

---

# Weltweites Abkommen zur sozialen Verantwortung zwischen der Rhodia- Gruppe und der ICEM

Neu verhandelte Version vom 25. März 2008



## **ABKOMMEN ZUR SOZIALEN VERANTWORTUNG DER RHODIA-GRUPPE**

*zwischen:*

der Rhodia-Gruppe, vertreten durch ihren Vorstandsvorsitzenden Jean-Pierre Clamadieu,

*und*

der ICEM (Internationalen Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften), vertreten durch ihren Generalsekretär Manfred Warda.

## PRÄAMBEL

---

Die Geschäftsfelder der Chemie sind Aktivitätsbereiche, die ein ausgeprägtes Bewusstsein für soziale Verantwortung voraussetzen. Die Rhodia-Gruppe macht diese Verantwortung zum Grundprinzip ihrer Beziehungen zu ihren Mitarbeitern, Kunden und Zulieferunternehmen, ihren Aktionären, den Anwohnern ihrer Standorte sowie ihres Umgangs mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen.

Das Konzept "Rhodia Way", dessen fester Bestandteil dieses Abkommen ist, dient als Entwicklungsmodell, das wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit verantwortlichem Handeln für eine immer größer werdende Verantwortung gegenüber allen Stakeholdern verbindet.

Diese Verantwortung setzt die weitgehende Einbindung aller Mitarbeiter voraus. Deshalb zählt der erklärte Wille, einen breiten, ausgewogenen sozialen Dialog zwischen der Geschäftsführung und den Belegschaftsvertretern zu etablieren, zu den Grundwerten und der Identität von Rhodia.

Diese Verantwortung betrifft sämtliche Aktivitäten der internationalen Rhodia-Gruppe und stützt sich auf die Existenz eines Dialogs mit einem weltweiten Ansprechpartner.

Deshalb wollen Rhodia und die ICEM (Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften), die alle Mitarbeiter dieser Sparte auf internationaler Ebene vertritt, mit diesem Abkommen ein Forum des Informationsaustauschs und des Dialogs einrichten und ihr gemeinsames Engagement für gute industrielle und soziale Praktiken an allen Standorten der Gruppe weltweit bekräftigen.

Mit dieser Selbstverpflichtung engagiert sich Rhodia über die Achtung der Gesetze und Verordnungen der Länder, in denen die Gruppe tätig ist, hinaus. Die nachfolgenden universellen Normen gelten für sämtliche Unternehmen der Rhodia-Gruppe weltweit.

Die Tochterunternehmen der Gruppe sorgen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Besonderheiten ihres Landes für die optimale Anwendung dieses Abkommens im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung auf der Grundlage der in diesem Abkommen genannten Bestimmungen.

Die beiden Unterzeichner verpflichten sich dazu, dass die in diesem Abkommen erwähnten, international anerkannten Normen und Grundprinzipien an allen Rhodia-Standorten weltweit Anwendung finden, ungeachtet dessen, ob sie Teil der nationalen Gesetze oder Verordnungen sind oder nicht.

Rhodia und die ICEM sind gewillt, eine konstruktive Vertrauensbeziehung aufzubauen, um eine optimale Umsetzung dieses Abkommens sicherzustellen.

\* \* \*

## **I - ANWENDUNGSBEREICH DES ABKOMMENS**

---

Das vorliegende Abkommen gilt für Unternehmen, in denen die Rhodia-Gruppe eine direkte Kontrolle ausübt.

Die Unternehmen der Gruppe verpflichten sich, nationales und lokales Recht strengstens zu befolgen. Eventuell günstigere nationale und lokale Rechtsvorschriften haben Vorrang.

## **II - UNIVERSELLE NORMEN**

---

### **Artikel 1**

Rhodia und die ICEM befolgen die internationalen Verpflichtungen zum Schutz der sozialen Grundrechte und der Koalitionsrechte in Gesellschaft und Unternehmen.

#### **1.1 Vereinbarungen der ILO**

Rhodia erklärt, die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bezüglich der Grundrechte des Menschen zu respektieren.

- **Übereinkommen 87, 98 und 135**

Im Rahmen der Grundrechte bezüglich der Koalitionsfreiheit (das Koalitionsrecht ist das Recht auf Kollektivverhandlungen) sind die Mitarbeiter berechtigt, sich von frei gewählten Vertretern vertreten zu lassen, Gewerkschaftsorganisationen ihrer Wahl zu gründen und ihnen beizutreten.

- **Übereinkommen 29 und 105**

Die Gruppe verpflichtet sich, nicht auf Zwangsarbeit zurückzugreifen.

- **Übereinkommen 138 und 182**

Die Gruppe verpflichtet sich, nicht auf Kinderarbeit zurückzugreifen.

- **Übereinkommen 100 und 111**

Die Gruppe verpflichtet sich, für Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Beschäftigung, für gleichen Lohn bei gleicher Arbeit zu sorgen und jegliche Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf zu vermeiden.

- **Übereinkommen 156**

Die Gruppe verpflichtet sich zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie schwangerer Frauen und stillender Mütter.

## **1.2 Globaler Pakt der Vereinten Nationen**

Rhodia ist Unterzeichner des Global Compact der UNO und verpflichtet sich zur Einhaltung seiner 10 Grundsätze.

### **MENSCHENRECHTE**

- **Prinzip Nr. 1**

Die Unternehmen sind gehalten, im Rahmen ihres Einflussbereichs die international verkündeten Menschenrechte zu achten und ihre Einhaltung zu fördern.

- **Prinzip Nr. 2**

Sie stellen sicher, dass sich die Unternehmen der eigenen Gruppe nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligen.

### **ARBEITSBEZIEHUNGEN**

- **Prinzip Nr. 3**

Die Unternehmen sind gehalten, die Koalitionsfreiheit ihrer Arbeitnehmer und die wirksame Anerkennung ihres Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren.

- **Prinzip Nr. 4**

Jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit wird ausgeschlossen.

- **Prinzip Nr. 5**

Kinderarbeit wird effektiv abgeschafft.

- **Prinzip Nr. 6**

Jede Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf wird ausgeschlossen.

### **UMWELT**

- **Prinzip Nr. 7**

Die Unternehmen sind gehalten, das Prinzip der Vorsorge gegenüber potenziellen Umweltgefährdungen walten zu lassen,

- **Prinzip Nr. 8**

Initiativen zur Förderung eines größeren Umweltbewusstseins zu ergreifen sowie

- **Prinzip Nr. 9**

die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu fördern.

## **BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION**

- **Prinzip Nr. 10**

Die Unternehmen sind gehalten, gegen alle Formen von Korruption einzutreten, darunter Erpressung und Bestechung.

## **III – SPEZIFISCHE VERPFLICHTUNGEN DER RHODIA-GRUPPE**

---

### **1. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT**

- Die Rhodia-Gruppe betrachtet die Gesundheit und Sicherheit ihrer Arbeitnehmer als prioritär. Gute Arbeitsbedingungen und die Beherrschung der Risiken sind uns ein tagtägliches Anliegen. In diesem Sinne hat Rhodia anspruchsvolle interne Leitlinien formuliert, deren Anwendung zu unseren vorrangigen Verpflichtungen zählt. Rhodia hat sich das Ziel gesetzt, die Arbeitssicherheit kontinuierlich zu verbessern, und prüft regelmäßig die entsprechenden Indikatoren, sowohl in bezug auf unsere eigenen Mitarbeiter als auch die unserer Zulieferunternehmen.
- Rhodia verpflichtet sich, günstige Bedingungen für die Gesundheit der verschiedenen Personalkategorien zu schaffen, unabhängig von deren Funktionen und den Risiken, denen sie ausgesetzt sind.
- Rhodia stellt schon ab dem Stadium der Konzeption sicher, dass Investitionsprojekte die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten und der anwohnenden Bevölkerung nicht beeinträchtigen, und fördert Lösungen, die zur Verbesserung existierender Situationen beitragen.

- Rhodia verpflichtet sich, die Prinzipien des "praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit" zu berücksichtigen, um gemeinsam mit der ICEM eine Informationskampagne zu dieser Epidemie bei den Beschäftigten und ihren Vertretern durchzuführen.
- Rhodia verpflichtet sich, mit der ICEM eine den Fragen der Sicherheit gewidmete Dialoginstanz zu bilden, um die Maßnahmen und Ergebnisse der Gruppe in diesen Bereichen sowie die richtige Anwendung der entsprechenden Bestimmungen dieses Abkommens zu verfolgen.

## **2. MOBILITÄT UND FLEXIBILITÄT**

- Rhodia verpflichtet sich, eine faire Lohnpolitik zu betreiben, die den besten Praktiken der Sparte im jeweiligen Land entspricht.
- Im Fall einer Umstrukturierung verpflichtet sich Rhodia unter Berücksichtigung des jeweiligen Landesrechts und der lokalen Praktiken, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter so früh wie möglich zu informieren und Maßnahmen zu ergreifen, die darauf abzielen, die Folgen für die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen zu begrenzen.
- Rhodia geht davon aus, dass selbständiges Denken und verantwortliches Handeln sämtlicher Mitarbeiter zu den wichtigsten Schlüsseln unserer Leistungsfähigkeit zählt. In diesem Zusammenhang unterstützt die Gruppe die interne, geografische und berufliche Mobilität, um die Flexibilität ihrer Mitarbeit zu fördern.

Die Tochtergesellschaften der Gruppe sind bemüht, ihren Mitarbeitern während ihres gesamten Berufslebens Zugang zu entsprechenden Maßnahmen zu verschaffen:

- Informationen über freie Stellen, speziell über Stellenbörsen, falls vorhanden.
- Fort- und Weiterentwicklung, um sich für neue Berufsbilder und Technologien zu rüsten.
- Ausbau der Kompetenzen und Fähigkeiten.
- Die Rhodia-Gruppe fördert die Mobilität ihrer Mitarbeiter durch die koordinierte Verwaltung von Berufsgruppen, auf internationaler Ebene für leitende Angestellte, auf Landesebene für alle anderen Mitarbeiter.
- Rhodia sorgt für eine ausgewogene Alterspyramide der Beschäftigten und achtet in diesem Zusammenhang besonders auf die Arbeitsbedingungen und Leistungsanforderungen für ältere Mitarbeiter.

## **3. SOZIALE ABSICHERUNG**

- Rhodia sorgt dafür, dass alle Mitarbeiter durch ein Sozialversicherungssystem gedeckt sind, damit sie im Fall von Krankheit, Mutterschaft oder im Hinblick auf ihre Altersversorgung im Rahmen der geltenden Gesetze, Vorschriften und lokalen Praktiken anspruchsberechtigt sind und ggf. eigene Zusatzversicherungen abschließen können.

#### **4. KAMPF GEGEN DISKRIMINIERUNG**

Die Rhodia-Gruppe lehnt jede Form der Diskriminierung ab und bekräftigt ihren Willen zum Respekt der Vielfalt und zur Förderung der Chancengleichheit. In Frankreich hat Rhodia die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich die Bestimmungen des Übereinkommens 111 der ILO zu eigen gemacht, das jegliche Einschränkung der Chancengleichheit oder Gleichbehandlung bei der Beschäftigung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, politischer Überzeugung, gewerkschaftlicher Zugehörigkeit, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft ablehnt. Die Rhodia-Gruppe gewährt ihren Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen eine besondere Aufmerksamkeit und bezieht sich in dieser Hinsicht - wie in Kapitel II – Artikel 11.1 dieses Abkommens erwähnt - auf die Bestimmungen des Übereinkommens 156 der ILO.

- Zu dieser Vorgehensweise zählt die Ergreifung von spezifischen Maßnahmen, um die Vielfalt in den Arbeitsteams zu fördern.

#### **5. VERANTWORTLICHE BEZIEHUNGEN ZU ZULIEFERERN UND SUBUNTERNEHMEN**

- Die Rhodia-Gruppe erwartet von ihren Zuliefer- und Subunternehmen, dass sie die Gesetze und Vorschriften sowie die Grundrechte des Menschen achten, die Inhalt internationaler Übereinkommen und Normen sind, und somit dazu beitragen, dass Rhodia die Bestimmungen dieses Abkommens einhalten kann. Rhodia unterstützt sie in diesem Sinne und stellt ihnen soweit erforderlich ihre Erfahrungen auf diesem Gebiet zur Verfügung.
- Jeder schwere und nach Beanstandung nicht behobene Verstoß gegen geltende Rechtsvorschriften in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, Umweltschutz sowie Grundrechte des Menschen führt zur Einstellung der Geschäftsbeziehungen mit dem betroffenen Unternehmen unter Berücksichtigung der vertraglichen Verpflichtungen.

#### **6. BEHERRSCHUNG DER RISIKEN UND UMWELTSCHUTZ**

- **Verfahrens- und produktbedingte Risiken**

Für die Rhodia-Gruppe ist die Beherrschung von Risiken in ihren Geschäftsbereichen prioritär, und die Anwendung höchster Sicherheitsstandards bildet das Grundprinzip ihres Handelns.

Die Gruppe verpflichtet sich im Rahmen ihrer Strategien und Verfahren zur

- Entwicklung einer **Vorgehensweise zur Vorbeugung** bekannter und identifizierter Gefahren
- Einführung von **Vorsichtsmaßnahmen**, die sich in einer bewusst vorausschauenden Haltung und der Beobachtung wissenschaftlicher und technologischer Fortschritte bei den Risikofaktoren im Zusammenhang mit der Tätigkeit ihrer Geschäftsbereiche niederschlagen.

In Übereinstimmung mit ihrer Leitlinie „Product Stewardship“ übernimmt die Rhodia-Gruppe die Produktverantwortung ihrer Erzeugnisse während ihres gesamten Lebensweges, darunter auch bei ihren Kunden.

Rhodia entwickelt eine spezifische Vorgehensweise für besonders gefährliche Stoffe („very high concern“-Klassifizierung), darunter als krebserzeugend, erbgutverändernd bzw. fortpflanzungsgefährdend (KEF) eingestufte Stoffe. Für letztere gab Rhodia spezifische Empfehlungen heraus, die auf den Einsatz von Ersatzstoffen bzw., sofern dies nicht möglich ist, auf eine sichere Verwendung abzielen.

#### • **Umweltschutz**

Rhodia achtet die nationalen und internationalen Rechtsbestimmungen in diesem Bereich und beteiligt sich am „Engagement der Chemieindustrie für den Umweltschutz“. In Anwendung der Grundprinzipien dieses Engagements strebt Rhodia nach einer permanenten Verbesserung der Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzparameter sowie einer Schonung der natürlichen Ressourcen.

Diese Herangehensweise beinhaltet eine Sensibilisierung der Mitarbeiter bezüglich der nationalen und internationalen Umweltnormen und der Strategien der Gruppe.

Rhodia und die ICEM verpflichten sich, gemeinsame Anstrengungen zu unternehmen, um das Umweltbewusstsein und die diesbezügliche Kompetenz der Mitarbeiter zu fördern.

## **7. SOZIALER DIALOG**

- Rhodia und die ICEM engagieren sich gleichermaßen für einen intensiven, ausgewogenen Sozialdialog. Dieser Dialog, der zur Unternehmenskultur von Rhodia gehört, äußert sich in einem partizipativen Ansatz, der die Einbindung aller Mitarbeiter und regelmäßige Verhandlungen mit den Belegschaftsvertretern umfasst.

- Rhodia und die ICEM verpflichten sich zu einer gemeinsamen Vorgehensweise, damit dieser Dialog immer mehr Mitarbeiter der Gruppe und ihre Vertreter einschließt und zunehmend international ausgelegt ist.
- In diesem Sinne verpflichtet sich Rhodia, den Personalvertretern im Rahmen des Landesrechts und der lokalen Praktiken der Gruppe die notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen, die ihnen den notwendigen Einblick bieten und ein Verständnis für die betroffenen Fragen vermitteln. Die Personalvertreter verpflichten sich, diese Informationen, von denen sie in diesem Zusammenhang Kenntnis erhalten haben, vertraulich zu behandeln.
- Rhodia beachtet das Recht der Mitarbeiter sich kollektiv zu organisieren und wahrt hinsichtlich ihrer diesbezüglichen Wahl eine absolute Neutralität.
- Rhodia verpflichtet sich, bei der Einstellung sowie im Rahmen der beruflichen Aufstiegschancen jegliche Diskriminierung aufgrund eines gewerkschaftlichen Engagements auszuschließen.
- Rhodia lehnt jede Diskriminierung von Personal- oder Mitarbeitervertretern ab, die sich auf dieses Abkommen berufen oder in Übereinstimmung mit seinen Bestimmungen handeln.
- Rhodia und die ICEM werden gemeinsam die Reporting-Indikatoren für bestehende Dialogstrukturen in der Gruppe verfolgen.

## **8. DIALOG MIT ANWOHNERN**

- Rhodia misst der Existenz eines regelmäßigen, vertrauensvollen Dialogs mit den Anwohnergemeinden seiner Standorte große Bedeutung bei. Dazu entwickelt Rhodia eine Politik des Dialogs, die den diesbezüglichen Rechts- und Ordnungsrahmen sowie die lokale Praxis berücksichtigt.
- Rhodia ist bereit, bei Bedarf einen konstruktiven, verantwortlichen Dialog mit Nichtregierungsorganisationen zu entwickeln, die in diesem Sektor tätig sind.

## **9. EINSPRUCHSRECHT**

- Jeder Mitarbeiter ist für die Achtung von Gesetzen, Verpflichtungen und Verhaltensgrundsätzen der Gruppe verantwortlich. Er hat die Möglichkeit, seine Vorgesetzten über eventuelle Verfehlungen in diesem Zusammenhang zu informieren. Er kann auch den lokalen Vertreter der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung davon unterrichten. Rhodia verpflichtet sich, spezifische Maßnahmen zu treffen, damit

sich der Mitarbeiter auch bei Versagen der üblichen Dialogstrukturen Gehör verschaffen kann.

## **IV – REPORTING-INDIKATOREN**

---

Rhodia und die ICEM verpflichten sich zur jährlichen Überprüfung der Anwendungskriterien des vorliegenden Abkommens anhand von Reporting-Indikatoren der Gruppe für die Einhaltung der im Abkommen vorgesehenen Verpflichtungen.

### **Gesundheit, Sicherheit, Umwelt**

- Anteil der Standorte, deren Hygiene-, Sicherheits- und Umweltstandards in den letzten drei Jahren entsprechend dem Referenzsystem der Gruppe geprüft wurden.
- **TF1:** Häufigkeitsrate der Arbeitsunfälle mit Arbeitsausfall, gemessen an der Anzahl der Unfälle pro Million Arbeitsstunden.  
**TF2:** Häufigkeitsrate der Arbeitsunfälle mit oder ohne Arbeitsausfall, gemessen pro Million Arbeitsstunden.
- Auswirkung auf die Umwelt und die natürlichen Ressourcen:
  - Wasser
  - Luft
  - Energieverbrauch
  - Abfallbehandlung

### **Mitarbeiter und sozialer Dialog**

- Mobilität: Zahl der für interne Kandidaten vorgesehenen Arbeitsplätze
- Fort- und Weiterbildung
- Bestehende Dialogstrukturen

Rhodia und die ICEM verpflichten sich, gemeinsam Überlegungen zur Optimierung der derzeitigen sozialen Indikatoren anzustellen und neue Anforderungen in diesem Bereich zu ermitteln.

### **Rhodia Way**

Das Konzept "Rhodia Way" strebt im Rahmen eines verstärkten Dialogs mit den Beschäftigten und ihren Vertretern einen kontinuierlichen Fortschritt im Bereich der Sozial- und Umweltverantwortung an.

Das Regelwerk "Rhodia Way" ermöglicht eine jährliche Evaluierung der Praktiken und Fortschrittsziele der Geschäftseinheiten gegenüber den sechs Stakeholdern: Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Investoren, Gemeinschaften und Umwelt.

Das Regelwerk muss es den Geschäftseinheiten gestatten, sich hinsichtlich der Umsetzung dieser Praktiken zu positionieren und die Ziele und damit verbundenen Verbesserungsprogramme in einer Maßnahme des kontinuierlichen Fortschritts zu definieren.

Für die Gesamtheit der Stakeholder wurden 21 Verpflichtungen festgelegt und die 44 Kernpraktiken, welche die Erfüllung dieser Verpflichtungen ermöglichen, werden nach dem Grad der Beherrschung in vier Kategorien eingeordnet:

### 1. Einführung

Die Geschäftseinheit reagiert im Wesentlichen auf die Erwartungen der Stakeholder. Eine Bestandsaufnahme wurde erstellt.

### 2. Umsetzung

Die Geschäftseinheit setzt intern und bei den Stakeholdern eine strukturierte Fortschrittsmaßnahme um, Prioritäten werden nach bestimmten Methoden gesetzt, Mittel eingesetzt und Führungskräfte in die Aktionsprogramme einbezogen.

### 3. Reife

Die Geschäftseinheit hat die Aktionsprogramme erfolgreich eingeleitet. Ihre Umsetzung ist erfolgt und wird im gesamten Bereich kontrolliert, es liegen erste Rückmeldungen vor, die Mitarbeiter werden in die Umsetzung einbezogen.

### 4. Leistungsfähigkeit

Die Geschäftseinheit positioniert sich in der Nähe der Benchmarks der Branche. Die Verbesserungsmaßnahme hat Bestand, die Ergebnisse verzeichnen eine dauerhafte Verbesserung. Die Geschäftseinheit ist für ihren Vorbildcharakter bekannt, alle Stakeholder werden in die Maßnahme einbezogen.

Verpflichtungen:

#### 1. Kunden

##### 1.1 Unsere Verpflichtungen bezüglich der sozialen und der Umweltverantwortung

auf unsere Kundenbeziehungen übertragen

1.2 Unter Einbeziehung der sozialen und der Umweltverantwortung innovieren

1.3 Die mit den Produkten verbundenen Risiken beherrschen

## 2. Mitarbeiter

2.1 Die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter garantieren

2.2 Die sozialen Rechte der Mitarbeiter garantieren

2.3 Einen guten Sozialdialog gewährleisten

2.4 Die Beschäftigungsfähigkeit entwickeln

2.5 Die Mitarbeiter motivieren

## 3. Umwelt

3.1 Das Umweltmanagement fördern

3.2 Die natürlichen Ressourcen erhalten

3.3 Die Auswirkungen auf die Umwelt begrenzen, die Biodiversität erhalten

## 4. Investoren

4.1 Auf verantwortliche Weise Wert erzeugen

4.2 Ein Risikomanagement gewährleisten

4.3 Die Verbreitung und Einhaltung der guten Praxisbeispiele in den Lenkungsstrukturen gewährleisten

4.4 Eine transparente Kommunikation führen

## 5. Lieferanten

5.1 Die Vorgaben festlegen und in das Auswahlverfahren der Lieferanten aufnehmen

5.2 Die Leistungsfähigkeit der Einkäufer hinsichtlich der sozialen und der Umweltverantwortung bewerten

5.3 Die Lieferanten verwalten und bewerten, die Beziehungen optimieren.

## 6. Gemeinschaften

6.1 Die Integration der Geschäftseinheiten in ihrer jeweiligen Region (Gebiet, Land) gewährleisten

6.2 Die mit der Anwesenheit der Geschäftseinheiten in der Region verbundenen Risiken beherrschen

6.3 Die Risiken der Logistikkette beherrschen, Unfälle verhüten.

Die hier beschriebenen Verantwortungsprofile sind Teil der Kontrollindikatoren dieses Abkommens und die ICEM wird in die jährliche Bilanz hinsichtlich der Umsetzung des

Konzepts "Rhodia Way" einbezogen.

Rhodia und die ICEM sind der Auffassung, dass das Konzept "Rhodia Way" in erheblichem Maße zur Dynamik dieser Abmachung beiträgt und haben vereinbart, sich gemeinsam für den Erfolg dieses Konzepts einzusetzen.

## **V – MODALITÄTEN ZUR EINHALTUNG DES ABKOMMENS**

---

Dieses Abkommen gilt auf internationaler Ebene für sämtliche Aktivitäten der Rhodia-Gruppe. Es stärkt und ergänzt die sozialen Praktiken der Gruppe und zielt nicht darauf ab, den Dialog oder die Verhandlung auf lokaler Ebene zu ersetzen oder zu beeinträchtigen.

Rhodia verpflichtet sich, dieses Abkommen an die Geschäftsführung weiterzuleiten und die Mitarbeiter der Gruppe über seine Existenz und die darin enthaltenen Verpflichtungen zu unterrichten. Zu diesem Zweck wird dieses Abkommen in die Sprachen der betroffenen Länder, welche in Absprache mit der ICEM festgelegt werden, übersetzt und auf der Website der Gruppe unter der Rubrik Nachhaltige Entwicklung zur Verfügung gestellt.

Eine besondere Aufmerksamkeit wird in diesem Zusammenhang neuen Mitarbeitern gewidmet, denen dieses Abkommen ausgehändigt wird.

Rhodia und die ICEM bemühen sich gemeinsam darum, eine bestmögliche Verbreitung dieses Abkommens bei den Belegschaftsvertretern zu gewährleisten und dafür Sorge zu tragen, dass der Inhalt richtig verstanden wird. Rhodia erleichtert in diesem Zusammenhang die Teilnahme dieser Belegschaftsvertreter an den von der ICEM auf regionaler Ebene veranstalteten Versammlungen, um zur Entwicklung des Sozialdialogs, zu dem dieses Abkommen aufruft, beizutragen.

Rhodia und die ICEM vereinbaren eine ständigen Verfügbarkeit beider Vertragspartner, um sich gegenseitig über eventuelle Schwierigkeiten bei der Umsetzung zu verständigen und dafür die geeignetste Lösung zu finden.

Rhodia und die ICEM gehen gemeinsam davon aus, dass die Lösung von Problemen am besten unmittelbar am Ort ihrer Entstehung erfolgt.

Rhodia und die ICEM sind sich jedoch darüber einig, dass bei anhaltenden Schwierigkeiten oder Verstößen gegen die Anwendung dieses Abkommens die Generaldirektion der Gruppe herangezogen werden kann.

## **VI – VERFOLGUNG UND BILANZ DES ABKOMMENS**

---

Rhodia und die ICEM gewährleisten eine ständige Kontrolle bezüglich der Umsetzung dieses Abkommens und führen in diesem Zusammenhang in einem einvernehmlich festgelegten Land oder einer Region eine jährliche Evaluierung durch.

Rhodia und die ICEM ziehen jedes Jahr Bilanz über die Umsetzung dieses Abkommens.

Rhodia wird ein jährliches Bilanzdokument über die Anwendung dieses Abkommens auf der Basis der gewählten Indikatoren erstellen.

Eventuelle Probleme bei der Umsetzung werden neben den diesbezüglich getroffenen Maßnahmen in einem Bericht zusammengefasst. Sollten diese Schwierigkeiten auf regionaler Ebene festgestellt werden, wird dieser Bericht von der Geschäftsführung und den Mitarbeitervertretern des betroffenen Standorts gemeinsam verfasst und in das Bilanzdokument integriert.

Das Bilanzdokument wird der ICEM rechtzeitig vor der Präsentation der Jahresbilanz übermittelt.

Die Veranstaltungskosten (Reisespesen, Unterbringung, Übersetzung usw.) gehen zu Lasten der Gruppe.

Rhodia und die ICEM vereinbaren, vor Ablauf des Abkommens eine Gesamtbilanz zu erstellen, um die eventuelle Verlängerung vorzubereiten. Mit der Anfertigung der während der letzten Gültigkeitsperiode des Abkommens erstellten Bilanz kann ein gemeinsam gewählter externer Experte beauftragt werden, dessen Kosten von Rhodia getragen werden.

Rhodia und die ICEM verfügen über die Entscheidungskompetenz in allen Umsetzungsfragen dieses Abkommens.

## **VII – GELTUNG DES ABKOMMENS**

---

Das vorliegende Abkommen wird für eine Dauer von drei Jahren verlängert.

Das Abkommen kann jederzeit mittels eines Nachtrags geändert werden.

Im Jahr vor Vertragsende und spätestens drei Monate zuvor treten die Unterzeichner zusammen, um gemeinsam eine Gesamtbilanz des Abkommens im Hinblick auf dessen eventuelle Erneuerung zu ziehen.

Jede unterzeichnende Partei kann ihre Unterschrift unter das vorliegende Abkommen innerhalb einer Frist von sechs Monaten widerrufen.

Das vorliegende Abkommen wird entsprechend einer gemeinsam mit der ICEM erstellten Liste in die Sprachen der Länder übersetzt, in denen die Fertigungsstätten der Rhodia-Gruppe angesiedelt sind. Zwischen den unterzeichnenden Parteien ist allein die französische Fassung maßgeblich.

Der Vorstandsvorsitzende Jean-Pierre Clamadieu

und

die ICEM, vertreten durch ihren Generalsekretär Manfred Warda

La Défense, 25. März 2008 – neu verhandelte Version

