung guter Geschäftsbeziehungen
hinsichtlich der weltweiten Geschäfte von Norsk Hydro ASA.**

1. PRÄAMBEL

Die Vertragsparteien dieser Vereinbarung sind Norsk Hydro ASA, nachfolgend Hydro, Fellesforbundet (der norwegische Gewerkschaftsverband) und IndustriEnergi, nachfolgend die norwegischen Gewerkschaftspartner, der IMF (der internationale Metallarbeiterbund) und ICEM (die Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften), nachfolgend IMF/ICEM. Alle Vertragsparteien dieser Vereinbarung werden nachfolgend als Parteien bezeichnet.

Zweck dieser Vereinbarung ist es, einen offenen Kommunikationskanal zwischen den Parteien für alle Angelegenheiten der Arbeitsbeziehungen zu schaffen, um gute Arbeitspraktiken für die weltweite Geschäftstätigkeit von Hydro weiterzuentwickeln und laufend zu verbessern.

Die in dieser Vereinbarung beschriebenen Prinzipien berücksichtigen, ohne darauf beschränkt zu sein, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation 1998 zu den Grundprinzipien und Grundrechten am Arbeitsplatz, bestimmte ILO-Konventionen und Empfehlungen, den Global Compact der Vereinten Nationen, die Allgemeine Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen und die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen sowie Hydro-interne Richtlinien, die aus seiner Initiative für soziale Verantwortung herrühren.

Hydros Ziel ist es, für seine Anteilseigner, andere Beteiligte sowie die Gemeinschaften, in denen Hydro tätig ist, einen nachhaltigen Wert zu schaffen. Als internationales Industrie- und Ressourcenunternehmen haben die Aktivitäten von Hydro Folgen für das Leben einer großen Anzahl von Menschen rund um den Erdball. Unter Berücksichtigung der sozialen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit verfolgt Hydro nicht nur Chancen, sondern kontrolliert auch den Umgang mit Risiken. Zur Unterstützung seines Engagements gibt es bei Hydro ein umfassendes

Programm für die soziale Verantwortung des Unternehmens, aus dem verschiedene Richtlinien entstanden sind, die die Unternehmenswerte in aller Welt verkörpern. Hydro hat es sich zum Ziel gesetzt, die in diesen Richtlinien dargelegten Prinzipien einzuhalten und seine guten Arbeitspraktiken kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Diese Vereinbarung deckt sämtliche Aktivitäten ab, die Hydro direkt steuern kann. Die Umsetzung erfolgt gemäß den nationalen Gesetzen und Praktiken des Gastlandes, in dem Hydro niedergelassen ist. Sofern Hydro nicht die alleinige Verantwortung innehat, wird er sich nach besten Kräften bemühen, die in dieser Vereinbarung getroffenen Standards zu erfüllen. Hydro wird diese Vereinbarung allen Hydro-Unternehmen, Partnern und Auftragnehmern zur Verfügung stellen.

2. GRUNDLAGEN

Die Parteien bestätigen, dass sie für die Menschenrechte in der Gemeinschaft und am Arbeitsplatz eintreten. Die Parteien erkennen außerdem an, dass der Schutz von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz eine hohe Bedeutung hat.

Sofern die hier aufgeführten Grundlagen nicht mit den lokalen Gesetzen und Praktiken in dem Land, in dem Hydro niedergelassen ist, in Einklang stehen, bemüht sich Hydro um lokale Lösungen, die die einschlägige nationale Gesetzgebung und Hydros eigene CSR-Richtlinien berücksichtigen.

Zu den grundlegenden Menschenrechten zählen:

a) Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen;

Anerkennung des Arbeitnehmerrechts, sich durch eine frei gewählte Vereinigung vertreten zu lassen sowie der grundlegenden gewerkschaftlichen Rechte, wie sie in der ILO-Konvention 87 und 98 definiert wurden, die das Vereinigungsrecht und das Recht auf Organisation und Durchführung von Kollektivverhandlungen beinhalten.

Die örtlichen Vertreter der Arbeitnehmer dürfen nicht diskriminiert werden und müssen zur Ausführung ihrer Pflichten nach ILO-Konvention 135 und Empfehlung 143 Zugang zu allen notwendigen Arbeitsplätzen erhalten.

Zu 2a oben: Beide Parteien vereinbaren, dass das Protokoll vom 17.12.2010 gültig wird.

Hydro würdigt die Möglichkeit, mit seinen Angestellten zu kommunizieren und sowohl direkt als auch über deren Vertreter mit ihnen in Dialog zu treten.

b) Diskriminierung;

Gewährleistung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei Einstellung, Beschäftigungsverhältnis, Schulung und Karrieremöglichkeiten unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Mitgliedschaft oder Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, Religion, politischer Überzeugung, Nationalität oder kulturellem Ursprung, wie von den ILO-Konventionen 100 und 111 gefordert. Dazu zählt auch die gleiche Entlohnung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern bei identischer Arbeit.

c) Zwangsarbeit;

Keine Anstellung von Zwangs- und Pflichtarbeitern wie von ILO-Konventionen 29 und 105 und anderen Bestimmungen gefordert.

Arbeitnehmer dürfen weder gezwungen werden, irgendwelche Kautionen zu zahlen, noch dürfen ihre Papiere einbehalten werden, sofern dies nicht von den nationalen oder regionalen Behörden vorgeschrieben wird.

d) Kinderarbeit;

Keine Anstellung von Kindern wie von den ILO-Konventionen 138 und 182 gefordert.

e) Gesundheit und Sicherheit;

Bereitstellung einer sicheren und gesundheitsunschädlichen Arbeitsumgebung für Arbeitnehmer sowie Anerkennung der Bedeutung der Beteiligung und Kooperation mit den Arbeitnehmern, ihren Vertretern und Gewerkschaften, um die Leistungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit laufend zu verbessern, siehe ILO-Konvention 155.

Beide Parteien erkennen an, dass alle Arbeitnehmer für ihre eigene Gesundheit und Sicherheit verantwortlich sind und sich verpflichten müssen, auf Drogenkonsum am Arbeitsplatz zu verzichten. Hydro bestätigt, sowohl für Dauerbeschäftigte als auch für Zeitarbeiter Schulungen zu Arbeitsrisiken und deren Verhütung bereitzustellen. Durch diese Zusage bemüht sich Hydro, betriebsbedingte Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

f) Löhne und Gehälter;

Der Grundsatz der fairen Entlohnung gemäß guten Branchenstandards in dem betreffenden Land unter Berücksichtigung der grundlegenden Bedürfnisse der Arbeitnehmer.

Alle Arbeitnehmer werden über ihre Entlohnung und etwaige Abzüge informiert, sowohl bei ihrer Einstellung als auch im weiten Verlauf des Arbeitsverhältnisses. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind unzulässig. Etwaige Abzüge sind auf dem Lohnzettel zu vermerken.

g) Arbeitszeit;

Einhaltung aller einschlägigen nationalen Gesetze und Praktiken, der nationalen Tarifverträge sowie der Branchenstandards.

h) Beschäftigungsbedingungen;

Hydro erkennt an, dass Dauerbeschäftigungsverhältnisse zu bevorzugen sind und setzt angemietetes Personal, Teilzeitmitarbeiter und befristete Mitarbeiter nicht dazu ein, bestehende Lohn- und Arbeitsbedingungen zu unterminieren.

Beide Parteien erkennen an, dass angemietetes Personal, Teilzeitmitarbeiter und befristete Mitarbeiter gelegentlich notwendig sind und deren effektiver Einsatz Hydro in die Lage versetzt, rasch auf wechselnde Bedingungen zu reagieren und so die

Beschäftigungssicherheit und -vorhersagbarkeit zu verbessern und Dauerarbeitsverhältnisse zu schützen.

Befristete oder Teilzeitmitarbeiter müssen die gleichen Schulungen, Nachverfolgung und notwendigen Ausrüstungen erhalten, um ihre Aufgaben gefahrlos erledigen zu können.

3. SCHULUNG VON FERTIGKEITEN

Hydro bemüht sich, allen Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsprogrammen zu geben, inklusive Schulungen, um die Fertigkeiten im Umgang mit neuen Technologien und Ausrüstungen zu verbessern.

4. HIV/AIDS

Hydro bemüht sich, Bewusstsein für das HIV/AIDS-Problem und das Verhütungsprogramm laut ILO HIV/AIDS-Verhaltenskodex zu schaffen.

5. UMWELTBEDINGUNGEN

Hydro erkennt an, dass Aktivitäten und Operationen unter angemessener Berücksichtigung der Umwelt auszuführen sind, inklusive Anwendung des Vorsichtsprinzips bezüglich ökologischen Herausforderungen. Hydro wird die nationalen Umweltvorschriften einhalten und seine Aktivitäten so gestalten, dass Freisetzung, Emissionen und Abfallproduktion minimiert werden.

6. IMPLEMENTIERUNG

- a) Die norwegischen Gewerkschaftspartner und IMF/ICEM werden Kopien dieser Vereinbarung an all ihre Mitgliedsorganisationen verteilen, in denen Mitarbeiter aus Hydro-Unternehmen in aller Welt organisiert sind. Hydro wird diese Vereinbarung allen Hydro-Unternehmen, Partnern und Auftragnehmern zur Verfügung stellen.
- b) Die Parteien vereinbaren, dass die Überwachung dieser Vereinbarung das lokale Management, Arbeiter, deren Vertreter, Vertreter für Arbeitsschutz sowie die örtlichen Gewerkschaften einbeziehen wird.
- c) Im Zusammenhang mit Hydro-Aktivitäten auf lokaler Ebene und nationalen Gesetzen und Praktiken sind Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter berechtigt, ihre jeweiligen Mitglieder der Belegschaft über die Bestimmungen dieser Vereinbarung zu unterrichten.
- d) Hydro unterstützt und motiviert Auftragnehmer, Lieferanten und Kunden, die in dieser Vereinbarung dargelegten Grundsätze bei der Entwicklung oder Umsetzung eigener Unternehmensrichtlinien zu berücksichtigen.

7. VERLETZUNGEN DIESER VEREINBARUNG

Im Falle einer Beschwerde im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung gilt in der Regel folgende Vorgehensweise:

- a) Die Beschwerde muss dem lokalen Standort-Management vorgetragen werden. Beide Parteien befürworten und unterstützen eine lokale Lösung unter Beachtung der nationalen Gesetze und Praktiken.
- b) Kann die Beschwerde nicht mit dem lokalen Management gelöst werden, kann sie an die zuständige Gewerkschaft verwiesen werden, die sie auf nationaler oder regionaler Ebene bei Hydro vorträgt.
- c) Bleibt die Angelegenheit weiterhin ungelöst, gelangt die Beschwerde zur IMF/ICEM-Zentrale, die sie auf der Konzernmanagementebene des Unternehmens vorträgt. Die Parteien vereinbaren, in einen Dialog bezüglich der Beschwerde einzutreten und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen zu beschließen.
- d) Falls auch danach keine Übereinkunft erreicht werden kann, wird die Vereinbarung aufgelöst.
- e) Die Parteien vereinbaren, dass weder die Parteien selbst noch eine Drittpartei irgendwelche gesetzlichen Rechte aus dieser Vereinbarung ableiten oder durchsetzen kann.

8. REGELMÄSSIGE ÜBERPRÜFUNG

Die Parteien vereinbaren jährliche Zusammenkünfte an einem für beide Seiten passenden Ort und Zeitpunkt, um die Grundlagen, praktische Umsetzung, Wirksamkeit und Folgen der Vereinbarung zu überprüfen. Ziel ist ein Meinungs-austausch über die aktuelle Situation und die gemeinschaftliche Weiterentwicklung von guten Arbeitsbeziehungen bei Hydro. Keine Partei ist in Bezug auf diese Vereinbarung verpflichtet, jährlich Bericht zu erstatten oder öfter als einmal pro Jahr zusammenzutreffen.

Für die Teilnahme an diesem Meeting können die Parteien ihren eigenen Vertreter bestimmen.

Die offizielle Version dieser Vereinbarung ist die englische Originalversion.

9. DAUER UND NEUVERHANDLUNG

Diese Vereinbarung ist zwei Jahre gültig und kann dann verlängert oder neu verhandelt werden. Jede Partei hat das Recht, diese Vereinbarung oder etwaige spätere Zusätze mit einer Frist von 30 Tagen durch eine schriftliche Erklärung der Kündigungsabsicht zu kündigen.

Oslo, 15. März 2011

.....
 Wenche Agerup
 Norsk Hydro ASA

.....
 Jyrki Raina
 IMF

.....
 Manfred Warda
 ICEM

.....
Arve Bakke
Fellesforbundet

.....
Leif Sande
IndustriEnergi