**SAFRAN industri all**

global union

**Globale Rahmenvereinbarung**

**über**

**die Arbeitsbedingungen, die soziale Verantwortung des Unternehmens und**

**nachhaltige Entwicklung**

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel

1. Geltungsbereich des Vertrags

2. Grundwerte

3. Verbot von Zwangs- oder Pflichtarbeit und Kinderarbeit

4. Beachtung der Arbeitnehmerrechte und der gewerkschaftlichen Rechte

5. Nachhaltige Entwicklung

6. Beziehungen zu Lieferanten, Subunternehmer

7. Vielfalt, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

7.1 Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung

7.2 Gleichstellung von Mann und Frau

8. Persönliche Weiterentwicklung durch Fähigkeiten und Qualifizierungen

8.1 Weiterentwicklung eines jeden Mitarbeiters und die Anpassungsfähigkeit von

Mitarbeitern während ihrer beruflichen Laufbahn

8.2 Förderung der beruflichen Entfaltung und der Anpassungsfähigkeit der Mitarbeiter

während ihrer beruflichen Laufbahn

9. Wertschätzung und Anerkennung

10. Bekämpfung von Korruption und Vermeidung von Interessenkonflikten

11. Kollektives Arbeitsumfeld

11.1 Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen

11.2 Entlohnungen

12. Erwartungen und Dialog über die Weiterentwicklungen von Organisation und Arbeit

13. Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz

13.1 Gesundheitspolitik, Sicherheit am Arbeitsplatz und Umgebung

13.2 Gesundheit

13.3 Sicherheit

14. Umweltschutz

15. Berücksichtigung der Auswirkung der Tätigkeit des Unternehmens auf das Standortgebiet

16. Kommunikation, Umsetzung und Begleitung der Vereinbarung

16.1 Kommunikation

16.2 Überwachungsmodalitäten und Anwendungsbilanz

17. Streitbeilegung

18. Schlussbestimmungen

**PRÄAMBEL**

Vertragsparteien sind:

* Safran, einerseits, ein Hochtechnologiekonzern, führender Ausrüster für die Bereiche Luft- und Raumfahrt, Verteidigung mit 58 000 Mitarbeitern in rund 30 Ländern;
* IndustriALL Global Union und die angeschlossenen, im Unternehmen vertretenen Föderationen andererseits, die mehr als 50 Millionen Arbeitnehmer in den Branchen Bergbau, Energie und Industrie, und die Mehrzahl der Gewerkschaften in den Tätigkeitsbereichen des Konzerns vertritt.

Die Unterzeichnerparteien sind bestrebt, einen offenen und konstruktiven sozialen Dialog weltweit zu fördern, um gute Arbeitspraktiken an sämtlichen Standorten von Safran zu verbessern und weiterzuentwickeln. Sie verpflichten sich darauf zu achten, dass das Wachstum des Konzerns im Einklang mit seiner nachhaltigen Entwicklungspolitik und der Achtung der Rechte der eigenen Mitarbeiter und ihren Vertretern im Konzern sowie seiner Lieferanten und Subunternehmer weltweit steht.

Safran und IndustriALL Global Union bekräftigen ihren Willen, vertrauensvolle Beziehung aufzubauen, um die Umsetzung der in dieser Vereinbarung verankerten Verpflichtungen und Grundsätze zu gewährleisten. Die beiden Parteien beabsichtigen, die transnationalen Verhandlungen weltweit fortzusetzen und zu festigen und betrachten diese Vereinbarung als Bezugsrahmen für eine Entwicklung des Dialogs in den Unternehmen und an den verschiedenen Standorten des Konzerns.

Die Parteien weisen ausdrücklich darauf hin, dass die in dieser Vereinbarung genannten Funktionen sowohl für die männliche wie auch die weibliche Form gelten.

**1. GELTUNGSBEREICH DER VEREINBARUNG**

Diese Vereinbarung gilt für Safran und alle bestehenden und zukünftigen Tochtergesellschaften, in denen der Konzern durch eine Mehrheitsbeteiligung (+50 %) oder wenn die Beteiligung auf 50 % begrenzt ist, durch seine Verantwortung für das Sozialmanagement der betreffenden Tochtergesellschaft einen beherrschenden Einfluss ausübt. Der Konzern wird für die Förderung dieser Vereinbarung sorgen und die Einhaltung dieser Grundsätze durch die Lieferanten und deren Subunternehmer überwachen.

**2. GRUNDPRINZIPIEN**

Safran engagiert sich, die in der Erklärung der ILO (internationale Arbeitsorganisation) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aufgeführten Übereinkommen (auch die ILO-Kernübereinkommen genannt) über Kollektivverhandlung, Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung zu beachten. Es handelt sich um folgende Übereinkommen:

* Übereinkommen (Nr. 87) über Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, 1948
* Übereinkommen (Nr. 98) über Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1951
* Übereinkommen (Nr. 135) über Schutz und Erleichterung von Arbeitnehmervertretern im Betrieb, 1971
* Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930
* Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung von Zwangsarbeit, 1957
* Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973
* Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999
* Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz
* Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951
* Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung, 1958

Safran, Unterzeichner des Globalen Pakts der Vereinten Nationen, verpflichtet sich, die Grundwerte in Bezug auf Unternehmen und Menschenrechte (2011), die Grundwerte der OECD für multinationale Unternehmen (2011) sowie die dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (Erklärung über multinationale Unternehmen) der ILO – 5. Auflage (2017) zu fördern.

Safran verpflichtet sich die Gesetze und Verwaltungsvorschriften der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, und die internationalen Normen einzuhalten. Im Falle einer Normenkollision achtet der Konzern auf die Anwendung jener Norm, die die Menschenrechte und Vereinigungsrechte am besten schützt. Die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer, die Achtung von Personen, die Nichtdiskriminierung, die Gesundheit und die Sicherheit werden mit besonderer Sorgfalt überwacht, ungeachtet des politischen und sozialen Umfelds oder von Schwierigkeiten, die in einem Land, in dem der Konzern tätig ist, auftreten.

Safran erwartet sich von seinen Führungskräften, Unternehmensgruppen, Vertretern sowie von seinen Tochtergesellschaften, Geschäftspartnern, Lieferanten und Subunternehmern die Beachtung der oben genannten Verpflichtungen, einschließlich der Übereinkommen und der Rechtsprechung der ILO.

Safran verpflichtet sich, die sozialen Beziehungen zu verstärken, um seinen Mitarbeitern das Gefühl zu vermitteln, interne Akteure des Konzern zu sein, und bemüht sich, über einen auf Vertrauen und Zusammenarbeit aufbauenden Dialog zu einem dynamischen Gleichgewicht zwischen den langfristigen strategischen Interessen des Unternehmens, der Beachtung der Grundrechte, der Befriedigung der Bedürfnisse seiner Mitarbeiter und der Lebensqualität bei der Arbeit zu gelangen.

Diese Vereinbarung hat daher zum Ziel, das Engagement des Konzerns zu unterstützen, die Umsetzung der universellen Grundsätze in allen Unternehmen zu fördern und bei der Umsetzung dieser Grundsätze auf die kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Unterschiede zu achten.

Safran bekräftigt zudem seine Absicht, Aktivitäten für eine nachhaltige Entwicklung im Sinne der von der Weltklimakonferenz COP21 festgelegten Grundsätze fortzusetzen und zu erweitern wie beispielsweise:

* Das Einkommensniveau der wichtigsten Unternehmensleiter darf den sozialen Zusammenhalt im Konzern nicht gefährden.
* Die Ausbreitung der Tätigkeiten von Safran in allen Regionen der Welt kann dazu führen, dass Niederlassungen in Ländern mit speziellen rechtlichen, steuerlichen, sozialen und ökologischen Rahmenbedingungen errichtet werden. Die Anpassung an solche speziellen Anforderungen erfolgt unter strikter Einhaltung eines strengen Ethikkodex. Unbestechlichkeit und Vermeidung von Korruption sind nicht verhandelbar. Auch in Bezug auf Steuern werden von Safran die grundlegenden Prinzipien der OECD für Transferpreise eingehalten, so dass Gewinne am Ort der Wertschöpfung versteuert werden.

In diesem Sinne verpflichtet sich Safran, seinen Mitarbeitern über freie und unabhängige Gewerkschaftsorganisationen oder gegebenenfalls über gewählte Personalvertreter die Informationen bereitzustellen, die sie zur Anwendung dieser Vereinbarung im Rahmen eines vertrauensvollen sozialen Dialogs benötigen. Ein solcher Dialog soll günstige Voraussetzungen für die Herausbildung gemeinsamer, fest verankerter Verpflichtungen schaffen, die von der Direktion und den Gewerkschaftsorganisationen oder den gewählten Personalvertretern auf gleicher Ebene überwacht werden.

Die Unterzeichnerparteien betrachten diese Vereinbarung als Rahmenvereinbarung, d.h. jede Partei übernimmt eine minimale Verpflichtung in Bezug auf die behandelten Themen. Auf diese Weise werden die Bestimmungen der geltenden Tarifverträge oder Praktiken nicht aufgehoben oder eingeschränkt.

Diese Vereinbarung ist in allen Ländern anwendbar, in denen Safran, seine Lieferanten und seine Subunternehmer tätig sind.

**3. VERBOT VON ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT UND KINDERARBEIT**

Zwangs- oder Pflichtarbeit (ILO-Übereinkommen Nr.29 und 105) und Kinderarbeit (ILO-Übereinkommen Nr.138 und 182) sind verboten.

Safran lehnt jede Art von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab und achtet auf die frei Wahl der Beschäftigung.

Der Konzern verpflichtet sich, Kinder in keiner Weise zu beschäftigen. Insbesondere wird darauf geachtet, dass Jugendliche geschützt werden und eine angemessene Ausbildung im Bereich Sicherheit erhalten.

**4. BEACHTUNG DER ARBEITNEHMERRECHTE UND DER GEWERKSCHAFTLICHEN RECHTE**

Safran befolgt uneingeschränkt die ILO-Übereinkommen über „Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts“ (Nr. 87), „Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen“ (Nr. 98) und „Schutz und Erleichterung von Arbeitnehmervertretern im Betrieb“ (Nr.135). Diese Verpflichtung gilt für alle Länder, in denen Safran tätig ist.

Jedes Konzernunternehmen verfügt über eine freie und unabhängige Gewerkschaftsorganisation oder einen gewählten Personalvertreter mit dem Ziel, die Grundrechte und Bedürfnisse der Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Safran erkennt ihre legitime Rolle in einem Dialog an, der darauf ausgerichtet ist, den sozialen Wert des Unternehmens zu maximieren, d.h. ein dynamisches Gleichgewicht zwischen der Vorbereitung auf die Zukunft, der Beschäftigung und der Gewährleistung, dass die Mitarbeiter im Konzern zufrieden sind, zu schaffen.

Safran wird sich völlig neutral verhalten, wenn Mitarbeiter einer Gewerkschaft beitreten und auch gegenüber der Wahl der Gewerkschaft, die sie vertreten möchten. Das Recht der Mitarbeiter, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer bestehenden Gewerkschaft beizutreten, muss respektiert werden; jede Art von Diskriminierung gegenüber diesen Organisationen oder ihren Mitgliedern ist unzulässig. Auch eine Unterstützung in irgendeiner Form oder die stillschweigende Zustimmung zu Strategien, die auf eine „Verhinderung von Gewerkschaften“ oder eine „Entflechtung von Gewerkschaften“ ausgerichtet sind, sind mit den Praktiken des Konzerns unvereinbar und verboten.

Safran gewährt Gewerkschaftsvertretern den Zugang zu sämtlichen Arbeitsplätzen gemäß den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen. Für Bereiche mit beschränktem Zugang in Niederlassungen des Konzerns besteht die Möglichkeit, angemessene Maßnahmen zu treffen.

Das Unternehmen gewährleistet Chancengleichheit bei Ausbildung, Karriere und Mobilität für Gewerkschaftsorganisationen oder gewählte Personalvertreter.

Die Unterzeichnerparteien beabsichtigen, diese Vereinbarung umzusetzen und gemeinsam die Anwendung nach den in den einzelnen Ländern geltenden Bedingungen zu überwachen (siehe Abschnitt 12).

Die Unterzeichnerparteien verpflichten sich:

1. Das Bestehen freier und unabhängiger Gewerkschaften zu gewährleisten.
2. Gemäß den ILO-Übereinkommen oder den nationalen Gesetzen wird hier von den höchsten Normen nach den Bestimmungen in Abschnitt 2 ausgegangen – das Recht von Arbeitnehmern, Personalvertreter zu wählen oder eine Gewerkschaft zu gründen oder einer bestehenden Gewerkschaft beizutreten, und es wird darauf geachtet, dass diese Mitarbeiter in keiner Weise diskriminiert werden.
3. Die Nichtdiskriminierung von gewählten Personalvertretern oder Gewerkschaftsvertretern wird für jede Art von Diskriminierung gewährleistet. Safran bietet ihnen Chancengleichheit in den Bereichen Ausbildung, Karriere und Mobilität.
4. Die Information der Gewerkschaftsorganisationen oder der gewählten Personalvertreter wird gewährleistet und gegebenenfalls werden sie bei strategischen Entscheidungen im Konzern beigezogen oder konsultiert.

**5. NACHHALTIGE ENTWICKLUNG**

Safran verpflichtet sich, dass seine Tochtergesellschaften, Lieferanten und Subunternehmer Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung im Rahmen ihrer Tätigkeiten zur Bewältigung dieser weltweiten Herausforderung ergreifen, so wie dies in den von der UNO im Jahr 2015 beschlossenen Zielen für eine nachhaltige Entwicklungen vorgesehen ist.

Der Umsetzungsplan soll fortgeführt und erweitert werden und die relevanten Indikatoren werden unter Berücksichtigung der eingesetzten Mittel und deren (wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen) Auswirkungen definiert.

Nachhaltige Entwicklung wird in den Fortbildungsprogrammen für Mitarbeiter berücksichtigt.

**6. BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN, SUBUNTERNEHMENS UND DIENSTLEISTERN**

Gemäß Kapitel 1 und 2 dieser Vereinbarung verpflichtet sich Safran, dass seine Tochtergesellschaften wie auch alle Lieferanten und Subunternehmer die Menschenrechtskonvention und alle ILO-Kernübereinkommen bei ihren Tätigkeiten beachten und uneingeschränkt anwenden. Das Engagement von Safran erfordert die strikte Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften und Rechtsprechung, so wie dies insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, in den ILO-Kernübereinkommen (insbesondere Übereinkommen Nr. 87, 98, 135, 29, 105, 138, 182, 100, 111 und Übereinkommen Nr.169 über die Rechte indigener Völker) und in anderen relevanten Normen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz vorgesehen ist.

Die Einhaltung der Grundrechte, einschließlich jener, die in dieser Vereinbarung aufgeführt sind, muss bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten, Subunternehmern und Dienstleistern in Betracht gezogen werden.

Bei einer Verletzung dieser Grundsätze, grundlegender Arbeitsnormen und Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften können nach einer erfolglos gebliebenen Abmahnung Maßnahmen einschließlich einer Kündigung des Vertragsverhältnisses zwischen Safran und dem betreffenden Unternehmen ergriffen werden.

**7. VIELFALT, CHANCENGLEICHHEIT UND NICHTDISKRIMINIERUNG**

Safran geht davon aus, dass Vielfalt ein erheblicher Vorteil ist. Jeder Mensch ist bestrebt, dass seine Besonderheit anerkannt wird, seine persönliche Entwicklung gesichert ist und er sich ungeachtet von Unterscheidungsmerkmalen voll entfalten kann. Unsere Herkunft, unsere Kultur, unsere Religion, unsere Staatsangehörigkeit, unsere Erziehung und Ausbildung, unsere politischen und gewerkschaftliche Auffassungen, unsere sexuelle Ausrichtung sowie unsere diversen Fähigkeiten fördern und erleichtern die Übertragung von Erfahrungen. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Teams ermöglicht eine nuancierte Einstellung gegenüber dem einzelnen und den jeweiligen Umständen.

Jede Art von Diskriminierung aufgrund dieser Unterschiede wäre nicht nur gesetzeswidrig, sondern auch schädlich für die Entwicklung des Konzerns. Sie würde die Stärkung des sozialen Netzes verhindern und den Zusammenhalt gefährden.

Infolgedessen bekräftigt Safran den Grundsatz der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter ohne Unterschied. Dieser Grundsatz ist in den nachfolgenden Verpflichtungen verankert.

**7.1 Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung**

Über Erziehung, Ausbildung und interne Kommunikation werden die Unterzeichnerparteien Stereotypen bekämpfen, die zu diskriminierende Verhaltensweisen führen können.

Safran verpflichtet sich daher:

1. alle für die Einstellung von Arbeitskräften und für Karriereentwicklungsprogramme verantwortlichen Personen für diskriminierende Praktiken zu sensibilisieren und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung zu ergreifen.

2. Interne Audits zu planen und durchzuführen, um Nichtdiskriminierung bei den von der HR-Direktion eingeführten Prozessen zu gewährleisten.

3. Behinderte Personen oder Opfer eines Arbeitsunfalls auf einem für die jeweiligen Qualifikationen geeigneten Posten unter Berücksichtigung von Einschränkungen wegen Gesundheitsproblemen zu behalten.

**7.2 Gleichheit zwischen Mann und Frau**

Die Unterzeichnerparteien verpflichten sich:

1. Den Geltungsbereich der Sozialpolitik zu erweitern, um Eltern mit kleinen Kindern zu helfen (Krippen, Arbeitsorganisation, flexible Arbeitszeit etc.).

2. Die Arbeitsplätze für jeden einzelnen seinen Fähigkeiten und Merkmalen entsprechend zu gestalten, insbesondere durch Verbesserung der Ergonomie.

3. Die Kommunikation zu erweitern, um mehr Frauen einzustellen und nach neuen Talentquellen zu suchen, um mehr Frauen für technische Berufe zu motivieren.

4. Stereotypen zu bekämpfen und die Denkweisen zu ändern, um für Frauen eine Umgebung zu schaffen, die für sie sicherer und freundlicher ist.

5. Frauen dieselben Karrierelaufbahnen wie Männern anzubieten sowie Ausbildungen, die es ihnen ermöglicht, höhere Qualifikationen zu erwerben und sogar leitende Posten zu übernehmen.

6. Den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für Frauen und Männer für eine gleichwertige Arbeit zu gewährleisten.

7. Gemeinsam Politiken für die Gleichstellung der beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern auszuarbeiten.

8. In den Vertretungsgremien des Personals die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diesbezüglich werden sich die Gewerkschaftsorganisationen oder die gewählten Personalvertreter bemühen, auf das Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern zu achten.

9. Den Kontakt mit den Personalvertretern und insbesondere mit Arbeitsgruppen (Gender Gleichstellung, Netz für Vielfalt) herzustellen, um die Aktionen des Konzerns auf die Engagements im Bereich der sozialen Verantwortung auszurichten.

**8. PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG DURCH FÄHIGKEITEN UND QUALIFIZIERUNGEN**

**8.1 Die Entwicklung eines jeden Mitarbeiters als individueller und kollektiver Erfolgsfaktor**

Die persönliche Entwicklung bildet den Kern der ehrgeizigen Ziele und Politiken des Konzerns. Es handelt sich um den wichtigsten Faktor für den individuellen und kollektiven Erfolg. Jede Person soll ungeachtet ihres Niveaus und ihrer Funktion die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten voll einzusetzen, um sich bei der Arbeit entfalten zu können.

Die Unterzeichnerparteien verpflichten sich gemeinsam:

* Personen bei der Zusammenarbeit mit anderen zu helfen,
* eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung zu entwickeln,
* Entwicklungschancen anzubieten und Fähigkeiten zu verbessern,
* mehr Verantwortung und Aufgaben zu übertragen, um ein gesteigertes Interesse für den betreffenden Posten und eine Atmosphäre des Vertrauens, der Solidarität und des sozialen Zusammenhalts zu fördern.

**8.2 Die Weiterentwicklung und die Anpassungsfähigkeit von Mitarbeitern während ihrer beruflichen Laufbahn fördern**

Safran fördert und erkennt an die Bedeutung der funktionellen und geografischen Mobilität für Mitarbeiter, die sich freiwillig für eine berufliche Weiterentwicklung entscheiden. Für diese Mobilität sind Kompetenz-, Leistungs- und Potenzialkriterien maßgebend. Eine Unterscheidung nach Herkunft, Geschlecht oder Religion ist auszuschließen. Um dieses Ziel zu erreichen, steht Mobilität im Fokus der Mobilitätscharta des Konzerns.

Safran erkennt an und unterstützt die Fähigkeit seiner Mitarbeiter, Kompetenzen und Qualifikationen zu erwerben und aufrechtzuerhalten. Die Konzernunternehmen sind daher bemüht, Mitarbeitern ab ihrer Einstellung und während ihrer gesamten Laufbahn:

* den Zugriff auf Informationen über die Entwicklung ihrer Berufssparte und ihres Unternehmens sowie über offene Stellen anzubieten,
* Weiterbildung zu ermöglichen, um sie auf neue Anforderungen und neue Technologien vorzubereiten,
* Kompetenzen und das Entwicklungspotenzial im Hinblick auf Fortschritt und kontinuierliche Weiterbildung zu fördern,
* die Erweiterung der Verantwortungen eines jeden einzelnen zur Aufwertung der Aufgaben, die jedem Mitarbeiter zugeteilt werden, in jedem Alter und in jeder Phase seiner Karriere zu unterstützen,
* geeignete Maßnahmen für das Ausscheiden in den Ruhestand zu ergreifen.

Safran wird seinen Mitarbeitern alle Instrumente und Einrichtungen zur Erfüllung ihrer Aufgaben unabhängig von ihrer Kategorie und insbesondere für weniger qualifizierte Mitarbeiter bereitstellen.

Safran wird daher darauf achten, dass leitende Mitarbeiter in der Personalabteilung, die für Laufbahnmanagement und Entwicklung von Kompetenzen zuständig sind, informiert und ausgebildet sind. Safran erkennt diesbezüglich an, dass die Ausbildung ein wesentlicher Erfolgsfaktor für ein effizientes Kompetenzmanagement eines jeden Mitarbeiters ist. Der Konzern wird daher darauf achten, dass die Ausbildung auf alle Berufsfelder erweitert wird.

Was insbesondere die jüngeren und älteren Mitarbeiter anlangt, verpflichtet sich der Konzern:

* ein attraktiver Arbeitgeber für junge Mitarbeiter zu sein und sich bemüht, ihre Bedürfnisse und Ziele zu verstehen,
* 50% der Arbeitsplätze älteren Menschen zugänglich zu machen, insbesondere durch ergonomische Anpassungen der Arbeitsplätze,
* die Rolle von älteren Mitarbeitern bei der Weitergabe von Wissen und Know-how (Coaching und Mentoring) auf jüngere Generationen zu fördern.

**9. WERTSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG**

Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf Anerkennung als Individuum, Gruppe oder Mitglieder eines Teams. Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf Anerkennung aufgrund einer besonderen Anstrengung, einer Verhaltensweise oder eines besonderen Ergebnisses. Wertschätzung und Anerkennung sind für die gemeinsame Arbeit und den gemeinsamen Erfolg entscheidend. Sie sind für die Beziehungen unter Kollegen erforderlich, aber auch, wenn nicht mehr für die Beziehungen zu Vorgesetzten.

**10. BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN**

Die für berufliches Handeln der Mitarbeiter und insbesondere der leitenden Angestellten des Konzerns geltenden Ethikgrundsätze verpflichten zu Vertraulichkeit, Wahrung der Interessen des Konzerns, Loyalität und Vermeidung von Interessenkonflikten.

Safran verpflichtet sich, gegen jede Form von Korruption vorzugehen. Der Konzern wird auf die Sensibilisierung der Mitarbeiter für diese Herausforderung durch eine geeignete Kommunikation und/oder Ausbildung achten.

Safran verbietet die Nutzung von „Steuerparadiesen“.

**11. KOLLEKTIVES ARBEITSUMFELD**

**11.1 Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlung**

Die Vereinigungsfreiheit und die Kollektivverhandlung sind ein Beitrag zur Sicherung von fairen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Safran erkennt daher das Recht auf Information und gegebenenfalls auf Konsultation der Gewerkschaftsorganisationen oder der gewählten Personalvertreter bei wichtigen Entscheidungen, die einen Einfluss auf die Zukunft des Konzerns haben, an.

Safran verpflichtet sich, Kollektivverhandlungen, die im Zentrum des sozialen Dialogs stehen, zu fördern (ILO-Übereinkommen Nr.98).

**11.2 Entlohnungen**

Safran wird faire Löhne und Nebenleistungen gemäß den Branchenstandards in den jeweiligen Ländern zahlen. Der Grundsatz der Gleichstellung der Entlohnung, insbesondere zwischen Männern und Frauen, für eine gleichwertige Arbeit und eine gleichwertige Leistung findet Anwendung.

Die Entlohnungen müssen den Arbeitnehmern angemessene Lebensbedingungen sicherstellen.

Der Konzern verpflichtet sich, dass die Arbeitsdauer nicht die gesetzliche oder tarifvertragliche Arbeitszeit in dem betreffenden Land überschreitet. Für Überstunden ist ein höherer Lohn gemäß den jeweiligen lokalen Gesetzen zu zahlen.

Safran verpflichtet sich zur Objektivität, Gerechtigkeit und Transparenz seiner Lohnpolitik.

**12. ERWARTUNGEN UND DIALOG ÜBER DIE WEITERENTWICKLUNG DES UNTERNEHMENS UND DER ARBEIT**

Veränderungen der Arbeitsorganisation müssen vorbereitet werden und vorhersehbar sein. Die freien und unabhängigen Gewerkschaftsorganisationen oder die gewählten Personalvertreter werden laufend informiert und gegebenenfalls vor der Umsetzung von Veränderungen konsultiert. Veränderungen dürfen keine geringere Entlohnung oder eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zur Folge haben. Alle von der Veränderung betroffenen Personen haben Zugang zu den erforderlichen Informationen, um sich zu vergewissern, dass die Verpflichtungen eingehalten werden.

Safran wird sich auch an die nationalen Vorschriften und Arbeitszeitverträge halten und verpflichtet sich, den Anspruch auf Ruhezeiten und auf bezahlten Urlaub zu beachten, der mindestens den Bedingungen der nationalen Gesetze und Kollektivverträge entsprechen muss.

**13. GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELTSCHUTZ**

Angesichts der Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung und der geltenden Gesetze vertreten die Unterzeichnerparteien die Ansicht, dass die Verbesserung der Sicherheit und der Arbeitsbedingungen sowie der Umweltschutz wesentliche Aspekte der industriellen Entwicklung sind, die in den Prozessen des Konzerns berücksichtigt werden müssen.

Die Unterzeichnerparteien werden daher darauf achten, dass das Wachstum des Konzerns mit seiner Politik der nachhaltigen Entwicklung im Einklang steht und die Rechte seiner Mitarbeiter und deren Vertreter sowie die Rechte seiner Lieferanten und Subunternehmer auf der ganzen Welt, wo der Konzern präsent ist, berücksichtigt werden.

Diese Verpflichtung verdeutlicht auch den Willen, mit allen betroffenen Personen (insbesondere mit Personalvertretungsgremien) über diese Themen im Geiste der Transparenz und Offenheit zu diskutieren.

Wo kein sozialer Dialog über Fragen der Gesundheit und Sicherheit des Personals eingerichtet ist, findet eine Diskussion zwischen Management und Personalvertretern des betroffenen Unternehmens statt, um nach den am besten geeigneten organisatorischen Voraussetzungen für einen ständigen Dialog zu suchen.

**13.1 Gesundheitspolitik, Sicherheit am Arbeitsplatz und Umweltschutz (HSE)**

Safran gewährleistet seinen Mitarbeitern Sicherheit und Gesundheit und erwartet dies auch von seinen Subunternehmern und Dienstleistern. Die Reduzierung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ist ein ständiges Ziel. Safran ist bestrebt, in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und Umwelt herausragende Ergebnisse zu erzielen und Produkte und Dienstleistungen mit möglichst geringen Umweltauswirkungen zu entwickeln.

Mit dieser Vereinbarung verpflichtet sich der Konzern, seine vorausschauende und präventive Unternehmenskultur stetig zu erweitern, um Risiken für die Gesundheit (körperliche und geistige Unversehrtheit) und Sicherheit am Arbeitsplatz seiner Mitarbeiter wie auch in den Betrieben seiner Subunternehmer zu bewältigen. Davon ausgehend, dass Lebensqualität am Arbeitsplatz in einer beschädigten Umwelt undenkbar ist, verpflichtet sich Safran auch, natürliche Ressourcen zu schonen und die Umweltauswirkung seiner Tätigkeiten zu begrenzen.

Darüber hinaus erkennt Safran die Rechte der Mitarbeiter auf Gesundheit und Sicherheit an. Der Konzern verpflichtet sich daher

* die Mitarbeiter über alle Risiken an ihrem Arbeitsplatz zu informieren,
* die Gewerkschaftsorganisationen oder die gewählten Personalvertreter an der Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit zu beteiligen,
* das Recht, eine gefährliche Arbeit zu verweigern, anzuerkennen, ohne mit Sanktionen und insbesondere einer Kündigung zu drohen.

Der Konzern wendet höchste Normen an und achtet auf den Schutz in den Bereichen Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz. Der Konzern, der auf die Einhaltung der geltenden internationalen, europäischen und nationalen Rechtsvorschriften achtet, ist bestrebt, über diesen Rechtsrahmen hinaus Unfälle und Berufskrankheiten zu reduzieren, die Kontrolle von Risiken mit Spätfolgen (chemische und psychosoziale Risiken, Beschwerden des Bewegungsapparats) zu verbessern und die Auswirkungen seiner Tätigkeiten auf die Umwelt zu reduzieren.

Die Präventionskultur von Safran stützt sich auf Referenzwerte auf hohem Niveau für Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz mit mehr als 800 Leistungsanforderungen in verschiedenen Risikobereichen (Arbeit in der Höhe, Explosionsgefahr, Asbest, Arbeit in einem geschlossenen System, Brandgefahr etc. …).

Diese Referenzwerte entsprechen internationalen Referenzwerten wie zum Beispiel die Normen der ISO (Internationale Standardisierungsorganisation) oder der ILO.

Sicherheitsmanagement wird einheitlich auf internationaler Ebene an allen Standorten, wo der Konzern tätig ist, eingesetzt und wird durch eine kontinuierlichen Verbesserung, die Aktualisierung der besten Praktiken zur Risikobewältigung und die Beachtung externer Referenzwerte weiterentwickelt.

Mit derselben fortschrittsorientierten Vorgehensweise verbessert der Konzern laufend seine HSE-Politik und bewertet die Ergebnisse in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit anhand von geeigneten Indikatoren, über die alle Manager, Arbeitnehmer und ihrer Vertreter und generell alle betroffenen Personen informiert werden.

**13.2 Gesundheit**

Für Safran ist die körperliche und psychische Gesundheit von Mitarbeitern und allen Personen, die an den Tätigkeiten beteiligt sind, ein wichtiges Anliegen. Gleiches gilt für die Beschäftigten von externen Unternehmen, die in den Niederlassungen von Safran tätig sind.

Safran befürwortet aufgrund seiner bürgerschaftlichen Verantwortung und im Rahmen der lokalen öffentlichen Gesundheitspolitik ein wirkungsorientiertes Handeln zur Prävention von Gesundheitsrisiken. Aus diesem Grund wird die Ausbildung von Mitarbeitern in den Bereichen Verhütung von kardiovaskulären Unfällen, Lebensrettung und erste Hilfe, Suchtprävention … gefördert.

Programme für medizinische Kontrollen werden in relevanten Fällen gemeinsam und einvernehmlich mit den betroffenen Mitarbeitern ausgearbeitet und umgesetzt sowie Vorkehrungen für den Schutz der ärztlichen Schweigepflicht getroffen.

Die Entscheidungen über den Einsatz von Mitarbeitern mit beschränkter Arbeitsfähigkeit werden einvernehmlich getroffen. Safran verpflichtet sich, die Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern in allen Funktionen des Unternehmens zu fördern.

Ungeachtet sonstiger Maßnahmen im Bereich Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden von Safran drei wichtige Präventionsprogramme umgesetzt.

* Verhütung von toxikologischen Risiken:

Safran wendet bewährte Praktiken im Bereich Gesundheitsschutz an mit dem Ziel, die Verwendung von gefährlichen Substanzen, die für seine Tätigkeiten notwendig sind, zu kontrollieren. Alle Mitarbeiter müssen Zugang zu umfassenden Informationen über gefährliche Materialien haben. Ein Präventionsmerkblatt liegt in jedem Arbeitsbereich zur Einsichtnahme auf.

* Verhütung von psychosozialen Risiken:

Für Safran hat die Verhütung von psychosozialen Risiken, insbesondere von arbeitsbedingten Stress, hohen Stellenwert. Maßnahmen zur Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention werden umgesetzt. Diese Maßnahmen sind Teil der HSE-Normen des Konzerns.

Die gesundheitlichen Auswirkungen von psychosozialen Störungen werden untersucht, um Stress, moralische und sexuelle Belästigung, Einschüchterung und sonstige Formen von Gewalt zu verhindern. Alle Mitarbeiter wie auch die Personalvertreter oder Mitglieder von Gewerkschaftsorganisationen haben Zugriff auf Erziehungs- und Ausbildungsprogramme, um Stress und stressverursachende Situationen zu erkennen und zu bewältigen.

* Ergonomie:

Das Ergonomie-Programm von Safran, das im Zentrum der Mensch-System-Integration steht, trägt zur Prävention im Gesundheitswesen durch die Reduzierung der durch die Handhabung von Maschinen und Werkzeugen verursachten Arbeitsunfälle bei und begrenzt das Auftreten von Beschwerden des Bewegungsapparats und sonstiger Berufskrankheiten. Auf diese Weise wird der Zugang aller Mitarbeiter zu einer ständigen Beschäftigung gewährleistet.

**13.3 Sicherheit**

Safran verfolgt eine zielstrebige Aktion, um Arbeitsunfälle zu reduzieren, und ergreift Maßnahmen zur Verhütung von beruflichen Risiken, einschließlich von Risiken bei externen Einsätzen und Reisen.

Safran befürwortet daher auch in Verbindung mit der jeweiligen lokalen Gesundheitspolitik eine wirkungsorientierte Vorgehensweise zur Verhütung von Verkehrsrisiken.

Alle diese Maßnahmen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten von Safran werden von den Mitarbeitern und allen Personen, die an den Tätigkeiten von Safran beteiligt sind (einschließlich die Beschäftigten externer Unternehmen), voll unterstützt.

Zugewiesene Stellen und Aufgaben werden einer Risikoanalyse unterzogen und es werden Anweisungen erteilt, um diese Aufträge in aller Sicherheit auszuführen. An der Auftragsausführung sind die betreffenden Mitarbeiter und/oder deren Vertreter voll beteiligt.

Im HSE Referenzwerk von Safran werden die angewandten Verfahren für eine systematische Analyse der Gefahren und die Risikobeherrschung, insbesondere für gefährliche Materialien beschrieben. Auf diese Weise wird auch sichergestellt, dass alle Arbeitnehmer, die neue Funktionen übernehmen oder deren Arbeitsbedingungen verändert werden, eine Grundausbildung über die speziellen Gefahren ihrer Arbeit und über das notwendige Verhalten, um in aller Sicherheit ihre Aufgaben zu erledigen, erhalten.

Bei diesem präventiven Ansatz liegt der Schwerpunkt auf der Beseitigung und der Isolierung von Gefahren. Da jedoch nicht alle Gefahren ausgeschlossen werden können, müssen den Arbeitnehmern die für ihre Tätigkeit geeigneten Sicherheitsausrüstungen und Informationen über die Vorschriften und Verantwortung für ihre eigene Sicherheit und die Sicherheit ihrer Kollegen bereitgestellt werden.

Zu diesem Zweck werden in jedem Konzernunternehmen Ausbildungsprogramme aufgestellt.

Safran erwartet sich auch von seinen Mitarbeitern, Lieferanten und sonstigen Personen, die an seinen Standorten oder unter seiner Leitung tätig sind, dass sie bei der Arbeiten auf Sicherheit achten und sich entsprechend verhalten, indem sie sich und ihre Kollegen in ihrer Umgebung schützen und gemeinsam auf die gebotene Vorsicht achten.

**14. UMWELTSCHUTZ**

Im Fokus des Engagements von Safran für Umweltschutz stehen die Schonung von natürlichen Ressourcen und die Beschränkung der Umweltauswirkungen der Tätigkeiten des Konzerns auf ein Minimum.

Safran fördert Maßnahmen zum Umweltschutz bei seinen Kunden, Lieferanten und sonstigen betroffenen Personen.

Safran achtet darauf, dass in allen Konzernunternehmen eine fortschrittsorientierte Vorgehensweise im Bereich Umweltschutz wie zum Beispiel die Bekämpfung der Erderwärmung, die Schonung natürlicher Ressourcen, die Reduzierung der Abfallmengen und die Abfallverwertung, die Verhütung von Verschmutzungsrisiken jeglicher Art umgesetzt wird.

Über sein internes HSE-Referenzwerk verpflichtet sich Safran, an allen seinen Industriestandorten international anerkannte Umweltschutzmaßnahmen umzusetzen.

Ergänzend dazu wird Safran darauf achten, dass an allen Standorten die Mitarbeiter sich der Bedeutung von Umweltschutz und ihrer eigenen Verantwortung bewusst werden.

Der Konzern wird einen Dialog vorschlagen, um Lösungen zu finden, die es allen Mitarbeitern ermöglicht, verantwortungsbewusst zu handeln, indem sie zum Beispiel Initiativen ergreifen, um beruflich bedingte Reisen und Fahrten zu reduzieren und ein ökologisch verantwortungsbewusstes Handeln fördern (Fernarbeit, öffentliche Verkehrsmittel, Car-Sharing, kohlenstoffarme Verkehrssysteme …).

Safran wird im Sinne des Engagements für Transparenz, das eingangs im Vorwort dieses Abschnitts erläutert wird, über seine Aktionen, Praktiken und Ergebnisse im Bereich Umweltschutz Bericht erstatten.

**15. BERÜCKSICHTIGUNG DER AUSWIRKUNGEN DER TÄTIGKEIT DES UNTERNEHMENS IM STANDORTGEBIET**

Safran wird die Beschäftigung und die Ausbildung der aktiven lokalen Bevölkerung fördern und auf diese Weise einen Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung an allen Standorten des Konzerns leisten.

Safran wird in jedem Land vorrangig mit lokalen Humanressourcen offene Stellen besetzen und soweit möglich die lokale Eingliederung unterstützen.

Im Falle einer Ausweitung der Tätigkeit verpflichtet sich Safran, vorab die lokalen und nationalen Behörden zu informieren und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um lokale Interessen besser zu berücksichtigen.

**16. KOMMUNIKATION, UMSETZUNG UND BEGLEITUNG DER VEREINBARUNG**

Die Unterzeichnerparteien werden gemeinsam die Umsetzung dieser Vereinbarung begleiten.

**16.1 KOMMUNIKATION**

Die Unterzeichnerparteien werden diese Vereinbarung den Mitarbeitern des Konzerns über interne Kommunikationswege zur Einsichtnahme vorlegen.

Bei Inkrafttreten der Vereinbarung wird die Bekanntmachung der gemeinsamen Unterzeichnung durch IndustriAll Global Union und Safran über die am besten geeigneten Kommunikationswege erfolgen. Diese Kommunikation richtet sich an alle Mitarbeiter, die gewählten Personalvertreter oder die Gewerkschaftsorganisationen der Konzernunternehmen sowie die Lieferanten und Subunternehmer, soweit sie vom Geltungsbereich des Vertrags erfasst sind.

Innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der Unterzeichnung der Vereinbarung werden die Voraussetzungen für die Verbreitung und die Umsetzung der Vereinbarung mit besonderer Aufmerksamkeit verfolgt. Insbesondere handelt es sich um

* die Übersetzung in die Sprache aller Länder, in denen Safran niedergelassen ist und mindestens 50 Mitarbeiter beschäftigt,
* die Abfassung und die Verteilung eines Informationsblatts über die Vereinbarung für leitende Angestellten und Personalabteilungen
* die Abfassung und die Verteilung einer Information über das Intranet an die Manager einerseits und die Mitarbeiter andererseits, in der die wichtigsten Bestimmungen der Vereinbarung erläutert werden
* die Übernahme in der Charta der Einkaufsfunktion der in dieser Vereinbarung eingegangenen Verpflichtungen, die Lieferanten und Subunternehmer betreffen, damit sie davon Kenntnis nehmen.

Die Vereinbarung wird auch auf der Website der Unterzeichnerparteien veröffentlicht. Die Direktion von Safran und von IndustriAll Global Union werden in jedem Land lokale Kontakte zur Überwachung der Umsetzung der Vereinbarung benennen.

**16.2 ÜBERWACHUNGSMODALITÄTEN UND ANWENDUNGSBILANZ**

Diese Vereinbarung verstärkt und verlängert die sozialen Praktiken des Konzerns. Die Vereinbarung soll nicht den Dialog oder die Verhandlung auf lokaler, nationaler oder europäischer Ebene ersetzen oder beeinflussen.

Für die Überwachung dieser Vereinbarung ist ein internationaler Begleitausschuss unter der Leitung von Vertretern der Konzerndirektion zuständig, der aus Vertretern von Mitgliedsgewerkschaften der IndustriALL Global Union zusammengesetzt ist, die von der Letzteren ernannt werden:

* 1 für IndustriAll Global Union
* 4 für Frankreich
* 1 für den Rest Europas
* 2 für Amerika
* 1 für Afrika
* 1 für Asien

Die vorgenannte Mitgliederzahl entspricht der Mindestanzahl. Sie kann erhöht werden, wenn Safran sich in einer der Region erheblich vergrößert.

Der Konzern wird auch alles Notwendige tun, damit die Sitzungsteilnehmer von ihrem Arbeitsplatz fern bleiben können. Die lokalen Korrespondenten des Ausschusses werden von jedem Vertreter bestimmt, um eine angemessene Vertretung und die korrekte Anwendung der Vereinbarung auf regionaler Ebene sicherzustellen. In allen Fällen wird für den Zeitaufwand und die materiellen Voraussetzungen gesorgt sowie die Anreise erleichtert

Ziele der Überwachung sind:

* die Gewährleistung der Voraussetzungen für die Umsetzung der Vereinbarung
* eine Analyse der Bilanz der Anwendung und die Bewertung der Ergebnisse
* die Ausarbeitung von einem oder mehreren Aktionsplänen, wenn Abweichungen festgestellt werden
* gute Praktiken identifizieren und Maßnahmen zur Förderung vorschlagen.

Informationen über die Ergebnisse und strategischen Ausrichtungen des Konzerns, die dem Konzern-Betriebsrat und dem europäischen Betriebsrat vorgelegt werden, werden zuvor bei der Jahresversammlung des internationalen Begleitausschusses vorgetragen. Bei der Versammlung kann darüber ein Meinungsaustausch stattfinden. Die erste Sitzung befasst sich insbesondere mit der Festlegung der Indikatoren, mit denen der Erfolg der Anwendung dieser Vereinbarung bewertet werden soll. Diese Indikatoren können geändert werden.

Der internationale Begleitausschuss tritt zusammen, um aus der Anwendung der Vereinbarung und seinen einzelnen Komponenten Bilanz zu ziehen. Eine zusätzliche Jahresversammlung kann in einem Gebiet, in dem der Konzern eine Niederlassung hat, organisiert werden, um die zu überwachenden Themen lokal besser zu verstehen. Für diese beiden Jahresversammlungen sind vorbereitende Sitzungen vorgesehen:

* ein Tag für die Jahresbilanz
* ein halber Tag für die Jahresversammlung im jeweiligen Gebiet/Land. In einem solchen Fall können der bzw. die Korrespondenten des Gebiets, in dem die Versammlung stattfindet, daran teilnehmen.

Der mit dieser Vereinbarung eingerichtete internationale Begleitausschuss soll andere Gremien für einen Meinungsaustausch und Dialog genauso wie der europäische Betriebsrat ergänzen, aber nicht ersetzen. Es werden umfassende Anstrengungen unternommen, um eine Kommunikation und eine Zusammenarbeit von hoher Qualität in diesen Gremien sicherzustellen.

Safran wird dem internationalen Begleitausschuss alle notwendigen Informationen über die Umsetzung der Vereinbarung in seinen Tochtergesellschaften verfügbar machen.

Die Kosten für Reise, Unterkunft, Verpflegung und Dolmetscher werden von den Konzernunternehmen gemäß ihren allgemein geltenden Bestimmungen übernommen.

Jedes Jahr wird die Bilanz bei einer der Sitzungen des europäischen Betriebsrats, das bislang größte Gremium, vorgelegt.

**17. STREITBEILEGUNG**

Safran verpflichtet sich, Hinweisgeber zu schützen. Feedback eines Mitarbeiters über Probleme bei der Auslegung der Vereinbarung oder Zweifel an der korrekten Umsetzung darf ihm keinesfalls einen Schaden verursachen.

Soweit wie möglich ist im Prinzip die Regelung von lokalen Problemen auf lokaler Ebene in der Vereinbarung vorgesehen.

Wenn ein Mitarbeiter oder eine sonstige betroffene Person behauptet, die Vereinbarung wird nicht eingehalten, findet folgendes Verfahren Anwendung:

* Für lokale Probleme werden umfassende Anstrengungen unternommen, um zu versuchen, sie lokal zu lösen. Ein Mitarbeiter kann sich, wenn er es will, von einem Vertreter einer lokalen Gewerkschaftsorganisation unterstützen lassen.
* Wenn ein Problem im Zusammenhang mit der Anwendung oder Auslegung der Vereinbarung lokal nicht gelöst werden kann, wird es der Gewerkschaftsorganisation auf nationaler Ebene und der Generaldirektion des Konzerns vorgelegt.
* Wenn das Problem andauert, kann der internationale Begleitausschuss damit befasst werden. Allerdings ist eine Frist von mindestens vier (Monaten) nach der Prüfung auf nationaler Ebene einzuhalten.
* Die Unterzeichnerparteien vereinbaren, dass Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Umsetzung und der Auslegung dieser globalen Rahmenvereinbarung gemeinsam mit dem Ziel zu prüfen sind, eine Lösung zu finden. Solche Diskussionen müssen vor einer externen Kommunikation einer der beiden Parteien in Bezug auf den Streit stattfinden.
* Die Zeit für eine Streitbeilegung ist auf drei Monate ab der Entstehung des Streits begrenzt.
* Sollten die Parteien zu keiner Einigung gelangen, kann der Rechtsweg eingeleitet werden.

**18. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

Diese Vereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft. Sie wird für eine Dauer von 5 Jahren geschlossen. Eine globale Bilanz über die Anwendung der Vereinbarung wird 6 Monate vor Ablauf erstellt. Bei dieser Gelegenheit können die Unterzeichnerparteien entscheiden, ob die Bestimmungen im Rahmen einer Vereinbarung auf unbefristete Dauer ganz oder teilweise übernommen werden sollen.

Die Anwendung dieser Vereinbarung erfolgt in den jeweiligen Ländern im Einvernehmen mit den lokalen Vertretern, um die wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und regulatorischen Unterschiede in Betracht zu ziehen. Die Vereinbarung kann nicht die lokalen Gesetze und/oder die Kollektivverträge und/oder Betriebsvereinbarungen ersetzen, wenn sie günstiger sind.

Bei einer Kündigung der Vereinbarung durch eine der beiden Unterzeichnerparteien muss eine Kündigungsfrist von mindestens sechs (6) Monaten eingehalten werden. Es wird von den Unterzeichnerparteien vereinbart, dass sie in einem solchen Fall während der Kündigungsfrist zusammentreten werden, um zu versuchen, die Vereinbarung durch eine abgeänderte Fassung zu ersetzen.

Diese Vereinbarung unterliegt französischem Recht. Im Falle einer Abweichung zwischen den Fassungen in den verschiedenen Sprachen ist die französische Fassung ausschlaggebend.

Der Abschluss dieser globalen Rahmenvereinbarung wird den Regierungs- und Verwaltungsbehörden eines jeden Landes offiziell mitgeteilt.

Für Safran Jean-Luc Bérard, DRH Groupe

Für IndustriAll Global Union Valter Sanches, Generalsekretär

Ratifizierung durch die französischen Gewerkschaftsorganisationen, die IndustriAll Global Union angeschlossen sind:

Für FO Métaux:

Für CFE-CGC Métallurgie:

Für FGMM-CFDT:

Für FTM-CGT: