



Globale Rahmenvereinbarung zu den
Themen soziale Verantwortung und
nachhaltige Entwicklung zwischen der

Solvay Gruppe
und
IndustriALL Global Union

VEREINBARUNG DER SOLVAY GRUPPE ZU DEN THEMEN SOZIALE VERANTWORTUNG UND
NACHHALTIGE ENTWICKLUNG,

zwischen:

der Solvay Gruppe, vertreten durch ihren CEO & Vorsitzenden von COMEX Jean-Pierre
Clamadieu,

und:

der IndustriALL Global Union, vertreten durch ihren Generalsekretär Valter Sanches

PRÄAMBEL

Die Chemieindustrie kann nur mit einem starken Verantwortungsbewusstsein arbeiten. Solvay besteht auf Verantwortungsbewusstsein in seinem Umgang mit Mitarbeiter/-innen, Kunden, Lieferanten, Aktionären, sowie Gemeinden und Anwohner/-innen in der Nähe ihrer Standorte, der Umwelt und natürlichen Ressourcen.

Diese Vereinbarung ist ein grundsätzlicher Teil des „Solvay-Wegs“. Der „Solvay-Weg“ ist Teil eines Entwicklungsmodells, das operative Leistung und hohe Verhaltensstandards für gesteigerte Verantwortung gegenüber allen Interessensvertretern kombiniert.

Diese Verantwortung erfordert ein großes Maß an Involvierung von den Mitarbeiter/-innen. Deshalb möchte Solvay einen reichen und ausgeglichenen Dialog zwischen dem Management und den Arbeitnehmervertreter/-innen pflegen, da er von zentraler Bedeutung für die Werte und Identität von Solvay ist.

Eine solche Verantwortung betrifft alle weltweiten Aktivitäten von Solvay und erfordert deshalb einen Dialog in einer Organisation, die auf internationaler Ebene tätig ist.

Dies ist die Begründung für die Vereinbarung, mit deren Hilfe Solvay und IndustriALL Global Union, die die Mitarbeiter/-innen der Chemieindustrie weltweit organisiert, eine neue Struktur für Information und Dialog schaffen und ihr gemeinsames Engagement für gute und industrielle und Arbeitspraktiken an allen weltweiten allen Betriebsstandorten der Gruppe eintreten bekräftigen.

Solvay geht diese Verpflichtung freiwillig ein und geht damit weit über die Einhaltung ihrer gesetzlichen und rechtlichen Verpflichtungen in an allen Betriebsstandorten Standorten der Gruppe hinaus. Die unten aufgelisteten globalen Standards werden von allen Solvay-Einheiten weltweit eingehalten.

Die Tochtergesellschaften der Gruppe berücksichtigen die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Realitäten ihrer entsprechenden Länder. Die Tochtergesellschaften geben ihr Bestes, damit die Vereinbarung im Sinne mit fortlaufendemkontinuierlichen Fortschritts im Sinne der Bestimmungen dieser Vereinbarung angewendet werden.

Beide Parteien dieser Vereinbarung stimmen überein, dass die international anerkannten Standards und Prinzipien dieser Vereinbarung auf an allen Solvay-Standorten weltweit angewendet werden, ungeachtet der Tatsache, ob sie von nationalen Gesetzen oder Richtlinien verlangt werden.

Solvay und IndustriALL Global Union verpflichten sich, vertrauensvolle und konstruktive Beziehungen zu entwickeln und diese Vereinbarung effektiv anzuwenden.

I - ANWENDUNGSBEREICH DER VEREINBARUNG

Diese Vereinbarung trifft auf alle Unternehmen zu, über die die Solvay Gruppe direkte Kontrolle hat.

Die Bestimmungen in dieser Vereinbarung und die Kernarbeitsnormen sowie die relevante Rechtsprechung der IAO sollen Vorrang gegenüber lokalen und nationalen Gesetzen haben, wenn diese weniger vorteilhaft sind.

Sollte es zu einer etwaigen Fusion, Akquisition oder Unternehmensrestrukturierung und somit der Gründung von neuen Einheiten unter Solvays Kontrolle oder zu ähnlichen Veränderungen, die IndustriALL Global Union betreffen, kommen, unterliegen diese Einheiten automatisch dieser globalen Vereinbarung und ihren Bestimmungen bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Vereinbarung neu verhandelt wird.

Solvay erwartet von seinen Lieferanten, Auftragnehmern und Subunternehmern, die Grundsätze dieser Vereinbarung zu einzuhalten.

II - GLOBALE STANDARDS

Artikel 1

Solvay und IndustriALL Global Union bestätigen, dass sie sich an nach den Textendie Inhalte der grundsätzlichen Arbeitsrechte Arbeits- und Gewerkschaftsrechte in der Gesellschaft und dem Unternehmen halten werden.

1.1 IAO-Konventionen

Solvay erklärt, die Menschenrechtskonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation zu respektieren.

- **Konventionen 87, 98 und 135**

Im Rahmen von Grundrechten und Vereinigungsfreiheit, einschließlich des Rechtes an Tarifverhandlungen teilzunehmen, haben Arbeitnehmer/-innen das Recht, sich durch frei gewählte Delegierte vertreten zu lassen, Organisationen ihrer Wahl zu gründen und ihnen beizutreten.

- **Konventionen 29 und 105**

Verpflichtung, keine Zwangs- oder Pflichtarbeiter zu beschäftigen.

- **Konventionen 138 und 182**

Verpflichtung, keine Kinderarbeit einzusetzen.

- **Konventionen 100 und 111**

Verpflichtung, sich für die Chancengleichheit und Gleichstellung, einschließlich gleichgestellter Vergütung für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit sowie für die Verhinderung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf einzusetzen.

- **Konvention 156**

Verpflichtung, die Rechte und Gleichstellung für die Mitarbeiter beider Geschlechter mit Familienpflichten sowie für schwangere und stillende Frauen zu sichern.

1.2 UN Global Compact

Als Unterzeichner von United Nations Global Compact respektiert Solvay seine 10 Grundsätze:

MENSCHENRECHTE

- **Grundsatz Nr. 1**

Unternehmen sollten den Schutz des internationalen Arbeitsrechtes in Bezug auf Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und respektieren.

- **Grundsatz Nr. 2**

Sicherstellen, dass an keinen Menschenrechtsverletzungen teilgenommen wird.

ARBEITSSTANDARDS

- **Grundsatz Nr. 3**

Unternehmen sollten die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen verteidigen.

- **Grundsatz Nr. 4**

Die Eliminierung aller Arten von Zwangs- und Pflichtarbeit.

- **Grundsatz Nr. 5**

Die effektive Abschaffung von Kinderarbeit.

- **Grundsatz Nr. 6**

Die Abschaffung von Diskriminierung am Arbeitsplatz und Respekt in Beschäftigung und Beruf.

UMWELT

- **Grundsatz Nr. 7**

Unternehmen sollten ein Vorsorgeprinzip für die Adressierung von Umweltherausforderungen unterstützen.

- **Grundsatz Nr. 8**

Initiativen für größere Umweltverantwortung umsetzen.

- **Grundsatz Nr. 9**

Die Entwicklung und Verbreitung von umweltfreundlichen Technologien unterstützen.

ANTIKORRUPTION

- **Grundsatz Nr. 10**

Unternehmen sollten gegen alle Formen von Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung arbeiten.

1.3 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

1.4 OECD - Leitsätze für multinationale Unternehmen (überarbeitet 2011)

1.5 Trilaterale Grundsatzerklärung der IAO zu multinationalen Unternehmen und zur Sozialpolitik

1.6 UN-Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte

1.7 UN-Nachhaltigkeitsziele (überarbeitet 2015)

III - VERPFLICHTUNGEN, DIE DIE SOLVAY GRUPPE EINGEHT

1. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

- Die Gesundheit sowie physische und geistige psychische Sicherheit der Mitarbeiter/-innen ist der wichtigste Wert und für Solvay eine Priorität. Gute Arbeitsbedingungen zu sichern und Risiken zu beherrschen, sind tägliche Anliegen für die Gruppe. Solvay hat interne Richtlinien eingeführt, die auch eine Work-Life-Balance einschließen. Das Unternehmen besteht auf die strengste Umsetzung dieser Richtlinien. Das Ziel ist es, die Sicherheitsleistung ständig zu verbessern und die Bewertungsindikatoren für seine eigene Belegschaft und die Angestellten von Subunternehmern, Unternehmern und Anbietern zu kontrollieren.
- Solvay verpflichtet sich, der Erstellung von gesunden Arbeitsbedingungen für alle AngestelltenMitarbeiter, ungeachtet ihrer Arbeitsstelle und ihrer dazugehörigen Risiken, herzustellen.
- Solvay verspricht, dass gleich von Beginn an, Investitionsprojekte nicht die Gesundheit und/oder Sicherheit der Belegschaft oder Anwohnern beeinträchtigen sollen. Darüber hinaus unterstützt Solvay Strategien für die Verbesserung bestehender Situationen.

2. MOBILITÄT UND BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

- Solvay bevorzugt direkte Beschäftigung von Mitarbeiter/-innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen.
- Solvay führt eine faire Lohnpolitik durch, die mit guten Berufsstandards des Landes vergleichbar sind.
- Sollte es zu einer Umstrukturierung der Aktivitäten oder anderen Entscheidungen der Geschäftsführung kommen, die schwerwiegende kollektive Auswirkungen auf Solvays Mitarbeiter/-innen haben, werden diese in unter Einhaltung rechtlicher

Anforderungen und lokaler Verfahrensweisen durchgeführt. Solvay verspricht, Mitarbeiter/-innen und ihre Vertreter/-innen sobald wie möglich zu informieren und die Auswirkung auf die Beschäftigung und Arbeitsbedingungen zu minimieren und ihre Aufrechterhaltung als mit der Priorität, zu behandeln, dies betrifft vor allem andere Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens zu finden.

- Solvay ist davon überzeugt, dass Autonomie und Verantwortung für jede/-n Mitarbeiter/in eine Schlüsselrolle in der Leistung des Unternehmens spielen. Aus diesem Grund ermutigt das Unternehmen interne Mobilität, sowohl geographisch als auch für die Karriereförderung, um die Beschäftigungsfähigkeit seiner Belegschaft zu steigern.
- Solvay verfolgt das Ziel, der Belegschaft die folgenden Dienstleistungen während ihrer Karriere im Unternehmen zu bieten:
 - Informationen zu verfügbaren Stellen, besonders über Placement-Zentren (wenn sie bestehen),
 - Schulungen, um sich auf neue Stellen und Technologien vorzubereiten
 - Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten
- Solvay unterstützt die freiwillige Mobilität von Mitarbeiter/-innen durch koordiniertes Management der Berufsfamilien Job Families auf globaler Ebene sowie auf regionaler und nationaler Ebene für Mitarbeiter/-innen. Es wird erwartet, dass Mitarbeiter/-innen für solche Mobilitätsangebote offen sind.
- Solvay bemüht sich, einen Ausgleich in der Verteilung ausgeglichener Altersstrukturgruppen in seiner Belegschaften beizubehalten und legt ein besonderes Augenmerk auf die Arbeits- und Leistungsbedingungen von erfahrenen älteren Angestellten/Mitarbeitern.

3. SOZIALLEISTUNGEN

Solvay stellt sicher, dass seine Mitarbeiter/-innen durch Sozialvorsorge-Programme abgesichert sind, die im Falle von Krankheit, Behinderung, Mutterschaft, Vaterschaft, Todesfall oder nach ihrer Pensionierung einen günstigen Bedingungen für diese Mitarbeiter/-innen schafft. Dies geschieht unter Einhaltung von nationalen Gesetzen, Richtlinien und Praktiken und wird, soweit nötig, mit eigenen ergänzenden Vorsorgeplänen versehen. Solvay engagiert sich für die Umsetzung des „Solvay-Cares“-Programmes, welches darauf abzielt, für Mitarbeiter/-innen weltweit die gleichen Mindestgesundheitsstandards anzubieten.

4. ANTI-DISKRIMINATION

- Solvay lehnt jegliche Form von Diskriminierung ab und engagiert sich darin, Vielfalt und Chancengleichheit zu unterstützen. Das Unternehmen macht die IAO-Konvention 111 zur Unternehmenspolitik, die jegliche Veränderung Abweichung von Chancengleichheit oder fairer Behandlung für die Beschäftigten basierend auf Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, politischer oder gewerkschaftlicher Meinung, nationaler oder sozialer Abstammung grundsätzlich ablehnt. Solvay unterstützt besonders die Mitarbeiter/-innen mit Familienpflichten und verpflichtet sich zur Einhaltung der IAO-Konvention 156.
- Dieser Ansatz beinhaltet spezifische Maßnahmen für die Unterstützung von Vielfalt in der Mitarbeiterschaft. Solvay unterstützt Vielfalt und Einbindung Inklusion in der Gruppe und versteht diese Elemente als Erfolgsfaktoren, besonders in Hinblick auf Geschlecht und interkulturelle Vielfalt auf allen Ebenen der Organisation.

5. VERANTWORTUNGSBEWUSSTE BEZIEHUNGEN MIT ZULIEFERERN,AUFTRAGNEHMERN UND SUBUNTERNEHMERN.

- Solvay erwartet von seinen Zulieferern, Auftragnehmern und Subunternehmern, dass sie sich an gesetzliche Richtlinien halten und grundsätzliche Menschenrechte, die in internationalen Vereinbarungen und Standards stipuliert festgeschrieben wurden, respektieren und so zu Solvays Einhaltung mit den Bestimmungen in dieser Vereinbarung beitragen. Solvay will sie dabei unterstützen und ihnen die Expertise des Unternehmens, wenn nötig, zu Gute kommen lassen. Deshalb wird der Inhalt der vorliegenden Vereinbarung jedem AnbieterZulieferer, Auftragnehmer und Subunternehmer mitgeteilt.
- Jeder schwerwiegende Verstoß gegen Gesundheits- und sicherheitsbestimmungen zum Schutz der Mitarbeiter, die Rechtsprechung zur Unterstützung von Gesundheit und Sicherheit,gegen Umweltschutzbestimmungen oder grundsätzlichen Menschenrechten, die trotz Warnung nicht berichtigt werden, führen zu einer sofortigen Beendigung der Beziehung mit den entsprechenden Unternehmen unter Einhaltung der vertraglichen Pflichten.

6. RISIKO-MANAGEMENT UND UMWELTSCHUTZ

• Prozess- und Produkt-Risiken

Risiko-Management ist eine Priorität für Solvay. Solvay verfolgt als Leitprinzip die Umsetzung der besten Standards.

Im Zuge dieser Richtlinien und Prozeduren will Solvay Folgendes entwickeln:

- einen **präventiven Ansatz** für bekannte und identifizierte Risiken
- einen **Vorsorgeansatz**, der sich durch proaktive, vorausschauende und informationsbeschaffende Ansätze für Wissenschaft und Technologie und in Bezug auf die dazugehörigen Risiken in den Unternehmensaktivitäten auszeichnet.

Basierend auf der Politik der Produktverantwortung verspricht Solvay, Produkte über ihren Lebenszyklus hinweg zu unterstützen, einschließlich der Kundenbetreuung.

Solvay entwickelt einen spezifischen Ansatz für Substanzen, die als „besonders besorgniserregende Stoffe“ (Substances of Very High Concern (SVHC)), einschließlich CMRs (krebserzeugend, erbgutverändernd und fortpflanzungsgefährdend) gelten. Solvay hat spezifische Empfehlungen umgesetzt, die den Ersatz solcher Substanzen ermutigen und strikte Kontrolle über ihre Nutzung regeln, wenn kein möglicher Ersatz vorhanden ist.

- **Umwelt**

Solvay hält sich an nationale und internationale Umweltvorschriften und Richtlinien und befolgt die „Verpflichtung der Chemieindustrie, den Umweltschutz weiterzuentwickeln.“ Das Unternehmen wendet diese Prinzipien als Teil seines fortlaufenden Engagements an, um Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz zu verbessern und natürliche Ressourcen zu schützen.

In dieser Hinsicht tut Solvay, wann immer möglich, sein Äußerstes, um die besten bestehenden Technologien zu nutzen, um Treibhausgasemissionen aus bei seinen Produktionsprozessen zu reduzieren.

Das Bewusstsein der Mitarbeiter, was die relevanten Umweltstandards und die dazugehörige Gruppenpolitik angeht, spielt eine wichtige Rolle in Solvays Strategie auf lokaler und internationaler Ebene. Solvay und IndustriALL Global Union werden ihre Kräfte bündeln, um das Bewusstsein der Belegschaft und die Expertise in dieser Hinsicht zu erweitern.

7. SOZIALER DIALOG

- Solvay und IndustriALL Global Union teilen das gleiche Engagement für die Unterstützung eines reichen und ausgeglichenen Sozialdialoges. Dieser Dialog, der Teil von Solvays Kultur ist, beinhaltet verschiedene Mitarbeiter-Initiativen, sowie regelmäßige Verhandlungen mit Belegschaftsvertreter/-innen. IndustriALL Global Union und seine Unternehmenseinheiten bemühen sich um eine aktive Teilnahme und gegenseitigen Respekt zwischen Gewerkschaft/Belegschaftsvertreter(n)/-innen und den verschiedenen Dialog-Strukturen innerhalb der Gruppe.

- Solvay und IndustriALL Global Union werden zusammen arbeiten, um die Einbindung ihrer Mitarbeiter/-innen und der Mitarbeiter-Vertreter in diesem Dialog zu stärken und auf internationaler Ebene zu entwickeln.

Solvay wird im Zuge der Einhaltung von nationalen Gesetzen und lokalen Praktiken die nötigen Informationen an Mitarbeiter-Vertreter weiterleiten, um sie über relevante Themen zu informieren. Gewerkschafts-/Belegschaftsvertreter/-innen versprechen, solche Informationen vertraulich zu behandeln.

- Solvay respektiert die Rechte seiner Mitarbeiter/-innen, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen oder ihr beizutreten. Solvay wird strikt neutral bleiben, was die Präferenz solcher Mitgliedschaft angeht. Die Neutralität bezieht sich auch auf den Beitritt, den Verbleib, Transfer oder dem Austritt aus Verlassen etwaigen Gewerkschaften. Die freie Wahl ist Teil von Solvays Kultur und dem „Solvay-People-Modell“.

Solvay wird sich von jeglichem unfairem Kommunikationen seiner Belegschaft gegenüber enthalten, die die Wahl ihrer Gewerkschaftsvertretung beeinflussen könnte. Darüber hinaus wird das Unternehmen sicherstellen, dass alle Kommunikationen zum Thema Gewerkschaften seinen Mitarbeiter/-innen gegenüber sachlicher und nicht-feindlicher Natur sind.

- Solvay versichert, dass es keine Diskriminierung basierend auf der Gewerkschaftsmitgliedschaft bei Einstellungsverfahren oder Karriereentwicklung geben wird.
- Solvay verbietet jegliche Diskriminierung gegenüber Mitarbeiter/-innen oder ihren Vertretern, die von den in dieser Vereinbarung formulierten Rechten Nutzen machen oder in Einhaltung mit ihren Bestimmungen agieren.
- Solvay und IndustriALL Global Union werden gemeinsam alle Indikatoren überprüfen, die die bestehenden Strukturen des Sozialdialoges bewerten.
- Das Solvay Global Forum (SGF) wurde auf dem Grundsatz gegründet, einen Ort für den internen Sozialdialog zwischen Gewerkschaften/Arbeitnehmervertretern und dem obersten Management auf globaler Ebene zu entwickeln, insbesondere, was die Unternehmensstrategie angeht. Der Zweck des Global-Forums ist es, unter anderem, zur Umsetzung dieser Vereinbarung beizutragen, Initiativen zu sichern und den Sozialdialog innerhalb der Gruppe zu erweitern, die Hauptaspekte der Gruppen-Arbeitsweise zu analysieren und Verbesserungsinitiativen vorzuschlagen.

- Die exakte Zusammensetzung, Bedingungen und Referenzen des SGF sollen durch eine spezifische Vereinbarung im Jahr 2017 nach einer zweijährigen Bewertung festgelegt werden.

8. ZIVILER DIALOG

- Solvay hält einen regelmäßigen und vertrauensvollen Dialog mit den Gemeinschaften, die in der Nähe der Standorten leben, für sehr wichtig. Zu diesem Zweck wird das Unternehmen eine Dialog-Politik einführen, die lokale Gesetze, Richtlinien und Praktiken berücksichtigt.
- Solvay will, je nach Bedarf, einen konstruktiven und verantwortungsbewussten Dialog mit nicht-Regierungsorganisationen in dieser Industrie führen.
- Solvay engagiert sich, sein aktuelles lokales und globales gesellschaftliches Engagement seiner Belegschaft auf freiwilliger Basis zu verdoppeln.

9. DAS RECHT, SORGEN BEDENKEN ANZUSPRECHEN

- Alle Mitarbeiter/-innen tragen dafür Verantwortung, Gesetze, die Arbeit des Unternehmens und seine Verhaltensregeln einzuhalten. Sie können ihre Vorgesetzten, Manager, Gewerkschafts-/Belegschaftsvertreter/-innen über etwaige Verstöße informieren und können sich auch an lokale Vertreter/-innen des Personalmanagements oder der Rechtsabteilung wenden. Solvay hat einen speziellen Mechanismus aufgestellt, der den Mitarbeiter/-innen versichert, dass Mitarbeiter ihre Sorgen aufgenommen werden. Bedenken vorbringen können
- , wenn die normalen Abläufe des Dialogs nicht richtig funktionieren.

IV - LEISTUNGSINDIKATOREN

Solvay und IndustriALL Global Union werden eine jährliche Prüfung der Verpflichtungen dieser Vereinbarung auf Basis der von der Gruppe berichteten Indikatoren ausführen.

Gesundheit, Sicherheit, Umwelt

- Prozentsatz der Standorte, die in Hinblick auf die Einhaltung des Unternehmensreferenzrahmens (Solvay Care Management System) zu Hygiene, Arbeitssicherheit, Sicherheit und Umwelt über die letzten drei Jahre hinweg überprüft wurden.

- **MTAR:** Häufigkeitsrate der Arbeitsunfälle, gemessen an der Anzahl der Unfälle pro Millionen Arbeitsstunden.
- **LTAR:** Häufigkeitsrate der Arbeitsunfälle mit Arbeitsausfall, gemessen an der Anzahl der Unfälle pro Millionen Arbeitsstunden.
- -Mitarbeiter-Vorsorge für berufsbedingte Expositionen (Chemikalien, Geräuschpegel...)
- -Mitarbeiter-Vorsorge für durch medizinische Überwachung Untersuchungen
- Identifikation und Unterstützung an Standorten, die besondere Aufmerksamkeit brauchen, was Gesundheit am Arbeitsplatz angeht (basierend hauptsächlich auf Solvays Mitarbeiter-Umfragen)
- Auswirkung auf die Umwelt und natürliche Ressourcen:
 - Wasser
 - Luft (CO2-Emissionen)
 - Energie-Verbrauch
 - Abfallmanagement

Beschäftigte Mitarbeiter und sozialer und sowie gesellschaftlicher Dialog

- Anzahl der Beschäftigten Mitarbeiter (gesamte Belegschaftszahl nach Land und Standort)
- Beschäftigungsstruktur (Direktbeschäftigung, Zeitarbeit)
- Gruppenpolitik zur Unterauftragsvergabe Auftragsvergabe
- Bestehende Sozialschutz-Programme und Anzahl oder Kategorie der einbezogenen Angestellten Mitarbeiter
- Mobilität: Anzahl der Arbeitsplätze, die durch interne Kandidaten gefüllt besetzt wurden, verglichen mit den Arbeitsplätzen, die durch externe Kandidaten gefüllt besetzt wurden.
- Berufsausbildung
- Bestehende Strukturen für den Sozialdialog
- Gesellschaftliches Handeln

Solvay und IndustriALL Global Union bewerten zurzeit die Optimierung der berichteten sozialen Indikatoren und formulieren neue Bedarfsbereiche.

Beziehungen mit Zulieferern, Auftragnehmern und Subunternehmern

- Bewertung der Einhaltung von Solvays Standards und mögliche erforderliche korrektive Maßnahmen
- Bewertung Bearbeitung der Beschwerden, die von Anbietern geäußert wurden und Verarbeitung dieser Beschwerden durch Solvay

Der Solvay-WegWay

Der Solvay-WegWay-Ansatz unterstützt kontinuierlichen Fortschritt in Hinblick auf soziale und umweltbezogene Verantwortung innerhalb des Rahmens für verbesserten Dialog mit der Belegschaft und ihren Vertreter/-innen.

Der Referenzrahmen für den Solvay-Weg Way bietet eine jährliche Bewertung der Gruppen-Einheiten und ihren Praktiken und Fortschrittszielen in im Hinblick auf sechs verschiedene Interessensgruppen: Kunden, Zulieferer, Arbeitnehmer, Investoren, Gemeinden und die Umwelt.

Der Referenzrahmen sollte es Einheiten ermöglichen, ihren aktuellen Implementierungsstand neuer Praktiken zu bewerten und dann dazugehörigen Verbesserungsziele und Fortschrittsziele zu definieren.

Solvays Verpflichtungen werden Veränderungen durchlaufen; etwaige Veränderungen werden unter diesem Artikel in der folgenden Neuverhandlung dieser Vereinbarung mit eingebunden.

Die Verantwortungsbereiche, die formuliert wurden, sind Teil der Bewertungsindikatoren für diese Vereinbarung und IndustriALL wird in die jährliche Überprüfung des Implementierungsstands des Solvay-Weges Way mit eingebunden werden.

Solvay und IndustriALL Global Union halten den Solvay-Weg Way für einen wichtigen Beitrag zur dynamischen Umsetzung dieser Vereinbarung und sind zur Übereinkunft gekommen, dass ihr gebündeltes Bemühen nötig ist, um ihren einen vollständigen Erfolg zu ermöglichen.

V - ANWENDUNG DER VEREINBARUNG: METHODOLOGIE

Diese Vereinbarung betrifft alle Solvay-Aktivitäten weltweit. Sie stärkt und erweitert die Arbeitspraktiken des Unternehmens, soll aber keine lokalen Dialoge oder Verhandlungspraktiken ersetzen.

Solvay verspricht, dem Management Kopien dieser Vereinbarung vorzulegen und die Mitarbeiter/-innen über die neuen Verpflichtungen zu unterrichten. Dies soll für ein größeres Bewusstsein und zur Verbreitung dieser Verpflichtungen führen. Vereinfachte und elektronischen Versionen können auch benutzt werden. Diese Vereinbarung wird in die verschiedenen Landessprachen des Unternehmens übersetzt werden und wird in Übereinkunft mit IndustriALL Global Union auf der Webseite der Gruppe unter „nachhaltige Entwicklung“, Personalmanagement (HR) und Beschaffung einsehbar sein.

In dieser Hinsicht wird besonderes Augenmerk auf neue Mitarbeiter/-innen gelegt, die ebenfalls eine Kopie dieser Vereinbarung erhalten.

Solvay und IndustriALL Global Union werden zusammen arbeiten, um die optimale Verbreitung und bestes Verständnis dieser Vereinbarung durch Belegschaftsvertreter/-innen an allen Standorten zu sichern. Solvay möchte die Teilnahme dieser Delegierten an Sitzungen, die durch IndustriALL Global Union organisiert wurden, ermöglichen, um den erforderlichen Sozialdialog dieser Vereinbarung zu entwickeln.

Solvay und IndustriALL Global Union stimmen überein, dass man gegenseitig und kontinuierlich ansprechbar ist, wenn es zu Problemen kommen sollte, um die besten Lösungen zu finden.

Solvay und IndustriALL Global Union glauben beide, dass Probleme am besten dort gelöst werden, wo sie entstanden sind.

Nichtsdestotrotz stimmen Solvay und IndustriALL Global Union überein, dass, sollte es zu Schwierigkeiten kommen, die nicht gelöst werden können und nicht den Bestimmungen in dieser Vereinbarungen entsprechen, der folgende Prozess der Konfliktlösung durchlaufen wird:

Wenn keine zufriedenstellende Lösung gefunden wird, soll der Sachverhalt durch das nationale Management und den die entsprechenden Gewerkschaften behandelt werden in Zusammenarbeit mit den, die Unterzeichnern dieser Vereinbarung sind, übergeben werden.

Wenn keine Lösung gefunden wird, haben die Die Unterzeichner der Vereinbarung haben danach die Möglichkeit, sich an Solvays Hauptsitz zu wenden, ungeachtet des Ortes, an dem die Vereinbarung ausgeführt wird und/oder der Intervention einer Drittpartei.

Jegliche Probleme und deren Lösungen sollen bei der Jahressitzung der Unterzeichner besprochen werden.

VI - BEOBACHTUNG UND JÄHRLICHE PRÜFUNG

Solvay und IndustriALL Global Union werden die Umsetzung dieser Vereinbarung ständig beobachten und einmal jährlich in einem globalem Panel (Global Panel) in einem vereinbartem vereinbarten Land oder einer vereinbarten Zone bewerten.

MITGLIEDSCHAFT DES PANELS

- 3 Vertreter/-innen der Solvay-Gruppe, die von der Generaldirektion der Gruppe ernannt werden.
- 2 Vertreter/-innen von IndustriALL Global Unions zentraler Einheit.
- 1 Vertreter/-in per geographischer Region, der/die von IndustriALL Global Union und dem Solvay Global Form benannt wird.
- Die betroffenen geographischen Regionen sind: Nordamerika, Südamerika, Europa und Asien.

BEDINGUNGEN DER ORGANISATION

Das Panel kommt mindestens einmal jährlich zu einer Sitzung zusammen. Die Parteien können gegebenenfalls außerordentliche Sitzungen einberufen.

Die Jahressitzung des Panels findet an einem der Gruppenstandorte statt, für den sich die Parteien im ersten Quartal des Jahres entscheiden.

Solvay deckt die Reise- und Unterbringungskosten der Mitglieder des Panels sowie die Kosten der Sitzungsorganisation.

Der Berichtsentwurf von IndustriALL wird innerhalb eines Monats nach der Sitzung an Solvay gesendet. Solvay stellt Kommentare zum Berichtsentwurf einen Monat nach Erhalt bereit. Die Parteien werden einen gemeinsamen Sitzungsbericht erstellen. Wenn es verschiedene Ansichten gibt, werden sie dem gemeinsamen Bericht hinzu gefügt.

Bei etwaigen Problemen bei der Anwendung dieser Vereinbarung wird ein Bericht erstellt, der mögliche Lösungen darlegt. Wenn Schwierigkeiten auf lokaler Ebene wahrgenommen werden, wird ein gemeinsamer Bericht des Managements und der

Belegschaftsvertretung am betroffenen Standort verfasst und in die allgemeine Bewertung mit eingefügt.

IndustriALL Global Union wird zur Umsetzung dieser Vereinbarung jährlich im ersten Quartal des Jahres beim der Solvay-Global-Forum-Sitzung eine Präsentation geben.

Zu diesem Anlass wird Solvay ein Bewertungsdokument mit den vereinbarten Indikatoren und den Bewertungsergebnissen von IndustriALL Global Union und Solvay von den durch diese Vereinbarung abgedeckten Ländern präsentieren.

Solvay und IndustriALL Global Union stimmen einer gemeinsamen Überprüfung vor Abschluss der Vereinbarung zu, um sich auf eine mögliche Erneuerung vorzubereiten. Diese Überprüfung kann womöglich durch ein/-e extern/-e Experten/-in ausgeführt werden, der/die von beiden Parteien gewählt wurden. Die Kosten dieser Arbeit werden von Solvay getragen.

Gesundheits- und Sicherheitsbesuche

Ein Besuch zur Überprüfung von Gesundheit und Sicherheit innerhalb der Gruppe soll jährlich durchgeführt werden.

Zu diesem Zweck muss der Zugang zu Indikatoren durch die Gruppe ständig bestehen und an IndustriALL vermittelt werden. Die Parteien dieser Vereinbarung können sich, wenn nötig, auf eine Ergänzung zu den Indikatoren mit weiteren spezifischen Informationen einigen.

Diese Arbeit basiert auf kontinuierlicher Verbesserung. Darauf basierend beinhaltet der Bericht Beobachtungen und Verbesserungsvorschläge. Der Entwurf wird von IndustriALL formuliert und einen Monat nach dem Besuch an Solvay gesandt. Solvay wird seine Kommentare zu diesem Entwurf einen Monat nach Empfang herausgeben. Die Parteien werden einen gemeinsamen Sitzungsbericht verfassen. Wenn es unterschiedliche Ansichten gibt, werden sie am Ende des gemeinsamen Berichtes angehängt.

WEITERE VORKEHRUNGEN

Solvay und IndustriALL Global Union sind die einzigen Parteien, die Fragen zur Umsetzung dieser Vereinbarung stellen dürfen.

Solvay und IndustriALL Global Union stimmen über die Vorteile eines weltweiten sozialen Dialoges innerhalb der Gruppe überein und werden in dieser Hinsicht zusammen arbeiten. Sobald sich die Parteien über die Bestimmungen einig geworden sind, wird dieser Vereinbarung eine Ergänzung hinzu gefügt.

VII - GÜLTIGKEIT DER VEREINBARUNG

Diese Vereinbarung wird für eine Periode von fünf Jahren verlängert.

Die Vereinbarung kann zu jeder Zeit überarbeitet werden. Dies kann über eine vertragliche Ergänzung geschehen.

Im Vorjahr des Auslaufdatums der Vereinbarung und nicht später als drei Monate vor diesem Datum treffen sich die Unterzeichner, um eine allgemeine Auswertung der Umsetzung der Vereinbarung mit Blick auf eine mögliche Erneuerung zu besprechen.

Beide Unterzeichner dürfen sich können dieser Vereinbarung mit einer sechsmonatigen Frist kündigen Kündigungsfrist entziehen.

Die Vereinbarung soll entsprechend einer gemeinsam mit IndustriALL Global Union erstellten Liste in alle Landessprachen, in denen sich Solvays Standorte befinden, übersetzt werden. Die englische Version dieser Vereinbarung hat Rechtskraft für die Unterzeichner.

Brüssel, den 3. Februar 2017

Solvay Group, vertreten durch **Jean-Pierre Clamadiou**, CEO & Vorsitzender von COMEX

und

IndustriALL Global Union, vertreten durch **Valter Sanches**, Generalsekretär

Beilagen:

- 1. Solvay-Weg-Rahmen*
- 2. Solvay Menschen- und Managementmodell*