

Globalna umowa ramowa

między

Norsk Hydro ASA

a

**IMF i ICEM
oraz Fellesforbundet i IndustriEnergi**

w sprawie

**kształtowania dobrych relacji w miejscu pracy
w oddziałach spółki Norsk Hydro ASA na całym świecie.**

1. WPROWADZENIE

Niniejsza Umowa została zawarta pomiędzy spółką Norsk Hydro ASA, zwaną dalej spółką Hydro, Fellesforbundet (Norweską Zjednoczoną Federacją Związków Zawodowych) i IndustriEnergi, zwanymi dalej Norweskimi Partnerami Związkowymi, oraz IMF (Międzynarodową Federacją Pracowników Przemysłu Metalurgicznego) i ICEM (Międzynarodową Federacją Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Chemicznego, Energetyki, Górnictwa i Fabryk), zwanymi dalej IMF i ICEM. Wszystkie strony niniejszej Umowy są w dalszej części zwane Stronami.

Celem Umowy jest stworzenie otwartego kanału wymiany informacji między Stronami na temat zagadnień związanych z niniejszą Umową, co ma służyć nieprzerwanemu doskonaleniu i rozwijaniu dobrych praktyk w miejscu pracy w ramach działalności spółki Hydro na całym świecie.

Zasady opisane w niniejszej Umowie uwzględniają między innymi Deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) z 1998 r. w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy, określone konwencje i zalecenia MOP, inicjatywę Global Compact ONZ, Powszechną deklarację praw człowieka ONZ i Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz polityki spółki Hydro wywodzące się z jej inicjatywy w zakresie korporacyjnej odpowiedzialności społecznej.

Spółka Hydro dąży do zrównoważonego tworzenia wartości na rzecz akcjonariuszy, pozostałych interesariuszy i społeczności, w których prowadzi działalność. Ponieważ spółka Hydro jest międzynarodową spółką działającą w dziedzinie przemysłu i zasobów naturalnych, jej działalność wpływa na życie wielu ludzi na całym świecie. Spółka Hydro wykorzystuje dostępne możliwości, ograniczając jednocześnie ryzyko i biorąc pod uwagę społeczny wpływ swojej działalności. Realizując swoje dążenia, spółka Hydro prowadzi wszechstronny program dotyczący korporacyjnej odpowiedzialności społecznej, w którego efekcie powstało wiele polityk definiujących wartości

firmy na całym świecie. Spółka Hydro stara się przestrzegać zasad określonych w tych politykach oraz nieustannie doskonalić i rozwijać dobre praktyki pracownicze.

Niniejsza Umowa dotyczy wszelkich czynności, nad którymi spółka Hydro sprawuje bezpośrednią kontrolę, a których realizacja musi być zgodna z przepisami prawa krajowego i praktyką kraju, w którym mieści się dana jednostka spółki Hydro. Jeśli spółka Hydro nie sprawuje całkowitej kontroli nad danym działaniem, dołoży wszelkich możliwych starań, aby zadbać o przestrzeganie standardów przewidzianych w niniejszej Umowie. Spółka Hydro udostępni niniejszą Umowę wszystkim swoim podmiotom, partnerom i kontrahentom.

2. ZASADY PODSTAWOWE

Strony oświadczają, że popierają podstawowe prawa człowieka w społeczności i miejscu pracy. Strony uznają również znaczenie ochrony bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu w miejscu pracy.

W zakresie, w jakim przewidziane w niniejszej Umowie zasady podstawowe są niezgodne z przepisami prawa krajowego i praktyką kraju, w którym mieści się dana jednostka spółki Hydro, spółka Hydro dąży do znalezienia lokalnych rozwiązań zgodnych z obowiązującymi przepisami krajowymi i politykami spółki Hydro w zakresie korporacyjnej odpowiedzialności społecznej.

Do podstawowych praw człowieka zaliczają się:

a) Wolność zrzeszania się i prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych

Poszanowanie prawa pracowników do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych według własnego wyboru i podstawowych praw dotyczących związków zawodowych zdefiniowanych w Konwencjach MOP 87 i 98, obejmujących wolność zrzeszania się oraz prawa do organizowania i prowadzenia negocjacji zbiorowych.

Lokalni przedstawiciele pracowników są chronieni przed dyskryminacją i przyznaje im się dostęp do wszelkich niezbędnych miejsc pracy, aby umożliwić im wypełnianie obowiązków przedstawicielskich zgodnie z Konwencją 135 i Zaleceniem 143 MOP.

Odnośnie do punktu 2a powyżej: obie Strony potwierdzają, że zastosowanie ma protokół z dnia 17.12.2010 r.

Spółka Hydro ceni możliwość komunikacji z pracownikami i prowadzenia z nimi dialogu, zarówno z każdym pracownikiem z osobna, jak i z grupami reprezentowanymi przez przedstawicieli.

b) Brak dyskryminacji

Zapewnienie równych możliwości i traktowania w procesie rekrutacji, zatrudnienia, szkolenia i rozwoju zawodowego bez względu na pochodzenie rasowe, kolor skóry, płeć, przynależność do związków zawodowych, wyznanie, przekonania polityczne, obywatelstwo i pochodzenie kulturowe zgodnie z Konwencjami 100 i 111 MOP. Brak dyskryminacji obejmuje jednakowe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn za pracę o jednakowej wartości.

c) Zakaz pracy przymusowej

Niekorzystanie z pracy przymusowej ani niewolniczej zgodnie z Konwencją 29 i 105 MOP lub innymi regulacjami.

Od pracowników nie wolno wymagać wpłaty kaucji ani deponowania dokumentów tożsamości, o ile nie nakazują tego władze krajowe lub regionalne.

d) Praca dzieci

Niekorzystanie z pracy dzieci zgodnie z Konwencją 138 i 182 MOP.

e) Bezpieczeństwo i higiena

Zapewnianie pracownikom bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy i uznanie znaczenia angażowania pracowników, ich przedstawicieli i związków zawodowych oraz współdziałania z nimi w celu ciągłej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny zgodnie z Konwencją 155 MOP.

Obie Strony uznają, że wszyscy pracownicy mają pewne obowiązki dotyczące własnego zdrowia i bezpieczeństwa oraz zobowiązują się nie wnosić alkoholu ani środków odurzających na teren firmy ani nie przebywać na terenie firmy pod ich wpływem. Spółka Hydro angażuje się w zapewnianie zarówno pracownikom etatowym, jak i tymczasowym szkoleń dotyczących ryzyka zawodowego i sposobów zapobiegania mu. W ten sposób stara się eliminować ryzyko wypadków i urazów we wszystkich jednostkach spółki.

f) Płaca

Zasada zapewniania godziwego wynagrodzenia i świadczeń zgodnie z dobrymi standardami branżowymi obowiązującymi w danym kraju, z należyтым uwzględnieniem podstawowych potrzeb pracownika.

Wszyscy pracownicy muszą okresowo otrzymywać informacje na temat płac i dokonywanych potrąceń, zarówno w momencie nawiązania stosunku pracy, jak i w okresie zatrudnienia. Potrącenia nie mogą mieć charakteru dyscyplinarnego. Wszelkie potrącenia muszą być wskazane na pasku wypłaty.

g) Godziny pracy

Przestrzeganie odpowiednich obowiązujących przepisów prawa krajowego i praktyki danego kraju, a także krajowych układów zbiorowych i standardów branżowych.

h) Warunki zatrudnienia

Spółka Hydro uznaje, że preferowaną formą zatrudnienia jest umowa na czas nieokreślony, i zobowiązuje się nie korzystać z umów cywilnoprawnych, zatrudnienia na część etatu ani na czas określony w celu obniżania płac i pogarszania warunków pracy.

Obie Strony przyjmują do wiadomości, że niekiedy konieczne jest zatrudnienie pracowników na umowę cywilnoprawną, na część etatu i na czas określony oraz że skuteczne korzystanie przez spółkę Hydro z tych form zatrudnienia pozwoli jej szybko dostosowywać się do zmieniających się warunków, co zwiększy bezpieczeństwo, przewidywalność i stałość zatrudnienia.

Pracownikom tymczasowym i zatrudnionym na czas określony należy zapewnić takie samo przeszkolenie, nadzór i wyposażenie niezbędne do wykonywania zleconych im zadań w sposób bezpieczny.

3. SZKOLENIA W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI

Spółka Hydro stara się zapewniać wszystkim pracownikom możliwość uczestnictwa w programach edukacyjnych i szkoleniowych, m.in. w szkoleniach mających na celu doskonalenie umiejętności korzystania z nowych technologii i urządzeń.

4. HIV i AIDS

Spółka Hydro stara się zwiększać świadomość problemu HIV i AIDS oraz programu zapobiegania AIDS zgodnie z Kodeksem postępowania MOP w zakresie HIV i AIDS.

5. WARUNKI ŚRODOWISKOWE

Spółka Hydro uznaje znaczenie prowadzenia poszczególnych działań i działalności z należytym poszanowaniem środowiska, w tym szczególnej przezorności w odniesieniu do kwestii ekologicznych. Spółka Hydro zobowiązuje się przestrzegać krajowych przepisów w zakresie ochrony środowiska i dążyć do minimalizowania ilości generowanych szkodliwych zanieczyszczeń, emisji i odpadów.

6. SPOSÓB WPROWADZENIA W ŻYCIE

- a) Norwescy Partnerzy Związkowi oraz IMF i ICEM dostarczą kopie niniejszej Umowy wszystkim swoim członkowskim związkom zawodowym, zrzeszającym pracowników spółki Hydro na całym świecie. Spółka Hydro udostępni niniejszą Umowę wszystkim swoim podmiotom, partnerom i kontrahentom.
- b) Strony przyjmują do wiadomości fakt, że w monitorowaniu wykonania niniejszej Umowy uczestniczyć będą miejscowe kierownictwo, pracownicy, ich przedstawiciele, przedstawiciele ds. BHP i miejscowe związki zawodowe.
- c) W kontekście działalności spółki Hydro na szczeblu lokalnym oraz prawa krajowego i praktyki obowiązującej w danym kraju związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników mają prawo informowania zrzeszonych pracowników o treści postanowień niniejszej Umowy.
- d) Spółka Hydro zachęca swoich kontrahentów, dostawców i klientów do uwzględniania zasad określonych w niniejszej Umowie przy opracowywaniu lub wdrażaniu własnych polityk korporacyjnych.

7. NARUSZENIE POSTANOWIEŃ UMOWY

W razie zgłoszenia skargi w ramach niniejszej Umowy zastosowanie ma zazwyczaj następująca procedura:

- a) Skargę należy złożyć u miejscowego kierownictwa zakładu. Obie Strony są zobowiązane wspierać dążenie do wypracowania rozwiązania lokalnego, zgodnego z przepisami prawa krajowego i praktyką obowiązującą w danym kraju.

- b) Jeśli skarga nie zostanie rozstrzygnięta przez miejscowe kierownictwo, może zostać skierowana do odpowiedniego krajowego związku zawodowego, który zgłasza sprawę spółce Hydro na szczeblu krajowym lub regionalnym.
- c) Jeśli skarga nadal nie znajdzie rozstrzygnięcia, jest kierowana do biura głównego IMF i ICEM, które przedstawią sprawę kierownictwu spółki. Strony zobowiązują się prowadzić dialog dotyczący skargi oraz, w razie potrzeby, uzgodnić odpowiednie środki.
- d) W razie nieosiągnięcia konsensusu pomimo wyczerpania opisanej procedury niniejsza Umowa zostaje rozwiązana.
- e) Strony postanawiają, że żadnej ze Stron ani osobom trzecim nie przysługują prawa do wyprowadzania kompetencji i egzekwowania praw wynikających z niniejszej Umowy.

8. CYKLICZNY PROCES OPINIOWANIA

Strony zobowiązują się odbywać coroczne spotkania w terminie i miejscu dogodnym dla obu stron, służące ocenie zasad, praktyki, skuteczności i wpływu Umowy. Celem spotkań jest wymiana poglądów na temat obecnej sytuacji oraz wspólne wypracowywanie dalszych dobrych relacji pracowniczych w spółce Hydro. W ramach niniejszej Umowy żadna ze Stron nie jest zobowiązana do sporządzania okresowych raportów ani udziału w spotkaniach częściej niż raz w roku.

Strony wyznaczają przedstawicieli, którzy reprezentują je na spotkaniu.

Obowiązującą wersją niniejszej Umowy jest oryginalna wersja w języku angielskim.

9. OKRES OBOWIĄZYWANIA UMOWY I RENEGOCJOWANIE POSTANOWIEŃ

Niniejsza Umowa została zawarta na 2 lata. Po upływie tego okresu Umowa może zostać przedłużona lub renegotjowana. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia niniejszej Umowy i każdej umowy następczej. Wypowiedzenie Umowy wymaga dostarczenia drugiej Stronie pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia Umowy z wyprzedzeniem wynoszącym 30 (trzydzieści) dni.

Oslo, 15 marca 2011 r.

.....
Wenche Agerup
Norsk Hydro ASA

.....
Jyrki Raina
IMF

.....
Manfred Warda
ICEM

.....
Arve Bakke
Fellesforbundet

.....
Leif Sande
IndustriEnergi