

 **劳动条件、企业社会责任及可持续发展**

**全球框架协议**

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议* **1/19**

目录

页码

序言 4

1. 协议适用范围 4
2. 基本原则 4
3. 禁止强迫或强制劳动及童工 6
4. 尊重员工权利和工会权利 6
5. 可持续发展 7
6. 与供应商、分包商的关系 7
7. 多样性、机会平等与禁止歧视 8

7.1 反对一切形式的歧视 8

* 1. 男女平等 8
1. 以胜任力和资质决定个人发展 9

8.1每一位员工的发展是个人和集体成就的因素

8.2 促进员工在整个职业生涯中的职业发展和适应能力

9 尊重与表彰 9

10 打击腐败与预防利益冲突 10

11 集体工作环境 10

11.1 结社自由与切实承认集体谈判权 10

11.2 薪酬 10

12 围绕组织的发展和工作进行前瞻和对话 10

13 健康、安全与环境 11

13.1 健康、劳动安全与环境政策（SSE） 11

13.2 健康 12

13.3 安全 13

14 环境保护 14

15 关注企业活动对入驻地区的影响 15

16 协议的宣传、实施与监测 15

16.1 宣传 15

16.2 监测方式与执行记录 16

17 争端解决 17

18 最后条款 18

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议 3/19*

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**序言**

本协议缔约方为：

* 甲方：赛峰集团（Safran），高科技集团，航空航天及国防领域首屈一指的设备制造商，在近30个国家拥有58 000名员工；
* 乙方：全球贸易劳工联盟（IndustriALL Global Union）以及在本公司的代表附属联合会，代表矿业、能源和工业部门超过5000万劳工以及在集团各业务部门开展工作的大多数工会。

签字双方致力于推动全球层面的公开及建设性社会对话，以便在赛峰集团所有基地中改善和持续发展劳动力管理最佳实践。双方承诺，务必使集团的增长符合集团的可持续发展政策并尊重集团员工及其代表的权利，以及遍布全球的供应商与分包商的权利。

赛峰集团与全球贸易劳工联盟确认其发展互信关系的意愿，以确保本协议中的承诺和原则得以顺利实施。双方意欲继续和巩固全球层面的跨国性谈判，将本协议视为集团下属公司以及各个运营基地中发展对话的参考框架。

双方强调，本协议中规定的所有职务兼有阳性和阴性意思。

1. **协议适用范围**

本协议适用于赛峰集团以及集团实施支配性影响的所有现有及将来的分支机构，该支配性影响可以是通过多数控股（50%以上）或者虽持股限于50%但对该分支机构承担公司管理责任。集团负责本协议的宣传推广，确保供应商以及供应商自己的分包商遵守这些原则。

1. **基本原则**

赛峰集团承诺，充分遵守国家劳工组织宣言中有关劳动原则和基本权利、涉及集体谈判、强迫劳动、童工及歧视的国际劳工组织公约。涉及到的公约如下：

* 1948年《结社自由和保护组织权利公约》（第87号公约）
* 1951年《组织权与集体谈判公约》（第98号公约）
* 1971年《工人代表公约》（第135号公约）
* 1930年《强迫或强制劳动公约》（第29号公约）

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议* 4/19

* 1957年《废除强迫劳动公约》（第105号公约）
* 1973年《准予就业最低年龄公约》（第138号公约）
* 1999年《禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（第182号公约）
* 《保护生育公约》（第183号公约）
* 1951年《同酬公约》（第100号公约）
* 1958年《消除就业和职业歧视公约》（第111号公约）

作为联合国《全球契约》的签字方，赛峰集团承诺推广《联合国工商业与人权指导原则》（2011年）、经合组织《跨国企业准则》（2011年）以及国际劳工组织《关于跨国企业和社会政策原则的三方宣言》第5版（2017年）。

赛峰集团承诺遵守其入驻国家的法律法规及国际标准。各个标准之间有冲突的，集团务必适用最保护人权和工会权利的标准。不论集团入驻国家的政治和社会环境，也不论遇到的困难，员工的劳动条件、尊重人、无歧视、健康与安全是集团的重点关注对象。

赛峰集团期待集团及其分支机构、业务合作伙伴、供应商和分包商的所有负责人、企业集团、代表遵守上述承诺，包括国际劳工组织的公约和判例。

赛峰集团承诺强化社会关系，使得员工切实感到自己是集团的一份子，集团希望通过以信任和合作为基础的社会对话实现企业长期战略利益、尊重基本权利、满足员工需求和职业生活质量之间的动态平衡。

为此，本协议的目的是推广集团对于旗下所有公司有关普遍性准则的承诺，在实施准则的过程中尊重文化、社会和经济差异。

此外，赛峰集团确认其追求和发展可持续发展相关行动的意愿，比如第21届联合国气候变化大会，具体而言：

* 主要领导人的薪资水平不应损害集团内部的社会团结，
* 赛峰集团在世界各地部署业务的事实，可能使得集团入驻各国的法律、税务、社会和环境条件不尽相同。调整以适应具体环境将严格遵守严谨的道德守则。对廉洁的坚持和对腐败风险的预防不容讨价还价。同样地，就税务而言，赛峰集团遵守经合组织关于转移价格的指导准则，意即利润中实际创造的增值应纳税。

总的来看，赛峰集团承诺，通过自由独立的工会组织或选举产生的员工代表，为员工提供

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议* 5/19

他们可能所需的、利用互信社会对话机制适用本协议的信息。对于管理层与工会组织或选举产生的员工代表平等制定和监测的共同承诺，该等对话应确定其产生的有利条件。

签字双方将本协议定性为框架协议，意即各方就协议涉及的主题作出的最低承诺。因此，本协议既不取消也不质疑集体协议或现行做法的规定。

本协议适用于赛峰集团、集团供应商和分包商开展业务的所有国家。

1. **禁止强迫或强制劳动及童工**

禁止强迫或强制劳动（国际劳工组织第29号和第105号公约）和童工（国际劳工组织第5号、第138和第182号公约）。

赛峰集团拒绝任何类型的强迫或强制劳动，遵守就业自由原则。

集团承诺不以任何形式诉诸童工。对年轻人给予特殊关照使其得到充分保护并获得安全方面的特殊培训。

1. **尊重员工权利和工会权利**

赛峰集团充分遵守国际劳工组织《结社自由和保护组织权利公约》（第87号）、《组织权与集体谈判公约》（第98号）以及《工人代表公约》（第135号）。适用于赛峰集团开展业务的所有国家。

集团旗下的任何实体均设有自由独立的工会组织或选举产生的员工代表，目的是确保员工的基本权利和需求受到关注。

赛峰集团承认它们在以最大化企业社会价值为目的的对话中的正当地位，也即在筹备未来、就业和保证集团员工满意度之间维持动态平衡。

赛峰集团愿意就员工是否选择加入工会，以及选择哪一工会作为自己的代表等事宜保持严格中立的立场。员工组建工会或加入既有工会的权利应受到尊重；该权利的行使不得对组织或成员有歧视待遇。同样地，以任何形式支持或默认“规避工会”或“解散工会”不符合集团的做法，故而受到禁止。

赛峰集团确保工会代表在遵守法律和协议规定的前提下，

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议* 6/19

可以进入所有工作场所。可能存在特殊措施，例如集团各机构内的限制进入区域。

公司会让工会组织或选举产生的员工代表享有参与培训、晋升和流动性方面的平等机会。

签字双方同意根据各国规定的条件（参加下述第12条）实施本协议并共同监督协议的实施。

签字双方承诺：

1. 保证自由独立工会的存续。
2. 根据国际劳工组织公约或国家法律，根据第2条规定的条款中的最高标准，确保与员工享有员工代表或创建工会或加入现有组织的权利，并确保员工不受到任何形式的歧视。
3. 确保选举产生的员工代表或工会代表不受到任何形式的歧视。他们尤其享有参与赛峰集团提供的培训、晋升和流动性方面的平等机会。
4. 确保工会组织或选举产生的员工代表对于集团内部的战略和组织选择知情、相关或被征询意见。
5. **可持续发展**

赛峰集团承诺，其分支机构、供应商和分包商在其业务中执行有利于可持续发展及国际性措施，如联合国2015年通过的可持续发展目标规定的内容。

对部署计划以及关于实施方法和实施效果（经济的、社会的和环境的）的相应指标进行监测和拓展。

可持续发展将纳入员工培训计划。

1. **与供应商、分包商及服务提供商的关系**

根据本协议第1章和第2章，赛峰集团承诺，其分支机构在业务过程中充分遵守和履行人权及国际劳工组织的所有基本公约，并且要求其供应商和分包商也一样。赛峰集团的承诺意即充分尊重《世界人权宣言》、国际劳工组织公约（尤其是第87号、第98号、第135号、第29号、第105号、第138号、第182号、第100号、第111号和第169号关于土著人权利的公约）中规定的相关权利和法律原则，以及健康、安全和环境方面的相关标准。

在挑选和评估供应商、分包商及服务提供商的过程中应当尊重基本权利，包括本协议中陈述的权利纳入考虑。

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议* 7/19

对该等原则、基本的劳动标准以及健康与安全规则有任何违反，并且经警告后未予补救的，可能会导致赛峰集团与相关企业合同关系破裂。

**7. 多样性、机会平等与禁止歧视**

赛峰集团将多样性视为一项重大优势。每个人期望自己的特点获得认可，期望个人发展，期望在尊重差异的前提下自我实现。我们的出身、我们的文化、我们的宗教、我们的国籍、我们的教育和我们的学识，我们的政治观点和工会观点，我们法人性取向以及我们的各种能力铸就了我们对公司的看法。年龄和工龄方面的差异鼓励和促进经验的传承。团队内部的男女平衡有助于更有区分性地待人处事。

基于这些差异的任何歧视不仅违法，而且有损集团的发展。它不利于社会结构巩固，不利于团结。

因此，赛峰集团重申机会平等以及无区别对待员工的原则。此项原则体现在下述承诺中。

**7.1 反对一切形式的歧视**

签字双方通过教育、培训和内部宣传，反对可能导致歧视行为的成见。

为此，赛峰集团承诺：

1. 使招聘者和其他职业发展规划负责人关注并培训他们识别歧视性行为，并采取措施禁止歧视。
2. 制定和执行内部审计，确保人力资源部制定的程序不具有歧视性**。**
3. 将残疾人或工伤受害者保留在与他们资质能力相适应的岗位上，同时顾及到与他们的健康问题有关的限制。

**7.2 男女平等**

签字双方承诺：

1. 扩大社会政策的适用范围，帮助有小孩要照顾的父母（托儿所、工作安排、灵活的时间表等）。
2. 根据每个人的能力和特点安排更适合他或她的工作岗位，同时提升他们的工效。
3. 强化宣传以便优先聘用女性，寻找新的人才资源，让更多女性转向技术性职业。

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议* 8/19

1. 反对成见，塑造新思维，为女性提供更加安全和舒心的工作环境。
2. 为女性提供与男性同等的职业生涯以及使她们得以进入更高层级，甚至管理层职位的培训。
3. 确保对于相同价值的工作男女同酬的原则。
4. 共同制定使得男女共同取得职业发展的政策。
5. 鼓励员工代表机构中的男女平衡。为此，工会组织或选举产生的员工代表尽力尊重机构内部的男女平衡。
6. 确保与员工代表的联系，尤其是现场工作团队中（性别平等、多样性关系网），使社会责任相关承诺与集团采取的实质行动保持一致。

**8. 以胜任力和资质决定个人发展**

**8.1 每一位员工的发展是个人和集体成就的因素。**

个人发展处于集团雄心和政策的核心地位。它是个人和集体成就最为重要的因素。任何人，不论其级别和职务，都有机会流动并充分发展自己的能力以在工作中取得成就。

签字双方共同作出以下承诺：

* 帮助员工与他人合作，
* 培养互助文化，
* 提供发展机会和提升胜任力的机会，
* 优先授予以促进相关职位更大利益为目的的责任和任务，鼓励互信、团结和公司凝聚力的氛围。

**8.2 促进员工在整个职业生涯中的职业发展和适应能力**

赛峰集团鼓励并承认职务流动性和地理流动性对于自愿希望取得职业发展的员工的重要性。此流动性应以个人的胜任力、表现以及潜力为标准，排除出身、性别、年龄或宗教上的任何区别。为此，此流动性应纳入集团流动性宪章。

赛峰集团承认并促进员工获得并保持胜任力和资质的能力。为此，集团旗下各公司尽力让他们的员工

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议* 9/19

自聘用起在起整个职业生活中：

* 获得关于职业发展、组织发展的信息以及关于工作机会的信息；
* 获得帮助其开拓新职业、使用新技术的继续教育；
* 通过进步和继续教育，获得胜任力和发展潜力的开发；
* 获得个人问责制的发展，以增加向任何年龄的员工、在其职业生涯的所有阶段分派的任务的价值；
* 获得退休方面的恰当资源。

赛峰为员工，不论其类别，提供所有恰当的工具和资源助其完成工作任务，对资质较低的员工给予特别关注。

为此，赛峰集团会让人力资源负责人了解并培训他们有关职业生涯管理和胜任力发展方面的事宜。据此，赛峰集团承认，继续教育是高效管理个人胜任力取得成功的关键因素。因此，集团务必使培训覆盖到全部职业领域。

尤其是就最年轻和最年长的员工类别而言，集团承诺：

* 成为对年轻人有吸引力的雇主，竭力理解他们的需求和愿望；
* 将50%的岗位给予更加年长的员工，并调整工作岗位的工效，
* 推动年长员工向年轻一代转移知识和专业技能（辅导和赞助）方面所发挥的作用

**9. 尊重与表彰**

所有员工可以要求以个人、团体或团队成员身份获得表彰。所有员工可以要求以付出、行为或特殊成就为由获得表彰。尊重和表彰是一起共事并取得成功的决定因素。不仅在同事之间如此，在上下级之间也如此。

**10. 打击腐败与预防利益冲突**

职业行为道德规定了集团从领导层到各级员工的保密、保护集团利益、忠诚、避免任何利益冲突等义务。

赛峰集团承诺打击任何形式的腐败。集团通过宣传和/或培训机制务必让员工关注和了解这一利害。

赛峰集团严禁使用“避税天堂”。

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议* **10/19**

1. **集体工作环境**

**11.1 结社自由与切实承认集体谈判权**

结社自由与集体谈判有助于保证公平的就业和工作条件。

因此，赛峰集团承认工会组织或选举产生的员工代表对于影响集团声明的重大决策的知情权以及必要时被征询意见的权利。

赛峰集团承诺推动作为社会对话核心要素的集体谈判（国际劳工组织第98号公约）。

**11.2 薪酬**

赛峰集团按照相关国家合乎要求的行业标准，支付公平的薪资和福利。对于价值和绩效相同的工作实行同酬原则，尤其是男女同酬原则。

该等薪资应使得员工享受到体面的生活条件。

集团承诺，工作时长不超过相关国家法律或集体协议规定的时间。需要加班的，应根据当地法律规定发放加班工资。

塞班集团承诺以客观、公正和透明的方式制定薪资政策。

1. **围绕组织的发展和工作进行前瞻和对话**

工作组织层面发生的变动应事先做好筹备和预测。对于这些变动的落实，自由独立的工会组织或选举产生的员工代表应全面知情，必要时，应被征询意见。这些变动不应造成薪资减少或工作条件恶化。利益相关方有权获得必要信息以确保该承诺得到切实遵守。

赛峰集团确保有关工作时间的国家法规和协议得到切实遵守，并承诺遵守不低于国家法律或集体协议确定的休息时间和周期性带薪假期。

1. **健康、安全与环境**

恪守可持续发展承诺并遵守现行法律，签字双方认为改善工作安全和工作条件以及保护环境是行业发展的基本方面，应纳入集团的流程。

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议 11/19*

为此，签字双方务必使集团的增长符合集团的可持续发展政策并尊重集团员工及其代表的权利，以及遍布全球的供应商与分包商的权利。

此承诺也体现为本着透明和诚信精神与所有利益相关方（尤其是代表员工的机构）就这些主题展开对话的意愿。

没有就员工的健康或安全问题设立社会对话机制的，相关企业的管理层和员工代表应进行磋商，为组织长期对话寻求最适当的方式。

**13.1 健康、劳动安全与环境政策（SSE）**

赛峰集团保证全体员工的健康和安全，确保分包商和服务提供商也如此。减少工伤和职业病是一项长期目标。赛峰集团立志在健康、工作安全和环境领域达到卓越水准，致力于开发对环境影响最小的产品和服务。

通过本协议，集团承诺始终发展前瞻和预防文化以控制集团员工以及分包商企业员工健康（身体和精神健康）和工作安全方面的风险。考虑到恶化的环境中没有工作生活质量一说，赛峰集团承诺务必尊重资源并限制其业务对环境的影响。

此外，赛峰集团承认员工在健康和安全方面的权利。为此，集团：

* 承诺员工对其工作场所中的所有既存风险知情；
* 确保工会组织或选举产生的员工代表参与安全和健康措施的制定和执行；
* 承认员工有拒绝履行危险工作而不受到处罚（尤其是解雇）的权利。

因此，集团在健康、劳动安全与环境政策方面使用最优组织标准，运用最合适的保护措施。这意味着至少要确保国际、欧盟以及国内的相关法律、法规得到切实遵守，与此同时，集团应竭力超越这些标准，以减少事故和职业病，提升对迟效风险（化学的、TMS、心理社会学的等）的控制水平，并减少业务对环境的影响。

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议* 12/19

赛峰集团预防文化的部署依赖于高水准的SSE参考标准，该标准汇集了超过800项涉及各种风险主题的表现要求（高空作业、爆炸性环境、石棉、隔离环境、火灾等……）。

该标准还符合国际标准的要求，比如国际标准化组织和国际劳工组织的要求。

集团在其开展业务的所有基地全球统一部署该标准，通过不断更新风险控制的最佳实践并将外部标准的发展变化纳入考虑，让该标准在持续改进的过程中发展进步。

这一进步举措引领集团定期更新SSE政策，并根据全体经理、员工及其代表，以及其他利益相关方都知情的恰当指标，对健康和安全方面取得的结果进行评估。

**13.2 健康**

赛峰集团承诺保护员工以及涉入其业务活动的所有人员的身体和精神健康。对参与集团各机构内部的企业员工也如此。

根据自身的公民责任以及当地的公共健康政策，赛峰集团提倡公共健康风险预防方面的鼓励性措施。因此，集团为员工获得教育、预防心血管事故、急救知识和急救方法、预防上瘾等提供方便。

在相关员工充分同意的前提下，与之共同制定和实施医疗监测计划和恰当的医疗秘密保护机制。

涉及对工作能力受限的员工分派工作的决定应与当事人共同作出。赛峰集团承诺在企业的所有职务中发展残疾人就业。

在不影响其他可能采取的工作健康方面的任何行动的前提下，赛峰集团将部署三项主要的预防计划。

* 预防毒理风险：

赛峰集团执行行业卫生方面的现有最佳实践，控制必要的危险物质在业务中的使用。所有员工均能获得有关危险材料的完整信息。每个工作区域层面有一份预防卡片供员工查看。

* 预防心理社会风险：

赛峰集团致力于预防心理社会风险，尤其是工作压力。集团执行一级、二级和三级预防政策。其部署是

劳动条件、企业社会责任及可持续发展*全球框架协议 13/19*

集团SSE的标准之一。

因此，集团通过发现和预防压力、精神骚扰、性骚扰、威胁以及任何形式的暴力案例来关注心理社会障碍的健康后果。所有员工、员工代表或工会组织成员都可以参与以发现和管理压力及压力生成处境的教育和培训项目。

- 工效：

赛峰集团的工效计划位于人与体系整合的核心，通过减少与搬运有关的工伤事故和限制肌肉骨骼障碍以及其他职业病的出现，参与工作健康的预防。其有助于保证所有员工的长期就业。

**13.3 安全**

赛峰集团拥有减少工伤事故方面，更笼统地说，预防职业病方面的志愿行动，包括外派和出差过程中产生的工伤事故。

因此，根据当地的公共政策，赛峰集团提倡道路风险预防方面的鼓励性措施。

集团员工以及与集团业务有利害关系的所有人（包括第三方企业的人员）采取的所有这些行动涉及赛峰集团的业务。

因此，所有分配的岗位和工作任务应进行风险分析，并给予相关教学以安全执行任务。这些措施的执行有相关员工和/或其代表的充分参与。

赛峰集团SSE标准主要规定了系统性分析风险和控制风险，尤其是危险材料所执行的流程。它还确保所有员工在担任新职务或工作条件发生变更的情况下，能享受到与工作有关的特定风险以及安全执行任务应采取的行为的启蒙培训。

预防措施尤其强调消除或隔离危险。但是，由于并非所有危险都能隔离，员工应享有适合其业务的安全设备，并对自身安全和同事安全方面的规则和责任知情。

为此，集团各公司将实施培训计划。

赛峰集团也期待自己的员工、供应商和分包商，以及在其基地作业或受其管理的其他人在任何时候安全作业、安全行事，共同保持警惕，保护自身并保护周围的同事。

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议* **14/19**

1. **环境保护**

赛峰集团关于环境保护的承诺尤其涉及自然资源的保护和最小化集团业务对环境造成的影响。

赛峰集团向其客户、供应商和其他利益相关方推广有助于环境保护的行动。

赛峰集团确保在其所有公司中落实环境方面的进步措施，例如对抗气候变暖、保护自然资源、减少废料数量和废料再利用、预防任何性质的污染风险……

通过集团内部SSE标准，赛峰集团承诺在所有产业基地中统一部署国际认可的环境措施。

此外，赛峰集团确保在所有基地中，提高员工对环境问题的关注和技能。

集团提供对话机制，寻求让员工采取更加负责任行为的解决方案，例如促进公差合理化举措，推广更环保的行为（远程工作、公共交通、拼车、低碳出行……）

根据本条序言开头所述的透明性对话原则，赛峰集团应宣传其在环境领域的行动、最佳实践和成果。

1. **关注企业活动对入驻地区的影响**

赛峰集团推动当地就业人口的就业和培训，从而推动集团入驻地区的经济和社会发展。

因此，在其入驻的每一个国家，赛峰集团优先把可用岗位赋予当地的人力资源并尽力发展本地整合。

业务有变动的，赛峰集团承诺事先通知当地和国家权力部门，并与之合作以更好地顾及当地利益。

1. **协议的宣传、实施与监测**

协议双方负责共同监督本协议的顺利执行。

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议 15/19*

**16.1 宣传**

签字双方约定，借助各自的宣传媒介让集团员工了解本协议。

本协议一经生效，全球贸易劳工联盟和赛峰集团通过最恰当的宣传方式推动双方共同签署。该宣传涉及本协议适用范围内各公司、供应商以及分包商的所有员工、选举产生的员工代表或工会组织。

本协议签署后三个月内，对本协议的推广和部署条件予以重点关注。尤其体现为：

* 翻译成赛峰集团已入驻且员工超过50人的所有国家的语言；
* 草拟并向各个主管和人力资源部门传布本协议的情况说明书；
* 草拟并在内网上向经理和员工公布辅助内容，突显本协议的主要条款；
* 将本协议中涉及供应商和分包商的承诺纳入《负责任采购宪章》，以让他们了解其内容。

本协议还应在签字双方的官方网站上公示。另外，赛峰集团和全球贸易劳工联盟的管理层都应在各个国家确认便于监测协议实施的本地联系方式。

**16.2 监测方式与执行记录**

本协议是对集团社会活动的巩固和延伸。其目的不是替代或干扰本地、国家或欧洲层面执行的对话或谈判措施。

本协议的监督由管理层代表主持的全球监测委员会负责，该委员会由全球贸易劳工联盟附属工会指定的代表组成，具体分布如下：

* 1名全球贸易劳工联盟代表
* 4名法国代表
* 1名欧洲其他地区代表
* 2名美洲代表
* 1名非洲代表
* 1名亚洲代表

上述代表人数为最低人数。赛峰集团在上述任一区域有重大发展的，其数目可以增加。

同样地，集团将采取必要措施使得代表可以暂时离开工作地以处理委员会事宜。此外，每名代表应确定委员会的当地联络人
以确保恰当代表和本协议在

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议 16/19*

在地区层面的顺利执行。无论怎样，集团应给予其时间和物质资源以及便利的权限。

该监督旨在：

* 确保协议执行的条件；
* 分析执行记录，评估执行结果；
* 就发现的执行偏差制定行动计划；
* 确定最佳实践，提出推广最佳实践的措施。

集团委员会和欧洲劳资委员会内部呈递的有关集团业绩和战略方针的信息应事先提交至全球监测委员会的年会审查。年会期间可以对此交换意见。第一届年会的主要任务是确定本协议的监测和执行成果的指标。之后可以对该等指标进行复审。

该全球监测委员会在协议执行记录终了时举行全体成员会议。另外，在集团入驻地区或国家应另行举行一次年会，以便从更加本地的视角了解所有的监测要点。对于上述两场年会，应分别做好预备会议：

* 年度总结，一天；
* 地区/国家年会，半天。在这种情况下，会议举行地的当地联络人可以参加会议。

本协议设立的全球监测委员会的使命是完善而非替代其他交流对话机制，比如欧洲劳资委员会。利用这些机制，竭尽所能以确保高质量的沟通和合作。

赛峰集团将向全球监测委员会提供有关协议在其分支机构内执行情况的一切有用信息。

在实践层面，相关的交通、住宿、餐饮和翻译费用将由集团各公司依据公司内部的一般条件承担。

每年，总结报告应在欧洲劳资委员会最大一次会议期间提交。

**17. 争议解决**

赛峰集团承诺保护举报人。在任何情况下，员工就本协议的解释问题提出的任何信息回馈，或者就协议执行的任何疑虑都不会因此受到损害。

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议 17/19*

在可能的范围内，在地区层面快速解决当地问题是本协议的一项重要原则。

员工或其他相关人认为本协议未得到遵守的，适用以下程序：

* 对于地方性问题，应尽力在地方层面解决。员工如果愿意，可以请当地工会组织的代表予以协助。
* 如果无法在地方层面解决与本协议执行或解释有关的问题，则应将问题提交至国家层面的工会组织和集团总经理办公室。
* 如果问题仍未解决，争议可以提交至全球监测委员会，但应在穷尽国家层面救济渠道之后至少四（4）周提交。
* 签字双方同意，与本全球框架协议的执行和解释有关的任何争议应由双方共同审理以寻求解决之道。双方应先行讨论，再向争议当事人通报。
* 自争议产生之日起，其解决期限为三个月。
* 当事人达不成协议的，可通过司法途径解决。

**18. 最后条款**

本协议自签署起生效。本协议期限为5年。在本协议到期前6个月制定本协议的全面执行总结。届时，签字双方可以决定在无固定期限协议中重申本协议的全部或部分条款。

本协议将在各个相关国家执行，执行过程中与当地代表合作以考虑到经济、社会、文化和监管差异。本协议不取代更有利的国家法律和/或集体协议和/或劳资协议。

任何签字一方请求解决协议的，应至少提前六（6）个月作出通知。为此，签字双方同意在提前通知期间内进行协商，尽力用修订版本取代本协议。

本协议受法国法律管辖。各语言版本之间有分歧的，以法文版本为准。

本全球框架协议将正式通报各国政府和监管机构。

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议* 18/19

**赛峰集团代表，Jean-Luc Bérard，集团人力资源经理**

**全球贸易劳工联代表，Valter Sanches，总秘书**

**经由以下全球贸易劳工联附属法国工会组织批准：**

**工人力量总工会金属行业分会代表：**

**管理人员联合会冶金行业分会代表：**

**劳工民主联盟-采矿及冶金行业总联合会代表：**

**劳工总联合会-冶金行业劳工联合会代表：**

*劳动条件、企业社会责任及可持续发展全球框架协议* 19/19