



Spółeczna odpowiedzialność biznesu Ogólnoswiatowe porozumienie firmy Total

Davos, 22 stycznia 2015

SPIS TREŚCI

WSTĘP

Paragraf 1 - OBSZAR ZASTOSOWANIA

Paragraf 2 - PROMOWANIE PRAW CZŁOWIEKA W PRACY

- 2-1. Wolność słowa i opinii
- 2-2. Promocja dialogu społecznego
- 2-3. Zakaz dyskryminacji
- 2-4. Zakaz pracy przymusowej oraz zwalczanie pracy dzieci
- 2-5. Relacje z firmami usługowymi i dostawcami

Paragraf 3 - RÓŻNORODNOŚĆ

- 3-1. Równość mężczyzn i kobiet w pracy
- 3-2. Macierzyństwo

Paragraf 4 - ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO W PRACY I ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

- 4-1. Odpowiednia polityka w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa środowiskowego i jakości
- 4-2. Odpowiedzialne zobowiązania
- 4-3. Zobowiązania i środki
- 4-4. Punkt kontaktowy w zakresie bezpieczeństwa personelu
- 4-5. Relacje z firmami usługowymi i dostawcami
- 4-6. Rozwój gospodarczy i społeczny
- 4-7. Ograniczenie wpływu działalności na ekosystem

Paragraf 5 - UBEZPIECZENIE NA WYPADEK ŚMIERCI

Paragraf 6 - PRZEWIDYWANIE I WSPARCIE SOCJALNE W PRZYPADKU ZMIAN W ORGANIZACJI

Paragraf 7 - KOMUNIKACJA I MONITOROWANIE REALIZACJI UMOWY

- 7-1. Komunikacja
- 7-2. Monitorowanie realizacji umowy – Komitet FAIR
- 7-3. Potencjalne trudności

Paragraf 8 - CZAS TRWANIA, SKUTECZNOŚĆ, ZMIANY, ROZWIĄZANIE

WSTĘP

Strony będące sygnatariuszami niniejszej globalnej umowy ramowej:

- Koncern Total (zwana odtąd „Koncern“),
- IndustriALL Global Union (zwana odtąd „IndustriALL“), reprezentująca ponad 50 milionów pracowników w sektorze górniczym, energetycznym i przemysłowym, oraz większość związków zawodowych, których dotyczy działalność Koncernu,

uważają, że systematyczny dialog oraz przestrzeganie zasad i praktyk w zakresie Społecznej odpowiedzialności biznesu (Corporate Social Responsibility, dalej CSR) przyczynia się do wdrożenia na poziomie światowym zobowiązań zawartych w porozumieniu.

Obecny w ponad 130 krajach Koncern jest dużym graczem na rynku międzynarodowym, zatrudniającym ponad 110 000 pracowników wykonujących różne zawody i pochodzących z wielu krajów.

Rozwojowi i ciągłości Koncernu towarzyszy dzielenie się wspólnym dziedzictwem wartości etycznych i zasad, którymi kierują się na co dzień kobiety i mężczyźni pracujący na rzecz Koncernu.

Fundament zaangażowania etycznego Koncernu składa się z trzech kluczowych wartości:

- szacunku, podstawy ciągłości oraz zaufania w działaniach i relacjach,
- odpowiedzialności, która przekłada się na solidarność oraz profesjonalizm,
- dawania przykładu, co zapewnia wewnętrzną i zewnętrzną wiarygodność działań.

Te fundamentalne wartości etyczne przekładają się na pewną liczbę zasad dotyczących działania: przestrzeganie praw człowieka w każdej sytuacji; ciągłe dbanie o bezpieczeństwo oraz ochronę środowiska; szacunek oraz dobra wola zawsze okazywane rozmówcom; wiarygodność zarówno względem firmy, jak i w relacjach biznesowych; nieingerowanie w życie polityczne; wykazywanie niezbędnej solidarności, zarówno wewnątrz, jak i względem społeczności i firm związanych z prowadzoną działalnością.

Aby umożliwić rozwój, wdrożenie oraz przestrzeganie tych zasad, Koncern zaopatrzył się w różne narzędzia:

- Kodeks Postępowania zawiera wartości i zasady działania Koncernu, a także zobowiązanie ich przestrzegania dla współpracowników.
- Kodeks Bezpieczeństwa, Ochrony Zdrowia, Środowiska i Jakości pozwala oprzeć politykę Koncernu na fundamentalnych wartościach,
- Przewodnik dotyczący Praw Człowieka towarzyszy współpracownikom podczas działalności zgodnej z Kodeksem Postępowania. Określa on oraz uzupełnia wewnętrzne normy i zalecenia w zgodzie z wykładnią prawa międzynarodowego,
- Praktyczny przewodnik dotyczący ładu korporacyjnego ma na celu zapobieganie zagrożeniom oraz zapewnienie rzetelności w relacjach zawodowych,

IndustriALL oraz Koncern popierają przede wszystkim zasady zapisane w:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka,
- Konwencji i Prawach Dziecka ONZ,
- Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące równości praw w zakresie zatrudnienia i zapobiegania dyskryminacji, zakazu pracy przymusowej, zakazu pracy dzieci, wolności zrzeszania się i negocjacji grupowych,
- Zasadach przewodnich OECD skierowanych do przedsiębiorstw o zasięgu międzynarodowym,
- Światowa Konwencja ONZ,
- Wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka zatwierdzonych przez Radę Praw Człowieka ONZ.

Od dziesięciu lat rozwijany jest dialog społeczny w Koncernie na poziomie europejskim, za sprawą zwiększenia uprawnień Komitetu Europejskiego oraz negocjacji międzynarodowych prowadzonych w tym zakresie z Europejskimi Federacjami Związkowymi:

- porozumienie europejskie z 22 listopada 2004 dotyczące Platformy socjalnej,
- porozumienie z 21 listopada 2005 w zakresie Równości szans,
- porozumienie z 28 marca 2007 oraz jego aneks z 23 marca 2012 dotyczący Wsparcia w zakresie tworzenia, wznawiania działania lub rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).

Koncern oraz IndustriALL zamierzają, na mocy niniejszego porozumienia, kontynuować i zwiększać wysiłki na rzecz negocjacji międzynarodowych na poziomie światowym.

Paragraf 1 OBSZAR ZASTOSOWANIA

Niniejsze porozumienie dotyczy koncernu TOTAL S.A oraz jego spółek zależnych, w których posiada – bezpośrednio bądź pośrednio – więcej niż 50% udziałów.

Poza tym zakresem, w przypadku spółek zależnych, w których Koncern posiada udziały, lecz niewystarczające do ich kontrolowania, zobowiązuje się on do podejmowania wszelkich wysiłków na rzecz promowania powyższych zasad.

Paragraf 2 PROMOWANIE PRAW CZŁOWIEKA W PRACY

Koncern przestrzega praw człowieka uznanych na poziomie międzynarodowym.

W tym zakresie, Koncern zobowiązuje się do stosowania postanowień Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej podstawowych praw człowieka w miejscu pracy:

- Praca pod przymusem, 1930r (konwencja nr 29),
- Swoboda zrzeszania się w związkach zawodowych oraz ochrona praw związków, 1948r (konwencja nr 87),
- Prawo do organizowania się i negocjacji zbiorowych, 1949r (konwencja nr 98),
- Równość dochodów, 1951r (konwencja nr 100),
- Zniesienie pracy przymusowej, 1957r (konwencja nr 105),
- Dyskryminacja, 1958r (konwencja nr 111),
- Wiek minimalny, 1973r (konwencja nr 138),
- Najgorsze formy pracy dzieci, 1999r (konwencja nr 182).

Zobowiązuje się do przestrzegania lokalnych praw obowiązujących w krajach swojej działalności, jak również standardów międzynarodowych. W razie konfliktu między normami, Koncern zadba o zastosowanie normy najlepiej chroniącej prawa człowieka.

Warunki pracy pracowników, szacunek względem osób, brak dyskryminacji, zdrowie i bezpieczeństwo podlegają szczególnej ochronie, bez względu na sytuację polityczną i społeczną bądź trudności napotkane w krajach obecności Koncernu.

2-1. Wolność słowa i opinii

Koncern uznaje, na podstawie standardów międzynarodowych dotyczących praw człowieka, że każda osoba ma prawo do wolności słowa i opinii.

Prawo do wolności słowa gwarantuje, że nikt nie będzie niepokojony z powodu swoich opinii.

2-2. Promocja dialogu społecznego

Koncern zobowiązuje się do przestrzegania konwencji 87 i 98 MOP oraz uznaje, wobec wszystkich swoich pracowników, w sposób bezwzględnie neutralny przestrzegać wolności zrzeszania się, która reprezentuje prawo pracowników do tworzenia, dołączania lub opuszczania organizacji mających na celu promowanie i ochronę ich interesów w pracy.

W ramach tego zobowiązania, Koncern:

- zakazuje wszelkiej nieuczciwej komunikacji mającej na celu wpływanie na decyzję pracowników w sprawie przedstawicielstwa związkowego,
- zobowiązuje się, w czasie rekrutacji lub zarządzania karierą tych pracowników, by nie prowadzić żadnych działań dyskryminacyjnych związanych z ich działalnością związkową,
- zabrania wszelkiej dyskryminacji względem pracowników lub ich przedstawicieli ze względu na ich korzystanie z praw wymienionych w niniejszym porozumieniu.

Wolność negocjacji oraz zrzeszania się przyczyniają się do zagwarantowania sprawiedliwych warunków zatrudnienia i pracy.

Strony niniejszego porozumienia zobowiązują się, w ramach konstruktywnego dialogu społecznego, do wzmocnienia uczestnictwa pracowników i ich przedstawicieli w dialogu społecznym oraz jego rozwoju na poziomie międzynarodowym. Zachęcają do negocjacji zbiorowych, procesu w którym przedstawiciele pracowników oraz pracodawcy bądź ich reprezentanci negocjują stosowanie warunków zatrudnienia i pracy, uzgadniając konwencje zbiorowe oraz porozumienia akceptowane przez obie strony. Koncern zobowiązuje się do dołożenia wszelkich starań w tym kierunku.

W ramach obiektywnej oceny stanowisk pracy, Koncern zobowiązuje się do wprowadzenia polityki sprawiedliwych wynagrodzeń, porównywalnej ze standardami zawodowymi w danym kraju. Promować będzie się komunikację z przedstawicielami pracowników w tych kwestiach.

2-3. Zakaz dyskryminacji

Dyskryminacja charakteryzująca się niekorzystnym traktowaniem osób ze względu na ich płeć, wiek, religię, opinie polityczne, pochodzenie, orientację seksualną, identyfikację płciową, stan zdrowia oraz niepełnosprawność jest nie do przyjęcia dla Koncernu.

Koncern zobowiązuje się do walki z wszelkimi formami dyskryminacji oraz potwierdza swoją wolę do przestrzegania różnorodności i promowania równości szans zgodnie z konwencją 111 MOP.

2-4. Zakaz pracy przymusowej oraz zwalczanie pracy dzieci

Zgodnie z międzynarodowymi normami i standardami, każde przedsiębiorstwo musi upewnić się, że pracownicy wybrali swoją pracę z własnej woli, oraz że mogą z niej zrezygnować w sposób zgodny z warunkami umowy o pracę.

Każda umowa o pracę musi precyzować kluczowe elementy zatrudnienia (wynagrodzenie, warunki pracy, czas pracy itp.). Przedsiębiorstwa są zobowiązane wypłacać odpowiednie i sprawiedliwe wynagrodzenie w sposób regularny i bezpośredni każdemu pracownikowi.

Zgodnie ze standardami MOP oraz z zastrzeżeniem miejscowych przepisów zapewniających najwyższy poziom ochrony, zakazuje się zatrudniania osób poniżej 15 roku życia. Dodatkowo, minimalny wiek do wykonywania pracy o niebezpiecznym charakterze, w związku z jej rodzajem lub warunkami wykonywania mogącej szkodzić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności nastolatków, nie może być niższy niż 18 lat.

Koncern stosuje niniejsze rozporządzenia również w krajach, w których standardy te nie zostały spisane.

2-5. Relacje z firmami usługowymi i dostawcami

Koncern oczekuje od przedsiębiorstw świadczących usługi oraz dostawców:

- przestrzegania zasad określonych w paragrafie 2 niniejszego porozumienia lub podobnych bądź równoważnych reguł,
- upewnienia się, że ich wykonawcy przestrzegają reguł równoważnym tym zasadom,
- będą przestrzegać przepisów prawnych i umownych wynikających z prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych, a także istniejących konwencji zbiorowych.

Koncern zapewnia, że zasady niniejszego porozumienia zostaną przedstawione przedsiębiorstwom oraz będą promowane wśród firm świadczących usługi i dostawców. W razie braku przestrzegania tych zasad, Koncern podejmie odpowiednie kroki, mogące prowadzić nawet do rozwiązania umowy.

Paragraf 3 RÓŻNORODNOŚĆ

Koncern zobowiązuje się do promowania różnorodności wśród pracowników, zwłaszcza w zakresie równości płci, internacjonalizacji, integracji osób niepełnosprawnych, różnorodności społecznej oraz seniorów.

3-1. Równość mężczyzn i kobiet w pracy

Strony niniejszego porozumienia potwierdzają swoją wolę zapewnienia równości płci na gruncie zawodowym.

Równość ta wyraża się na poziomie rekrutacji, kariery, szkolenia oraz równości wynagrodzenia za taką samą pracę.

3-2. Macierzyństwo

Każda firma należąca do Koncernu ma obowiązek dbać, by nieobecności związane z macierzyństwem nie miały negatywnego wpływu na wynagrodzenie lub wzrost wynagrodzenia, a jednocześnie by okresy nieobecności macierzyńskich (urlop macierzyński) zostały zneutralizowane.

W związku z tym, indywidualna podwyżka wynagrodzenia pracownika nieobecnego z powodu urlopu macierzyńskiego musi być co najmniej równa, w danym roku, średniej wysokości indywidualnych podwyżek uzyskanych w ciągu trzech ostatnich lat. Dodatkowo, pracownice w stanie potwierdzonej medycznie ciąży nie mogą zostać zwolnione w okresie urlopu macierzyńskiego, za wyjątkiem przyczyny niezwiązanej z ciążą.

Paragraf 4

ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO W PRACY I ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

Strony niniejszego porozumienia uważają, że kluczowe znaczenie dla przyszłości Koncernu ma praca nad zasadami mającymi na celu:

- zagwarantowanie bezpieczeństwa osobom obecnym w zakładach należących do Koncernu,
- wspieranie wdrażania działań w zakresie odpowiedzialności społecznej.

4-1. Odpowiednia polityka w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa środowiskowego i jakości

Strony niniejszego porozumienia stawiają na pierwszym miejscu zdrowie i bezpieczeństwo osób, bezpieczeństwo podczas pracy, dbanie o środowisko, zadowolenie klientów oraz słuchanie głosu wszystkich zaangażowanych stron.

We wszystkich miejscach swej działalności, Koncern dba o przestrzeganie mających zastosowanie praw i przepisów oraz uzupełnia je, w razie potrzeby, o odpowiednie wymagania.

W całej swojej działalności, Koncern wprowadza odpowiednie zasady (związane ze zdrowiem, bezpieczeństwem, środowiskiem i jakością) w zakresie kontroli ryzyka, które podlega okresowej ocenie.

Koncern zobowiązuje się do prowadzenia konstruktywnego dialogu społecznego z przedstawicielami personelu w celu opracowania tego zbioru zasad dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia, środowiska i jakości.

Każdy projekt rozwojowy, każde wprowadzenie produktu na rynek jest rozpoczynane dopiero po ocenie zagrożeń dla całego cyklu życia produktu.

W związku z tym, każdy projekt inwestycyjny uwzględnia na etapie prac przygotowawczych zdrowie i bezpieczeństwo personelu oraz okolicznych mieszkańców, a także przewiduje podjęcie środków pozwalających zapobiec zagrożeniom.

4-2. Odpowiedzialne zobowiązania

Strony niniejszego porozumienia uznają konieczność przyjęcia przez cały personel kultury, której kluczowe punkty to zarządzanie kompetencjami, praktyka i dzielenie się doświadczeniami, ciągłe doskonalenie zawodowe, informacja i konsultacje. Postawa ta opiera się na zaangażowaniu oraz służeniu przykładem przez kadrę zarządzającą.

Bez względu na zajmowane stanowisko, każdy musi być świadomy swojej roli oraz osobistej odpowiedzialności w zakresie zapobiegania zagrożeniom wypadkowym, unikania narażania zdrowia lub środowiska oraz dbania o jakość produktów i usług. Czujność i rygorystyczne podejście w tych dziedzinach są istotnymi czynnikami oceny pracy każdego pracownika, ze szczególnym uwzględnieniem kadry kierowniczej.

4-3. Zobowiązania i środki

Wewnętrzne systemy zarządzania dotyczące bezpieczeństwa, ochrony zdrowia, środowiska i jakości, dostosowane do każdego pola działalności, są oceniane okresowo, mierząc uzyskane rezultaty, definiując cele w zakresie postępu, wdrażając plany działania oraz organizując odpowiednią kontrolę.

Przekonane o istotnej roli pracowników w zapobieganiu zagrożeniom, strony zobowiązują się do promowania i przestrzegania:

- prawa do informacji o zagrożeniach związanych ze stanowiskiem pracy oraz uzyskania odpowiedniego przeszkolenia umożliwiającego bezpieczne wykonywanie obowiązków,
- prawa do wywierania wpływu na rzecz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy,
- prawa do odmowy wykonania lub do przerwania niebezpiecznej pracy, przy czym odmowa zostanie przeanalizowana w celu znalezienia wspólnego i odpowiedniego rozwiązania. Odmowa nie może wiązać się z negatywnymi konsekwencjami, jeśli wynika z uprawnionego wykorzystania tego prawa.

Koncern wdraża środki oraz plany interwencji umożliwiające stawianie czoła różnym rodzajom wypadków; środki te są okresowo aktualizowane oraz weryfikowane podczas regularnie organizowanych ćwiczeń.

Koncern oddaje do dyspozycji personelu wyposażenie ochronne przystosowane do występujących zagrożeń, zapewnia dostęp do informacji w zakresie zasad i zakresów odpowiedzialności względem bezpieczeństwa oraz szkolenie BHP odpowiadające stanowisku pracy.

W celu promowania dobrych praktyk w zakresie BHP, strony niniejszego porozumienia zgadzają się, że wskaźniki dotyczące bezpieczeństwa w miejscu pracy monitorowane w ramach wewnętrznych systemów zarządzania są udostępniane do wiadomości przedstawicieli pracowników różnych jednostek organizacyjnych oraz są obiektem dyskusji na rzecz ich poprawy.

4-4. Punkt kontaktowy w zakresie bezpieczeństwa personelu

W przypadku jednostek organizacyjnych, które nie posiadają punktu kontaktowego w kwestiach związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem w pracy, strony niniejszego porozumienia wyrażają zgodę co do konieczności ułatwienia dyskusji między kadrą zarządzającą oraz przedstawicielami personelu, by ustalić zasady ciągłego dialogu na te tematy.

4-5. Relacje z firmami usługowymi i dostawcami

Koncern kieruje się przy wyborze usługodawców i dostawców umiejętnością przestrzegania jej polityki w zakresie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia, ochrony środowiska i jakości.

Strony niniejszego porozumienia uznają, iż zdrowie i bezpieczeństwo pracowników firm świadczących usługi posiadają priorytetowe znaczenie na takich samych zasadach jak zdrowie i bezpieczeństwo pracowników Koncernu. Koncern stwarza sprzyjające warunki bezpieczeństwa oraz zdrowia fizycznego i psychicznego, niezależnie od czynności wykonywanych przez osoby trzecie na terenie zakładów Koncernu.

W związku z powyższym każdy pracownik Koncernu, korzystający z usług firm zewnętrznych ma obowiązek poinformować pracowników takich firm o ogólnych zagrożeniach występujących na terenie zakładu.

W przypadku nieprzestrzegania przez firmy usługowe zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz środowiska, Koncern podejmie wszelkie niezbędne kroki, łącznie z ewentualnym rozwiązaniem umowy.

4-6. Rozwój gospodarczy i społeczny

W stosunku do zainteresowanych stron i osób trzecich Koncern przyjmuje konstruktywną postawę przejrzystości i dialogu odnośnie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia, ochrony środowiska i jakości. Poprzez zaangażowanie społeczne Koncern pragnie przede wszystkim rozwijać swoją działalność w zgodzie z lokalnymi społecznościami.

Strony niniejszej Umowy uznają, iż działania Koncernu muszą tworzyć wartość dla zainteresowanych stron poprzez:

- wymaganie przez Koncern przejrzystości wkładu finansowego w postaci podatków i opłat na rzecz rozwoju terenów obszaru działalności zgodnie z miejscowymi przepisami prawa;
- tworzenie lokalnie bezpośrednich i pośrednich miejsc pracy w oparciu o odpowiednią uzgodnioną wspólnie politykę oraz zrównoważone podejście do edukacji i szkoleń,
- wsparcie w realizacji:
 - o programów społeczno-gospodarczych w krajach rozwijających się,
 - o pomocy w rozwoju lokalnej przedsiębiorczości.

4-7. Ograniczenie wpływu działalności na ekosystem

Koncern kontroluje swoje zużycie energii, emisję gazów cieplarnianych, wytwarzanie odpadów ostatecznego składowania oraz ich wpływ na różnorodność biologiczną.

Rozwijają nowe procesy, produkty i usługi dla swoich klientów w celu poprawy wydajności energetycznej i zmniejszenia wpływu na środowisko naturalne.

Angażuje się w badania i rozwój komplementarnych źródeł energii, a tym samym aktywnie przyczynia się do zrównoważonego rozwoju.

Paragraf 5 UBEZPIECZENIE NA WYPADEK ŚMIERCI

Poprzez niniejszy paragraf strony porozumienia wyrażają chęć zagwarantowania każdemu pracownikowi Koncernu ubezpieczenia na życie poprzez ustalenie zasad ogólnych.

Z zastrzeżeniem zwyczajowych wyłączeń z zakresu ubezpieczenia na wypadek śmierci (wojna, uprawianie niektórych sportów itd.), wypadek śmierci objętej ochroną ubezpieczeniową oznacza śmierć pracownika niezależnie od jej przyczyny.

Niniejsze porozumienie ma na celu zapewnienie beneficjentom wskazanym przez pracownika, w razie jego śmierci, poziomu ochrony ubezpieczeniowej będącego co najmniej równoważnością dwuletniego wynagrodzenia brutto.

Ochrona ta oznacza jednorazową wypłatę kwoty ubezpieczenia.

Szczegółowe dane dotyczące pracowników objętych ochroną, składki oraz uwzględniane wynagrodzenie referencyjne brutto podlegają określeniu przez każdą z firm.

Ustalenia te należy dostosować do przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych oraz do praktyki w poszczególnych krajach. W związku z powyższym mogą one być przedmiotem negocjacji lub konsultacji z przedstawicielami załogi.

Paragraf 6

PRZEWIDYWANIE I WSPARCIE SOCJALNE W PRZYPADKU ZMIAN W ORGANIZACJI

Strony niniejszego porozumienia potwierdzają chęć przewidywania i wspierania zmian w organizacji, wdrożonych przez Koncern w celu dostosowania się do jej otoczenia.

W związku z powyższym Koncern uznaje, że:

- dialog z przedstawicielami personelu jest sprawą zasadniczą i niezbędnym jest informowanie ich o sprawach strategicznych, ekonomicznych i socjalnych, a także o konsekwencjach takich zmian,
- o zmianach w organizacji pociągających za sobą skutki w zakresie zatrudnienia należy informować przedstawicieli załogi, aby pozwolić im na jak najszybszą reakcję odnośnie planowanych modyfikacji w celu ułatwienia przejścia zmian pracownikom, których one dotyczą,
- Koncern ma za zadanie zachęcać podmioty lokalne do wdrażania stosownych rozwiązań problemów zatrudnienia poprzez ułatwianie przekwalifikowania wewnętrznego lub zewnętrznego tak, aby każdemu pracownikowi, którego dotyczy zmiana, zapewniono rozwiązanie problemu zatrudnienia wynikającego z rzeczonych zmian.

W razie planowania decyzji o zbyciu inwestycji, Koncern zobowiązuje się, aby umowy sprzedaży uwzględniały wynegocjowane zobowiązania dotyczące skutków społecznych, jakie mogą dotknąć pracowników w wyniku takich transakcji.

W przypadku zmian w organizacji, stosowane przez spółki zależne Koncernu rozwiązania, muszą być realizowane na poziomie najlepszych praktyk przedsiębiorstw ich branży w danym kraju.

Paragraf 7

KOMUNIKACJA I MONITOROWANIE REALIZACJI UMOWY

7-1. Komunikacja

Koncern zobowiązuje się:

- poinformować wszystkich pracowników o podpisaniu i postanowieniach niniejszego porozumienia. Można tego dokonać za pośrednictwem intranetu Koncernu,
- przetłumaczyć porozumienie na następujące języki wybrane w porozumieniu z IndustriALL: angielski, arabski, chiński, francuski, hiszpański, niderlandzki, niemiecki, polski, portugalski i rosyjski.

7-2. Monitorowanie realizacji umowy – Komitet FAIR

Postanowienia niniejszej Umowy wzmocniają i rozszerzają zobowiązania Koncernu w zakresie CSR [Społecznej odpowiedzialności biznesu]; nie zastępują one i nie modyfikują miejscowych zwyczajów w zakresie dialogu i negocjacji.

W celu monitorowania realizacji postanowień niniejszego porozumienia strony zobowiązują się do utworzenia Komitetu „FAIR” (Komitetu na rzecz ułatwienia stosowania postanowień porozumienia, zaangażowania wszystkich oraz regularnych ocen wyników porozumienia).

Komitet obradować będzie raz w roku, w pierwszej jego połowie. Co 2 lata spotkanie będzie organizowane poza granicami Francji.

Spotkanie takie poprzedzać będzie półdniowe spotkanie przygotowawcze, w którym będą mogli uczestniczyć pracownicy Koncernu wyznaczeni przez IndustriALL Global Union z danej strefy geograficznej. Koncern umożliwi udział w rzeczonym spotkaniu przygotowawczym powiązany z nieobecnością w pracy.

Komitet ten:

- podlega Dyrekcji HR Koncernu,
- składa się z przedstawicieli-członków organizacji związkowej powiązanej z IndustriALL Global Union mianowanych przez rzeczoną federację według poniższych zasad:
 - o 1 przedstawiciel IndustriALL,
 - o 3 przedstawicieli, pracowników Koncernu, z krajów spoza Unii Europejskiej,
 - o 4 członków Komitetu Europejskiego.

Spotkanie monitorujące służyć ma:

- sprawdzeniu realizacji postanowień niniejszego porozumienia,
- wskazaniu dobrych praktyk oraz zaproponowaniu działań promujących takie praktyki,
- szerszemu zaprezentowaniu wyników i kierunków strategicznych Koncernu.

Koszty transportu, noclegów, wyżywienia oraz usług tłumaczeniowych na rzecz członków Komitetu FAIR poniesione w związku z rzeczonym dorocznym spotkaniem pokrywane będą przez Koncern na warunkach zazwyczaj stosowanych w Koncernie.

7-3. Potencjalne trudności

W przypadku stwierdzenia trudności w realizacji porozumienia, jego strony zobowiązują się do jak najszybszego znalezienia odpowiedniego rozwiązania.

Strony uznają, iż trudności należy rozwiązywać jak najbliżej ich źródła i w związku z tym planują one wdrożenie następującej procedury:

- dokonanie analizy na miejscu przez Dyrekcję spółki należącej do Koncernu; pracownikom zgłaszającym domniemane naruszenie porozumienia może towarzyszyć przedstawiciel miejscowej organizacji związkowej,
- w przypadku braku porozumienia, temat zostanie zbadany przez strony niniejszego porozumienia, wspólnie z Dyrekcją oraz lokalnymi organizacjami związkowymi.

Paragraf 8 CZAS TRWANIA, SKUTECZNOŚĆ, ZMIANY, ROZWIĄZANIE

Niniejsza Umowa zostaje zawarta na okres 4 lat od dnia jej podpisania.

W przypadku rozbieżności pomiędzy wersjami językowymi wiążącą jest wersja francuska.

Podczas spotkania Komitetu FAIR organizowanego w ostatnim roku trwania niniejszego porozumienia, strony sporządzą globalny bilans realizacji porozumienia oraz dalszych działań.

Umowa może zostać zmieniona w dowolnym momencie w drodze pisemnej zmiany oraz rozwiązana przez każdą ze Stron z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Podpisano w Davos, dnia 22 stycznia 2015

Ze strony koncernu Total

Patrick Pouyanné
Dyrektor generalny

Ze strony IndustriALL Global Union

Jyrki Raina
Sekretarz generalny