



Overkoepelende Raamovereenkomst over maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzame ontwikkeling tussen

de Solvay Groep
en
IndustriALL Global Union

OVEREENKOMST OVER MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN EN DUURZAME ONTWIKKELING BIJ DE SOLVAY GROEP

Tussen:

De Solvay Groep, vertegenwoordigd door zijn CEO & Voorzitter van het Uitvoerend Comité, Jean-Pierre Clamadieu,

En:

IndustriALL Global Union, vertegenwoordigd door zijn Secretaris-Generaal, Valter Sanches

INLEIDING

De chemiesector kan enkel functioneren met een sterk verantwoordelijkheidsbesef. Solvay eist een gevoel van verantwoordelijkheid in zijn relaties met werknemers, klanten, leveranciers, aandeelhouders, gemeenschappen, bewoners in de buurt van zijn vestigingen, het milieu en de natuurlijke hulpbronnen.

De 'Solvay Way'-benadering, waarvan deze overeenkomst integraal deel uitmaakt, bevordert dit ontwikkelingsmodel dat operationele prestaties combineert met hoge gedragsnormen met het oog op een steeds grotere verantwoordelijkheid ten aanzien van alle stakeholders.

Deze verantwoordelijkheid vereist een grote betrokkenheid vanwege de werknemers. Daarom staat de wens van Solvay om een rijke, evenwichtige dialoog tot stand te brengen tussen het management en de personeelsvertegenwoordigers, centraal in de waarden en de identiteit van Solvay.

Deze verantwoordelijkheid heeft betrekking op alle activiteiten van Solvay verspreid over de wereld. Ze vergt dus een dialoog met een organisatie die actief is op een internationale schaal.

Dat is de basisgedachte achter deze overeenkomst, waarmee Solvay en IndustriALL Global Union, de wereldwijde organisatie van werknemers uit de chemiesector, een structuur voor informatie en dialoog willen creëren. Ze willen er ook hun gezamenlijk engagement mee bekrachtigen om goede bedrijfs- en arbeidspraktijken na te streven, waar ter wereld de Groep ook actief is.

Solvay engageert zich hiertoe vrijwillig en gaat daarmee verder dan zijn statutaire en wettelijk opgelegde verplichtingen in enig land waar de Groep actief is. De hierna vermelde wereldwijde normen moeten worden nageleefd door alle entiteiten van Solvay wereldwijd.

De dochterondernemingen van de Groep moeten uiteraard rekening houden met de specifieke economische, sociale en culturele situatie in hun eigen land, maar moeten ook alles in het werk stellen om te garanderen dat deze overeenkomst wordt toegepast in een geest van blijvende vooruitgang, op basis van de in deze overeenkomst gestipuleerde bepalingen.

Beide partijen in deze overeenkomst gaan ermee akkoord dat de internationaal erkende normen en principes, opgenomen in deze Overeenkomst, zullen worden toegepast in alle vestigingen van Solvay wereldwijd, ongeacht of ze al dan niet worden voorgeschreven door nationale wetten of reglementen.

Solvay en IndustriALL Global Union engageren zich om vertrouwensvolle en constructieve relaties aan te gaan om de effectieve toepassing van deze overeenkomst te verzekeren.

I - REIKWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst geldt voor alle bedrijven waarover de Solvay Groep rechtstreeks controle uitoefent.

De bepalingen van deze overeenkomst en de fundamentele arbeidsnormen en relevante jurisprudentie van de IAO zullen voorrang krijgen op lokale en nationale wetten indien deze laatste minder gunstig zijn.

In het geval van een fusie, overname of om het even welke herstructurering die leidt tot de oprichting van nieuwe entiteiten onder de controle van Solvay of in het geval van gelijkaardige veranderingen die een impact hebben op de IndustriALL Global Union, zal er automatisch van worden uitgegaan dat deze nieuwe entiteiten deel uitmaken van de globale overeenkomst en afhankelijk zijn van haar bepalingen totdat de overeenkomst wordt heronderhandeld.

Solvay verwacht dat zijn leveranciers, aannemers en onderaannemers zich houden aan de principes van deze overeenkomst.

II - WERELDWIJDE NORMEN

Artikel 1

Solvay en IndustriALL Global Union bekrachtigen hun acceptatie van teksten die de fundamentele arbeidsrechten en vakbondsrechten regelen binnen de maatschappij en binnen de onderneming.

1.1 IAO-conventies

Solvay bevestigt zich te houden aan de conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie inzake fundamentele mensenrechten.

- **Conventies 87, 98 en 135**

Binnen het kader van de fundamentele rechten op vrijheid van vereniging, waaronder het recht op collectief overleg, hebben werknemers het recht te worden vertegenwoordigd door vrij gekozen afgevaardigden, om zelfgekozen organisaties op te richten en zich daarbij aan te sluiten.

- **Conventies 29 en 105**

Verbintenis om geen gebruik te maken van gedwongen of verplichte arbeid.

- **Conventies 138 en 182**

Verbintenis om geen gebruik te maken van kinderarbeid.

- **Conventies 100 en 111**

Verbintenis om gelijke kansen en gelijke behandeling inzake tewerkstelling te garanderen, waaronder gelijke verloning voor mannen en vrouwen voor werk met een gelijke waarde en de preventie van discriminatie met betrekking tot tewerkstelling en beroep.

- **Conventie 156**

Verbintenis om gelijke rechten en kansen te garanderen voor werknemers van beide geslachten met familiale verantwoordelijkheden en voor zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven.

1.2 UN Global Compact

Als ondertekenaar van het United Nations Global Compact verbindt Solvay zich ertoe de 10 principes ervan na te leven:

MENSENRECHTEN

- **Principe 1**

Bedrijven moeten de vrijwaring van het internationale arbeidsrecht met betrekking tot de mensenrechten ondersteunen en respecteren binnen hun invloedssfeer.

- **Principe 2**

Ze moeten erop toezien dat ze niet medeplichtig zijn aan schendingen van mensenrechten.

ARBEIDSNORMEN

- **Principe 3**

Bedrijven moeten de vrijheid van vereniging in stand houden en het recht op collectieve onderhandeling erkennen.

- **Principe 4**

De eliminatie van alle vormen van verplichte en gedwongen arbeid.

- **Principe 5**

De uitroeiing van elke vorm van kinderarbeid.

- **Principe 6**

De eliminatie van discriminatie met betrekking tot tewerkstelling en beroep.

MILIEU

- **Principe 7**

Bedrijven moeten ecologische uitdagingen met voorzorg benaderen.

- **Principe 8**

Ze moeten initiatieven nemen om een grotere ecologische verantwoordelijkheid in de hand te werken.

- **Principe 9**

Ze moeten de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën bevorderen.

BESTRIJDING VAN CORRUPPTIE

- **Principe 10**

Bedrijven moeten corruptie in al haar vormen bestrijden, waaronder afpersing en omkooppraktijken.

1.3 Universele Verklaring van de Rechten van de Mens

1.4 Richtlijnen van de OESO voor Multinationals (zoals herzien in 2011)

1.5 Driezijdige Beginselverklaring van de IAO betreffende Multinationals en Sociaal Beleid

1.6 Richtlijnen van de VN inzake het Bedrijfsleven en de Mensenrechten

1.7 Doelstellingen van de VN inzake Duurzame Ontwikkeling (zoals herzien in 2015)

III - SPECIFIEKE VERBINTENISSEN VOOR DE SOLVAY GROEP

1. VEILIGHEID EN GEZONDHEID

- De gezondheid en de fysieke en mentale veiligheid van zijn werknemers vormen de belangrijkste waarde en een hoofdprioriteit voor Solvay. De Groep is dagelijks bezig met het garanderen van goede arbeidsvoorwaarden en het beheren van risico's. Solvay heeft veeleisende interne beleidsregels vastgelegd, ook op het vlak van het evenwicht tussen werk en privé, en ziet toe op de strikte toepassing ervan. Solvay heeft de ambitie de veiligheidsprestaties voortdurend te verbeteren en regelmatig evaluatie-indicatoren te monitoren voor zijn eigen werknemers en de werknemers van zijn onderaannemers, aannemers en leveranciers.
- Solvay engageert zich gezonde arbeidsomstandigheden in het leven te roepen voor alle medewerkers, ongeacht de job die ze uitvoeren en de risico's die ermee gepaard gaan.
- Solvay belooft dat zijn investeringsprojecten de gezondheid en veiligheid van het personeel of de buurtbewoners niet in het gedrang zullen brengen, en dit van bij de aanvang van die projecten. Bovendien ondersteunt Solvay oplossingen die een verbetering kunnen inhouden van bestaande situaties.

2. MOBILITEIT EN INZETBAARHEID

- Solvay bevordert de rechtstreekse tewerkstelling van mensen in het kader van arbeidscontracten van onbepaalde duur.
- Solvay verbindt zich ertoe een billijke loonpolitiek toe te passen, vergelijkbaar met de correcte normen in de sector, volgens de voorwaarden van het land in kwestie.
- In het geval van een herstructurering van zijn activiteiten of een andere beslissing van het management die een grote collectieve impact heeft op de werknemers, belooft Solvay in overeenstemming met de wettelijke vereisten en de lokale praktijken, de werknemers en hun afgevaardigden zo snel mogelijk op de hoogte te brengen en prioritair te werken aan initiatieven die de impact op de tewerkstelling en de arbeidsvoorwaarden kunnen beperken, waarbij voorrang wordt gegeven aan andere jobopportunities binnen de Groep.
 - Solvay is ervan overtuigd dat de autonomie en de verantwoordelijkheid van elk van zijn werknemers een essentiële rol spelen in de prestaties van de onderneming. Daarom stimuleert de onderneming interne mobiliteit, zowel geografisch als in het raam van loopbaanontwikkeling, met het oog op een grotere inzetbaarheid van zijn werknemers.
 - Solvay streeft ernaar zijn werknemers de volgende diensten aan te bieden gedurende hun hele loopbaan binnen de onderneming:
 - informatie over beschikbare jobs, met name via plaatsingsdiensten (wanneer ze bestaan)
 - training om hen klaar te stomen voor nieuwe beroepsactiviteiten en nieuwe technologieën
 - kennis- en competentieontwikkeling
- Solvay ondersteunt de vrijwillige mobiliteit bij zijn werknemers via een gecoördineerd beheer van zijn beroepsfamilies, op wereldwijd niveau, voor vrijgestelde werknemers en op regionaal en nationaal niveau voor andere werknemers, in de verwachting dat zijn werknemers openstaan voor dergelijke mobiliteitsaanbiedingen.
- Solvay streeft ernaar een evenwichtige leeftijdsverdeling te handhaven onder zijn personeel en besteedt bijzondere aandacht aan de arbeids- en prestatievoorwaarden van oudere werknemers.

3. PERSONEELSVORDELEN

Solvay garandeert dat zijn werknemers worden gedekt door sociale beschermingsplannen die hen voordelen bieden in het geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid, moederschap, vaderschap, overlijden, of na hun pensionering, dit om zijn werknemers voordelige voorwaarden te kunnen bieden in overeenstemming met de lokale wetten, regels en praktijken. Indien nodig werkt Solvay zijn eigen aanvullende uitkeringsregelingen uit. Solvay engageert zich om het 'Solvay Care'-programma in te richten, dat minstens eenzelfde minimale gezondheidsnorm wil garanderen aan alle werknemers in heel de wereld.

4. ANTIDISCRIMINATIE

- Solvay verwerpt elke vorm van discriminatie en engageert zich om diversiteit te respecteren en gelijke kansen te bevorderen. De onderneming vertaalt de bepalingen van IAO Conventie 111 naar een bedrijfsbeleid dat elke wijziging van gelijke kansen of billijke behandeling inzake tewerkstelling op basis van ras, geslacht, huidskleur, religie, politieke overtuiging, lidmaatschap van een vakbond, nationale herkomst of sociale origine afwijst. Solvay heeft bijzondere aandacht voor werknemers met familiale verantwoordelijkheden en houdt zich aan de bepalingen van IAO Conventie 156.
- Deze benadering omvat specifieke inspanningen om diversiteit bij zijn werknemers te bevorderen. Solvay promoot Diversiteit en Inclusie als een succesfactor binnen de Groep en heeft bijzondere aandacht voor genderbeleid op elk niveau van de organisatie en voor interculturele diversiteit.

5. VERANTWOORDELIJKE RELATIES MET LEVERANCIERS, AANNEMERS EN ONDERAANNEMERS

- Solvay verwacht dat zijn leveranciers, aannemers en onderaannemers zich houden aan de wetgeving en de wettelijk voorgeschreven regels, alsook aan de fundamentele mensenrechten, bepaald door internationale overeenkomsten en normen, en dat ze daardoor bijdragen aan Solvays naleving van de bepalingen van deze overeenkomst. Solvay zal hen daarbij aanmoedigen en hen indien nodig alle voordelen van zijn expertise op dit vlak aanreiken. Daarom wordt de inhoud van deze overeenkomst gecommuniceerd aan alle leveranciers, aannemers en onderaannemers.
- Elke ernstige schending van de wetgeving inzake de gezondheid en veiligheid van werknemers, milieubescherming of fundamentele mensenrechten, die niet wordt rechtgezet ondanks eerdere verwittigingen, zal leiden tot de beëindiging van de

relaties met de betrokken onderneming, in overeenstemming met de contractuele verplichtingen.

6. RISICOBEBEER EN MILIEUBESCHERMING

• Risico's van processen en producten

Risicobeheer vormt een prioriteit voor Solvay, dat als richtsnoer de toepassing van de hoogste normen heeft.

Binnen het kader van zijn beleidslijnen en procedures verbindt Solvay zich ertoe de volgende zaken te ontwikkelen:

- een **preventieve aanpak** met betrekking tot gekende en geïdentificeerde risico's
- een **voorzorgstructuur** gekenmerkt door een proactieve, toekomstgerichte en informatieverwervende benadering van wetenschap en technologie, voor wat betreft de kwestie van risico's die een impact hebben op de activiteiten van de onderneming.

Binnen de context van zijn beleid inzake product-stewardship belooft Solvay zijn producten te ondersteunen gedurende hun hele levenscyclus, waaronder de voorziening van support voor zijn klanten.

Solvay werkt een specifieke aanpak uit voor stoffen die worden geclassificeerd als 'zeer zorgwekkend' (ZZS), waaronder CMR's (carcinogene, mutagene of voor de voortplanting giftige stoffen). Solvay heeft specifieke aanbevelingen ingevoerd die de vervanging van deze stoffen bevorderen, naast een strenge controle op hun gebruik wanneer er geen vervanging mogelijk is.

• Milieu

Solvay houdt zich aan de nationale en internationale milieuwetgeving en -regels, en schaaft zich achter 'het engagement van de chemiesector om vooruitgang te boeken inzake milieubescherming'. De onderneming past deze principes toe als een element van haar doorlopende engagement om de veiligheid, de gezondheid en de milieubescherming te verbeteren en om de natuurlijke hulpbronnen te vrijwaren.

In dat verband zal Solvay alles in het werk stellen om waar mogelijk de beste bestaande technologieën te hanteren, zodat de uitstoot van broeikasgassen van zijn productieprocessen kan worden verminderd.

De kennis bij de werknemers van de relevante milieunormen en beleidslijnen van de groep speelt een grote rol in Solvays benadering, zowel op internationaal als lokaal niveau. Solvay en IndustriALL Global Union zullen hun krachten bundelen om de kennis en de expertise van de werknemers op dit vlak te vergroten.

7. SOCIALE DIALOOG

- Solvay en IndustriALL Global Union delen hetzelfde engagement inzake een rijke en evenwichtige sociale dialoog. Deze dialoog, die deel uitmaakt van de cultuur van Solvay, komt tot stand onder de vorm van diverse initiatieven waarbij de werknemers worden betrokken en regelmatige onderhandelingen met personeelsvertegenwoordigers. IndustriALL Global Union en zijn filialen streven naar een actieve participatie en een houding van wederzijds respect van de vakbonds- en personeelsvertegenwoordigers ten aanzien van de verschillende dialoogstructuren binnen de Groep.
- Solvay en IndustriALL Global Union zullen samenwerken om de betrokkenheid van de werknemers en hun vertegenwoordigers bij deze dialoog te vergroten en om deze ook te ontwikkelen op internationaal niveau.

In dit verband en in naleving van de nationale wetten en de lokale praktijken van de onderneming, zal Solvay de noodzakelijke informatie communiceren aan de personeelsvertegenwoordigers zodat ze over relevante kwesties kunnen leren en er het nodige inzicht in kunnen verwerven. Vakbonds- en personeelsvertegenwoordigers beloven de vertrouwelijkheid van dergelijke informatie te respecteren.

- Solvay respecteert het recht van zijn werknemers een vakbond van hun keuze op te richten of zich erbij aan te sluiten. Solvay zal strikt neutraal blijven inzake de voorkeuren van zijn werknemers om toe te treden tot, te blijven bij, te veranderen van of uit te stappen uit een vakbond van hun keuze, als onderdeel van zijn cultuur van respect voor de vrije keuze van zijn werknemers in overeenstemming met het 'Solvay people model'.

Solvay zal afzien van elke unfaire communicatie met zijn werknemers om hun beslissing over vakbondsvertegenwoordiging te beïnvloeden en zal garanderen dat alle communicatie met zijn werknemers gebaseerd is op feiten en niet vijandig is jegens de organiserende vakbond.

- Solvay belooft zich niet te bezondigen aan discriminatie omwille van vakbondsactiviteiten, noch bij het aanwerven, noch bij het sturen van de loopbaan van zijn werknemers.

- Solvay verbiedt elke vorm van discriminatie tegenover werknemers of hun vertegenwoordigers die rechten claimen die zijn bepaald in deze overeenkomst of handelen volgens de bepalingen ervan.
- Solvay en IndustriALL Global Union zullen gezamenlijk indicatoren monitoren die de bestaande structuren van de onderneming voor een sociale dialoog evalueren.
- Het Solvay Global Forum (SGF) werd opgericht met de bedoeling een plaats voor interne sociale dialoog uit te bouwen tussen vakbonds- en personeelsvertegenwoordigers en het topmanagement van Solvay op een mondiale schaal, vooral voor wat betreft de strategie van de onderneming. Het doel van het Global Forum is onder meer mee te werken aan de implementatie van deze overeenkomst, initiatieven te nemen om de sociale dialoog binnen de Groep te vrijwaren en uit te breiden, belangrijke aspecten van de werking van de Groep te analyseren en initiatieven voor verbetering voor te stellen.
- De exacte samenstelling, de voorwaarden en de referenties van het SGF zullen worden vastgelegd via een specifieke overeenkomst in 2017, na een tweejarige evaluatie.

8. CIVIELE DIALOOG

- Solvay hecht veel belang aan een regelmatige en vertrouwensvolle dialoog met de gemeenschappen in de buurt van zijn vestigingen. Daartoe ontwikkelt de onderneming een dialoogbeleid dat rekening houdt met lokale wetten, regels en praktijken.
- Solvay bevestigt zijn bereidheid zo nodig een constructieve en verantwoordelijke dialoog uit te bouwen met niet-gouvernementele organisaties die actief zijn in de sector.
- Solvay verbindt zich ertoe het bestaande lokale en wereldwijde maatschappelijke engagement van zijn werknemers op vrijwillige basis te verdubbelen.

9. RECHT OM AANDACHTSPUNTEN OP TE WERPEN

- Alle werknemers hebben de verantwoordelijkheid zich te houden aan de wet en aan de beloftes en de gedragsregels van de onderneming. Ze mogen hun supervisors, managers, vakbonds- en personeelsvertegenwoordigers attent maken op schendingen en mogen ook zaken aankaarten bij de lokale vertegenwoordiger van de personeelsdienst of de juridische afdeling. Solvay heeft een speciaal mechanisme ingevoerd dat verzekert dat de bekommernissen van

de werknemers de nodige aandacht krijgen in het geval dat de gebruikelijke middelen voor dialoog niet op gepaste wijze functioneren.

IV - PRESTATIE-INDICATOREN

Solvay en IndustriALL Global Union zullen een jaarlijkse evaluatie van deze overeenkomst uitvoeren op basis van indicatoren, die worden gerapporteerd door de Groep voor wat betreft de door deze overeenkomst bepaalde verbintenissen.

Gezondheid, veiligheid, milieu

- Percentage van vestigingen die een audit ondergingen op het vlak van hygiëne, veiligheid en milieu in de voorbije drie jaar, dit in overeenstemming met het referentiekader van de onderneming (Solvay Care Management System)
- **MTAR: frequentiegraad van alle ongevallen, uitgedrukt per miljoen gewerkte uren**
- **LTAR: frequentiegraad van ongevallen met verlies van werktijd, uitgedrukt volgens het aantal ongevallen per miljoen gewerkte uren**
- -Werknemers die te maken krijgen met beroepsmatige blootstelling (chemische stoffen, geluid, ...)
- - Werknemers die onder medisch toezicht staan
- Identificatie en ondersteuning van vestigingen die aandacht vereisen inzake welzijn op het werk (voornamelijk gebaseerd op enquêtes bij werknemers van Solvay)
- Impact op het milieu en de natuurlijke hulpbronnen:
 - water
 - lucht (CO2-uitstoot)
 - energieverbruik
 - afvalbeheer

Werknemers en sociale en maatschappelijke dialoog

- Aantal werknemers (totaal personeelsbestand, per land en per vestiging)
- Tewerkstellingsstructuur (rechtstreekse tewerkstelling, tijdelijke tewerkstelling)
- Groepsbeleid inzake onderaanneming

- Bestaande sociale beschermingsplannen en aantal of categorie van gedekte werknemers
- Mobiliteit: aantal ingevulde jobs door interne sollicitanten versus aantal ingevuld jobs door externe sollicitanten.
- Jobtraining
- Bestaande structuren voor sociale dialoog
- Maatschappelijke acties

Solvay en IndustriALL Global Union monitoren gezamenlijk manieren om de actueel gerapporteerde sociale indicatoren te optimaliseren en nieuwe achtergestelde gebieden te identificeren.

Relaties met leveranciers, aannemers en onderaannemers

- Evaluatie van de naleving van de Solvay-normen en eventuele corrigerende maatregelen die zouden zijn vereist
- Evaluatie van klachten vanwege leveranciers en de verwerking van die klachten door Solvay

Solvay Way

De Solvay Way-benadering streeft naar voortdurende vooruitgang op het vlak van sociale en milieuverantwoordelijkheid binnen het kader van een uitgebreidere dialoog met de werknemers en hun vertegenwoordigers.

Het Solvay Way-referentiekader voorziet een jaarlijkse evaluatie van de praktijken en evolutiedoelen van de entiteiten van de Groep voor wat betreft zes verschillende belanghebbenden: klanten, leveranciers, werknemers, investeerders, gemeenschappen en het milieu.

Het referentiekader moet de entiteiten in staat stellen de actuele vooruitgang bij de implementatie van deze praktijken te bepalen en vervolgens de bijbehorende verbeteringsdoelen en -plannen te definiëren in het raam van een benadering van voortdurende vooruitgang.

De verbintenissen van Solvay kunnen veranderingen ondergaan; dergelijke veranderingen zullen op grond van dit artikel worden opgenomen tijdens de latere heronderhandeling van deze overeenkomst.

De aldus geschetste verantwoordelijkheidsprofielen maken deel uit van de monitoringindicatoren voor deze overeenkomst en IndustriALL zal worden betrokken bij de jaarlijkse evaluatie van de implementatie van de Solvay Way.

Solvay en IndustriALL Global Union menen dat de Solvay Way-benadering een erg grote bijdrage levert aan de dynamische toepassing van deze overeenkomst en zijn overeengekomen hun krachten te bundelen met het oog op het garanderen van het integrale succes ervan.

V - TOEPASSING VAN DE OVEREENKOMST: METHODOLOGIE

Deze overeenkomst, die geldt voor alle Solvay-activiteiten in heel de wereld, houdt een versterking en een uitbreiding in van de arbeidspraktijken van de onderneming en is niet bedoeld om de lokale dialoog en onderhandelingspraktijken te vervangen of ermee te interfereren.

Solvay belooft het management kopieën van deze overeenkomst te bezorgen en de werknemers te informeren over het bestaan ervan en over de verbintenissen die ze bevat. Met het oog op een grotere bewustmaking en verspreiding kunnen er ook vereenvoudigde en elektronische versies worden gebruikt. Deze overeenkomst zal worden vertaald in de talen van de verschillende landen die zijn betrokken bij de overeenkomst met IndustriALL Global Union en zal beschikbaar zijn op de website van de Groep in de secties 'duurzame ontwikkeling', Human Resources (HR) en Inkoop.

In dit opzicht zal speciale aandacht worden besteed aan nieuw aangeworvenen, die een kopie van deze overeenkomst zullen krijgen.

Solvay en IndustriALL Global Union zullen samenwerken om een optimale circulatie en kennis van deze overeenkomst te garanderen bij de personeelsvertegenwoordigers in zijn vestigingen. In dit licht zal Solvay het voor deze vertegenwoordigers gemakkelijk maken deel te nemen aan vergaderingen die lokaal kunnen worden georganiseerd door IndustriALL Global Union, dit bij wijze van ondersteuning van de uitbouw van de sociale dialoog die wordt vereist door deze overeenkomst.

Solvay en IndustriALL Global Union gaan ermee akkoord dat ze voortdurend wederzijds beschikbaar zullen zijn om elkaar op de hoogte te houden van eventuele problemen en om in dat geval de beste oplossingen te bepalen.

Solvay en IndustriALL Global Union zijn er allebei van overtuigd dat problemen het best worden verholpen in de onmiddellijke nabijheid van de locatie waar ze zich hebben voorgedaan.

Niettemin gaan Solvay en IndustriALL Global Union ermee akkoord dat, indien bepaalde moeilijkheden niet kunnen worden verholpen of als men er niet in slaagt de voorwaarden van deze overeenkomst toe te passen, het onderstaande proces voor conflictoplossing moet worden gevolgd:

Als er geen bevredigende oplossing wordt gevonden, zal de kwestie rechtstreeks worden behandeld door het nationale management en de betrokken vakbonden, in samenwerking met de ondertekenaars van deze overeenkomst.

Lukt ook dit niet, dan hebben de ondertekenaars de mogelijkheid het geval voor te leggen aan het hoofdkantoor van Solvay, ongeacht de locatie waar de overeenkomst wordt uitgevoerd en/of de interventie van een derde partij.

Alle ondervonden problemen en geboden oplossingen moeten worden voorgelegd op de jaarlijkse vergadering tussen de ondertekenaars.

VI - MONITORING EN JAARLIJKSE EVALUATIE

Solvay en IndustriALL Global Union zullen voortdurend toezien op de correcte toepassing van deze overeenkomst en in dit verband zullen ze eenmaal per jaar een evaluatie uitvoeren via een Mondiaal Panel in een gezamenlijk bepaald land of regio.

LIDMAATSCHAP VAN HET PANEL

- 3 vertegenwoordigers van de Solvay Groep, aangesteld door het Algemeen Management van de Groep
- 2 vertegenwoordigers van de centrale instantie van IndustriALL Global Union
- 1 vertegenwoordiger per geografische regio, gekozen door IndustriALL Global Union uit leden van het Solvay Global Forum
- De betrokken geografische regio's zijn: Noord-Amerika, Zuid-Amerika, Europa en Azië.

ORGANISATORISCHE VOORWAARDEN

Het Panel roept minstens één vergadering per jaar samen. De partijen kunnen beslissen zo nodig bijkomende vergaderingen bijeen te roepen.

De jaarlijkse vergadering van het Panel zal worden georganiseerd in één van de vestigingen van de Groep, in het eerste kwartaal van het jaar gekozen voor de partijen in deze overeenkomst.

Solvay zal de reis- en verblijfskosten vergoeden voor de leden van het Panel naast de kosten die te maken hebben met de organisatie van vergaderingen.

Het ontwerpverslag, opgemaakt door IndustriALL, moet binnen een maand na de vergadering worden verstuurd naar Solvay. Solvay zal zijn opmerkingen op het verslag een maand na ontvangst doorgeven. De partijen zullen een gezamenlijk verslag van de

vergadering uitbrengen. Als er verschillende standpunten zijn, zullen die worden geformuleerd op het einde van het gezamenlijke verslag.

Eventuele problemen met de toepassing van deze overeenkomst zullen worden uiteengezet in een verslag dat ook de ingeroepen oplossingen zal bespreken. Als de moeilijkheden lokaal worden vastgesteld, zal dit verslag gezamenlijk worden opgesteld door het management en de personeelsvertegenwoordigers in de betrokken vestiging en zal het worden opgenomen in de overkoepelende evaluatie.

IndustriALL Global Union zal jaarlijks een presentatie geven over de toepassing van deze overeenkomst tijdens de vergadering van het Solvay Global Forum in het eerste kwartaal van het jaar.

Bij deze gelegenheid zal Solvay een evaluatiedocument presenteren op basis van de afgesproken indicatoren en de resultaten van de gezamenlijke evaluaties, uitgevoerd door IndustriALL Global Union en Solvay in de landen die onder de voorwaarden van deze overeenkomst vallen.

Solvay en IndustriALL Global Union gaan ermee akkoord een gezamenlijke evaluatie uit te voeren vóór het einde van de overeenkomst om de mogelijke vernieuwing ervan voor te bereiden. Deze evaluatie zal worden uitgevoerd aan het einde van de looptijd van de overeenkomst en kan worden toevertrouwd aan een externe specialist, gekozen door beide partijen; de kosten worden gedragen door Solvay.

Gezondheids- en Veiligheidsinspectie

Er zal jaarlijks een gezamenlijk bezoek worden georganiseerd om de gezondheids- en veiligheidssituatie binnen de Groep na te gaan.

Daartoe zal IndustriALL toegang krijgen tot indicatoren die regelmatig worden gemonitord door de Groep. De partijen in deze overeenkomst kunnen er desgevallend mee akkoord gaan deze indicatoren aan te vullen met andere specifieke informatie.

Het werk wordt gestoeld op een benadering van voortdurende vooruitgang. In dat opzicht bevat het verslag vaststellingen en aanbevelingen voor verbetering. Het ontwerpverslag, opgesteld door IndustriALL, wordt binnen een maand na het bezoek naar Solvay gestuurd. Solvay zal zijn opmerkingen op het verslag een maand na de ontvangst doorgeven. De partijen zullen een gezamenlijk verslag van de vergadering uitbrengen. Als er verschillende standpunten zijn, zullen die worden geformuleerd op het einde van het gezamenlijke verslag.

OVERIGE BEPALINGEN

Solvay en IndustriALL Global Union zijn de enige partijen die gemachtigd zijn te antwoorden op eventuele vragen die zich aandienen naar aanleiding van de toepassing van deze overeenkomst.

Solvay en IndustriALL Global Union zijn het eens over de voordelen van de uitbouw van een wereldwijde sociale dialoog binnen de Groep en zullen hierover verder nadenken. Zodra ze zijn beslist, zullen de algemene voorwaarden van deze dialoog in de vorm van een amendement worden toegevoegd aan deze overeenkomst.

VII - GELDIGHEID VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst wordt vernieuwd voor een periode van vijf jaar.

De overeenkomst kan op elk moment worden herzien door middel van een contractueel amendement, met de bedoeling de overeenkomst aan te passen.

In het jaar voorafgaand aan de aflooptdatum van de overeenkomst en niet later dan drie maanden vóór deze datum zullen de ondertekenaars bijeenkomen om een algemene evaluatie van de toepassing van de overeenkomst te verrichten, dit met het oog op de mogelijke vernieuwing ervan.

Elk van beide ondertekenaars mag zich terugtrekken uit deze overeenkomst mits een opzegtermijn van zes maanden.

Deze overeenkomst zal worden vertaald, volgens een lijst die gezamenlijk werd bepaald met IndustriALL Global Union, in elk van de talen van de landen waar zich productievestigingen van Solvay bevinden. De Engelse versie van de overeenkomst zal rechtskracht hebben voor de ondertekenaars.

Brussel, 3 februari 2017

Solvay Group, vertegenwoordigd door **Jean-Pierre Clamadieu**, CEO & Voorzitter van het Uitvoerend Comité

En

IndustriALL Global Union, vertegenwoordigd door **Valter Sanches**, Secretaris-Generaal

Bijlagen:

- 1. Solvay Way Framework*
- 2. Solvay Personeels- en Managementmodel*