SAFRAN industriALL global union

**Międzynarodowa Umowa Ramowa**

**dotycząca**

**warunków pracy, społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju**

**SPIS TREŚCI**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Strona |
| Wstęp | 4 |
| 1. Zakres zastosowania Umowy | 4 |
| 1. Podstawowe zasady | 4 |
| 1. Zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz pracy dzieci | 6 |
| 1. Poszanowanie prawa pracy i prawa związkowego | 6 |
| 1. Zrównoważony rozwój | 7 |
| 1. Relacje z dostawcami i podwykonawcami | 7 |
| 1. Różnorodność, równość szans i brak dyskryminacji | 8 |
| 7.1 Zwalczanie wszelkich form dyskryminacji | 8 |
| 7.2 Równouprawnienie kobiet i mężczyzn | 8 |
| 1. Rozwój osobowy poprzez podnoszenie kompetencji i kwalifikacji | 9 |
| * 1. Rozwój każdego pracownika jako czynnik sukcesu indywidualnego i zespołowego |  |
| * 1. Promowanie awansu zawodowego i możliwości adaptacyjnych pracowników przez cały czas trwania ich kariery |  |
| 1. Poszanowanie i uznanie | 9 |
| 1. Zwalczanie korupcji i zapobieganie konfliktom interesów | 10 |
| 1. Wspólne środowisko pracy | 10 |
| * 1. Swoboda zrzeszania się i realne uznanie prawa do zbiorowych rokowań | 10 |
| * 1. Wynagrodzenie | 10 |
| 1. Przewidywanie i prowadzenie dialogu na temat zmian organizacyjnych | 10 |
| 1. Ochrona zdrowia, bezpieczeństwo i ochrona środowiska | 11 |
| * 1. Polityka ochrony zdrowia, bezpieczeństwa pracy (BHP) i ochrony środowiska | 11 |
| * 1. Ochrona zdrowia | 12 |
| * 1. Bezpieczeństwo | 13 |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Ochrona środowiska | 14 |
| 1. Uwzględnienie wpływu działalności gospodarczej firmy na obszar jej lokalizacji | 15 |
| 1. Komunikacja, wdrażanie i monitorowanie Umowy | 15 |
| * 1. Komunikacja | 15 |
| * 1. Warunki monitorowania i bilans | 16 |
| 1. Rozwiązywanie sporów | 17 |
| 1. Postanowienia końcowe | 18 |

**WSTĘP**

Niniejsza Umowa została zawarta między poniższymi stronami:

* Safran, zaawansowaną technologicznie Grupą, będącą czołowym dostawcą dla branży aeronautycznej i zbrojeniowej, zatrudniającą 58 tysięcy pracowników w około 30 krajach;
* Organizacją związkową IndustriAll Global Union i zrzeszonymi w niej związkami zawodowymi, mającymi swoich przedstawicieli w firmie, reprezentującą ponad 50 mln pracowników sektora górniczego, energetycznego i przemysłowego, oraz większością związków zawodowych działających w sektorach działalności Grupy.

Strony podpisały Umowę w trosce o promowanie otwartego i konstruktywnego dialogu społecznego na skalę światową, w celu nieustannego doskonalenia i rozwoju dobrych praktyk pracy we wszystkich zakładach Safran. Strony zobowiązują się czuwać nad zachowaniem zgodności między wzrostem Grupy, jej polityką zrównoważonego rozwoju, poszanowaniem praw jej pracowników i ich przedstawicieli wewnątrz Grupy jak również jej dostawców i podwykonawców na całym świecie.

Safran i IndustriAll Global Union potwierdzają chęć pogłębiania relacji opartych na zaufaniu, aby zagwarantować odpowiednie wdrożenie zobowiązań i zasad zawartych w niniejszej Umowie. Obie strony zamierzają kontynuować i konsolidować międzynarodowe negocjacje i uznają niniejszą Umowę za postawę do dalszego dialogu w poszczególnych spółkach i zakładach, w których działa Grupa.

Strony pragną podkreślić, że wszystkie funkcje wymienione w niniejszej Umowie dotyczą zarówno rodzaju męskiego jak i żeńskiego.

1. **ZAKRES ZASTOSOWANIA UMOWY**

Niniejsza Umowa obejmuje Grupę Safran i wszystkie jej obecne i przyszłe filie, w których Grupa posiada decydujący głos poprzez większościowy udział finansowy (+ 50%) lub, w przypadku udziału ograniczonego do 50%, poprzez odpowiedzialność za zarządzanie kadrowe daną filią. Grupa zapewni rozpowszechnianie Umowy oraz będzie czuwać nad poszanowaniem jej zasad przez dostawców i podwykonawców.

1. **PODSTAWOWE ZASADY**

Safran zobowiązuje się w pełni przestrzegać Konwencji MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy), wymienionych w Deklaracji MOP dotyczącej fundamentalnych praw w pracy (zwanych również Fundamentalnymi Konwencjami MOP), dotyczących zbiorowych rokowań, pracy przymusowej, pracy dzieci i dyskryminacji. Wspomniane konwencje to:

* Konwencja (nr 87) dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, 1948
* Konwencja (nr 98) dotycząca prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, 1951
* Konwencja (nr 135) dotycząca ochrony członków związków zawodowych i przedstawicieli pracowników w firmie oraz przyznania im ułatwień, 1971
* Konwencja (nr 29) dotycząca pracy przymusowej, 1930
* Konwencja (nr 105) o zniesieniu pracy przymusowej, 1957
* Konwencja (nr 138) dotycząca najniższego wieku dopuszczania do zatrudnienia, 1973
* Konwencja (nr 182) dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji pracy dzieci, 1999
* Konwencja (nr 183) o ochronie macierzyństwa
* Konwencja (nr 100) dotycząca jednakowego wynagrodzenia, 1951
* Konwencja (nr 111) dotycząca dyskryminacji (w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu), 1958

Jako sygnatariusz Międzynarodowego Paktu Organizacji Narodów Zjednoczonych, Safran zobowiązuje się promować wytyczne dotyczące przedsiębiorstw i praw człowieka (2011), wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (2011) oraz Trójstronną Deklarację Zasad dotyczącą Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej (Deklaracja na temat Przedsiębiorstw Wielonarodowych) MOP – 5. wydanie (2017).

Safran zobowiązuje się przestrzegać praw i przepisów krajów, w których działa jak również międzynarodowych norm. W przypadku konfliktu norm, Grupa czuwa nad wdrożeniem normy chroniącej w większym stopniu prawa człowieka i prawa związkowe. Warunki pracy pracowników, poszanowanie osób, eliminowanie dyskryminacji, ochrona zdrowia i bezpieczeństwo są objęte szczególną troską niezależnie od kontekstu politycznego i społecznego oraz trudności napotykanych w krajach, w których Grupa jest obecna.

Safran oczekuje poszanowania powyższych zobowiązań, włącznie z konwencjami i przepisami MOP, od wszystkich swoich dyrektorów, spółek, przedstawicieli oraz swoich filii, partnerów biznesowych, dostawców i podwykonawców.

Safran zobowiązuje się wzmocnić relacje społeczne, umożliwiając swoim pracownikom aktywny udział w życiu Grupy, która dąży poprzez dialog społeczny, oparty na zaufaniu i współpracy do dynamicznej równowagi między długoterminowymi, strategicznymi celami przedsiębiorstwa, poszanowaniem podstawowych praw, spełnieniem potrzeb swoich pracowników i jakością warunków pracy.

Dlatego też, niniejsza Umowa ma na celu promowanie zaangażowania Grupy na rzecz uniwersalnych zasad we wszystkich spółkach, przy jednoczesnym poszanowaniu różnic kulturowych, społecznych i ekonomicznych podczas wdrażania przyjętych zasad.

Ponadto, Safran potwierdza chęć kontynuowania i wdrażania działań powiązanych ze zrównoważonym rozwojem, których zasady zostały poruszone w COP 21, np.:

* Poziom wynagrodzenia głównych dyrektorów nie powinien naruszyć społecznej spójności wewnątrz Grupy,
* Możliwość prowadzenia działalności przez Grupę Safran na całym świecie, a co za tym idzie, w krajach o specyficznych ramach prawnych, fiskalnych, społecznych i środowiskowych. To dostosowanie do specyficznego kontekstu odbywa się w ścisłym poszanowaniu szczegółowego kodeksu etycznego. Prawość i zapobieganie zagrożeniom korupcji nie podlegają negocjacjom. Podobnie, w sprawach podatkowych, Safran przestrzega wytycznych OECD odnośnie cen transferowych, co oznacza, że zyski są opodatkowane tam, gdzie została generowana wartość dodana.

Uwzględniając powyższe założenia, Safran zobowiązuje się dostarczyć swoim pracownikom, poprzez wolne i niezależne związki zawodowe lub poprzez wybranych przez personel przedstawicieli, tam gdzie ma to zastosowanie, potrzebnych informacji na temat wdrażania niniejszej Umowy w ramach dialogu społecznego opartego na zaufaniu. Dialog ten powinien stworzyć warunki sprzyjające wdrażaniu obustronnych zobowiązań, opracowanych i monitorowanych przez dyrekcję i związki zawodowe lub wybranych przez personel przedstawicieli na zasadzie równości.

Sygnatariusze uważają niniejszą Umowę za umowę ramową, to znaczy wyznaczającą minimalne zobowiązania w każdej z zawartych dziedzin. Z tego względu, nie unieważnia ona ani nie podważa postanowień obowiązujących układów zbiorowych czy praktyk.

Niniejsza Umowa obowiązuje we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność Grupa Safran, jej dostawcy i podwykonawcy.

1. **ZAKAZ PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ ORAZ PRACY DZIECI**

Praca przymusowa lub obowiązkowa (Konwencje MOP nr 29 i nr 105) oraz praca dzieci (Konwencje nr 138 i nr 182) są zakazane.

Safran odrzuca wszystkie formy pracy przymusowej lub obowiązkowej i przestrzega zasady wolnego wyboru zatrudnienia.

Grupa zobowiązuje się nie tolerować pracy dzieci pod żadną postacią. Osoby młode zostaną objęte szczególną troską, aby zapewnić im pełną ochronę i odpowiednie szkolenie BHP.

1. **POSZANOWANIE PRAWA PRACY I PRAWA ZWIĄZKOWEGO**

Safran przestrzega wszystkich konwencji MOP dotyczących „wolności związkowej i ochrony praw związkowych” (nr 87), „stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych” (nr 98) oraz „ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień” (nr 135). Dotyczy to wszystkich krajów, w których Safran prowadzi działalność.

Każda jednostka Grupy dysponuje wolnymi i niezależnymi związkami zawodowymi lub wybranym przedstawicielem personelu, w celu zagwarantowania poszanowania fundamentalnych praw i potrzeb pracowników.

Safran uznaje należną im rolę w dialogu, mającym na celu optymalizację wartości społecznej przedsiębiorstwa, to znaczy dynamiczną równowagę między przygotowaniem przyszłości, zatrudnieniem a gwarancją zadowolenia pracowników wewnątrz Grupy.

Safran pragnie zachować całkowitą neutralność w stosunku do decyzji pracowników odnośnie przynależności do związków zawodowych oraz wyboru związków zawodowych, które będą ich reprezentować. Prawo pracowników do założenia organizacji związkowej lub do przynależności do istniejących związków zawodowych musi być szanowane; organizacje związkowe i ich członkowie nie będą obiektem żadnych dyskryminacji. Podobnie, wspieranie w jakiejkolwiek formie lub cicha zgoda na strategie mające na celu „eliminowanie związków” lub „rozwiązanie związków” nie są zgodne z praktykami Grupy i są zakazane.

Safran zapewnia przedstawicielom związków zawodowych dostęp do wszystkich miejsc pracy zgodnie z poszanowaniem rozporządzeń prawnych i przepisowych. Zastosowane zostaną specjalne środki w przypadku stref objętych ograniczonym dostępem wewnątrz zakładów Grupy.

Przedsiębiorstwo zapewni organizacjom związkowym lub wybranym przez personel przedstawicielom równe szanse odnośnie szkoleń, awansów i mobilności.

Sygnatariusze niniejszej Umowy postanawiają wdrożyć ją wspólnie i nadzorować jej stosowanie zgodnie z warunkami określonymi w poszczególnych krajach (patrz rozdział 12 poniżej).

Sygnatariusze Umowy zobowiązują się:

1. Zagwarantować istnienie wolnych i niezależnych związków zawodowych.
2. Zagwarantować zgodnie z konwencjami MOP lub krajowymi przepisami (najsurowsze normy zostały wybrane według rozporządzeń przewidzianych w rozdziale 2) prawo pracowników pragnących dysponować przedstawicielami personelu, założyć organizację związkową lub wstąpić do istniejących związków zawodowych oraz czuwać, by owi pracownicy nie padli ofiarą dyskryminacji w żadnej formie.
3. Chronić wybranych przez pracowników przedstawicieli lub przedstawicieli związków zawodowych przed dyskryminacją, zapewniając im m.in. równy dostęp od możliwości oferowanych przez Safran pod względem szkoleń, awansów i mobilności.
4. Informować organizacje związkowe lub wybranych przez personel przedstawicieli i w odpowiednich przypadkach włączać ich lub konsultować z nimi strategiczne i organizacyjne decyzje wewnątrz Grupy.
5. **ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ**

Safran zobowiązuje się do wdrożenia środków wspierających zrównoważony rozwój przez swoje filie, dostawców i podwykonawców w ramach prowadzonej przez nich działalności, uwzględniając ich międzynarodowe cele zgodnie z założeniami zrównoważonego rozwoju przyjętymi przez ONZ w 2015 roku.

Plan wdrażania tych środków będzie nadal realizowany i poszerzany. Zostaną również określone wskaźniki dotyczące wdrażanych środków i ich skutków (ekonomicznych, społecznych i środowiskowych).

Zrównoważony rozwój zostanie włączony do planów szkolenia pracowników.

1. **RELACJE Z DOSTAWCAMI, PODWYKONAWCAMI I USŁUGODAWCAMI**

Zgodnie z rozdziałami 1 i 2 niniejszej Umowy, Safran zobowiązuje się do pełnego poszanowania i stosowania zasad Praw Człowieka oraz fundamentalnych konwencji MOP w jej filiach oraz u jej dostawców i podwykonawców w ramach prowadzonej działalności. Zobowiązanie Safran wiąże się z pełnym poszanowaniem prawa i prawodawstwa w rozumieniu Uniwersalnej Deklaracji Praw Człowieka, odnośnie m.in. fundamentalnych konwencji MOP (w szczególności konwencji nr 87, 98, 135, 29, 105, 138, 182, 100, 111 oraz konwencji nr 169 MOP dotyczącej praw narodów autochtonicznych) oraz wszystkich odpowiednich norm w dziedzinie BHP i ochrony środowiska.

Poszanowanie fundamentalnych praw, w tym uzgodnień zawartych w niniejszej Umowie, musi być uwzględnianie podczas wyboru i oceny dostawców, podwykonawców i usługodawców.

Wszelkie naruszenie odnośnie poszanowania tych zasad, fundamentalnych praw pracy oraz przepisów BHP, które nie zostanie usunięte po wcześniejszym upomnieniu, będzie wiązało się z zastosowaniem środków mogących doprowadzić do zerwania relacji biznesowych między Grupą Safran a daną firmą.

1. **RÓŻNORODNOŚĆ, RÓWNOŚĆ SZANS I BRAK DYSKRYMINACJI**

Safran uważa różnorodność za wielki atut. Każdy dąży do uznania własnej wyjątkowości, do rozwoju osobistego i do zwiększania własnych możliwości, przy jednoczesnym zachowaniu swoich odrębnych cech. Nasze pochodzenie, kultura, religia, narodowość, edukacja i wykształcenie, nasze opinie polityczne i związkowe, nasza orientacja seksualna oraz różnorodne zdolności wpływają na sposób, w jaki spostrzegamy społeczeństwo. Różnice pod względem wieku i stażu pracy ułatwiają i zachęcają do przekazywania doświadczenia. Równowaga między kobietami a mężczyznami wewnątrz zespołów pozwala na bardziej zróżnicowane podejście do osób i sytuacji.

Każda dyskryminacja oparta na powyższych różnicach będzie nie tylko sprzeczna z prawem, lecz również niosąca szkodę dla rozwoju Grupy. Będzie ona uniemożliwiać wzmocnienie tkanki społecznej i niszczyć spójność.

Dlatego też, Safran potwierdza zasadę równości szans i równego traktowania swoich pracowników, bez jakichkolwiek podziałów. Ta zasada odzwierciedla się w poniższych zobowiązaniach.

* 1. **Zwalczanie wszelkich form dyskryminacji**

Poprzez edukację, szkolenia i wewnętrzną komunikację, sygnatariusze zobowiązują się zwalczać stereotypy mogące wywoływać zachowania dyskryminujące.

W tym celu, Safran zobowiązuje się:

1. Uwrażliwiać i szkolić personel rekrutacyjny i inne osoby odpowiedzialne za plany rozwoju kariery pod kątem identyfikowania praktyk dyskryminacyjnych i wdrożyć środki umożliwiające zakazanie ich stosowania.
2. Przygotowywać i przeprowadzać audyty wewnętrzne, w celu wykluczenia wszelkiej dyskryminacji w procedurach wdrożonych przez Dyrekcję Zasobów Ludzkich.
3. Utrzymać osoby niepełnosprawne lub osoby poszkodowane wskutek wypadku przy pracy na stanowiskach dostosowanych do ich kwalifikacji z uwzględnieniem ograniczeń związanych z ich stanem zdrowia.
   1. **Równouprawnienie kobiet i mężczyzn**

Sygnatariusze zobowiązują się:

1. Poszerzyć zakres zastosowania polityki socjalnej w celu wspierania rodziców małych dzieci (żłobki, organizacja pracy, elastyczne godziny pracy, itp.).
2. Dostosować stanowiska pracy do możliwości i cech każdego pracownika, w szczególności w celu poprawy ergonomii.
3. Promować za pomocą intensywnej komunikacji rekrutację kobiet i poszukiwać nowych

inkubatorów talentów, aby zachęcić jak największą liczbę kobiet do zainteresowania się zawodami technicznymi.

1. Zwalczać stereotypy i wpływać na zmianę mentalności, aby zaoferować kobietom pewniejsze i bardziej gościnne środowisko.
2. Oferować kobietom i mężczyznom jednakowy plan kariery oraz szkolenia ułatwiające dostęp do wyższych kwalifikacji, a nawet stanowisk dyrektorskich.
3. Zapewnić równość wynagrodzenia między kobietami a mężczyznami za pracę o jednakowej wartości.
4. Opracować wspólnie procedury umożliwiające wspólny rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn.
5. Zachęcać do różnorodności wewnątrz struktur reprezentujących personel. Z tego względu, związki zawodowe lub przedstawiciele wybrani przez personel podejmą starania, aby zachować równowagę między obecnością kobiet i mężczyzn wewnątrz tych struktur.
6. Zapewnić kontakt z przedstawicielami personelu, w szczególności wewnątrz istniejących grup roboczych (równouprawnienie płci, sieć na temat różnorodności), aby przełożyć zobowiązania podjęte w ramach społecznej odpowiedzialności na konkretne działania prowadzone w Grupie.
7. **ROZWÓJ OSOBOWY POPRZEZ PODNOSZENIE KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI**
   1. **Rozwój każdego pracownika jako czynnik sukcesu indywidualnego i zespołowego**

Rozwój osobowy leży w centrum starań i procedur Grupy. Jest to najważniejszy czynnik sukcesu indywidualnego i zespołowego. Każda osoba, na każdym szczeblu i stanowisku, będzie mogła wykorzystywać i podnosić swoje kompetencje, aby móc rozwijać się w pracy.

Sygnatariusze Umowy podejmują wspólnie poniższe zobowiązania:

* Wspieranie współpracy między pracownikami,
* Rozwijanie kultury opartej na wzajemnej pomocy,
* Oferowanie możliwości rozwoju i podnoszenia kompetencji,
* Częstsze oddelegowywanie odpowiedzialności i zadań, aby wzbudzać większe zainteresowanie danym stanowiskiem pracy i promować atmosferę zaufania, solidarności i spójności społecznej.
  1. **Promowanie awansu zawodowego i możliwości adaptacyjnych pracowników przez cały czas trwania ich kariery**

Safran uznaje wartość mobilności na stanowiskach pracy i na obszarze geograficznym i zachęca do niej osoby, które dobrowolnie pragną wejść na ścieżkę rozwoju zawodowego. Mobilność jest oparta na kryteriach kompetencji, wydajności i potencjału, z wyłączeniem wszelkich podziałów ze względu na pochodzenie, płeć, wiek czy wyznanie. Z tego względu, ten temat jest objęty kartą mobilności Grupy.

Safran pragnie oferować swoim pracownikom możliwości podnoszenia kompetencji i kwalifikacji. W tym celu, spółki Grupy dołożą wszelkich starań, by zapewnić swoim pracownikom, od momentu rekrutacji przez cały okres trwania ich kariery, dostępu do:

* Informacji na temat zmian zachodzących w ich zawodzie, organizacji oraz dostępnych stanowisk pracy,
* Szkoleń przygotowujących do zdobycia nowego zawodu i wyższych kompetencji z dziedziny nowych technologii,
* Rozwoju kompetencji i możliwości rozwoju w perspektywie awansu i nieustannego podnoszenia kompetencji,
* Większego zakresu obowiązków, w celu dodania wartości zadaniom wykonywanym przez pracowników w każdym wieku i na każdym etapie kariery,
* Informacji dotyczących przejścia na emeryturę.

Safran udostępni im narzędzia i środki dostosowane do realizacji zadań, niezależnie od kategorii, ze zwróceniem szczególnej uwagi na pracowników o najniższych kwalifikacjach.

W tym celu, Safran będzie informował i kształcił wszystkich dyrektorów HR w dziedzinie zarządzania karierą i rozwoju kompetencji. W tej perspektywie, Safran potwierdza, że kształcenie jest kluczowym czynnikiem pomyślnego i skutecznego zarządzania indywidualnymi kompetencjami. Grupa będzie dokładać wszelkich starań, aby kształcenie obejmowało wszystkie dziedziny działalności.

W odniesieniu do kategorii pracowników najmłodszych i najstarszych, Grupa zobowiązuje się:

* Być atrakcyjnym pracodawcą dla młodych osób, dążąc do zrozumienia ich potrzeb i ambicji,
* Udostępnić 50% miejsc pracy osobom starszym, m.in. poprzez dostosowanie ergonomii stanowisk pracy,
* Promować rolę starszych pracowników w przekazywaniu kompetencji i wiedzy (mentoring i system opiekunów dydaktycznych) z korzyścią dla młodszego pokolenia.

1. **POSZANOWANIE I UZNANIE**

Wszyscy członkowie personelu mają prawo do uznania jako osoby, grupy lub członkowie zespołu. Wszyscy pracownicy mają prawo do uznania za włożony wysiłek, zachowanie czy szczególny wynik. Poszanowanie i uznanie są kluczowymi elementami współpracy i odnoszenia wspólnych sukcesów. Są niezbędne w relacjach między kolegami, a jeszcze bardziej w relacjach hierarchicznych.

1. **ZWALCZANIE KORUPCJI I ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOM INTERESÓW**

Etyczne zachowanie w pracy nakłada na pracowników Grupy, począwszy od jej dyrekcji, obowiązek poufności, dbania o interesy Grupy, lojalności i niedopuszczania do jakichkolwiek konfliktów interesów.

Safran zobowiązuje się zwalczać korupcję pod każdą postacią. Grupa będzie uwrażliwiać swoich pracowników na tę sprawę poprzez komunikację i/lub szkolenia.

Safran zakazuje korzystania z „rajów podatkowych”.

1. **WSPÓLNE ŚRODOWISKO PRACY**
   1. **Swoboda zrzeszania się i realne uznanie prawa do zbiorowych rokowań**

Wolność związkowa i zbiorowe rokowania przyczyniają się do zagwarantowania godnych warunków zatrudnienia i pracy.

Tak więc, Safran uznaje prawo do informowania, i tam gdzie ma to zastosowanie, do zasięgania opinii związków zawodowych lub wybranych przez personel przedstawicieli przed podjęciem ważnych decyzji wpływających na życie Grupy.

Safran zobowiązuje się do promowania zbiorowych negocjacji, będących centralnym elementem dialogu społecznego (konwencja nr 98 MOP).

* 1. **Wynagrodzenie**

Safran zapewni sprawiedliwe wynagrodzenie i świadczenia, zgodne z zadowalającymi normami branżowymi w danym kraju. Obowiązuje zasada równego wynagrodzenia, w szczególności między kobietami a mężczyznami za pracę o jednakowej wartości i wydajności.

Otrzymywane wynagrodzenie powinno zapewnić pracownikom godne warunki życia.

Grupa zobowiązuje się przestrzegać wytycznych dotyczących dopuszczalnych godzin pracy określonych przez prawodawstwo lub układy zbiorowe danego kraju. W przypadku godzin nadliczbowych, wynagrodzenie będzie podwyższone zgodnie z lokalnymi przepisami.

Safran zobowiązuje się określić własną politykę wynagrodzeń w sposób obiektywny, sprawiedliwy i jawny.

1. **PRZEWIDYWANIE I PROWADZENIE DIALOGU NA TEMAT ZMIAN W ORGANIZACJI PRACY**

Zmiany w organizacji pracy podlegają wcześniejszym prognozom i przygotowaniom. Wolne i niezależne związki zawodowe lub wybrani przez personel przedstawiciele będą zawsze informowani i, w odpowiednich przypadkach, konsultowani podczas wdrażania tych zmian. Owe zmiany nie powinny doprowadzić do obniżenia wynagrodzenia lub pogorszenia się warunków pracy. Interesariusze będą mieli dostęp do informacji niezbędnych do zapewnienia poszanowania ich zobowiązań.

Safran czuwa nad przestrzeganiem przepisów krajowych i porozumień dotyczących czasu pracy i zobowiązuje się przestrzegać wytycznych dotyczących przerw i płatnych urlopów odpowiadających co najmniej warunkom określonym przez prawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe.

1. **OCHRONA ZDROWIA, BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ŚRODOWISKA**

W trosce o zgodność z celami zrównoważonego rozwoju i poszanowanie obowiązującego prawodawstwa, sygnatariusze Umowy uznają poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy oraz ochronę środowiska za fundamentalne aspekty rozwoju przemysłowego, które muszą stać się integralną częścią działalności Grupy.

Z tego względu, sygnatariusze czuwają nad spójnością między wzrostem Grupy, jej polityką zrównoważonego rozwoju, poszanowaniem praw pracowników i ich przedstawicieli jak również dostawców i podwykonawców we wszystkich krajach, w których Grupa prowadzi działalność.

To zaangażowanie odzwierciedla również dążenie do dialogu na powyższe tematy z udziałem wszystkich interesariuszy (w tym struktur reprezentujących pracowników) w duchu jawności i szczerości.

W jednostkach, które nie prowadzą dialogu społecznego na tematy ochrony zdrowia i bezpieczeństwa personelu, prowadzone będą dyskusje między dyrekcją a przedstawicielami personelu danej spółki w celu umożliwienia prowadzenia tego dialogu w jak najlepszych warunkach.

* 1. **Polityka ochrony zdrowia, bezpieczeństwa pracy (BHP) i ochrony środowiska**

Safran gwarantuje wszystkim swoim pracownikom ochronę zdrowia i bezpieczeństwo i dba o zagwarantowanie tych praw u swoich podwykonawców i usługodawców. Działaniom Grupy przyświeca nieustanne dążenie do zmniejszania liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Safran pragnie osiągnąć doskonałość w dziedzinie BHP i ochrony środowiska oraz opracować produkty i usługi o jak najmniejszym wpływie na środowisko naturalne.

W ramach niniejszej Umowy, Grupa zobowiązuje się udoskonalić swoją kulturę przewidywania i zapobiegania wypadkom, aby kontrolować zagrożenia zdrowotne (fizyczne i psychiczne) oraz bezpieczeństwo pracy w trosce o swoich pracowników oraz personel swoich podwykonawców. Wychodząc z założenia, że jakość życia w pracy wymaga czystego środowiska, Safran zobowiązuje się troszczyć się o zasoby naturalne i ograniczać wpływ swojej działalności na środowisko.

Ponadto, Safran uznaje prawa pracowników w dziedzinie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa. Z tego względu, Grupa:

* Zobowiązuje się informować pracowników o każdym zagrożeniu obecnym w ich miejscu pracy,
* Gwarantuje udział związków zawodowych lub wybranych przez personel przedstawicieli w pracach nad opracowaniem i wdrożeniem środków BHP,
* Uznaje prawo do odmowy wykonania pracy niebezpiecznej, niepociągające za sobą ryzyka żadnych sankcji, włącznie ze zwolnieniem z pracy.

Dlatego też, Grupa wdraża najlepsze normy organizacyjne i korzysta z najlepiej dostosowanych środków ochrony w dziedzinie BHP. Minimalnym wymogiem jest przestrzeganie obowiązujących przepisów na poziomie międzynarodowym, europejskim i krajowym, jednakże Grupa pragnie przekroczyć te wymogi, stawiając sobie za cel zmniejszenie wypadków i chorób zawodowych, lepsze zarządzanie ryzykiem o długofalowych skutkach (wystawienie na działanie substancji chemicznych, zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, efekty psychospołeczne, itp.) oraz zmniejszenie wpływu swojej działalności na środowisko naturalne.

Wdrażanie kultury prewencyjnej w Safran jest oparte na ponad 800 wytycznych BHP obejmujących normy dla poszczególnych grup ryzyka zawodowego (prace wysokościowe, atmosfera wybuchowa, azbest, zamknięte pomieszczenia, pożar, itp.).

Wspomniane wytyczne odpowiadają ponadto międzynarodowym wymogom, m.in. ISO (międzynarodowej organizacji normalizacyjnej) i MOP.

Grupa wdraża międzynarodowy plan w sposób jednolity we wszystkich swoich zakładach i ulepsza go poprzez proces nieustannego doskonalenia polegający na aktualizacji najlepszych praktyk kontroli ryzyka oraz uwzględnieniu zmian zachodzących w dziedzinie BHP.

Podejście oparte na postępie wiąże się z regularną aktualizacją polityki BHP w Grupie i z pomiarem wyników w dziedzinie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa za pomocą odpowiednich wskaźników, udostępnianych wszystkim managerom, pracownikom i ich przedstawicielom jak również wszystkim interesariuszom.

* 1. **Ochrona zdrowia**

Safran zobowiązuje się chronić zdrowie fizyczne i psychiczne swoich pracowników oraz wszystkich osób zaangażowanych w jej działalność. Dotyczy to również personelu przedsiębiorstw pracujących w jej zakładach.

Zgodnie z zasadami odpowiedzialności obywatelskiej i z lokalną polityką ochrony zdrowia publicznego, Safran promuje podejście oparte na zapobieganiu zagrożeniom zdrowia publicznego. Dlatego też ułatwia dostęp pracowników do szkoleń, akcji prewencyjnych dotyczących chorób układu krążenia, ratownictwa, gestów pierwszej pomocy czy zapobiegania nałogom.

W odpowiednich przypadkach, opracowywane są programy monitoringu medycznego, które następnie są wdrażane za zgodą danych pracowników zgodnie z systemem ochrony poufności danych medycznych.

Decyzje dotyczące klasyfikacji pracowników, przedstawiających ograniczoną zdolność do pracy są podejmowane wspólnie. Safran zobowiązuje się przygotować miejsca pracy dla pracowników niepełnosprawnych na wszystkich stanowiskach.

Bez uszczerbku dla wszelkich innych działań prowadzonych w dziedzinie BHP, Safran wdraża trzy podstawowe programy prewencyjne:

- Zapobieganie zagrożeniom toksykologicznym:

Safran stosuje najlepsze praktyki w dziedzinie higieny przemysłowej, w tym kontrolę nad stosowaniem substancji niebezpiecznych niezbędnych do prowadzenia działalności. Wszyscy pracownicy muszą mieć dostęp do wyczerpujących informacji na temat niebezpiecznych substancji. Karta prewencyjna będzie dostępna do wglądu w każdej strefie pracy.

- Zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym:

Safran troszczy się o zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym, a w szczególności dotyczy to stresu w pracy. Wdrażana jest 3-poziomowa polityka prewencji: pierwotna, wtórna i trzeciego stopnia. Jej wdrażanie należy do norm BHP Grupy.

Tak więc skutki zdrowotne zaburzeń psychospołecznych zostaną objęte szczególną troską, poprzez wykrywanie i zapobieganie sytuacjom stresowych, nękania psychicznego, molestowania seksualnego, zastraszania i wszelkich innych form agresji. Wszyscy pracownicy, jak również przedstawiciele personelu i członkowie organizacji związkowych, będą mieli dostęp do programów edukacyjnych i szkoleń, aby móc wykrywać i zarządzać stresem i sytuacjami stresującymi.

- Ergonomia:

Program ergonomii Safran, będący w centrum integracji człowieka z systemem, uczestniczy w profilaktyce zdrowotnej w pracy, przyczyniając się do zmniejszenia wypadków przy pracy podczas manipulowania przedmiotami oraz ograniczając występowanie zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego i innych chorób zawodowych. W ten sposób, przyczynia się on do zapewniania wszystkim pracownikom ciągłości pracy.

* 1. **Bezpieczeństwo**

Safran dąży do zmniejszenia wypadków przy pracy a w szerszym zakresie – do propagowania działań mających na celu zapobieganie zagrożeniom zawodowym, włącznie z ryzykiem występującym podczas podróży służbowych.

Dlatego, zgodnie z lokalną polityką społeczną, Safran promuje programy na rzecz bezpieczeństwa na drodze.

Wspomniane działania dotyczą wszystkich sektorów działalności Safran, jej pracowników oraz wszystkich interesariuszy (włącznie z personelem podwykonawców).

Dlatego wszystkie miejsca pracy i wykonywane zadania są poddane analizie ryzyka, na podstawie której opracowuje się wytyczne, zapewniające bezpieczne warunki pracy. Są one opracowywane z udziałem zainteresowanych pracowników i/lub ich przedstawicieli.

Wytyczne BHP Grupy Safran określają m.in. wdrożone procedury do regularnej analizy zagrożeń i kontrolowania ryzyka, w szczególności dotyczącego niebezpiecznych substancji. Umożliwiają one również upewnienie się, że wszyscy pracownicy w momencie przejmowania nowego stanowiska lub zmian zachodzących w warunkach pracy , skorzystają ze wstępnego szkolenia na temat specyficznych zagrożeń na ich stanowisku pracy oraz czynności zapewniających bezpieczną realizację ich zadań.

Podejście prewencyjne skupia się na eliminacji lub wyizolowaniu zagrożeń. Jednakże, ponieważ nie można usunąć wszystkich niebezpieczeństw, pracownicy muszą korzystać z wyposażenia ochronnego dostosowanego do wykonywanych czynności oraz zaznajomić się z zasadami bezpieczeństwa i świadomie ponosić odpowiedzialność za bezpieczeństwo własne i kolegów.

W tym celu, programy szkoleniowe będą wdrażane w każdej spółce Grupy.

Safran oczekuje od swoich pracowników, dostawców, podwykonawców i innych osób pracujących na terenie jej zakładów lub pod jej przewodnictwem, bezpiecznego zachowania podczas wypełniania swoich obowiązków, korzystania z wyposażenia ochronnego oraz uwzględniania bezpieczeństwa własnego i otaczających osób w ramach wspólnego nadzorowania zagrożeń.

1. **OCHRONA ŚRODOWISKA**

Zaangażowanie Grupy Safran na rzecz ochrony środowiska dotyczy przede wszystkich zachowania zasobów naturalnych i ograniczenia wpływu działalności Grupy na środowisko.

Safran pragnie promować działania na rzecz ochrony środowiska wśród swoich klientów, dostawców i interesariuszy.

Safran będzie czuwać nad wdrażaniem we wszystkich swoich spółkach postępowego podejścia do spraw środowiskowych dotyczącego np. walki ze zmianami klimatycznymi, ochrony zasobów naturalnych, redukcji i utylizacji odpadów oraz zagrożeń zatrucia środowiska.

Poprzez swoje wewnętrze wytyczne dotyczące BHP i ochrony środowiska, Safran zobowiązuje się rozpowszechniać we wszystkich swoich zakładach przemysłowych programy środowiskowe uznane na poziomie międzynarodowym.

Ponadto, Safran dąży we wszystkich swoich zakładach do uwrażliwiania i podnoszenia kompetencji swoich pracowników w dziedzinie ochrony środowiska.

Grupa pragnie również prowadzić dyskusje, w celu znalezienia rozwiązań umożliwiających pracownikom przyjęcie odpowiedzialnej postawy poprzez promowanie racjonalnego podejścia do podróży służbowych i dojazdów do pracy oraz ekologicznych postaw (praca z domu, komunikacja miejska, wspólne przejazdy samochodem, podróże z niskim śladem węglowym, itp.).

Zgodnie z zaangażowaniem na rzecz jawnego dialogu, wspomnianym na początku wstępu do niniejszego rozdziału, Safran będzie informować o swoich działaniach, dobrych praktykach i wynikach w dziedzinie ochrony środowiska.

1. **UWZGLĘDNIENIE WPŁYWU DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ FIRMY NA OBSZAR JEJ LOKALIZACJI**

Safran dąży do oferowania zatrudnienia i szkoleń wśród miejscowej ludności w wieku aktywnym, wpływając tym samym na rozwój gospodarczy i społeczny wszędzie tam, gdzie obecna jest Grupa.

Tak więc, w każdym kraju, w których Grupa prowadzi swoją działalność, Safran stawia na zatrudnianie lokalnej ludności, oferując dostępne miejsca pracy i rozwijanie, gdy tylko jest to możliwe, integracji z miejscową społecznością.

W przypadku zmian dotyczących prowadzonej działalności, Safran zobowiązuje się informować z wyprzedzeniem władze terytorialne i krajowe oraz współpracować z nimi, w celu jak najlepszego uwzględniania interesów lokalnej społeczności.

1. **KOMUNIKACJA, WDRAŻANIE I MONITOROWANIE UMOWY**

Sygnatariusze niniejszej Umowy będą wspólnie czuwać nad jej właściwym wdrażaniem.

* 1. **KOMUNIKACJA**

Sygnatariusze udostępnią niniejszą Umowę pracownikom Grupy, w oparciu o ich własne kanały komunikacyjne.

Po wejściu w życie niniejszej Umowy, informacja o wspólnym podpisaniu Umowy przez IndustriALL Global Union i Safran będzie przekazywana przy użyciu najodpowiedniejszych środków przekazu. Ta komunikacja będzie skierowana do wszystkich pracowników, wybranych przez personel przedstawicieli lub organizacji związkowych poszczególnych spółek, dostawców i podwykonawców objętych zakresem zastosowania niniejszej Umowy.

W terminie trzech miesięcy od daty podpisania Umowy, szczególna uwaga będzie skierowana na warunki promocji i wdrażania Umowy, które będą realizowane m.in. poprzez:

* Przetłumaczenie na języki wszystkich krajów, w których Grupa Safran jest obecna i liczy co najmniej 50 pracowników
* Opracowanie i rozpowszechnienie noty informacyjnej na temat Umowy skierowanej do dyrektorów i działów Zasobów Ludzkich
* Opracowanie i opublikowanie w intranecie materiałów skierowanych zarówno do managerów jak i do pracowników, prezentujących główne założenia Umowy
* Włączenie do karty Odpowiedzialnych Zakupów zobowiązań podjętych w ramach niniejszej Umowy dotyczących dostawców i podwykonawców, aby umożliwić im zaznajomienie się z nimi.

Umowa zostanie również opublikowana na stronie internetowej sygnatariuszy. Ponadto, zarówno Dyrekcja Safran jak i IndustriAll Global Union zidentyfikują w każdym kraju miejscowych korespondentów, którzy umożliwią im monitorowanie wdrażania Umowy.

* 1. **WARUNKI MONITOROWANIA I BILANS**

Niniejsza Umowa wzmacnia i poszerza społeczne inicjatywy Grupy. Jej celem nie jest zastąpienie lub ingerowanie w procesy dialogu czy negocjacji prowadzone na poziomie lokalnym, krajowym czy europejskim.

Monitorowanie niniejszej Umowy zostanie powierzone komisji ds. międzynarodowego nadzoru, kierowanej przez przedstawicieli Dyrekcji Grupy i składającej się z przedstawicieli związków zawodowych zrzeszonych w organizacji IndustriALL Global Union, wyznaczonych przez nią według poniższego planu:

* 1 osoba z IndustriALL Global Union
* 4 osoby z Francji
* 1 osoba z pozostałych krajów Europy
* 2 osoby z Ameryki
* 1 osoba z Afryki
* 1 osoba z Azji.

Podana powyżej liczba uczestników to skład minimalny. Będzie on mógł zostać poszerzony w przypadku rozwoju działalności Grupy Safran na jednym z powyższych obszarów.

Grupa umożliwi również członkom nieobecność w miejscu pracy z powyższego powodu. Ponadto, lokalni korespondenci tej komisji muszą być znani każdemu przedstawicielowi, aby zapewnić odpowiednie przedstawicielstwo i właściwe wdrażanie Umowy na poziomie regionalnym. W każdym przypadku przyznane zostaną niezbędne środki czasowe i materialne oraz zapewniony dostęp.

Wspomniany nadzór ma na celu:

* Zapewnienie warunków do wdrożenia Umowy
* Przeanalizowanie bilansu zastosowania i oceny wyników
* Określenie planu lub planów działań w przypadku stwierdzonych niezgodności
* Zidentyfikowanie dobrych praktyk i zaproponowanie środków do ich rozpowszechniania.

Informacje dotyczące wyników i strategicznych orientacji Grupy, przedstawione Komitetowi Grupy oraz Europejskiej Radzie Zakładowej będą uprzednio podane podczas corocznego zebrania komisji ds. międzynarodowego nadzoru. W czasie trwania owego zebrania, informacje te mogą stać się przedmiotem dyskusji. Pierwsze zebranie będzie poświęcone określeniu wskaźników umożliwiających nadzór i pomyślne wdrożenie niniejszej Umowy. Wskaźniki będą podlegać ewentualnym korektom.

Komisja ds. światowego nadzoru zbierze się w celu podsumowania procesu wdrażania wszystkich elementów Umowy. Ponadto, zostanie zorganizowane dodatkowe coroczne zebrania w regionie lub kraju, w których Grupa prowadzi działalność, by móc przyjrzeć się w terenie wdrażaniu wspomnianych punktów. Oba coroczne zebrania poprzedzać będą sesje przygotowawcze trwające:

* Jeden dzień w przypadku corocznego podsumowania,
* Pół dnia w przypadku corocznego zebrania regionalnego/krajowego. Wówczas miejscowi korespondenci obszaru, w którym odbędzie się zebranie będą mogli w nim uczestniczyć.

Komisja ds. międzynarodowego nadzoru powołana w ramach niniejszej Umowy ma za zadanie uzupełnić, a nie zastąpić, inne struktury wymiany i dialogu, np. Europejską Radę Zakładową. Dołożone zostaną wszelkie starania, by zapewnić relacje i współpracę najwyższej jakości między wspomnianymi strukturami.

Safran przekaże komisji ds. międzynarodowego nadzoru wszelkie przydatne informacje na temat wrażania Umowy wewnątrz swoich filii.

Z praktycznego punktu widzenia, powiązane koszty podróży, zakwaterowania, wyżywienia i tłumaczenia zostaną pokryte przez spółki Grupy zgodnie z obowiązującymi ich ogólnymi warunkami.

Co roku, podczas zebrań Europejskiej Rady Zakładowej, która pozostaje największą strukturą, przedstawiony zostanie bilans.

1. **ROZWIĄZYWNIE SPORÓW**

Safran zobowiązuje się zapewnić ochronę osobom zgładzającym przypadki niezgodności. Wszelkie informacje przekazane przez pracownika na temat trudności z interpretacją niniejszej Umowy lub wątpliwości co do jej właściwego stosowania nie mogą w żadnym wypadku zaszkodzić owemu pracownikowi. W miarę możliwości, szybkie rozwiązanie kwestii lokalnych na poziomie lokalnym stanowi podstawową zasadę niniejszej Umowy.

W przypadku stwierdzenia przez pracownika lub inną osobę, że niniejsza Umowa nie jest przestrzegana, zastosowana zostanie poniższa procedura:

* W przypadku trudności o charakterze lokalnym, dołożone zostaną wszelkie starania, by rozwiązać je na poziomie lokalnym. Pracownik może skorzystać ze wsparcia przedstawiciela lokalnych związków zawodowych.
* Jeżeli rozwiązanie problemu wynikającego z zastosowania lub interpretacji niniejszej Umowy nie jest możliwe na poziomie lokalnym, zostanie on przedstawiony organizacji związkowej na poziomie krajowym i Dyrekcji Generalnej Grupy.
* W przypadku nierozwiązania problemu, zostanie on przedstawiony komisji ds. międzynarodowego nadzoru, z poszanowanie terminu czterech (4) tygodni od daty zwrócenia się do struktur na poziomie krajowym.
* Sygnatariusze Umowy uzgadniają, że wszelkie spory dotyczące wdrażania i interpretacji niniejszej Międzynarodowej Umowy Ramowej zostaną poddane wspólnej analizie, w celu znalezienia rozwiązania. Jakakolwiek komunikacja zewnętrzna na temat sporu prowadzona przez jedną ze stron musi być poprzedzona dyskusjami.
* Każdy spór powinien zostać rozwiązany w terminie trzech miesięcy od daty jego powstania.
* W przypadku braku porozumienia między stronami, sprawa może zostać przedłożona przed sądem.

1. **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

Niniejsza Umowa wchodzi w życie w dniu jej podpisania. Jest ona zawarta na okres 5 lat. Globalny bilans dotyczący poszanowania niniejszej Umowy będzie przeprowadzany w terminie 6 miesięcy przed datą wygaśnięcia. Z tej okazji, sygnatariusze mogą podjąć decyzję o uwzględnieniu całości lub części jej postanowień w Umowie zawartej na czas nieokreślony.

Niniejsza Umowa wejdzie w życie w każdym kraju przy współpracy z lokalnymi korespondentami, aby uwzględnić różnice ekonomiczne, społeczne, kulturowe i prawne. Nie może ona zastąpić przepisów krajowych i/lub układów zbiorowych i/lub zakładowych jeżeli są one korzystniejsze.

Jeśli jeden z sygnatariuszy postanowi wystąpić o rozwiązanie Umowy, musi on powiadomić o tym drugiego sygnatariusza co najmniej sześć (6) miesięcy wcześniej. Wówczas, sygnatariusze ustalą datę zebrania w okresie wypowiedzenia Umowy, aby spróbować zastąpić Umowę inną wersją.

Niniejsza Umowa podlega prawu francuskiemu. W przypadku rozbieżności między poszczególnymi wersjami językowymi, obowiązuje wersja francuska.

Niniejsza Międzynarodowa Umowa Ramowa zostanie przekazana do oficjalnej wiadomości instytucjom rządowym i administracyjnym każdego kraju.

W imieniu Safran, Jean-Luc Bérard, Dyrektor Zasobów Ludzkich Grupy

W imieniu IndustriAll Global Union, Valter Sanches, Sekretarz Generalny

Po ratyfikacji przez francuskie organizacje związkowe zrzeszone w IndustriALL Global Union:

W imieniu FO Métaux:

W imieniu CFE-Métallurgie:

W imieniu FGMM-CFDT:

W imieniu FTM-CGT: