



企业社会责任 – CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
道达尔全球协议

达沃斯，2015年1月22日

目录

前言

第 1 条 - 适用范围

第 2 条 - 在工作场合促进人权

- 2-1. 言论和见解自由
- 2-2. 促进社会对话
- 2-3. 禁止歧视
- 2-4. 禁止强迫劳动，反对雇佣童工
- 2-5. 与服务承包商和供应商之间的关系

第 3 条 - 多样性

- 3-1. 男女之间的职业平等
- 3-2. 生育

第 4 条 - 健康、工作安全和社会责任

- 4-1. 健康、安全、环境和质量相关政策
- 4-2. 责任承诺
- 4-3. 义务和手段
- 4-4. 安全问题交流部门
- 4-5. 与服务承包商和供应商之间的关系
- 4-6. 经济和社会发展
- 4-7. 控制业务对生态系统的影响

第 5 条 - 人寿保险

第 6 条 - 组织架构变革的预期与社会支持

第 7 条 - 协议的沟通和跟进

- 7-1. 沟通
- 7-2. 协议跟进 – FAIR 委员会
- 7-3. 潜在困难

第 8 条 - 有效期限，生效日期，审核与终止

前言

本全球框架协议的签署方：

- 道达尔集团（下文简称“集团”），
- IndustriALL全球工会联盟（下文简称“IndustriALL”），代表采矿、能源和工业领域的超过5000万名劳动工人以及集团业务范围内的广大工会组织，

认为定期开展对话以及遵守与企业社会责任（CSR）相关的政策和实践有助于将协议中规定的义务纳入全球框架。

道达尔集团是一个全球性的集团，业务遍布130多个国家拥有超过110,000名来自不同国家与地区以及身处不同行业的员工。

集团的可持续发展有赖于共同的道德价值观和准则，它们指引着集团全体员工的日常行为。

集团道德承诺的基础由三个核心价值观构成：

- 尊重，因为它能保证业务和交流活动中的互信和可持续发展；
- 责任，因为它尤其能够促进团结和专业精神；
- 表率，因为它能确保集团行为在内部和外部的公信力。

这些基本的道德价值观通过一定数量的行为准则得以体现：始终尊重人权，长期关注安全与环境保护，以尊重和友善的态度对待对话者，面对公司时、在业务关系中均保持诚信，不干涉政治，在集团内部以及面对与业务相关的社区和公司时均表现必要的团结精神。

集团拥有多个有助于制定、实施和遵守这些准则的工具：

- 《行为准则》陈述了集团的价值观和行为准则，并规定员工有义务遵守这些准则。
- 《安全、健康、环境和质量章程》将基本准则作为集团政策的基础；
- 《人权指南》在员工实行《行为准则》的过程中为其提供协助。它在尊重国际法的基础上完善内部规范和建议；
- 《实用诚信指南》旨在防范风险，在业务关系中确保诚信；

IndustriALL和道达尔集团尤其支持下列文件中包含的原则：

- 《世界人权宣言》；
- 联合国《儿童权利公约》；
- 国际劳工组织关于就业机会平等和消除歧视、禁止强迫劳动、禁止童工以及结社自由与集体谈判自由的公约；
- 经合组织面向跨国企业制定的指导原则条文；
- 《联合国全球契约》；
- 经联合国人权委员会批准的与企业和人权问题相关的指导原则条文。

十多年来，通过增加欧洲委员会的特权、与欧洲工会联合会开展跨国谈判，集团在欧洲层面上的社会对话得到了发展：

- 2004年11月22日关于社会平台的欧洲协议；
- 2005年11月21日关于机会平等的协议；
- 2007年3月28日关于帮助建立、收购或发展中小企业的协议以及2012年3月23日的附加条款。

道达尔集团和 IndustriALL 希望通过本协议在全球范围内继续开展和加强跨国谈判。

第 1 条 适用范围

本协议适用于道达尔公司及其直接或间接持有 50% 以上股份的子公司。

此外，在集团持有股份但不具备经营控制权的子公司内，集团也将尽其所能推广这些原则。

第 2 条 在工作场合促进人权

集团尊重国际公认的人权。

在此范围内，集团承诺实行国际劳工组织（ILO）有关工作场所主要人权的基本公约中所规定的原则：

- 强迫劳动，1930年（第29号公约）；
- 结社自由和工会权利保护，1948年（第87号公约）；
- 组织和集体谈判的权利，1949年（第98号公约）；
- 同工同酬，1951年（第100号公约）；
- 废除强迫劳动，1957年（第105号公约）；
- 不公平待遇，1958年（第111号公约）；
- 最低年龄，1973年（第138号公约）；
- 最恶劣形式的童工劳动，1999年（第182号公约）。

集团承诺在其业务所在国遵守当地法规和国际标准。当标准出现冲突时，集团将采用最有利于保护人权的标准。

在集团的业务所在国，无论政治和社会背景如何或者遇到哪些困难，员工的工作条件、尊重他人、消除歧视以及健康和安​​全都是集团特别关注的问题。

2-1. 言论和见解自由

根据国际人权标准，集团认可每个人都有见解和言论自由的权利。

言论自由的权利为每个人提供保障，让人无需为自己所持有的意见而受到司法机关的追究。

2-2. 促进社会对话

集团致力于遵守国际劳工组织第87号和第98号公约中的原则，在严格保持中立的同时承认集团全体员工都享有自由结社的权利，即劳动者组建、加入或离开组织以在工作中促进或捍卫自身利益的权利。

在此范围内，集团：

- 禁止开展任何不正当宣传，影响员工关于工会代表方面的决定；
- 在聘用员工或管理员工职业生涯时，承诺不会因为工会活动而采取任何歧视性举措；
- 禁止歧视员工或代表员工争取本协议中所提及权利的人士。

谈判自由和结社自由有助于确保公平的聘用和工作条件。

本协议双方将在建设性的社会对话框架下，尽力促使员工及其代表参与社会对话，并促进其在全球范围内的发展。它们将鼓励集体谈判，员工代表和雇主或雇主代表可在谈判过程中针对聘用条件和工作条件的落实进行磋商，并签订集体公约和双方都能接受的协议。集团将朝着这一方向尽一切努力。

在客观评估职位的范畴内，集团致力于实施与相关国家的职业标准水平相符合的公平薪酬政策。针对这些主题与员工代表进行的交流将得到促进。

2-3. 禁止歧视

歧视主要表现为某些人士因性别、年龄、宗教、政治见解、出身、性取向、性别、健康状况和残疾等原因而受到不公平或不利待遇，这对集团而言是不可接受的。

集团致力于打击一切形式的歧视行为，并声明愿意依照国际劳工组织第111号公约中的规定尊重多样性，并促进机会平等。

2-4. 禁止强迫劳动，反对雇佣童工

根据国际规范和标准，每家企业都应确保其员工能够自由选择自己的工作，并能按照劳动合同中的条款自由离职。

所有劳动合同都应阐明该职位相关的情况（工资、工作条件、工作时间……）。企业应直接向每位员工定期支付公平合理的报酬。

根据国际劳工组织标准以及更具保护性的地方法律的规定，禁止雇佣任何年龄不满15岁的儿童。此外，对于工作性质或工作执行条件可能危及青少年健康、安全和道德观念的职位类型或危险工种，最低准入年龄不应低于18岁。

集团将实施这些规定，包括在尚未制定这些标准的国家。

2-5. 与服务承包商和供应商之间的关系

集团希望其服务承包商和供应商能够：

- 遵守本协议第2条中的原则或者类似或等同的原则；
- 确保其承包商能够遵守与上述原则等同的原则；
- 遵守劳动法、社会保障法和现有集体公约中的法律和合约规定。

集团保证向其服务承包商和供应商宣传和推广本协议中的各项原则。如果出现不遵守这些原则的情况，集团将采取必要措施，甚至解除合同。

第3条 多样性

集团致力于促进团队多样性，尤其在多元化、国际化、残疾人就业、社会多样性和老年人领域。

3-1. 男女之间的职业平等

本协议签字双方确认了自己维护男女职业平等的意愿。

职业平等表现在招聘、职业发展、培训以及同等职位薪酬平等各个层面。

3-2. 生育

集团旗下的每家公司都应确保因生育而缺席不会对女性员工的薪酬或职业发展造成任何负面影响，相应地，公司也应确保因生育而缺席（产假）的时期不会带来任何不利影响。

因此，因产假缺席的女性员工当年的个人薪酬增长幅度至少应等于最近三年中其个人薪酬增长的平均幅度。此外，经医生证明有孕的女性员工在产假期间不可被解雇，除非是由于和妊娠无关的原因。

第 4 条 健康、工作安全和社会责任

本协议双方认为开发旨在促进以下方面的原则对于集团的未来十分关键：

- 确保集团工厂员工的安全；
- 推动社会责任行动的实施。

4-1. 健康、安全、环境和质量相关政策

本协议双方将人员的安全与健康、业务安全性、对环境的尊重、客户的满意度以及聆听所有利益相关者的意见列为重中之重。

集团在所有开展业务的国家确保遵守相关的法律和法规，并在必要时实施特定要求作为补充。

集团针对其所有业务制定了与安全、健康、环境和质量问题相适应的风险控制政策，并定期对风险进行评估。

集团致力于和员工代表开展建设性的社会对话，以制定这些安全、健康、环境和质量政策。

所有项目开发和产品投放工作只有在对整个生命周期进行风险评估以后方可实行。

在此范围内，所有投资项目在构建时就会把员工和周遭人群的健康与安全考虑在内，并会预先安排防范风险的措施。

4-2. 责任承诺

本协议双方均认为有必要让全体员工分享共同的文化，这一文化的核心是技能管理、经验反馈的实践、继续职业教育、提供信息和商议。该方法有赖于管理人员的参与和示范指导。

各级别的员工都应在行使职责的过程中了解自己在事故风险预防、健康和环境影响、产品和服务质量等方面应发挥的作用和所肩负的个人责任。在这些领域的警惕程度和严谨度是评估每位员工、尤其是经理的工作表现的重要因素。

4-3. 义务和手段

与各项业务相适应的安全、健康、环境和质量内部管理体系会得到定期评估，并会对评估结果进行衡量，确立改进目标，制定行动方案，安排相关监控。

协议双方坚信员工在预防风险方面发挥着重要的作用，因此将致力于促进和尊重：

- 了解工作场所的相关风险以及接受适当培训以确保能够安全工作的权利。
- 参与制定工作场所健康和安全措施的权利。
- 拒绝或停止执行危险工作的权利。集团应对这种拒绝进行分析，以便达成适当的联合决议。如果这种拒绝行为与正常行使此项权利相关，则不应受到任何处罚。

集团制定干预手段和方案，用于应对各种类型的事故；这些措施应在定期进行演习时进行周期性地更新和检验。

集团向员工提供适当的风险防护设备，确保员工已经了解安全规范和责任并已接受与工作岗位相对应的安全培训。

为了促进良好的安全与健康实践，协议双方同意帮助公司的员工代表了解在内部管理体系范围内进行监控的工作岗位安全指标，并针对这些指标开展讨论以进行完善。

4-4. 安全问题交流部门

对于并未设立健康和安全问题交流部门的实体，本协议双方一致认为需要为管理层和员工代表之间的探讨提供便利，以便确立有助于针对这些主题开展持续对话的方法。

4-5. 与服务承包商和供应商之间的关系

在选择服务承包商和供应商时，集团将优先考虑他们遵守其安全、健康、环境和质量政策的能力。

本协议双方认为，服务承包商企业员工的健康和安全与道达尔集团员工的健康和安全一样，都是需要优先考虑的问题。无论服务提供商在现场从事何种类型的活动，集团都会努力创造条件，营造一个对安全和身心健康有利的环境。

在此范围内，集团旗下每一家采用服务承包商的公司都应确保这些企业的员工能够了解工作场地存在的一般风险。

如果发现服务承包商不能遵守安全、健康或环境保护规定，集团将采取必要措施，甚至解除合同。

4-6. 经济和社会发展

在安全、健康、环境和质量问题上，集团在面对利益相关方和第三方时采取主张透明和对话的建设性态度。集团尤其希望通过承担社会责任，在开展业务的同时保持与周围社区的和谐。

本协议双方认为集团业务应主要通过以下途径，为利益相关方创造价值：

- 对集团依照当地法律，通过税费和特许使用费为接待地区所作的财政贡献保持透明的要求；
- 在当地创造的直接和间接就业机会基于适当的合约政策，并通过可持续的教育和培训方法来实现；
- 为下列行动的实施提供支持：
 - o 发展中国的社会经济计划；
 - o 援助当地企业组织发展。

4-7. 控制业务对生态系统的影响

集团致力于控制能源消耗、温室气体排放、最终废弃物的产生及其对生物多样性的影响。

集团为客户开发新工艺、新产品和新服务，旨在提高能源效率，减少对环境的影响。

集团致力于其他能源的研究和开发，从而为可持续发展做出积极的贡献。

第5条 人寿保险

本条款反映了协议签署双方通过确立一般原则，确保为集团每位员工提供人寿保险机制的意愿。

除了人寿保险通常排除在外的原因（战争、从事某些体育活动.....）之外，死亡风险的覆盖范围包括任何原因引致的员工死亡。

员工死亡时，本协议能够确保该员工自由指定的受益人能够获得至少等于两年参考总薪水的赔偿，无论该员工的职业类别为何。

该保险金以资金形式提供。

受保员工详细信息、保险金的融资方式以及参考总工资将由各家相关公司自行决定。

这些安排应当符合各国的社保法规和惯例，因此，它们可能会成为与员工代表进行谈判或协商的主题。

第 6 条 组织架构变革的预期与社会支持

本协议双方确认了预期和支持集团为了适应环境而进行组织架构变革的意愿。

在此范围内，集团确认：

- 与员工代表开展对话是必要的，并需要针对这些变革提供与战略、经济和社会问题及其后果相关的信息；
- 对于会对就业造成影响的组织架构变革，应向员工代表机构提供相关信息，以令其能够尽早做好准备，从而帮助相关员工更从容地应对改变。
- 促使当地实体通过简化内部或外部调动，实施适当的就业问题解决方案，以便确保每位相关员工都能找到对策，以解决因这些变革而引发的就业问题。

集团在计划转让业务时，将把针对转让对员工产生的社会影响而作出的协商承诺考虑在内。

在组织架构变革之际，集团旗下子公司采取的社会措施必须属于相关国家内同一业务领域的企业所采用的最佳实践。

第 7 条 协议的沟通和跟进

7-1. 沟通

集团致力于：

- 将本协议的签署和实施告知全体员工，并在集团的内部网上公开协议内容。
- 确保把本协议翻译成与 IndustriALL 磋商时可使用的语言，即德语、英语、阿拉伯语、中文、西班牙语、法语、荷兰语、波兰语、葡萄牙语和俄语。

7-2. 协议跟进 –FAIR 委员会

本协议中的规定有助于加强和扩展集团在企业社会责任方面的承诺；这些规定并不能取代或改变当地的对话和磋商惯例。

为了跟进本协议规定的实施情况，协议双方同意建立 FAIR 委员会（旨在促进协议的应用以及全体人员的参与，并定期对本协议实施结果进行衡量）。

该委员会在每年的上半年开一次会。每两年有一次会议在法国境外召开。

在该会议召开之前，会举行为时半天的预备会议，由该地理区域的 IndustriALL 全球工会联盟指定的集团员工可以参加该预备会议。集团将促进相关人员参与预备会议。

该委员会：

- 由集团人力资源部领导；
- 由隶属于 IndustriALL 全球工会联盟的一个工会组织的、经该联盟指定的成员代表后组成，包括：
 - o 1 位 IndustriALL 代表，
 - o 3 为来自欧盟境外国家的集团员工代表，
 - o 4 名欧洲委员会成员

跟进会议有助于：

- 检查本协议所列规定的实施情况；
- 确立良好实践，建议旨在推广良好实践的举动；
- 更广泛地介绍集团的成果和战略方向；

FAIR 委员会成员因参与该年度会议而产生的交通、住宿、餐饮和口译费用将由集团根据惯常做法承担。

7-3. 潜在困难

如果在本协议的实施过程中发现困难，本协议双方将尽早通知对方，以便在最短时间内找出解决方案。

协议双方认为，在距离现场最近的地方解决困难是最适当的方法，因此已预期采用以下流程：

- 由当地管理层实行检查，缺乏执行协议能力的员工可要求获得当地工会组织代表的协助；
- 如果未能达成协议，相关问题将由本协议双方与管理层和当地工会组织共同处理。

第 8 条

有效期限，生效日期，审核与终止

本协议自签署之日起4年内有效。

协议双方以法文版协议为准。

当FAIR委员会在本协议到期当年召开会议时，双方应针对协议的实施情况进行全面总结，并探讨接下来应采取的行动。

本协议可随时通过附加条款进行修订，任何一方可在提前6个月通知的前提下终止本协议。

2015年1月22日于达沃斯

道达尔集团

IndustriALL全球工会联盟

潘彦磊 (Patrick Pouyanné)
首席执行官

Jyrki Raina
秘书长