



## CHARTA

UNTERNEHMENSLEITUNG /  
EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT  
DER SOLVAY-GRUPPE  
FÜR NACHHALTIGE  
ENTWICKLUNG UND  
GESELLSCHAFTLICHE  
VERANTWORTUNG DES  
UNTERNEHMENS





## Vorwort

Die Solvay-Gruppe pflichtet der von den Staatschefs beim Weltgipfel in Rio de Janeiro 1992 bzw. in Johannesburg 2004 bekundeten Notwendigkeit, die Voraussetzungen für eine nachhaltigere Entwicklung zu schaffen, in vollem Umfang bei. Sie hat sich bereits 1992 der Weltcharta Responsible Care®, dem freiwilligen Programm der chemischen Industrie zu kontinuierlichen Fortschritten in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz, angeschlossen.

Die Verpflichtung der Gruppe „Für eine nachhaltige Entwicklung“ ist ganz konkret durch eine Politik und eine Strategie zum Ausdruck gebracht worden, die das Exekutivkomitee im März 2007 verabschiedet hat. Sie spiegelt sich zudem wider in :

- ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, die in ihrer Vision und in ihren Werten, in ihrem 2006 aktualisierten Verhaltenskodex sowie in ihren Grundsätzen zur Unternehmensführung erneut bekräftigt wurde,
- in den Chartas, die die Generaldirektion der Gruppe und die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates zu den Themen Fremdvergabe, soziale Ausrichtungen mit Partnerunternehmen sowie zur Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter unterzeichnet haben,
- in den seit 1994 veröffentlichten HSE-Berichten („Gesundheit – Sicherheit – Umwelt“) sowie in den Berichten „Für eine nachhaltige Entwicklung“, von denen im Herbst 2008 der dritte herausgegeben wurde.

Die Unternehmensleitung und die Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat sind fest davon überzeugt, dass diese Politik, die Strategie und die sie begleitenden Leitlinien zusammen zu einer strukturierten und globalisierten Integration dieser Verpflichtungen in das soziale und wirtschaftliche Leben des Unternehmens beitragen.

Diese wichtigen Initiativen und die damit verbundenen Zielsetzungen sind so gestaltet, dass sie die sozioökonomische Entwicklung der Gruppe sowie den langfristigen Fortbestand ihrer Aktivitäten im Dienste der gesamten Gesellschaft fördern.





**In diesem Zusammenhang wollen die Generaldirektion der Gruppe und die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates in der vorliegenden Charta die Grundsätze und Leitlinien als Ausdruck ihres gemeinsamen Willens bestätigen, in Europa durch einen regelmäßigen Dialog zur Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens im Rahmen seiner Verpflichtung „Für eine nachhaltige Entwicklung“ beizutragen :**

- um deren Aneignung und Umsetzung durch alle Mitarbeiter der Gruppe durch freiwillige, konkrete und nachprüfbare Verpflichtungen in einem ausgeweiteten Dialog über die Ziele der nachhaltigen Entwicklung mit den verschiedenen Anspruchsgruppen (Kunden und Lieferanten, Mitarbeiter und deren Vertreter, Aktionäre und Finanzwelt, lokale Gemeinschaften unserer Standorte sowie Vertreter der Zivilgesellschaft (Behörden, Bildung und Lehre, NRO, Medien, ...) zu fördern;
- und die Erwartungen, Vorgaben und zukünftigen Zielsetzungen, die Anwendungsmodalitäten sowie das Mittel zur Mitwirkung bei politischen und rechtlichen Entscheidungen über die wirtschaftlichen, sozialen und umweltbezogenen Herausforderungen, die mit nachhaltiger Entwicklung untrennbar verbunden sind, realistisch und im Interesse aller zu ermitteln.



Albert KRUFFT - Carlos BRAVO - Noël TRITZ - Christian JOURQUIN



## Allgemeine Grundsätze

### Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und die Unternehmensleitung der Solvay-Gruppe bekräftigen ihr Bekenntnis zur Verpflichtung der Gruppe für eine Nachhaltige Entwicklung :

«Die Nachhaltige Entwicklung stellt die Gesellschaft vor eine große Herausforderung, zu der sie sich ausdrücklich bekennen. Sie verpflichten sich, die gleichermaßen aus den drei Säulen Ökonomie, Soziales, Ökologie hervorgehende Forderung nach Nachhaltigkeit umfassend in alle ihre Geschäftsaktivitäten zu integrieren.

Diese Verpflichtung, als „guter Bürger“ eine erweiterte Verantwortung zu übernehmen :

- gilt für den gesamten Lebenszyklus der Produkte der Gruppe. Sie umfasst die Entwicklung, Herstellung und Anwendung sowie das Ende der Nutzungsdauer der Produkte, den damit einhergehenden Verbrauch von Ressourcen sowie die gesellschaftlichen Auswirkungen der Herstellung bzw. Verwendung dieser Produkte,
- gründet auf dem Wunsch, Innovationen und Fortschritte zu erzielen, indem mit allen betroffenen Anspruchsgruppen sowie spezifischen Partnern ein kontinuierlicher und intensiver Dialog über diese Herausforderungen geführt wird.»

### Sie teilen und verfolgen die Zielsetzungen, die in Bezug auf nachhaltige Entwicklung auf Gruppen-, SBU-, CC, BSC- und Standortebene festgelegt sind :

- um die für die Zukunft der Gruppe in wirtschaftlicher, sozialer und umweltbezogener Hinsicht kritischen Herausforderungen in Zusammenhang mit den Vorgaben und Erwartungen unserer großen Märkte, Investoren (Ethik- und Finanzfonds), der Zivilgesellschaft (Behörden, Bürger, Medien), der Mitarbeiter und der Nachbarschaften unserer Standorte zu antizipieren;
- um die sich durch neue Möglichkeiten bietenden Entwicklungs- und Innovationschancen, die den Nachhaltigkeitszielen in der Welt Rechnung tragen und bei denen die Chemie und die Life Sciences zu Lösungen beitragen, zu ergreifen: Steigerung des Wohlbefindens und des Fortschritts dank unserer Produkte, Reduzierung unserer Auswirkungen auf ein nachhaltiges Niveau, sparsamer Umgang mit natürlichen Ressourcen und nicht erneuerbaren Energien, Reaktion auf kürzere Lebenszyklen von Produkten und Lösungen.

### Sie beziehen sich außerdem auf Grundsätze, die in einer Reihe von Leitlinien mit sozialer Dimension verankert sind :

- Leitlinien der OECD für multinationale Unternehmen ,
- Weltcharta Responsible Care ®,
- Internationales Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes,
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,
- Übereinkommen der IAO über Chancengleichheit am Arbeitsplatz und Nichtdiskriminierung, das Verbot, Zwangsarbeit in jeglicher Form in Anspruch zu nehmen, die Verurteilung von Kinderarbeit und die Vereinigungsfreiheit.



Sie pflegen ihre beruflichen Beziehungen in einem von Vertrauen, Höflichkeit und gegenseitiger Achtung geprägten Klima und teilen insbesondere die fünf Werte die Gruppe, die Bestandteil ihres Erbes sind :

- Ethisches Verhalten
- Gegenseitiger Respekt
- Kundenorientierung
- Übertragung von Verantwortung
- Teamarbeit

Sie setzen alles daran, den Dialog und die Beziehungen mit allen Anspruchsgruppen, Mitarbeitern der Gruppe und deren Vertretern, Aktionären, Kunden, Lieferanten, staatlichen Stellen und lokalen Behörden sowie allen anderen Drittparteien zu intensivieren :

- um zum Entstehen einer Unternehmensvision in Bezug auf nachhaltige Entwicklung unter Einbeziehung der wirtschaftlichen, sozialen und umweltbezogenen Herausforderungen beizutragen, die aus einem Dialog mit allen betroffenen Parteien hervorgeht.
- wobei sie ihr gegenseitiges Vertrauen bewahren und stärken, indem sie sich auf die Grundsätze des Ethikkodex der Gruppe zu Fragen der Rechtmäßigkeit, der Menschlichkeit, der Loyalität, der Gerechtigkeit und der Verantwortung stützen.

Sie wollen eine Vision in Bezug auf nachhaltige Entwicklung fördern, die von allen europäischen Mitarbeitern mitgetragen wird :

- Sie teilen die Überzeugung, dass jeder Mitarbeiter Botschafter der nachhaltigen Entwicklung ist und damit zu den Verpflichtungen des Unternehmens beitragen kann.
- Sie bemühen sich in diesem Zusammenhang um die Umsetzung eines strukturierten Prozesses der Diskussion und Mitwirkung der Mitarbeiter im Bereich der nachhaltigen Entwicklung in jeder Betriebsstätte.

Sie fördern gesellschaftsorientierte Maßnahmen :

- indem sie die Mitwirkung von Mitarbeitern an gesellschaftlichen Initiativen und Aktionen unterstützen, die zu einer Integration unserer Aktivitäten in das sozioökonomische Gefüge vor Ort beitragen: Bildung, Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen, wissenschaftliche Kenntnisse, Förderung der Gesundheit, Entwicklung lokaler Gemeinschaften und der Gesellschaft im weitesten Sinne;
- indem sie die Entwicklung der Erwartungen von Nachbarschaften bewerten und berücksichtigen
- indem sie gesellschaftliche Aktionen unterstützen, die auf wissenschaftliche oder bildungsbezogene Projekte ausgerichtet sind: Förderung von Initiativen in Zusammenhang mit technischen und wissenschaftlichen Kenntnissen und beruflichen Laufbahnen, aktive Beteiligung an Projekten zu Themen und Technologien, die die Ziele der Nachhaltigen Entwicklung veranschaulichen (Beispiel: Biodiversität, erneuerbare Energien, Klimaerwärmung ...)





## Besondere Grundsätze

**Unter Beachtung der oben dargelegten Grundsätze fördern die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates und die Unternehmensleitung im Rahmen der geltenden Gesetze und des Verhaltenskodex die folgenden besonderen Grundsätze :**

### ■ Chancengleichheit :

Chancengleichheit im Berufsleben und Ausschluss jeglicher Form von Diskriminierung (Alter, Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, politische Überzeugung, Nationalität, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft).

### ■ Förderung der Vielfalt :

Förderung der Vielfalt als ethisches Prinzip und Quell der Entwicklung für die Mitarbeiter, insbesondere kulturelle Vielfalt, sowie Unterstützung bei der Beschäftigung von Behinderten.

### ■ Freie Wahl der Beschäftigung und Ablehnung von Kinderarbeit :

Verbot von jeglicher Form von Zwangsarbeit und von Kinderarbeit.

Im Hinblick auf das MindestEinstellungsalter hält sich die Gruppe mindestens an die Bestimmungen des IAO-Übereinkommens bzw. die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen, sofern diese strenger sind.

### ■ Sozialer Dialog :

- Kontinuität und Qualität des sozialen Dialogs im Rahmen der Vereinigungsfreiheit, des Schutzes des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen.
- Achtung der Gedankenfreiheit und des Rechts eines jeden, entsprechend der jeweils gültigen Arbeitsgesetzgebung in den einzelnen Ländern eine Gewerkschaft zu gründen bzw. einer Gewerkschaft beizutreten, sowie Achtung des Schutzes für Arbeitnehmervertreter.
- Wahrnehmung der Personalvertretung in einer konstruktiven Atmosphäre, bei der ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und den wirtschaftlichen Interessen der Gruppe und ihrer Tochterunternehmen aufrechterhalten wird.

### ■ Aus- und Weiterbildung sowie Kompetenzen :

- Aufrechterhaltung der Qualität und Ausbau der Kompetenzen und Fachkenntnisse der Mitarbeiter, um ihr Know-how und ihre weitere Entwicklung zu sichern und ihren beruflichen Werdegang zu erleichtern.
- Politik der Entwicklung sowie der Aus- und Weiterbildung während des gesamten Berufslebens als Schlüsselfaktor für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation in gemeinsamer Verantwortung von Vorgesetzten und Untergebenen.
- Schaffung der notwendigen Kompetenzen in den Bereichen nachhaltige Entwicklung, unternehmerisches Denken und Risk Management.





### ■ Beschäftigungssicherheit :

- Beschäftigungssicherheit für die Mitarbeiter, indem die Anpassung an die Weiterentwicklung von Tätigkeiten und Organisationen gewährleistet wird, wobei die vorausschauende Planung der Beschäftigung sowie der Aus- und Weiterbildung Vorrang hat.
- Bei einer Neuausrichtung, einer Reorganisation oder einer Umstrukturierung einer der Aktivitäten der Gruppe fördern die Parteien :
- vorrangig Antizipation, Dialog und soziale Begleitmaßnahmen, um kollektive Entlassungen zu vermeiden bzw. so weit wie möglich zu begrenzen;
- die Umsetzung von auf die jeweiligen Situationen abgestimmten Lösungen unter Förderung der internen oder externen Wiedereingliederung, insbesondere durch Aus- und Weiterbildung und Mobilität sowie durch alle Maßnahmen, die zur Wiederaufnahme einer Beschäftigung geeignet sind;
- den Dialog mit den jeweiligen lokalen Behörden, um die Auswirkungen von Umstrukturierungen auf lokale Gemeinschaften zu bewerten und so weit wie möglich zu berücksichtigen.

### ■ Vergütung :

Vergütungen werden anhand von Systemen, die so gerecht, objektiv und angemessen wie möglich sind, im Rahmen bestehender Vorschriften und nach dem Grundsatz der gleichen Vergütung für gleiche Arbeit auf Basis einer objektiven Bewertung der Funktionen und individuellen Leistungen festgelegt.

### ■ Gesundheit und Sicherheit von Personen :

- Weiterverfolgung des Ziels von null Unfällen von Personen und des Gesundheitsschutzes für die Mitarbeiter und die Mitarbeiter von Fremdfirmen der Gruppe, wobei der Vorbeugung Priorität eingeräumt wird.

Diese Vorbeugung beruht :

- auf einer Kultur der Sicherheit und der Verhütung von Risiken für die Gesundheit, der Verbesserung der Zuverlässigkeit von technischen Anlagen und Arbeitsmethoden, der Aus- und Weiterbildung, der systematischen Nachverfolgung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit sowie der systematischen Untersuchung von Störungen und Unfällen;
- auf einer genauen Kenntnis jedes Arbeitsplatzes unter dem Aspekt der Betriebshygiene.
- Einheitliches Niveau des Gesundheitsschutzes durch eine harmonisierte medizinische Betreuung in der gesamten Gruppe.



**Wohlbefinden am Arbeitsplatz :**

- Gesundheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz im weitesten Sinne, d. h. ein hoher Grad an körperlichem, psychischem und sozialem Wohlbefinden gemäß der Definition der Weltgesundheitsorganisation.
- Vermeidung und Bewältigung von Stresssituationen bei der Arbeit und Verurteilung jeder Form von Belästigung.
- Kontinuierlicher Dialog über Fragen der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, Einhaltung von diesbezüglichen nationalen Gesetzesvorschriften und dort, wo derartige Vorgaben fehlen, Förderung von Organisationsmodalitäten, die für einen solchen Dialog am besten geeignet sind.

**Beitrag zur Strategie der nachhaltigen Entwicklung der Gruppe im Bereich Sicherheit und Umwelt :**

- Gemeinsame Verfolgung von Zielsetzungen, die in Bezug auf nachhaltige Entwicklung auf Gruppen-, SBU- und Standortebebene aufgestellt werden.
- Beitrag, der auch darin besteht, auf jeder Unternehmensebene neue Projekte zu entwickeln und umzusetzen, die die Sicherheit und die Umweltschutzleistung verbessern und eine bessere Ökologie auf persönlicher ebenso wie auf betrieblicher Ebene anstreben (Geschäftsreisen, Energieeffizienz, Minimierung des Einsatzes von Ressourcen, Langlebigkeit von Produkten, ...).

Brüssel, Dienstag den 25. November 2008

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

Die Sekretäre des Europäischen Betriebsrates der Solvay-Gruppe

**Christian JOURQUIN**

Der Vorsitzende des Exekutivkomitees der Solvay-Gruppe



**Fortschritt aus Überzeugung®**