



关于社会责任和可持续发展的全 球框架协议 签署方：

索尔维集团(Solvay Group)

和

全球贸易劳工联盟(IndustriALL
Global Union)

全球框架协议

索尔维集团(Solvay Group)/全球贸易劳工联盟(IndustriALL Global Union)

2017年2月3日

关于索尔维集团社会责任和可持续发展的协议

签署方：

索尔维集团，由首席执行官兼COMEX主席Jean-Pierre Clamadieu代表

和

全球贸易劳工联盟，由秘书长Valter Sanches代表

前言

化工行业的运营离不开强烈的责任意识。索尔维对待员工、客户、供应商、股东、社区、附近居民、环境和自然资源。

“索尔维经营之道”（本协议即为其有机组成部分）促进这种将经营业绩与较高行为标准结合起来以更加负责地对待所有利益相关者的发展模式。

这种责任需要员工的大量参与。因此，索尔维管理层和员工代表之间丰富均衡对话索尔维价值观和认同感的核心。

全球框架协议

索尔维集团(Solvay Group)/全球贸易劳工联盟(IndustriALL Global Union)

2017年2月3日

这种责任涉及索尔维在全球各地的所有活动，因此需要与在国际层面运作的机构对话。

这就是订立本协议的原因所在。通过本协议，索尔维和组织全球化工行业员工的全球贸易劳工联盟创建信息和对话结构，申明它们在全球任何经营地采取良好劳资做法。

索尔维自愿做出高于其在集团经营的每个国家履行法定义务的这一承诺。索尔维在全球各地的所有实体均将遵守下列全球标准。

集团的子公司把其所在国家的具体经济、社会和文化现状考虑在内，最大努力确保本协议根据本协议的规定得到执行以实现不断进步。

本协议签署方同意：本协议中载明的国际公认标准和原则将在索尔维全球各地的所有经营场所得执行，无论所在国家的法律或条例是否要求。

索尔维和全球贸易劳工联盟致力于建立互信和建设性关系以确保本协议的有效执行。

一、本协议的范围

本协议适用于索尔维集团行使直接控制的公司。

如果本协议的规定以及国际劳工组织的核心劳动标准和有关判例比当地和国家法律有利，则它们优先于当地和国家法律。

如果任何种类的合并、收购或企业重组产生索尔维控制的新实体或出现影响全球贸易劳工联盟的类似变动，则应自动视为这些新实体是本全球框架协议的签署方并遵守本协议规定，直至本协议的重新议定。

索尔维希望其供应商、承包商和分包商遵守本协议载明的原则。

二、全球标准

第1条

索尔维和全球贸易劳工联盟申明其遵守有关社会和公司中基本劳动权利和工会权利的。

1.1 国际劳工组织公约

索尔维申明其遵守国际劳工组织关于基本人权的公约。

- **第87号、第98号和第135号公约**

在结社自由的基本权利（包括集体谈判权利）框架内，员工有权自由选择自己的代表、建立自己选择的组织并加入这样的组织。

- **第29号和第105号公约**

承诺不使用强迫或强制劳动。

- **第138号和第182号公约**

承诺不雇佣童工。

- **第100号和第111号公约**

承诺确保就业机会和待遇平等（包括男女同工同酬以及防止就业和职业歧视）。

全球框架协议

索尔维集团(Solvay Group)/全球贸易劳工联盟(IndustriALL Global Union)

2017年2月3日

- **第156号公约**

承诺确保负有家庭责任的员工（无论性别）以及孕妇和哺乳妇女的权利和机会平等。

1.2 联合国全球契约

作为联合国全球契约的签署方，索尔维承诺遵守其10条原则：

人权

- **原则1**

企业应在其影响范围内支持和尊重与人权相关的国际劳动法的保护。

- **原则2**

确保它们不与践踏人权者同流合污。

劳动标准

- **原则3**

企业应当支持结社自由并切实承认集体谈判权。

- **原则4**

消除一切形式的强迫和强制劳动。

- **原则5**

有效废除童工。

- **原则6**

消除就业和职业方面的歧视。

环境

- **原则7**

企业应支持应对环境挑战的预防方法。

- **原则8**

采取举措以承担更大的环境责任。

- **原则9**

鼓励环境友好型技术的开发和推广。

反腐败

□

- **原则10**

企业应反对一切形式的腐败，包括敲诈和贿赂。

1.3 世界人权宣言

全球框架协议

索尔维集团(Solvay Group)/全球贸易劳工联盟(IndustriALL Global Union)

2017年2月3日

1.4 经济合作与发展组织跨国企业准则（2011年修订）

1.5 国际劳工组织关于跨国企业和社会政策的三方原则宣言

1.6 联合国商业与人权指导原则

1.7 联合国可持续发展目标（2015年修订）

三、索尔维集团的承诺

1. 健康和安​​全

- 索尔维高度重视并优先保障员工的健康和身心安全。确保良好的工作条件并管理风险是集团的日常关注事项。索尔维已制定严苛的内部政策（包括工作和生活平衡）并坚持要求这些政策得到严格执行。索尔维的目标是不断提高安全表现并定期监测自身员工以及分包商、承包商和供应商员工的考核指标。
- 无论员工从事什么工作、面临什么风险，索尔维均致力于为全体员工营造健康的工作环境。
- 索尔维承诺：从一开始，投资项目就不得危及员工或附近居民的健康和安全。此外，索尔维支持可能改善现有状况的解决方案。

2. 流动性和就业能力

- 索尔维喜欢根据开放式工作合同直接聘请员工。

- 索尔维承诺采用可跟优于相关国家法定要求的良好职业标准相比的公平工资政策。

- 如果索尔维其活动或做出对员工具有重大集体影响的任何其他管理决定，则索尔维按照法律要求和当地做法承诺尽快通知员工及其代表并优先采取可能尽量降低对就业和工作条件影响的举措，优先处理集团内部的其他工作机会。

- 索尔维认为，每位员工的自主权和责任意识在公司业绩方面发挥关键作用。因此，员工鼓励内部流动（包括跨地区调动和职业晋升）以提高其员工的就业能力。

- 索尔维努力在员工就职于公司期间始终为员工提供如下服务：
 - 岗位空缺信息，尤其是通过安置中心（如有）提供的

 - 培训员工以帮助员工为新职业和新技术做准备

 - 知识和技能

- 索尔维通过其职业家族的协调管理来支持员工的自愿流动（在全球层面面向豁免员工，在地区和国家层面面向其他员工，员工希望有机会获得这种调动通知）。

- 索尔维努力保持其劳动力的年龄均衡分布，并特别注意资深员工的工作条件和业绩状况。

3. 员工福利

索尔维确保其员工享有在员工生病、残疾、妊娠、生育、死亡时或退休后提供福利并优于当地法律、条例和做法的福利保障方案，**并在必要时**制定自己的补充福利方案。索尔维致力于建立旨在为全球各地员工提供至少相同最低健康标准的“索尔维关爱”方案。

4. 反歧视

- 索尔维反对任何形式的歧视，**并致力于尊重多样性和促进机会均等**。公司把国际劳工组织第111号公约的规定转化为公司政策反对种族、性别、肤色、宗教、政治或工会见解、民族血统或社会出身。索尔维尤其支持负有家庭责任的员工并遵守国际劳工组织第156号公约的规定。
- 这一举措包括促进员工多样性的具体努力。索尔维促进集团内的“多样性和包容性”，**尤其是各层面的性别多样性和跨文化多样性**。

5. 与供应商承包商、和分包商的责任关系

- 索尔维希望其供应商、承包商和分包商遵守法律和法定条例以及国际协议和标准规定的基本人权，从而促进索尔维遵守本协议的规定。索尔维鼓励它们这样做并在它们需要时提供其在这些领域的专业知识。因此本协议的内容传达给每一个供应商、承包商和分包商。

- 如果员工健康和法规、环境保护或基本人权遭到严重违反且未在警告后得到救济，则与相关公司的关系按照合同义务终止。

6. 风险管理和环境保护

- 和产品风险

风险管理是索尔维的一个优先事项。索尔维的指导原则是采用最佳标准。

索尔维承诺在其政策和程序框架内：

- 为已知和已识别风险制定**防范方法**
- 为影响公司活动的风险制定以积极、前瞻和情报收集方法为特征的**预防方法**

在其产品管理政策的背景下，索尔维承诺在产品的整个生命周期支持其产品（途径包括向其客户提供支持）。

索尔维在为“极高关注”物质(SVHC)制定具体方法。索尔维已实施鼓励替代这些物质并在无可能的替代品时严格控制其使用。

- **环境**

索尔维遵守国家和国际环境法律和条例，并践行“**化工行业对环境保护进步的承诺**”。

执行这些原则是公司持续致力于改善安全、健康和环境保护并保护自然资源的举措之一。

因此，索尔维将尽最大努力在可能的时候使用降低其生产过程中温室气体排放量的最佳现有技术。

员工对相关环境标准和集团政策的认识在索尔维国际和当地层面的方法中发挥重要作用。

索尔维和全球贸易劳工联盟将共同努力提高员工在这方面的认识和专业技
术。

7. **社会** 对话

- 索尔维和全球贸易劳工联盟均致力于丰富均衡的社会对话。

索尔维文化的一部分吸引员工参与并跟员工代表定期谈判的各种举
措。

全球贸易劳工联盟及其关联方努力积极参与并尊重工会/员工代表对
集团内各种对话结构的态度。

- 索尔维和全球贸易劳工联盟将共同提高员工及其代表参与这种对
话的程度并在国际层面开展这种对话。

在这方面并按照国家法律和公司的当地做法，索尔维将向员工代表传达必要信息以便他们了解和理解相关事项。

工会/员工代表承诺尊重这种信息的机密性。

- **索尔维**尊重其员工建立或加入自己选择的任何工会的权利。
关于员工加入其选择的工会保持自己在工会的会员身份、转移或放弃其与工会的关系，索尔维保持严格中立。这是索尔维按照“**索尔维员工模式**”尊重员工自由选择的文化的一部分。

索尔维将避免与员工的任何沟通有失公正而影响员工关于工会代表的决定，还将确保与其员工的所有沟通均基于事实且对寻求组织的工会无敌意。

- **索尔维**承诺在聘请员工或管理员工的职业时不因工会活动而以任何方式歧视员工。
- **索尔维**禁止主张本协议所规定权利或按照本协议规定行事的员工或其代表。
- **索尔维**和全球贸易劳工联盟将共同监测用于评价公司既有社会对话结构的指标。

- 索尔维设立索尔维全球论坛(Solvay Global Forum, SGF)的目的是为全球层面的工会/员工代表和索尔维最高管理层提供内部社会对话（尤其是公司战略方面的对话）的途径。
全球论坛具有多项目的，包括促进本协议的执行，采取措施以保障并集团内的社会对话，分析集团运营的主要方面并提出改进举措。
- 索尔维全球论坛的确切构成和职责范围应在两年评价后通过2017年的一项具体协议确定。

8. 民间对话

- 索尔维非常重视与其附近的社区开展定期互信对话。
为此，公司正在制定将当地法律、条例和做法考虑在内的对话政策。
- 索尔维申明愿意根据需要与业内活跃的非政府组织开展负责任的对话。
- 索尔维致力于将其员工现在的当地和全球社会自愿参与程度提高一倍。

9. 表达担忧的权利

- 所有员工均有责任遵守法律以及公司的承诺和行为。他们可能会提醒主管、经理、工会/员工代表不要违规，还可将事项转交人力资源或法务部代表。索尔维已建立确保在正常对话途径未正常运作时员工担忧得以传达的特别机制。

四、指标

索尔维和全球贸易劳工联盟将根据集团报告的关于本协议所载承诺的指标本协议年度审查。

健康、安全、环境

- 过去三年中在卫生、安全和环境方面按照公司参考框架（索尔维谨慎管理系统）审计的经营场所的比例

- **MTAR: 每百万工作小时的所有事故发生率**

-
LTAR:损失工作时间的事故发生率，以每百万工作小时的事故数量表示

- 员工职业暴露（化学品、噪音.....）的范围
- 员工的医疗覆盖面
- 发现和支持需要关注工作幸福感的场所（主要根据索尔维员工调查）
- 对环境和自然资源的影响：
 - 水
 - 空气（二氧化碳排放量）
 - 能耗
 - 废弃物处理

员工和社会对话

- 员工的数量（每个国家和每个经营场所的员工数量）
- 雇佣结构（直接雇佣、临时雇佣）
- 关于分包的集团政策
- 现有社会保障方案以及受保障员工的数量和类别
- 流动性：内部候选人填补职位的数量和外部候选人填补职位的数量
- 工作培训
- 现有社会对话结构
- 社会行动

索尔维和全球贸易劳工联盟共同监测优化当前已报告社会指标并发现新需求领域的方法。

与供应商、承包商和分包商的关系

- 审查索尔维标准和可能需要的任何纠正措施
- 审查供应商提出的投诉和索尔维处理这些投诉的情况

索尔维经营之道

索尔维经营之道的目标是在与员工及其代表的更大对话框架内实现社会和环境责任方面的不断进步。

索尔维经营之道参考框架集团实体

(客户、供应商、员工、投资者、社区和环境) 年度评价。

参考框架应可由实体用于确定其执行这些做法的程度，然后确定旨在不断进步的相关改进目标和计划。

索尔维的承诺很容易发生变动；在本协议以后重新谈判时，任何此类变动将根据本条纳入。

这样概述的责任概况构成本协议监测指标的一部分，全球贸易劳工联盟将参与索尔维经营之道执行情况的年度审查。

索尔维和全球贸易劳工联盟认为索尔维经营之道极大地促进本协议的动态履行，并已同意共同努力以确保圆满成功。

全球框架协议

索尔维集团(Solvay Group)/全球贸易劳工联盟(IndustriALL Global Union)

2017年2月3日

五、协议的履行：方法

本协议对索尔维在全球各地的所有活动均适用，加强并扩大公司的劳动做法，不是为了取代或干扰当地对话和谈判。

索尔维 承诺向管理层提供本协议的副本并将本协议的以及需要的各项承诺告知员工。为了增强认识和扩大传播面，还可使用简化版和电子版。本协议将翻译成与全球贸易劳工联盟约定的相关不同国家的语言，并将在集团网站的“可持续发展”、“人力资源”和“采购”版块提供。

在这方面，索尔维将对新员工特别注意并将向他们发放本协议的副本。

索尔维和全球贸易劳工联盟将合作确保其场所的员工代表以最佳方式和理解本协议。

在这方面，索尔维将推动这些代表参加全球贸易劳工联盟可能在当地组织的会议以帮助他们开展本协议要求的社会对话。

索尔维和全球贸易劳工联盟同意：他们将持续把遇到的任何问题告知对方并确定最佳解决方案。

索尔维和全球贸易劳工联盟均相信：问题最好在离发生地尽可能较近的地方解决。

尽管如此，索尔维和全球贸易劳工联盟同意：如果遇到未能解决的困难或本协议的条款未能得到执行，则将遵循如下冲突解决过程：

如果没有令人满意的解决办法，则事项应由国家管理层和相关工会在本协议签署方的协同下直接处理。

否则，签署方可将案件提交到索尔维总部而不考虑本协议的签署地或/和第三方干预。

遇到的所有问题和提供的解决方案应提交至签署方之间举行的年度会议。

六、监测和年度审查

索尔维和全球贸易劳工联盟将继续监测本协议的妥善履行；在这方面，它们将在共同确定的国家或地区通过全球专门小组评估。

专门小组的成员

- 集团总管理层从索尔维集团任命的3位代表
- 来自全球贸易劳工联盟中央机构的2位代表

全球框架协议

索尔维集团(Solvay Group)/全球贸易劳工联盟(IndustriALL Global Union)

2017年2月3日

- **全球贸易劳工联盟**从索尔维全球论坛成员中为每个地理区域选择的1位代表
- **有关地理区域如下：北美、南美、欧洲和亚洲。**

专门小组的条款

专门小组每年至少一次会议。如有必要，双方可决定召开额外会议。

小组的年度会议应在本协议签署方于每年第一季度选择的索尔维集团一个经营场所召开。

索尔维应支付小组成员产生的差旅费和住宿费以及与会议的组织相关的费用。

全球贸易劳工联盟起草的报告应在会议后一个月内发给索尔维。

索尔维应在收到报告后一个月内发送其对报告草稿的评论。

双方将撰写联合会议报告。不同意见（如有）将在联合报告末尾。

本协议履行的任何问题将在报告中概述。报告还提出的解决方案。

如果在当地发现困难，则报告将由相关场所的管理层和员工代表共同撰写并纳入全面审查。

全球贸易劳工联盟将每年在第一季度举行的索尔维全球论坛会议期间介绍本协议的履行情况。

在该会议上，索尔维将根据约定的指标以及全球贸易劳工联盟和索尔维在本协议条款规定的国家实施的共同评价的结果提交审查文件。

索尔维和全球贸易劳工联盟同意在本协议结束前实施共同审查以为可能的协议做准备。

该审查在本协议有效期将近结束时实施，可委托给双方选择的外部专家，费用由索尔维承担。

健康和安​​全考察

应组织年度共同考察以监测集团内的健康和安​​全状况。

为此目的，集团通过定期观测而获得的指标应给全球贸易劳工联盟。本协议签署方可能同意（如果需要）补充这些指标的其他特定信息。

这样做是为了不断进步。 **因此**，报告包含改进意见和建议。

全球贸易劳工联盟起草的报告在考察后一个月内发给索尔维。

索尔维将在收到报告后一个月内发送其对报告草稿的评论。

双方将撰写联合会议报告。不同意见（如有）将附在联合报告末尾。

其他规定

仅授权索尔维和全球贸易劳工联盟回答本协议履行导致的任何问题。

索尔维和全球贸易劳工联盟认可在集团内开展全球社会对话的优势并将落实这一优势。

一旦确定，这种对话的条款和条件即为本协议修订的主题。

七、本协议的有效性

本协议五年。

本协议可通过合同修订随时改动以调整约定。

在本协议到期日前的那一年且不晚于到期日前三个月，签署方将开会编制协议履行的整体评述，以便为可能的做准备。

每个签署方均可在六个月通知后退出本协议。

本协议将根据与全球贸易劳工联盟共同制定的清单翻译成索尔维经营地所在国家的语言。本协议的英文版对签署方具有法律效力。

布鲁塞尔，2017年2月3日

全球框架协议

索尔维集团(Solvay Group)/全球贸易劳工联盟(IndustriALL Global Union)

2017年2月3日

索尔维集团，由首席执行官兼COMEX主席Jean-Pierre Clamadieu代表

和

全球贸易劳工联盟，由秘书长Valter Sanches代表

附件：

1. *索尔维经营之道框架*
2. *索尔维员工和管理模式*