



## "Sodexo – IUF" Internationella Ramavtal



### 1. Parter

- 1.1. Detta avtal gäller mellan "Sodexo" och "IUF".
- 1.2. Med "Sodexo" avses Sodexo SA och dess majoritetsägda dotterbolag.
- 1.3. Med "IUF" avses den Internationella fackliga sammanslutningen för mat, jordbruk, hotell, restaurang, catering, tobak och Förenade anställdas sammanslutningar, samt alla dess anslutna fackföreningar, inom "Sodexo":s affärsområden.

### 2. Inledning

- 2.1. "Sodexo" och "IUF" förbinder sig att respektera de grundläggande mänskliga rättigheterna och båda parter bekräftar att den andra parten respekterar dessa grundläggande rättigheter.
- 2.2. "Sodexo" bekräftar den viktiga roll som fackföreningar spelar när de företräder de anställdas intressen och godtar att "IUF" är den mest representativa globala fackföreningsunionen, eftersom dess anslutna fackföreningar representerar fler anställda i "Sodexo" än någon annan global fackföreningsunion.
- 2.3. "IUF" bekräftar "Sodexo:s" åtagande om att vara ett socialt ansvarstagande bolag.
- 2.4. "Sodexo" önskar främja ett stadigvarande och konstruktivt medarbetarsamtal, såväl lokalt som internationellt, utan att förhindra verksamhetens tillväxt. "Sodexo" kommer att arbeta med "IUF" för att ömsesidigt söka lösningar vilka tillåter utövandet av rättigheterna omnämnda i detta Avtal, och sociala framsteg genom samtal mellan parterna i de länder där "Sodexo" har verksamhet, där ledningen för HR-avdelningen inom "Sodexo" och "IUF-sekretariatet" identifierar vilka, genom ömsesidig överenskommelse, inte effektivt skyddar sina anställdas rättigheter såsom föreningsfrihet och rätten till kollektivförhandlingar.
- 2.5. Parterna bekräftar att "Sodexo" verkar i en mycket konkurrensutsatt miljö och möter, i ett antal länder, konkurrerande företag som bortser från nationella lagar och praxis beträffande principerna nedtecknade i detta Avtal. "IUF" förbinder sig att bygga upp en dialog med övriga multinationella bolag inom "Sodexo":s verksamhetsområden, för att förhandla fram avtal liknande detta och att skapa en omgivning där samtliga företag inom branschen kan

förbättra de sociala förhållandena och arbetsmiljövillkoren, utan att hämma deras ställning i konkurrensen.

2.6. "Sodexo" förbinder sig att se till att samtliga anställda kan åtnjuta följande grundläggande rättigheter, alltmedan lokala lagstiftningen följs:

- Jämlikhet mellan män och kvinnor avseende lön och arbetsvillkor för lika arbete;
- Fritt från diskriminering på grund av kön, språk, etnisk bakgrund, ålder, politiska åsikter, religion och sexuell läggning;
- Hälso- och arbetsmiljöskydd genom förebyggande arbete och förbättringsåtgärder.

2.7. "IUF" betonar särskild oro avseende:

- tillgång till sjukförsäkring för anställda<sup>1</sup>,
- användning av tillfälligt anställda hellre än tillsvidareanställda,
- villkor och förhållanden för de anställda som förflyttas vid erhållande av ett nytt kontrakt.

Ledningen för HR-avdelningen inom "Sodexo" och "IUF-sekretariatet" arbetar tillsammans för att se till att villkoren tas upp kontinuerligt avseende oron, utan att skapa en ogynnsam konkurrenssituation, vilket kan förhindra "Sodexo:s" tillväxt eller ha negativ inverkan på arbetskraften.

2.8. Ingenting i detta avtal är avsett att förhindra eller påverka den befintliga praxis eller de avtal avseende arbetstagarnas rättigheter eller redan befintliga tillämpningar mellan "Sodexo" och någon fackförening.

### **3. Ramverk för rättigheter**

3.1. För tillämpning av detta avtal, förbinder sig "Sodexo" och "IUF" att respektera, i de länder där "Sodexo" är verksamt, de lagar och regler gällande arbete som finns, tillsammans med de anställdas rättigheter avseende föreningsfrihet och rätten till kollektivförhandlingar. "Sodexo" och "IUF" bekräftar att vissa delar av de internationellt definierade principerna kan strida mot nationella lagar. "Sodexo" och "IUF" kommer genom dialog att söka vägar att främja principerna i sats 3.2. Ingenting i detta avtal är avsett att ställa krav på "Sodexo" att överträda lagar i något av dessa länder, eller att föregå rättigheterna dessa lagar erbjuder.

3.2. "Sodexo" och "IUF" förbinder sig att respektera arbetstagares rättigheter enligt de principer som är fastställda på internationell nivå. "Sodexo" och

---

<sup>1</sup> Detta gäller särskilt länder där sjukförsäkring inte tillhandahålls genom statliga eller lokala myndigheter.

"IUF" bekräftar vidare att, som en undertecknare av FN:s Global Compact, är "Sodexo" förbundet att respektera FN:s Universella Deklaration om Mänskliga Rättigheter och ILO:s Deklaration om Grundläggande Principer och Rättigheter vid Arbeta från 1998. Vidare godkänner "Sodexo" kapitlet om anställning och industri i OECD:s Riktlinjer för Multinationella Bolag.

3.3. "Sodexo" och "IUF" bekräftar att de förbinder sig till att respektera principerna om föreningsrättigheter och rätten till kollektivförhandling, samt rättigheterna för anställda att bilda och ansluta sig till fackföreningsorganisationer enligt sin fria vilja och eget val. "Sodexo" och "IUF" bekräftar ömsesidigt att "Sodexo:s" anställda kan utöva dessa rättigheter utan rädsla för vedergällning, påtryckning eller annan form av diskriminering.

## 4. Parternas ansvar

4.1. Ledningen för HR-avdelningen vid "Sodexo" kommer att kommunicera detta avtal på ländernas officiella språk genom hela sin organisation och kommer att kommunicera sitt globala och lokala åtagande i enlighet med villkoren i detta avtal. "IUF-sekretariatet" kommunicerar detta avtal på ländernas officiella språk till alla sina anslutna fackföreningar och kommer att kommunicera "IUF:s" åtagande i enlighet med villkoren i detta avtal.

4.2. I händelse av att en av parterna underlåter att uppfylla åtagandet att sprida detta avtal till sina respektive organisationer, är de två parterna överens om att omgående sätta in åtgärder för att på lämpligt sätt rätta till situationen.

4.3. "Sodexo" och "IUF" bekräftar betydelsen av att delta i pågående kommunikation mellan båda organisationerna, för att granska införandet av avtalet, att gemensamt arbeta för att lösa eventuella motsättningar som uppstår vid införandet av avtalet, samt för att hitta vägar att förbättra den medarbetardialogen, avseende frågor om arbets- och mänskliga rättigheter, vilka omfattas av detta avtal. Med detta syfte är båda parter överens om att införa följande aktiviteter:

- Regelbunden kontakt mellan ledningen för "Sodexo:s" HR-avdelning och "IUF-sekretariatet";
- Årligt möte mellan ledande representanter för "Sodexo", ledningen för "Sodexo:s" HR-avdelning och "IUF"-delegationen ("Sodexo-IUF:s årliga möte"); ytterligare ett uppstartsmöte kan organiseras under första året efter avtalet skrivits under;
- Lokala besök av "Sodexo"-representanter från ledningen för HR-avdelningen och en representant från "IUF-sekretariatet" baserat på modalitet och planering definierat genom en ömsesidig överenskommelse.

- 4.4. Målet för "Sodexo-IUF:s årliga möte" är för båda parter att granska införandet av detta avtal, liksom att söka sätt att förbättra medarbetardialogen i de länder där den inte gynnas. Övriga ärenden, såsom en presentation av strategiska riktlinjer för företaget, kan läggas till mötets dagordning genom ömsesidig överenskommelse mellan ledningen för "Sodexo's" HR-avdelning och "IUF-sekretariatet", förutsatt att informationen i dessa ärenden kan bli tillkännagiven offentligt.
- 4.5. "Sodexo-IUF:s årliga möte" kommer inte att bli ett forum för nationella, multinationella eller internationella förhandlingar, och inget i "Sodexo-IUF:s årliga möte", den pågående kommunikationen eller detta avtal skall ersätta eller tränga undan befintliga kollektivavtalsförhandlingar mellan "Sodexo" och de anställdas representanter.
- 4.6. "IUF"-delegationen vid "Sodexo-IUF:s årliga möte" kommer att bestå av representanter utsedda av "IUF-sekretariatet" enligt följande:
- två representanter från "IUF-sekretariatet" kommer att ansvara för att rapportera vidare till de berörda anslutna fackföreningarna.
  - "IUF" kommer att utse upp till 12 representanter för att säkerställa en representation som är likväl global som motsvarar "Sodexo:s" större marknader och arbetskraftens fördelning.
  - ytterligare representanter som kan läggas till endast efter ömsesidig överenskommelse med ledningen för "Sodexo:s" HR-avdelning.
- 4.7. Ledningen för "Sodexo:s" HR-avdelning och "IUF-sekretariatet" kommer överens om modaliteten för övertagande av kostnaden till "Sodexo" för "Sodexo-IUF:s årliga möte" och för de lokala besöken nämnda i sektion 4.3.

## **5. Föreningsfrihet, erkännande av fackförening, kollektivförhandlingar**

- 5.1. "Sodexo" och "IUF" överenskommer om följande för att möjliggöra för "Sodexo:s" anställda att praktisera ovanstående rättigheter:
- 5.1.1. Enligt ömsesidigt överenskommen tidplan träffas "Sodexo:s" HR-avdelning och "IUF-sekretariatet" för att diskutera hur de nya villkoren kan införas lokalt vilket tillåter praktiskt införande av detta avtal, inklusive utan begränsning:
- 5.1.1.1. Informera de anställda om deras rättigheter avseende föreningsfrihet och rätten till kollektivförhandlingar;

- 5.1.1.2. Möjliggöra för fackföreningsrepresentanter att förmedla till de anställda, utan att kränka deras integritet, att de har rättighet att bilda och gå med i fackföreningsorganisationer om de själva så önskar, i enlighet med lokal immaterialrätt och kunders önskemål, även med hänsyn till säkerhet, hygien och sekretess samt utan att störa tjänstgöringen;
- 5.1.1.3. Möjliggöra fritt flöde av information, åsikter och uttryck motsvarande total föreningsfrihet, under förutsättning att det inte inskränker de anställdas rättigheter att fritt välja att gå med i en fackförening eller inte och att välja vilken fackförening, om någon alls;
- 5.1.1.4. Fastställa rutiner enligt principerna i detta Avtal med avsedda och tydliga sätt att, utan otillbörlig fördröjning, erkänna representativa och lagliga arbetstagarorganisationer där det finns lämplig lagstiftning. Med tanke på olika nationella lagar och praxis, kommer ett villkor för införande av denna paragraf att vara rutiner, om några, vilka den lokala ledningen för "Sodexo" och en "IUF"-filial i ett specifikt land överenskommer.
- 5.1.1.5. Inrätta ändamålsenligt skydd för de anställdas representanter;
- 5.1.1.6. Inrätta – i de länder där det har fastställts att rutinerna och tillflykten till nationell lag och praxis, inte skyddar de anställdas rätt till föreningsfrihet tillräckligt – anpassade sätt för att erkänna en fackförening som representant vid kollektivavtalsförhandlingar. Underförstått är att sådana sätt måste motsvara normerna som avses i detta avtal.
- 5.2. "Sodexo" erkänner personalens representanter, utsedda och valda enligt varje lands lagar där "Sodexo" verkar, med syfte att upprätthålla konstruktiv dialog med sina anställda och deras representanter.
- 5.2.1. Då en fackförening blivit godkänd som legitim representant för de anställda, kommer ledningen för lokala "Sodexo" och de lokala representanterna för "IUF:s" fackföreningsfilial överens om att inleda konstruktiva kollektivförhandlingar med god vilja och att anstränga sig för att uppnå ett avtal inom rimlig tid, i enlighet med andan för pågående samarbete.
- 5.3. "Sodexo" och "IUF" kommer att ömsesidigt identifiera och komma överens om i vilka länder rättigheterna och lagens utvägar inte skyddar de anställdas rättigheter till föreningsfrihet och rätten till kollektivförhandlingar och kommer att utarbeta ett rutindokument för att initiera en dialog om hur praxis ska

införas, vilken främjar sådana rättigheter utan att hämma "Sodexo:s" konkurrenskraft och tillväxt.

## **6. Införande**

- 6.1. Ifall parterna når en överenskommelse som ställer krav på endera parten att överträda lokal lagstiftning eller befintliga avtal, kommer dessa krav att införas stegvis, så att parterna kan arbeta tillsammans för att säkerställa avtalets framgång och minimera varje möjlig negativ påverkan på respektive part. De precisa nivåerna på införandet kommer att ömsesidigt avtalas mellan ledningen för "Sodexo:s" HR-avdelning och "IUF-sekretariatet", efter konsultation med delegationen av representanter som deltar vid "Sodexo-IUF:s årliga möte".
- 6.2. Alla olösta frågor avseende införandet av och följsamheten med detta avtal kommer att granskas vid "Sodexo-IUF:s årliga möte"; och brådskande eller allvarliga ärenden kommer att tas upp under den pågående kommunikationen mellan "IUF-sekretariatet" och ledningen för "Sodexo:s" HR-avdelning, på initiativ av den ena eller andra parten för att lösa frågan.
- 6.3. Parterna är överens om att presentera bevis till stöd för anklagelser om att inte följa detta avtal, och vid presentation av dessa bevis kommer parterna att försöka lösa eventuella oenigheter eller vidta lämpliga åtgärder för följsamhet genom god vilja och rak dialog, vilket kan inkludera diskussion vid "Sodexo-IUF:s årliga möte", ett formellt specialmöte mellan "Sodexo:s" högre ledning och "IUF-sekretariatet", eller andra sätt att hålla dialog som överenskommit mellan "IUF-sekretariatet" och ledningen för "Sodexo:s" HR-avdelning.
- 6.4. I händelse av att oenigheten kvarstår efter att ansträngningarna enligt Sektion 6.2 och 6.3 är uttömda, kan ärendet hänvisas till en ömsesidigt utsedd oberoende medlare för att underlätta en förhandlingslösning.
- 6.5. Processen för att lösa oenigheter enligt ovan skall enbart användas för oenigheter som uppstår vid tolkningen eller införandet av detta globala avtal, och inte vid oenigheter som uppstår avseende annat avtal eller lag.
- 6.6. "IUF" går med på att inte initiera eller stödja några internationella bojkotter, ge negativ publicitet, kollektivkampanj eller annan liknande negativ verksamhet mot "Sodexo", så länge samtal om aktuella frågor drivs enligt detta avtal.

## **7. Period och tolkning**

- 7.1. Detta globala avtal kommer att träda i kraft från det datum då båda parter har skrivit under det och skall gälla så länge "Sodexo" och "IUF" anser det

7.2. Processen för att lösa oenigheter enligt ovan skall endast behandlas på detta sätt, och ingen del av detta avtal skall utgöra grunden för någon annan åtgärd i domstol eller administrativ enhet hos "IUF", "Sodexo" eller annan enhet eller person.

7.3. Den franska versionen av detta avtal skall styra över samtliga språks versioner av detta avtal.

### **Konventioner godkända som principdokument för detta avtal**

- Konventionen om Föreningsfrihet och Organisationsfrihet, 1948 (n\*87)
- Konventionen om Organisationsfrihet och Kollektivförhandling, 1949 (n\* 98)
- Konventionen avseende anställdas representation, 1971 (n\* 135)
- Konventionen om tvångsarbete, 1930 (n\* 29)
- Konventionen om avskaffande av tvångsarbete, 1957 (n\* 105)
- Konventionen om minimiålder, 1973 (n\* 138)
- Konventionen om eliminering av de värsta formerna av barnarbete, 1999 (n\* 182)
- Konventionen om jämlika löner, 1951 (n\* 100)
- Konventionen om diskriminering (anställning och sysselsättning), 1958 (n\* 111)



"Sodexo"  
Verkställande direktör  
Michel Landel



"I'UITA"  
Ordförande  
Ron Oswald