



HANDVEST VAN DE
DIRECTIE EN DE EUROPESE
ONDERNEMINGSRAAD
VAN DE GROEP SOLVAY
VOOR DUURZAME
ONTWIKKELING EN
MAATSCHAPPELIJK
VERANTWOORD
ONDERNEMEN





Voorwoord

De Solvay-groep steunt het streven naar een meer duurzame ontwikkeling, zoals gewenst door de staatshoofden in 1992 op de wereldtop van Rio de Janeiro, en nadien op die van Johannesburg in 2004. Al sinds 1992 steunt de Groep het wereldhandvest van Responsible Care®, het vrijwillige programma van de chemische industrie voor permanente verbetering op het gebied van gezondheid, veiligheid en leefmilieu.

De inzet voor een duurzame ontwikkeling komt uitdrukkelijk tot uiting in de beleidslijnen en de strategie van de Groep die in maart 2007 door het uitvoerend comité werden geformuleerd.

Het gaat hierbij om :

- het verantwoorde ondernemerschap, door de Groep in 2006 in zijn visie en waarden, in de geactualiseerde ethische code en alsook in de bestuursprincipes omschreven,
- de door de algemene directie van de Groep en de leden van de Europese ondernemingsraad ondertekende handvesten met betrekking tot de onderaanneming, de sociale beleidslijnen met partnerondernemingen en met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van het personeel,
- de publicatie, vanaf 1994, van het verslag over “Gezondheid – Veiligheid – Milieu” en “Duurzame Ontwikkeling” waarvan het derde in de herfst van 2008 is gepubliceerd.

De directie en de vertegenwoordigers van het personeel in de Europese ondernemingsraad zijn er vast van overtuigd dat deze principes en de hiermee gepaard gaande richtlijnen, bijdragen tot een meer gestructureerde en wereldwijde uitoefening van verantwoordelijkheid en integratie in het sociale en economische leven van de onderneming..

Deze belangrijke initiatieven en de daaraan verbonden doelstellingen kunnen de sociaal-economische ontwikkeling van de Groep en het voortbestaan van zijn activiteiten ten dienste van de hele samenleving op lange termijn bevorderen.





In deze context wensen de groepsdirectie en de leden van de Europese ondernemingsraad in een Handvest voor Duurzame Ontwikkeling de principes en grondregels vast te leggen, waarin ze in de context van de verbintenis voor «Duurzame Ontwikkeling» hun gemeenschappelijk streven uitdrukken om in Europa door middel van een regelmatige dialoog bij te dragen tot een maatschappelijk verantwoord ondernemersschap :

- om er toe bij te dragen dat het personeel van de Groep de toepassing ervan naleeft en bevordert door vrijwillige, concrete en controleerbare verbintenissen in het kader van een uitbreiding van de dialoog over duurzame ontwikkeling met de verschillende betrokken partijen: klanten en leveranciers, medewerkers en hun vertegenwoordigers, aandeelhouders en de financiële wereld, omwonenden van onze vestigingen en vertegenwoordigers van de samenleving: overheid, onderwijs- en academische wereld, NGO's, media, enz.
- en om op een realistische wijze en in ieders belang de verwachtingen, verplichtingen en toekomstige doelstellingen, hun uitvoeringswijze alsook de middelen om bij te dragen tot de politieke en wetgevende keuzen in verband met de economische, sociale en ecologische kwesties die intrinsiek verband houden met duurzame ontwikkeling, te bepalen.



Albert KRUFFT - Carlos BRAVO - Noël TRITZ - Christian JOURQUIN



Algemene principes

De leden van de Europese ondernemingsraad en de directie van de Solvay-groep bevestigen hun steun aan de verbintenis van de Groep op het vlak van duurzame ontwikkeling :

Duurzame ontwikkeling is een belangrijke maatschappelijke uitdaging die de Solvay-groep mee wil opnemen. Hij verbindt er zich toe op een volledige en geïntegreerde wijze in al zijn activiteiten rekening te houden met de drievoudige vereiste van economische, sociale en ecologische duurzaamheid.

Deze verbintenis van burgerschap en ruimere verantwoordelijkheid :

- is van toepassing op de volledige levenscyclus van de producten van de Groep. Dit omvat het ontwerp, de fabricage, de toepassingen en de gebruiksduur, het gebruik van hulpmiddelen, en de sociale gevolgen van het fabriceren en gebruiken ervan,
- steunt op de wil te innoveren en vooruit te gaan door met betrekking tot deze uitdagingen een permanente en diepgaande dialoog met alle betrokken partijen en met de specifieke partners te voeren.»

Zij delen en ondersteunen de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling in de Groep, de Strategic Business Units (SBU), Competence Centers (CC), Business Support Centers en de vestigingen :

- Om te anticiperen op de toekomstige economische, sociale en ecologische uitdagingen van de Groep met betrekking tot de verplichtingen en verwachtingen van onze markten, de beleggers (ethische en financiële fondsen), de samenleving (overheid, burgers, media), het personeel en de inwoners in de buurt van onze vestigingen.
- Om nieuwe opportuniteiten in ontwikkeling en innovatie, gecreëerd als antwoord op de uitdagingen in verband met duurzaamheid in de wereld van . Chemie en biologie zijn een deel van de oplossing: verhoging van de welvaart en vooruitgang dankzij onze producten, vermindering van onze impact tot op een duurzaam niveau, besparen van natuurlijke hulpbronnen en niet-hernieuwbare energie, reactie op kortere levenscycli van producten en oplossingen.

Zij baseren zich ook op de principes van een aantal referenties van sociaal belang :

de richtlijnen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) voor multinationale ondernemingen,

- het Wereldhandvest van Responsible Care®,
- het Internationaal Verdrag voor de Rechten van het Kind van de Verenigde Naties,
- de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, ,
- de conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over de gelijkheid van kansen op het vlak van werk en niet-discriminatie, over het verbod een beroep te doen op dwangarbeid, over de veroordeling van het inzetten van kinderarbeid en over de vrijheid van vereniging.



Hun beroepsverhoudingen zijn gebouwd op vertrouwen, hoffelijkheid en wederzijds respect. Zij stemmen in het bijzonder in met de vijf waarden van de Groep, die deel uitmaken van zijn erfenis :

- ethisch gedrag,
- eerbied voor de personen,
- klantgerichtheid,
- verantwoordelijk delegeren,
- groepswerk.

Zij stellen zich tot taak de dialoog en de betrekkingen met alle betrokken partijen, werknemers van de Groep en hun vertegenwoordigers, aandeelhouders, klanten, leveranciers, de regering en de lokale besturen en andere derden uit te breiden :

- Om bij te dragen tot het ontstaan van een ondernemingsvisie in verband met duurzame ontwikkeling waarin de economische, sociale en ecologische uitdagingen zijn bevat en die uitgaan van een dialoog met alle betrokken partijen.
- Door het wederzijdse vertrouwen te behouden en te versterken op basis van de principes van de ethische code op het gebied van wettelijkheid, menselijkheid, eerlijkheid, rechtvaardigheid en verantwoordelijkheid.

Zij willen een visie uitdragen over duurzame ontwikkeling die door alle personeelsleden in Europa wordt gedeeld :

- En delen de overtuiging dat elk personeelslid een potentiële boodschapper is van het engagement tot duurzame ontwikkeling dat bijdraagt tot het engagement van de onderneming.
- En willen in iedere vestiging een gestructureerd overleg- en participatieproces van het personeel op het vlak van duurzame ontwikkeling implementeren.

Zij moedigen maatschappelijk verantwoorde acties aan :

- Door de deelname van de personeelsleden aan initiatieven en maatschappelijk gebonden activiteiten te ondersteunen, door bij te dragen tot de integratie van onze activiteiten in het lokale sociaal-economische weefsel: vorming, inzetbaarheid van jongeren, wetenschappelijke kennis, gezondheid, ontwikkeling van lokale gemeenschappen en van de samenleving.
- Door de verwachtingen van de omwonenden in te schatten en er rekening mee te houden.
- Door maatschappelijk verantwoorde activiteiten op basis van wetenschappelijke of educatieve projecten te ondersteunen: het aanmoedigen van initiatieven met betrekking tot kennis en technische en wetenschappelijke carrières, van actieve deelname aan projecten over thema's en technologieën die de uitdagingen in verband met duurzame ontwikkeling illustreren (bijvoorbeeld: biodiversiteit, hernieuwbare energie, opwarming van het klimaat, enz.)





Specifieke principes

In naleving van de toepasselijke wetten en de ethische code bevorderen de leden van de Europese ondernemingsraad en de groepsdirectie de volgende specifieke principes :

■ Gelijke kansen :

Gelijkekansenbeleid in het beroepsleven en het uitsluiten van eender welke discriminatie (leeftijd, ras, geslacht, huidskleur, religie, politieke opinie, nationaliteit, seksuele geaardheid, sociale afkomst, lidmaatschap van een vakbond).

■ Bevorderen van diversiteit :

Bevorderen van de diversiteit als ethische vooruitgang en bron van individuele ontwikkeling. Culturele verscheidenheid en steun aan werk voor mensen met een handicap zijn in dit verband zeer belangrijk.

■ Vrije arbeidskeuze en weigeren van kinderarbeid :

Verbieden van elke vorm van dwangarbeid en kinderarbeid. Met betrekking tot de minimumleeftijd voor aanwerving moet de Groep minstens de bepalingen van de Conventie van de IAO of de strengere wettelijke bepalingen naleven, indien deze van kracht zijn.

■ Sociale dialoog :

- Het voortbestaan en de kwaliteit van de sociale dialoog in het kader van de erkenning van de vrijheid van vereniging, de bescherming van het recht op organisatie en collectieve onderhandelingen.
- Eerbiedigen van de vrijheid van denken en van het recht van elke werknemer een vakbond te vormen en er lid van te worden, in overeenstemming met de arbeidswetgeving van elk land, en van de bescherming erkend voor de vertegenwoordigers van het personeel.
- Ervoor zorgen dat het uitoefenen van de vertegenwoordiging van het personeel in een constructieve sfeer verloopt en het evenwicht behoudt tussen de belangen van de werknemers en de economische belangen van de Groep en zijn filialen.

■ Opleiding en bekwaamheid :

- Het behoud van kwaliteit en ontwikkeling van de vaardigheden en deskundigheid van het personeel om zijn beroepskennis en zijn ontwikkeling in stand te houden en de beroepsloopbaan te vergemakkelijken.
- Een beleid van ontwikkeling van vaardigheden en levenslang leren, als sleutelement van concurrentievermogen en innovatie, door middel van medeverantwoordelijkheid zowel van managers als van personeel.
- Het invoeren van de nodige deskundigheid op het vlak van duurzame ontwikkeling, ondernemingschap en risicobeheer.





■ Werkzekerheid :

- Werkzekerheid voor alle werknemers door de aanpassing aan de beroepontwikkeling en organisatie met voorrang voor een goed gepland behoeftebeheer aan arbeidskrachten en opleiding.
- Bij herschikking, interne reorganisatie of herstructurerings van een van de activiteiten van de Groep, bevorderen de partijen :
- de voorrang aan het anticiperen, aan de dialoog en de sociale begeleiding om voor zover mogelijk gedwongen collectieve ontslagen te voorkomen of te beperken.
- De toepassing stimuleren, in deze omstandigheden, van aangepaste oplossingen die interne of externe wederinschakeling vergemakkelijken, in het bijzonder door opleiding en mobiliteit evenals door alle mogelijke maatregelen om de werkgelegenheid te bevorderen.
- De dialoog met de betrokken lokale overheid stimuleren om zoveel mogelijk de impact van de herstructurerings op de lokale gemeenschappen te evalueren en er rekening mee te houden.

■ Loonpolitiek :

Het loon wordt bepaald op basis van zo correct, objectief en rechtvaardig mogelijke systemen, in het kader van de bestaande wetgevingen en op basis van het principe van gelijk loon voor gelijk werk, op basis van een objectieve beoordeling van de functies en de individuele resultaten.

■ Gezondheid en veiligheid van personen :

- Streven naar werken zonder ongevallen en een bescherming van de gezondheid van personeel en onderaannemers van de Groep door preventie.

Deze preventie is gebaseerd op :

- een veiligheids- en preventiebeleid betreffende gezondheidsrisico's, betrouwbaarheid van technische installaties en werkmethodes, opleiding, opvolging van de fysieke en mentale gezondheid van het personeel in zijn werkomgeving en systematische onderzoek van slecht functioneren en ongevallen,
- een nauwkeurige kennis van elke werkplaats op het vlak van industriële hygiëne.
- Eenzelfde beschermingsniveau voor de gezondheid door een geharmoniseerde medische follow-up in heel de Groep.



■ **Welzijn op het werk :**

- Gezondheid van de mensen op het werk in de ruimste zin van het woord, dat wil zeggen een hoge graad van fysiek, mentaal en maatschappelijk welzijn in overeenstemming met de definitie van de Wereldgezondheidsorganisatie.
- Preventie en beheer van stresssituaties op het werk en veroordeling van elke vorm van pesterij op het werk.
- Permanente dialoog over gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk, naleven van nationale wetgeving op dat vlak, en bevordering van de meest geschikte wijzen van organisatie van een dergelijke dialoog waar deze bepalingen niet bestaan.

■ **Bijdrage tot de strategie voor Duurzame Ontwikkeling van de Groep op het vlak van veiligheid en milieu :**

- Gemeenschappelijke doelstellingen op het vlak van duurzame ontwikkeling nastreven in de Groep, Strategic Business Units en vestigingen.
- Een wezenlijke bijdrage die gericht is om op elk niveau van de onderneming nieuwe projecten in gang te zetten ter verbetering van de veiligheid en de bescherming van het milieu, en die een beter ecologische balans nastreven zowel op persoonlijk als industrieel vlak (verplaatsingen, energie-efficiëntie, minimaal gebruik van natuurlijke hulpbronnen, duurzaamheid van producten, enz.).

Brussel, 25 november 2008

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

De secretarissen van de Europese
ondernemingsraad van de Solvay-groep

Christian JOURQUIN

De voorzitter van het uitvoerend comité
van de Solvay-groep



Vooruitgang, een Passie®