



**CHARTRE ENGAGEANT
LA DIRECTION ET
LE COMITE D'ENTREPRISE
EUROPEEN DU GROUPE
SOLVAY EN MATIERE DE
DEVELOPPEMENT DURABLE
ET DE RESPONSABILITE
SOCIETALE D'ENTREPRISE**





Préambule

La nécessité d'adopter les conditions d'un développement plus durable manifestée par les chefs d'Etats réunis au sommet de la terre à Rio de Janeiro en 1992, puis à Johannesburg en 2004 est totalement partagée par le groupe Solvay. Il a adhéré dès 1992 à la Charte mondiale de Responsible Care®, programme volontaire de progrès constants en matière de santé, de sécurité et d'environnement de l'industrie chimique.

L'engagement du Groupe « Pour un Développement Durable » a été exprimé plus explicitement par une Politique et une Stratégie en ces matières formalisées par le Comité exécutif en mars 2007. Il s'exprime par ailleurs :

- sa Responsabilité Sociétale réaffirmée dans sa Vision et ses Valeurs, dans son Code de Conduite actualisé en 2006 ainsi que dans ses principes de Gouvernance,
- les Chartes signées entre la Direction Générale du Groupe et les Membres du Comité d'Entreprise Européen sur la Sous-traitance, sur les Orientations Sociales avec les Entreprises Partenaires et sur la Santé et la Sécurité du Personnel,
- la publication des rapports « Santé – Sécurité - Environnement » publiés dès 1994 et les rapports « Pour un Développement Durable » dont le troisième a été publié à l'automne 2008.

La Direction et les Représentants du Personnel au sein du Comité d'Entreprise Européen sont fermement convaincus que cette politique, la stratégie et les lignes directrices qui l'accompagnent contribuent ensemble à l'exercice structuré et globalisé d'intégration de ces engagements dans la vie sociale et économique de l'entreprise.

Ces initiatives importantes et les objectifs qui y ont été associés sont de nature à favoriser le développement socio-économique du Groupe et la pérennité à long terme de ses activités au service de la Société toute entière.





Dans ce contexte, la Direction Générale du Groupe et les Membres du Comité d'Entreprise Européen ont souhaité confirmer dans la présente Charte des principes et les lignes directrices traduisant leur volonté commune de contribuer en Europe par un dialogue régulier à l'exercice de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise dans le cadre de son engagement « Pour un Développement Durable » :

- Afin de favoriser leur appropriation et leur mise en oeuvre par l'ensemble du Personnel du Groupe au travers d'engagements volontaires, concrets et vérifiables dans le cadre d'une amplification du dialogue relatif aux enjeux du Développement Durable avec ses diverses parties prenantes: clients et fournisseurs, collaborateurs et leurs représentants, actionnaires et monde financier, communautés riveraines de nos sites, et représentants de la société civile : autorités, monde éducatif et académique, ONG, média, ...
- et d'identifier de façon réaliste et dans l'intérêt de tous, les attentes, les contraintes et les objectifs futurs, leurs modalités d'application, ainsi que le moyen de contribuer aux choix politiques et réglementaires concernant les enjeux économiques, sociaux et environnementaux liés de façon indissociable au Développement Durable.



Albert KRUFFT - Carlos BRAVO - Noël TRITZ - Christian JOURQUIN



Principes généraux

Les membres du Comité d'Entreprise Européen et la Direction du Groupe Solvay affirment leur adhésion à l'engagement du Groupe en matière de Développement Durable :

« Le Développement Durable constitue un enjeu de Société majeur, auquel ils s'associent pleinement. Ils s'engagent à prendre en compte, de façon complète et intégrée dans l'ensemble de leurs activités, la triple exigence de pérennité économique, sociétale et environnementale.

Cet engagement de citoyenneté et de responsabilité élargie :

- s'applique au cycle de vie complet des produits du Groupe. Ceci englobe leur conception, leur fabrication, leurs applications et leurs fins de vie, l'utilisation de ressources qu'ils induisent, ainsi que les conséquences sociétales de leur fabrication ou de leur usage,
- repose sur la volonté d'innover et de progresser en développant sur ces enjeux un dialogue permanent et approfondi avec l'ensemble des parties prenantes concernées ainsi que des partenariats spécifiques. »

Ils partagent et poursuivent les objectifs fixés en matière de développement durable au niveau du Groupe, des SBUs, des CC's, des BSC's et des sites :

- Pour anticiper les enjeux critiques pour l'avenir du Groupe en matière économique, sociale et environnementale liées aux contraintes et aux attentes de nos grands marchés, des investisseurs (fonds éthiques et financiers), de la société civile (autorités, citoyens, médias), du personnel et des riverains de nos sites.
- Pour saisir les opportunités d'évolution et d'innovation créées par les opportunités nouvelles répondant aux enjeux de durabilité dans le monde dont la Chimie et les Sciences de la Vie font partie des solutions : augmentation du bien-être et du progrès grâce à nos produits, réduction de notre impact à un niveau durable, économie des ressources naturelles et des énergies non renouvelables, réaction aux cycles de vie plus courts des produits et des solutions.

Ils s'inspirent également des principes contenus dans une série de références à dimensions sociales :

- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,
- La Charte mondiale du Responsible Care®,
- La Convention internationale des droits de l'enfant des Nations Unies,
- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme,
- Les Conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) sur l'égalité des chances en matière d'emploi et la non discrimination, sur l'interdiction de recourir à toutes formes de travail forcé, sur la condamnation au recours du travail des enfants et sur la liberté d'association.



Ils inscrivent leurs relations professionnelles dans la confiance, la courtoisie et le respect mutuel et partagent en particulier les cinq Valeurs du Groupe qui font partie de son héritage :

- Comportement éthique,
- Respect des personnes,
- Orientation client,
- Délégation responsable,
- Travail en équipe.

Ils s'attachent à intensifier le dialogue et les relations avec toutes les parties prenantes, employés du Groupe et leurs représentants, actionnaires, clients, fournisseurs, autorités gouvernementales et locales et toutes autres parties tierces :

- Afin de contribuer à l'émergence d'une vision d'entreprise en matière de Développement Durable englobant les enjeux économiques, sociaux et environnementaux qui soit issue d'un dialogue avec toutes les parties concernées.
- En maintenant et en renforçant leur confiance mutuelle en se basant sur les principes du Code d'Éthique du Groupe de Légimité, d'Humanité, de Loyauté, d'Équité et de Responsabilité.

Ils entendent favoriser une Vision partagée par l'ensemble du Personnel européen en matière de Développement Durable :

- Ils partagent la conviction que chaque membre du personnel est porteur d'un engagement en matière de développement durable lequel contribuera à ceux de l'entreprise.
- Ils s'attachent dans ce cadre à mettre en oeuvre un processus structuré de discussion et de participation du personnel en matière de développement durable au niveau de chaque établissement.

Ils encouragent les actions à vocation sociétale :

- En soutenant la participation des membres du personnel à des initiatives et des actions à vocation sociale, contribuant à Intégrer nos activités dans le tissu socio-économique local : éducation, employabilité des jeunes, connaissance scientifique, promotion de la santé, développement des communautés locales et de la société au sens large.
- En évaluant et en prenant en compte l'évolution des attentes des riverains.
- En soutenant des actions sociétales axées sur des projets scientifiques ou éducatifs : encouragement à des initiatives liées à la connaissance et aux carrières techniques et scientifiques, à la participation active à des projets portant sur des thèmes et technologies illustrant les enjeux du développement durable (par exemple : biodiversité, énergies renouvelables, réchauffement du climat...)





Principes spécifiques

Dans le respect des principes ci-dessus, les membres du Comité d'Entreprise Européen et la Direction du Groupe promeuvent dans le cadre du respect des lois applicables et du Code de Conduite, les principes spécifiques suivants:

■ Egalité des chances :

L'égalité des chances dans la vie professionnelle et l'absence de toute discrimination (âge, race, sexe, couleur de la peau, religion, opinion politique, nationalité, orientation sexuelle, origines sociales, affiliation à un syndicat).

■ Promotion de la diversité :

La promotion de la diversité en tant que démarche éthique et source de développement pour le personnel, en particulier la diversité culturelle et ainsi que le soutien à l'emploi de personnes handicapées.

■ Libre choix de l'emploi et refus du travail des enfants :

L'interdiction de toute forme de travail forcé et du recours au travail des enfants.

Concernant l'âge minimum d'embauche, le Groupe respecte au minimum les dispositions de la Convention de l'OIT et les dispositions légales existantes lorsqu'elles sont plus exigeantes.

■ Dialogue social :

- La permanence et qualité du dialogue social dans le cadre de la liberté d'association, la protection du droit d'organisation et la négociation collective.
- Le respect de la liberté de pensée et du droit pour chacun de former et d'adhérer à un syndicat, conformément à la législation du travail de chaque pays, et de la protection reconnue aux Représentants du Personnel.
- L'exercice de la représentation du personnel dans une ambiance constructive qui maintienne un juste équilibre entre les intérêts des salariés et les intérêts économiques du Groupe et de ses filiales.

■ Formation et compétences :

- Le maintien de la qualité et l'évolution des compétences et des expertises du personnel afin de préserver son savoir-faire et son évolution et de faciliter les parcours professionnels.
- Une politique de développement et de formation tout au long de la vie professionnelle, comme facteur clé de compétitivité et d'innovation, à travers une co-responsabilité entre managers et managés.
- La mise en place des compétences nécessaires en développement durable, en esprit entrepreneurial et en gestion des risques.





■ Sécurité de l'emploi :

- La sécurité de l'emploi pour le personnel en assurant l'adaptation à l'évolution des métiers et des organisations en accordant une priorité à la gestion prévisionnelle des emplois et à la formation.
- Lors d'une réorientation, d'une réorganisation ou d'une restructuration de l'une des activités du Groupe, les parties promeuvent :
- La priorité à l'anticipation, au dialogue et à l'accompagnement social pour éviter ou limiter autant que possible les licenciements collectifs.
- La mise en œuvre dans ces situations de solutions adaptées facilitant le reclassement interne ou externe, notamment par la formation et la mobilité ainsi que par toutes mesures de nature à favoriser le retour à l'emploi.
- Le dialogue avec les autorités locales concernées afin d'évaluer et de prendre en compte autant que possible les impacts des restructurations sur les communautés locales.

■ Rémunération :

Les rémunérations sont définies sur base de systèmes aussi justes, objectifs et équitables que possible, dans le cadre des réglementations existantes et sur base du principe d'égalité de rémunération à travail égal, basé sur une évaluation objective des fonctions et des résultats individuels.

■ Santé et sécurité des personnes :

- La poursuite de l'objectif de zéro accident de personnes et de protection de la santé pour le personnel et celui des sous-traitants du Groupe en donnant la priorité à la prévention.

Cette prévention est basée :

- sur une culture de sécurité et de prévention des risques pour la santé, la fiabilisation des installations techniques et des méthodes de travail, la formation, le suivi de la santé physique et mentale du personnel dans son cadre de travail et l'examen systématiques des dysfonctionnements et des accidents,
- Sur une connaissance précise de chaque poste de travail en matière d'hygiène industrielle.
- Un même niveau de protection de la santé par un suivi médical harmonisé dans l'ensemble du Groupe.



Bien-être au travail :

- La santé des personnes au travail dans son sens le plus large, c'est-à-dire comme un haut degré de bien-être physique, mental et social, conformément à la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé.
- La prévention et la gestion des situations de stress au travail et la condamnation de toute forme de harcèlement.
- Le dialogue permanent sur la santé, la sécurité et le bien-être au travail, le respect des législations nationales à cet égard, et la promotion des modalités d'organisation les mieux adaptées à un tel dialogue là où ces dispositions n'existent pas.

Contribution à la stratégie de Développement durable du Groupe en matière de sécurité et d'environnement :

- La poursuite commune d'objectifs fixés au niveau du Groupe, des SBUs et des sites en matière de développement durable.
- Une contribution consistant aussi à faire émerger et à mettre en oeuvre à chaque niveau de l'entreprise de nouveaux projets qui améliorent la sécurité et la performance environnementale, et visent une meilleure écologie tant personnelle qu'industrielle (déplacements, efficacité énergétique, minimisation l'usage des ressources, longévité des produits...).

Bruxelles, le mardi 25 novembre 2008

**Noël TRITZ, Albert KRUFF
et Carlos BRAVO**

Les Secrétaires du Comité d'Entreprise
Européen du groupe Solvay

Christian JOURQUIN

Le Président du Comité exécutif
du groupe Solvay



la Passion du Progrès®