



**CARTA DIREZIONE /
COMITATO D'IMPRESA
DEL GRUPPO SOLVAY
IN MATERIA DI SVILUPPO
SOSTENIBILE E DI
RESPONSABILITA' SOCIALE
DELL'AZIENDA**





Premessa

La necessità di adottare le condizioni di uno sviluppo più sostenibile espressa dai capi di Stato riuniti nel summit della terra a Rio de Janeiro nel 1992, quindi a Johannesburg nel 2004, è totalmente condivisa dal Gruppo Solvay che ha aderito, sin dal 1992, alla Carta mondiale di Responsible Care®, programma volontario di progressi costanti in materia di salute, di sicurezza e di ambiente dell'industria chimica.

L'impegno del Gruppo « Per uno Sviluppo Sostenibile » è stato espresso più esplicitamente da una Politica e da una Strategia in materia formalizzate dal Comitato Esecutivo nel marzo 2007. Esprime inoltre :

- la Responsabilità Sociale riaffermata attraverso la Visione e i Valori, il Codice di Condotta aggiornato nel 2006, nonché i principi di Governance,
- le Carte firmate tra la Direzione Generale del Gruppo e i Membri del Comitato d'Impresa Europeo relative al Subappalto, agli Orientamenti Sociali con le Aziende Partner e alla Salute e Sicurezza del Personale,
- la pubblicazione dei rapporti « Salute – Sicurezza - Ambiente » pubblicati a partire dal 1994 e i rapporti « Per uno Sviluppo Sostenibile », il terzo dei quali è stato pubblicato nell'autunno 2008.

La Direzione e i Rappresentanti del Personale in seno al Comitato d'Impresa Europeo sono fermamente convinti che questa politica, la strategia e le linee direttrici che la accompagnano contribuiscano insieme all'integrazione strutturata e globalizzata di questi impegni nella vita sociale ed economica dell'azienda.

Queste importanti iniziative e le sfide ad esse collegate sono tali da favorire lo sviluppo socio-economico del Gruppo e la sostenibilità a lungo termine delle sue attività al servizio dell'intera Società.





In questo contesto, la Direzione Generale del Gruppo e i Membri del Comitato d'Impresa Europeo hanno voluto confermare nella presente Carta i principi e le linee direttrici che ne traducono la volontà comune di contribuire in Europa, attraverso un dialogo regolare, all'esercizio della Responsabilità Sociale dell'Azienda nell'ambito del suo impegno « Per uno Sviluppo Sostenibile » :

- Per favorire il loro adeguamento e la loro implementazione da parte di tutto il Personale del Gruppo attraverso impegni volontari, concreti e verificabili nell'ambito di un'amplificazione del dialogo relativo alle sfide dello Sviluppo Sostenibile con i suoi vari beneficiari: clienti e fornitori, collaboratori e loro rappresentanti, azionisti e mondo finanziario, comunità locali dei nostri siti e rappresentanti della società civile : autorità, mondo educativo e accademico, ONG, media, ...
- ed identificare in maniera realistica e nell'interesse di tutti, le aspettative, i vincoli e gli obiettivi futuri, le loro modalità di applicazione, nonché il mezzo per contribuire alle scelte politiche e normative riguardanti gli obiettivi economici, sociali ed ambientali indissolubilmente legati allo Sviluppo Sostenibile.



Albert KRUFFT - Carlos BRAVO - Noël TRITZ - Christian JOURQUIN



Principi generali

I membri del Comitato d'Impresa Europeo e la Direzione del Gruppo Solvay confermano la loro adesione all'impegno del Gruppo in materia di Sviluppo Sostenibile :

« Lo Sviluppo Sostenibile costituisce una grande sfida per l'azienda. Il Gruppo Solvay riconosce pienamente ed accetta questa sfida e si impegna a tenere in conto, in modo completo ed integrato in tutte le sue attività, la triplice esigenza di sostenibilità economica, sociale ed ambientale.

Questo impegno di cittadinanza e di responsabilità ampliata :

- si applica al ciclo di vita completo dei prodotti del Gruppo. Questo ne include la progettazione, la fabbricazione, le applicazioni e la fine della vita, l'impiego di risorse, nonché le conseguenze sociali della loro fabbricazione o del loro impiego.
- si basa sulla volontà di innovare e di progredire sviluppando su questi obiettivi un dialogo permanente e approfondito con l'insieme dei beneficiari interessati nonché partnership specifiche. »

Condividono e perseguono gli obiettivi definiti in materia di Sviluppo Sostenibile a livello di Gruppo, di SBUs, di CCs, di BSC's e dei siti :

- Per anticipare le sfide critiche per il futuro del Gruppo in materia economica, sociale e ambientale, legate ai vincoli e alle aspettative dei nostri grandi mercati, degli investitori (fondi etici e finanziari), della società civile (autorità, cittadini, media), del personale e delle comunità locali dei nostri siti.
- Per cogliere le opportunità di evoluzione e d'innovazione generatesi in risposta alle sfide di sostenibilità nel mondo di cui la Chimica e le Scienze Sociali fanno parte delle soluzioni : aumento del benessere e del progresso grazie ai nostri prodotti, riduzione del nostro impatto ad un livello sostenibile, risparmio di risorse naturali e di energie non rinnovabili, reazione ai cicli di vita più brevi dei prodotti e delle soluzioni.

Si ispirano altresì ai principi contenuti in una serie di riferimenti di dimensioni sociali :

- I Principi direttivi dell'OCDE destinati alle multinazionali,
- La Carta mondiale del Responsible Care®,
- La Convenzione internazionale dei diritti dell'infanzia delle Nazioni Unite,
- La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo,
- Le Convenzioni dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) sulla parità di opportunità in materia d'impiego e la non discriminazione, sul divieto a ricorrere a qualunque forma di lavoro forzato, sulla condanna al ricorso al lavoro di bambini e sulla libertà di associazione



Basano le loro relazioni professionali sulla fiducia, sulla cortesia e sul rispetto reciproco e condividono in particolare i cinque Valori del Gruppo che fanno parte del suo patrimonio :

- Comportamento etico,
- Rispetto per le persone,
- Attenzione al cliente,
- Responsabilizzazione,
- Lavoro di squadra.

S'impegnano ad intensificare il dialogo e le relazioni con tutti i beneficiari, dipendenti del Gruppo e loro rappresentanti, azionisti, clienti, fornitori, autorità governative e locali e tutte le altre parti terze :

- Al fine di contribuire alla nascita di una visione aziendale in materia di Sviluppo Sostenibile comprendente gli obiettivi economici, sociali e ambientali, basata su un dialogo con tutte le parti interessate.
- Mantenendo e rinforzando la loro reciproca fiducia basandosi sui principi del Codice Etico del Gruppo di legalità, umanità, lealtà, equità e di responsabilità.

Intendono favorire una Visione condivisa da tutto il Personale europeo in materia di Sviluppo Sostenibile :

- Condividono la convinzione che ogni membro del personale sia portatore di un impegno in materia di sviluppo sostenibile che contribuirà a quelli dell'azienda.
- S'impegnano in questo ambito a mettere in atto un processo strutturato di discussione e di partecipazione del personale in materia di sviluppo sostenibile a livello di ogni stabilimento.

Incoraggiano le azioni a vocazione sociale :

- Sostenendo la partecipazione dei membri del personale ad iniziative e azioni a vocazione sociale, contribuendo ad integrare le nostre attività nel tessuto socio-economico locale : educazione, prospettiva di occupazione dei giovani, conoscenza scientifica, promozione della salute, sviluppo delle comunità locali e della società in senso lato.
- Valutando e tenendo conto dell'evoluzione delle aspettative delle comunità locali.
- Sostenendo azioni sociali basate su progetti scientifici o educativi : incoraggiamento a iniziative legate alla conoscenza e alle carriere tecniche e scientifiche e alla partecipazione attiva a progetti che vertono su temi e tecnologie che illustrano le sfide dello sviluppo sostenibile (ad esempio : biodiversità, energie rinnovabili, riscaldamento del clima...).





Principi specifici

Nel rispetto dei principi di cui sopra, i membri del Comitato d'Impresa Europeo e la Direzione del Gruppo promuovono, nell'ambito del rispetto delle leggi applicabili e del Codice di Condotta, i seguenti principi specifici :

■ Parità di opportunità :

La parità di opportunità nella vita professionale e l'assenza di qualunque discriminazione (età, razza, sesso, colore della pelle, religione, opinione politica, nazionalità, orientamento sessuale, origini sociali, affiliazione ad un sindacato).

■ Promozione della diversità :

La promozione della diversità come procedimento etico e fonte di sviluppo per il personale, in particolare la diversità culturale nonché il sostegno all'impiego di persone disabili.

■ Libera scelta dell'impiego e rifiuto del lavoro infantile :

Il divieto di qualunque forma di lavoro forzato e del ricorso al lavoro dei bambini. Per quanto riguarda l'età minima di assunzione, il Gruppo rispetta almeno le disposizioni della Convenzione dell'OIL e le disposizioni legislative in vigore, se più restrittive.

■ Dialogo sociale :

- La permanenza e la qualità del dialogo sociale nell'ambito della libertà di associazione, protezione del diritto di organizzazione e negoziazione collettiva.
- Il rispetto della libertà di pensiero e del diritto di ognuno di formare e aderire ad un sindacato, in conformità alla legislazione del lavoro di ogni paese e della tutela riconosciuta ai Rappresentanti del Personale.
- L'esercizio della rappresentanza del personale in un ambiente costruttivo che mantenga un giusto equilibrio tra gli interessi dei dipendenti e gli interessi economici del Gruppo e delle sue filiali.

■ Formazione e competenze :

- Il mantenimento della qualità e l'evoluzione delle competenze e delle esperienze del personale per preservarne il know-how e l'evoluzione e facilitarne i percorsi professionali.
- Una politica di sviluppo e di formazione lungo tutta la vita professionale, come fattore chiave di competitività e d'innovazione, attraverso una corresponsabilità tra dirigenti e subalterni
- L'implementazione delle competenze necessarie in sviluppo sostenibile, spirito imprenditoriale e gestione dei rischi.





■ Sicurezza dell'impiego :

- La sicurezza dell'impiego per il personale garantendone l'adattamento all'evoluzione delle professioni e delle organizzazioni dando priorità alla gestione preventiva degli impieghi ed alla formazione.
- In occasione di un riorientamento, di una riorganizzazione o di una ristrutturazione di una delle attività del Gruppo, le parti promuovono :
- La priorità all'anticipazione, al dialogo e all'accompagnamento sociale per evitare o limitare nei limiti del possibile i licenziamenti collettivi.
- La messa in atto in queste situazioni di soluzioni adeguate che facilitino la riclassificazione interna o esterna, in particolare tramite la formazione e la mobilità nonché qualunque misura di natura tale da favorire il ritorno all'impiego.
- Il dialogo con le autorità locali interessate per valutare e tener conto, ove possibile, degli impatti delle ristrutturazioni sulle comunità locali.

■ Retribuzione :

Le retribuzioni sono definite sulla base di sistemi giusti, obiettivi ed equi, nell'ambito delle regolamentazioni esistenti e sulla base del principio di parità di retribuzione a parità di lavoro, basato su una valutazione obiettiva delle funzioni e dei risultati individuali.

■ Salute e sicurezza delle persone :

- Il perseguimento dell'obiettivo di zero incidenti alle persone e di protezione della salute del personale del Gruppo e dei terzi dando la priorità alla prevenzione.

Questa prevenzione è basata :

- su una cultura di sicurezza e di prevenzione dei rischi per la salute, maggiore affidabilità degli impianti tecnici e dei metodi di lavoro, formazione, monitoraggio della salute fisica e mentale del personale nel suo ambiente di lavoro ed esame sistematico dei malfunzionamenti e degli incidenti,
- su una conoscenza precisa di ogni posto di lavoro in materia di igiene industriale.
- Uno stesso livello di protezione della salute attraverso un monitoraggio medico armonizzato nell'insieme del Gruppo.



■ Benessere sul lavoro :

- La salute delle persone al lavoro nel senso più ampio, ad esempio un alto grado di benessere fisico, mentale e sociale, in conformità alla definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità.
- La prevenzione e la gestione delle situazioni di stress sul lavoro e la condanna di qualunque forma di molestia.
- Il dialogo permanente sulla salute, sulla sicurezza e sul benessere al lavoro, il rispetto delle legislazioni nazionali in materia e l'incentivazione delle modalità di organizzazione più adatte ad un tale dialogo laddove tali disposizioni non esistono.

■ Contributo alla strategia di Sviluppo Sostenibile del Gruppo in materia di sicurezza e di ambiente :

- Il perseguimento comune di obiettivi definiti a livello di Gruppo, di SBUs e dei siti in materia di sviluppo sostenibile.
- Un contributo che consiste anche nel far emergere e attuare ad ogni livello aziendale nuovi progetti che migliorino la sicurezza e le prestazioni ambientali e mirino ad una migliore ecologia sia personale che industriale (trasferimenti, efficacia energetica, minimizzazione dell'impiego delle risorse, longevità dei prodotti...).

Bruxelles, martedì 25 novembre 2008,

**Noël TRITZ, Albert KRUF
e Carlos BRAVO**

I Segretari del Comitato d'Impresa Europeo
del Gruppo Solvay

Christian JOURQUIN

Il Presidente del Comitato Esecutivo
Solvay
del Gruppo Solvay



la Passione per il Progresso®