



ВСЕМИРНОЕ СОГЛАШЕНИЕ «ТОТАЛЬ»
В ОБЛАСТИ
КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Давос, 22 января 2015 года

ПРЕАМБУЛА

Статья 1 - ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Статья 2 - СОДЕЙСТВИЕ СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА

- 2-1. Свобода выражения мнения и убеждений
- 2-2. Содействие социальному диалогу
- 2-3. Запрещение дискриминации
- 2-4. Запрещение принудительного труда и борьба против детского труда
- 2-5. Отношения с подрядчиками и поставщиками

Статья 3 - РАЗНООБРАЗИЕ В СОСТАВЕ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

- 3-1. Равенство в профессиональной деятельности между женщинами и мужчинами
- 3-2. Материнство

Статья 4 - ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ И КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- 4-1. Политика в области охраны здоровья, безопасности, охраны окружающей среды и качества с учетом местных условий.
- 4-2. Ответственные обязательства
- 4-3. Обязанности и ресурсы
- 4-4. Форумы обмена мнениями по вопросам безопасности
- 4-5. Отношения с подрядчиками и поставщиками
- 4-6. Экономическое и социальное развитие
- 4-7. Контроль влияния деятельности на экосистему

Статья 5 - СТРАХОВАНИЕ НА СЛУЧАЙ СМЕРТИ

Статья 6 - ПОДГОТОВКА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Статья 7 - КОММУНИКАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

- 7-1. Коммуникация
- 7-2. Контроль исполнения соглашения – Комитет FAIR
- 7-3. Возможные затруднения

Статья 8 - СРОК ДЕЙСТВИЯ, ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, ПЕРЕСМОТР, РАСТОРЖЕНИЕ

ПРЕАМБУЛА

Стороны, подписавшие настоящее соглашение на мировом уровне:

- концерн «Тоталь» (именуемый в дальнейшем «Концерн»),
- Глобальный союз IndustriALL (именуемый в дальнейшем «IndustriALL»), представляющий интересы более 50 миллионов трудящихся горнодобывающей, топливно-энергетической и обрабатывающей промышленности, а также большинства профсоюзных организаций в сфере деятельности Концерна,

считают, что регулярный диалог и соблюдение политики и практики корпоративной социальной ответственности (КСО) способствуют интегрированию в деятельность Концерна глобальных обязательств, предусмотренных данным соглашением.

Концерн, работающий в более чем 130 странах, является крупным международным предприятием, в котором занято более 110 000 сотрудников самых разных профессий и происхождения.

Рост и устойчивое развитие Концерна предполагают единую систему разделяемых всеми этических ценностей и принципов, которыми сотрудники концерна руководствуются в своей повседневной деятельности.

В основе этических установок Концерна лежат три основных ценности:

- уважение – залог устойчивого, основанного на доверии, развития деятельности Концерна и его отношений со всеми заинтересованными сторонами,
- ответственность, подразумевающая, в частности, солидарность и профессионализм,
- образцовое поведение, обеспечивающее деятельности Концерна репутацию надежности на внутреннем и внешнем уровне.

Эти основополагающие этические ценности воплощаются в нескольких принципах деятельности: последовательное соблюдение прав человека, постоянная забота о безопасности и защите окружающей среды, уважение и доброжелательность каждого по отношению к тем, с кем он имеет дело, добросовестность как по отношению к предприятию, так и в деловых отношениях, невмешательство в политическую жизнь, а также необходимая солидарность, проявляющаяся как внутри Концерна, так и по отношению к сообществам и предприятиям, с которыми связана его деятельность.

Для обеспечения разработки, внедрения и соблюдения этих принципов в Концерне предусмотрены специальные инструменты:

- Кодекс Поведения формулирует ценности и принципы деятельности Концерна, а также обязанность сотрудников действовать в соответствии с ними;
- Хартия безопасности, охраны здоровья, охраны окружающей среды и качества, проводящая основополагающие принципы политики Концерна.
- Руководство по соблюдению прав человека помогает сотрудникам применять на практике подход, сформулированный в Кодексе поведения. Оно сводит воедино и дополняет внутренние нормы и рекомендации в контексте соблюдения международного права,
- Практическое руководство по этическим принципам ведения бизнеса направлено на предупреждение рисков и обеспечение добросовестности в профессиональных отношениях.

IndustriALL и Концерн, в частности, придерживаются принципов, зафиксированных в следующих документах :

- Всеобщая декларация прав человека,
- Конвенция ООН о правах ребенка,
- Конвенции Международной организации труда о равном обращении и равных возможностях в области труда и занятости, о ликвидации дискриминации, о запрещении принудительного труда, о запрещении детского труда, о свободе объединения и ведении коллективных переговоров,
- Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий,
- Глобальный договор ООН,
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в отношении прав человека, утвержденные Советом по правам человека ООН.

Уже около десяти лет в Концерне развивается социальный диалог на европейском уровне; это связано с усилением полномочий Европейского комитета и проведением переговоров регионального масштаба с европейскими профсоюзными федерациями:

- европейское соглашение от 22 ноября 2004 года о социальной платформе,
- соглашение от 21 ноября 2005 года о равенстве возможностей,
- соглашение от 28 марта 2007 года с дополнениями от 23 марта 2012 года о помощи в создании, приобретении или развитии малых и средних предприятий.

Концерн и IndustriALL настоящим соглашением намерены продолжать и укреплять международный переговорный процесс в мировом масштабе.

Статья 1 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее соглашение применяется к компании TOTAL S.A. и ее дочерним компаниям, в которых ей принадлежит прямо или косвенно более 50% участия.

Кроме того, в дочерних компаниях, где Концерн располагает долей участия, не осуществляя при этом оперативного контроля, он намерен прилагать все усилия для продвижения принципов настоящего Соглашения.

Статья 2 СОДЕЙСТВИЕ СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА

Концерн соблюдает права человека, признанные на международном уровне.

В этой связи он обязуется применять принципы основных конвенций Международной организации труда (МОТ), касающиеся прав человека на рабочем месте:

- принудительный труд, 1930 (конвенция №29),
- свобода на объединение и защита права на образование профсоюзов, 1948 (конвенция №87),
- право на организацию и ведение коллективных переговоров, 1949 (конвенция №98),
- равное вознаграждение, 1951 (конвенция №100),
- ликвидация принудительного труда, 1957 (конвенция №105),
- дискриминация, 1958 (конвенция №111),

- минимальный возраст, 1973 (конвенция №138),
- наихудшие формы детского труда, 1999 (конвенция №182).

Концерн соблюдает местные законы стран, в которых работает, а также международные стандарты. В случае конфликта норм Концерн стремится применять норму, в наибольшей степени защищающую права человека.

Предметом особого внимания являются условия труда работников, уважение к личности, отсутствие дискриминации, охрана здоровья и безопасность, вне зависимости от политического и социального контекста или трудностей, возникающих в странах, где работает Концерн.

2-1. Свобода выражения мнения и убеждений

Концерн признает, что в соответствии с международными стандартами в области прав человека каждый человек имеет право на свободу убеждений и выражения мнения.

Право на свободу выражения мнения гарантирует, что никто не должен подвергаться преследованию за свои мнения.

2-2. Содействие социальному диалогу

Концерн обязуется соблюдать принципы конвенций МОТ №87 и №98 и признает для всех своих работников, соблюдая строгий нейтралитет, свободу объединения, которая представляет собой право работников создавать, вступать в организации и покидать их с целью отстаивания своих интересов в сфере труда.

В этой связи Концерн:

- запрещает любую недобросовестную коммуникацию, имеющую целью повлиять на решение работников в области профсоюзного представительства,
- обязуется при приеме на работу или управлении карьерой своих работников не применять никаких дискриминационных практик в связи с профсоюзной деятельностью,
- запрещает всякую дискриминацию по отношению к работникам или их представителям, которые воспользуются правами, предусмотренными настоящим соглашением.

Свобода ведения переговоров и свобода объединения способствуют обеспечению справедливых условий занятости и труда.

В рамках конструктивного социального диалога стороны настоящего соглашения стремятся расширять участие работников и их представителей в социальном диалоге и в его развитии на международном уровне. Они поощряют коллективные переговоры, процесс, при котором представители работников и работодатели или их представители обсуждают реализацию условий занятости и труда и заключают коллективные договоры и взаимоприемлемые соглашения. Концерн обязуется принимать для этого все меры.

В рамках объективной оценки должностей, Концерн обязуется осуществлять политику справедливого вознаграждения, сравнимого со стандартным уровнем для данной профессии в данной стране. Переговоры с представителями работников на эти темы будут поощряться.

2-3. Запрещение дискриминации

Концерн считает недопустимой дискриминацию, характеризующуюся неравным и неблагоприятным обращением с некоторыми лицами в связи, в частности, с их полом, возрастом, вероисповеданием, политическими убеждениями, происхождением, сексуальной ориентацией, гендерной идентичностью, состоянием здоровья и инвалидностью.

Концерн обязуется бороться с любыми формами дискриминации и утверждает свою готовность уважать различия и поощрять равенство возможностей в соответствии с конвенцией №111 МОТ.

2-4. Запрещение принудительного труда и борьба против детского труда

В соответствии с международными нормами и стандартами каждое предприятие должно убедиться в том, что его работники свободно выбрали свое место работы и могут свободно его оставить согласно трудовому договору.

Любой трудовой договор должен содержать информацию об основных составляющих трудовой занятости (заработная плата, условия работы, время работы...). Предприятия должны выплачивать справедливое вознаграждение регулярно и напрямую каждому работнику.

В соответствии со стандартами МОТ и при условии применения норм местного законодательства, если они обеспечивают лучшую защиту прав, запрещается нанимать на работу лицо в возрасте до 15 лет. Кроме того, минимальный возраст допуска к любой опасной работе, которая по своему характеру или условиям, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростков, должен быть не менее 18 лет.

Концерн применяет данные положения в том числе и в странах, где эти стандарты не отражены в местном законодательстве.

2-5. Отношения с подрядчиками и поставщиками

Концерн ожидает от своих подрядчиков и поставщиков, что они будут:

- придерживаться принципов статьи 2 настоящего соглашения или аналогичных принципов,
- обеспечивать, чтобы их собственные подрядчики соблюдали принципы, эквивалентные вышеупомянутым,
- соблюдать юридические нормы и договорные положения, предусмотренные законодательством о труде и социальном страховании, а также существующие коллективные договоры.

Концерн обеспечивает доведение принципов настоящего соглашения до сведения своих подрядчиков и поставщиков. В случае несоблюдения данных принципов Концерн примет надлежащие меры, вплоть до расторжения договора.

Статья 3

РАЗНООБРАЗИЕ В СОСТАВЕ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Концерн обязуется поощрять разнообразие в составе трудовых коллективов, в частности, по признаку пола, национальности и принадлежности к различным социальным группам, интеграцию лиц с ограниченными возможностями и пожилых людей.

3-1. Равенство в профессиональной деятельности между женщинами и мужчинами

Стороны настоящего соглашения выражают свое намерение обеспечивать равенство в профессиональной деятельности между женщинами и мужчинами.

Равенство в профессиональной деятельности подразумевается в отношении приема на работу, развития карьеры, обучения и равной заработной платы при сопоставимом труде.

3-2. Материнство

Каждое предприятие Концерна следит за тем, чтобы отсутствие на работе по причинам, связанным с материнством, не могло негативно повлиять на оплату труда или развитие карьеры работниц и, соответственно, чтобы периоды отсутствия на работе по причинам, связанным с материнством (отпуск по беременности и родам) не засчитывались.

Для этого индивидуальная прибавка к зарплате сотрудницы, находящейся в отпуске по беременности и родам, в соответствующем году должна быть, по крайней мере, равна средней арифметической индивидуальных прибавок, полученных за последние три года. Кроме того, работницы с медицинским подтверждением беременности не могут быть уволены во время отпуска по беременности и родам, за исключением увольнения по причине, не связанной с беременностью.

Статья 4

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ И КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Стороны настоящего соглашения считают необходимым для будущего Концерна разработку принципов, направленных на:

- обеспечение безопасности лиц, находящихся на объектах Концерна,
- содействие осуществлению мер по корпоративной социальной ответственности.

4-1. Политика в области охраны здоровья, безопасности, охраны окружающей среды и качества с учетом местных условий.

Стороны настоящего соглашения ставят на первое место безопасность и здоровье людей, безопасность деятельности, заботу об окружающей среде, удовлетворение запросов клиентов, а также готовность прислушиваться ко всем заинтересованным сторонам.

Везде, где Концерн осуществляет свою деятельность, он следит за соблюдением применимых к нему законов и правил и дополняет их, при необходимости, особыми требованиями.

Для всей совокупности своей деятельности Концерн формирует и внедряет соответствующую политику управления рисками в области безопасности, охраны здоровья, охраны окружающей среды и качества; указанные риски подлежат периодической оценке.

Концерн обязуется вести конструктивный социальный диалог с представителями персонала для определения политики в области безопасности, охраны здоровья, охраны окружающей среды и качества.

Решение об осуществлении любого проекта разработки или о запуске производства нового вида продукции может быть принято только после оценки рисков, учитывающей весь жизненный цикл проекта или продукции.

В этой связи, на стадии концептуальной подготовки любого инвестиционного проекта должны быть учтены соображения здоровья и безопасности персонала и населения окружающих территорий, и предусмотрено принятие мер по предотвращению рисков.

4-2. Ответственные обязательства

Стороны настоящего соглашения признают необходимость разделяемой всем персоналом единой культуры, ключевыми аспектами которой являются управление компетенциями, практика обмена опытом, постоянное повышение профессиональной квалификации, информирование и ведение конструктивного диалога. Этот подход основывается на лидерском участии и образцовом поведении руководства.

Все сотрудники, каждый на своем уровне, в рамках исполнения своих обязанностей должен осознавать свою роль и свою личную ответственность за предотвращение рисков несчастных случаев, вреда здоровью или окружающей среде, а также за обеспечение качества продукции и услуг. Бдительность и дисциплина в этих областях являются важными факторами оценки работы каждого сотрудника и, в частности, линейных руководителей.

4-3. Обязанности и ресурсы

Адаптированные для каждого вида деятельности внутренние системы управления, связанные с безопасностью, охраной здоровья, охраной окружающей среды и качеством, проходят периодическую оценку, в ходе которой осуществляется измерение достигнутых результатов, определение дальнейших задач развития, формирование и внедрение планов действий и организация соответствующего контроля.

Будучи убежденными в том, что работники играют важную роль в предотвращении рисков, стороны обязуются поощрять и соблюдать:

- право быть информированным о рисках на рабочем месте и пройти обучение по безопасности труда,
- право участвовать в мероприятиях, направленных на улучшение охраны здоровья и безопасности на рабочем месте,
- право приостановить или отказаться выполнять опасную работу, причем такой отказ должен становиться предметом анализа для выработки адекватного общего решения. Такой отказ не может стать основанием для применения санкций, если он связан с правомерным осуществлением данного права.

Концерн разрабатывает и внедряет средства и планы реагирования в случаях различных аварий; данные средства периодически обновляются и проверяются в ходе учений, проводимых на регулярной основе.

Концерн предоставляет своему персоналу средства защиты, соответствующие рискам, обеспечивает его информирование о правилах и ответственности в области безопасности и проводит обучение технике безопасности, отвечающее характеристикам рабочего места.

С целью пропаганды передовой практики в области безопасности и охраны здоровья стороны настоящего соглашения договорились, что показатели безопасности на рабочем месте, контролируемые с помощью внутренних систем управления, должны доводиться до сведения представителей работников организаций и являться предметом обсуждения с целью их улучшения.

4-4. Форумы обмена мнениями по вопросам безопасности

Для предприятий, у которых нет форума обмена мнениями по вопросам безопасности и охраны здоровья, стороны настоящего соглашения договорились о необходимости содействия диалогу между руководством и представителями персонала с целью создания механизма постоянного диалога на эти темы.

4-5. Отношения с подрядчиками и поставщиками

В своем выборе подрядчиков и поставщиков Концерн отдает приоритет предприятиям, способным соблюдать его политику в области безопасности, охраны здоровья, охраны окружающей среды и качества.

Стороны настоящего соглашения считают, что здоровье и безопасность сотрудников предприятий-подрядчиков являются приоритетом в той же степени, что и здоровье и безопасность сотрудников Концерна. Концерн создает благоприятные условия для безопасности и физического и психического здоровья, независимо от рода деятельности, осуществляемой участниками работ на его объектах.

В этой связи, каждое предприятие Концерна, пользующееся услугами подрядных организаций, должно обеспечить информирование персонала данных организаций об общих рисках на объекте.

В случае явного несоблюдения подрядчиком правил безопасности, охраны здоровья или охраны окружающей среды Концерн будет принимать необходимые меры, вплоть до расторжения договора.

4-6. Экономическое и социальное развитие

В области безопасности, охраны здоровья, охраны окружающей среды и качества Концерн применяет конструктивный подход, подразумевающий прозрачность и диалог с заинтересованными сторонами и третьими лицами. Он старается, в частности, через свои корпоративные обязательства в социальной сфере развивать свою деятельность в гармонии с окружающими сообществами.

Стороны настоящего соглашения считают, что деятельность Концерна должна приносить пользу заинтересованным сторонам, в частности, в силу следующих факторов:

- Полная прозрачность со стороны Концерна его финансового участия в развитии принимающих территорий, в части уплаты налогов, пошлин и сборов, осуществляемых в соответствии с местным законодательством,
- создание, напрямую и опосредованно, рабочих мест в данной местности на основе адаптированной к местным условиям договорной политики в сочетании с устойчивым подходом к образованию и профессиональному обучению,
- поддержка реализации:
 - социально-экономических программ в развивающихся странах,
 - помощи местному предпринимательству.

4-7. Контроль влияния деятельности на экосистему

Концерн стремится контролировать потребление энергии, выбросы парниковых газов, производство не утилизируемых отходов и влияние на биоразнообразие.

Он разрабатывает новые процессы, продукцию и услуги для своих клиентов, позволяющие улучшить энергетическую эффективность и сократить воздействие на окружающую среду.

Он занимается исследованием и разработкой дополнительных источников энергии и, таким образом, активно вносит вклад в устойчивое развитие.

Статья 5 СТРАХОВАНИЕ НА СЛУЧАЙ СМЕРТИ

Данная статья отражает волю подписавших сторон обеспечить каждого работника Концерна инструментом страхования на случай смерти, установив общие принципы.

С учетом традиционных исключений в области страхования на случай смерти (война, занятия некоторыми видами спорта и т. д.) покрытие риска смерти распространяется на смерть работника по любой причине.

В случае смерти работника, данное соглашение предусматривает, вне зависимости от профессиональной категории работника, предоставление бенефициарам, которых работник свободно выбрал, страхового покрытия в сумме, как минимум эквивалентной размеру базовой заработной платы до вычетов за два года.

Такое покрытие подразумевается как единовременная выплата.

Перечень застрахованных работников, финансирование покрытия и подлежащая учету базовая заработная плата до вычетов будут определены для каждой компании, на которую распространяется данное положение.

Данные меры будут адаптированы к действующим в конкретных странах законодательным положениям и обычаям стран. В этой связи они могут быть предметом переговоров или консультаций с представителями персонала.

Статья 6

ПОДГОТОВКА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Стороны настоящего соглашения подтверждают свое намерение планировать и сопровождать организационные изменения, проводимые Концерном, с тем, чтобы адаптировать их к местным условиям.

В этой связи Концерн признает, что:

- диалог с представителями персонала имеет большое значение, и их требуется информировать по стратегическим, экономическим и социальным вопросам, а также о последствиях производимых изменений,
- информация об организационных изменениях, имеющих последствия для занятости персонала, должна доводиться до сведения представителей персонала с тем, чтобы они как можно раньше принимали меры, направленные на облегчение прохождения изменений для затронутых ими работников,
- Концерн должен поощрять свои подразделения на местах внедрять необходимые решения проблем занятости, возникших в результате изменений, способствуя внутренним и внешним перемещениям персонала, с тем, чтобы было найдено решение для каждого работника, затронутого изменениями.

В случае планируемой передачи бизнеса другому владельцу, Концерн обязуется учесть в договоре о передаче согласованные обязательства, касающиеся социальных последствий для работников.

Социальные меры, принимаемые дочерними компаниями Концерна в случае таких организационных изменений, должны соответствовать лучшим практикам, применяемым предприятиями того же сектора в данной стране.

Статья 7

КОММУНИКАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

7-1. Коммуникация

Концерн обязуется:

- сообщить всему персоналу о подписании настоящего соглашения и о предоставлении его для всеобщего доступа. Оно должно быть доступно во внутренней корпоративной информационной сети (Intranet) Концерна;
- обеспечить перевод соглашения на языки, выбранные по согласованию с IndustriALL, а именно английский, арабский, голландский, испанский, китайский, немецкий, польский, португальский, русский и французский.

7-2. Контроль исполнения соглашения – Комитет FAIR

Положения настоящего соглашения усиливают и расширяют обязательства Концерна в области КСО; они не заменяют собой и не изменяют местные установившиеся практики в области диалога и переговоров.

Для контроля исполнения положений настоящего соглашения стороны договорились о создании Комитета «FAIR» (Содействие реализации соглашения, вовлечению каждого и проведению регулярной оценки результатов исполнения соглашения).

Комитет собирается один раз в год, в течение первого полугодия. Каждые 2 года собрание проводится за пределами Франции.

Данному собранию предшествует подготовительное собрание, продолжающееся полдня, в котором могут участвовать работники Концерна из соответствующей географической зоны, назначенные Глобальным союзом IndustriALL. Концерн содействует их участию в данном подготовительном собрании в отношении их отсутствия на рабочем месте.

Данный Комитет:

- работает под председательством службы по работе с персоналом Концерна,
- состоит из представителей профсоюзных организаций, входящих в федерацию «Глобальный союз IndustriALL», и назначаемых данной федерацией из расчета:
 - o 1 представитель IndustriALL,
 - o 3 -работника Концерна из стран, не входящих в Европейский Союз,
 - o 4 члена Европейского Производственного Комитета

Контрольное собрание позволяет:

- изучить исполнение положений настоящего соглашения,
- определить лучшие практики и предложить действия по их продвижению,
- Представить результаты и стратегические ориентиры Концерна в более широком плане, .

Расходы на транспорт, проживание, питание и услуги переводчиков для членов Комитета FAIR, связанные с ежегодными собраниями, осуществляются за счет Концерна на общих условиях, принятых в Концерне.

7-3. Возможные затруднения

В случае возникновения затруднений в исполнении настоящего соглашения стороны настоящего соглашения обязуются как можно скорее сообщить об этом друг другу для нахождения решения в кратчайшие сроки.

Они считают, что проблемы следует решать как можно ближе к производству, и в этой связи предусматривают применение следующей процедуры:

- рассмотрение ситуации местным руководством; при этом работники, сообщающие о предполагаемом нарушении соглашения, могут прибегнуть к помощи представителя местной профсоюзной организации,
- если не удастся достичь согласия, вопрос рассматривается сторонами настоящего соглашения совместно с руководством и местными профсоюзными организациями.

Статья 8
СРОК ДЕЙСТВИЯ, ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, ПЕРЕСМОТР, РАСТОРЖЕНИЕ

Настоящее соглашение заключается на ограниченный срок 4 года с даты его подписания.

Текст соглашения на французском языке является приоритетным для сторон.

Во время собрания Комитета FAIR, проводимого в год истечения срока настоящего соглашения, стороны составят глобальный отчет по исполнению соглашения и обсудят дальнейшие действия.

Соглашение может быть пересмотрено в любой момент путем составления дополнительного соглашения и может быть расторгнуто любой из сторон с предварительным уведомлением за 6 месяцев.

Давос, 22 января 2015 года

От «Тоталь»

От Глобального Союза IndustriALL

Патрик Пуянне
Президент

Юрки Райна
Генеральный Секретарь