

الاتفاق الإطاري  
العالمي  
المسؤولية  
الاجتماعية  
للشركات

2023

## جدول المحتويات

4	1   نطاق تطبيق الاتفاق
4	2   المبادئ الأساسية
5	3   الأخلاقيات وحقوق الإنسان
5	3.1 حظر العمل القسري أو الإجباري وعمالة الأطفال
6	3.2 احترام حقوق الموظفين وحقوق النقابات والحوار الاجتماعي
7	3.3 العلاقات مع الموردين والمقاولين من الباطن ومقدمي الخدمات
8	3.4 مكافحة الفساد ومنع تضارب المصالح
8	3.5 الأجور وساعات العمل
9	4   الاجتماعي
9	4.1 الاحترام والتقدير
9	4.2 التنوع والإدماج وعدم التمييز وتكافؤ الفرص
	4.2.1 مكافحة جميع أشكال وأنواع التمييز
	4.2.2 المساواة بين الجنسين «الرجل والمرأة»
10	4.3 تسريع التدريب على مهارات وخبرات المهن حاليًا وفي المستقبل
	4.3.1 تنمية قدرات كل موظف باعتبارها عامل للنجاح الفردي والجماعي
	4.3.2 تشجيع التطوير المهني والطاقة التشغيلية لجميع الموظفين خلال المسيرة المهنية
	4.3.3 التحول الرقمي
	4.4 توقع التطورات والتغيرات في التخصصات والمهارات المهنية،
13	التغييرات التنظيمية والحوار الاجتماعي
	4.4.1 حول التطورات المهنية والوظائف ودعم الموظفين
	4.4.2 فيما يتعلق بمنظمات العمل
14	4.5 الصحة والسلامة
	4.5.1 الصحة والسلامة المهنية
	4.5.2 الصحة
	4.5.3 السلامة
16	4.6 الرعاية الاجتماعية
	5   حماية البيئة
17	ومكافحة التغيرات المناخية
17	5.1 حماية البيئة
17	5.2 مكافحة التغيرات المناخية
18	6   مساهمة المواطنين
	7   الحوكمة
19	7.1 التواصل والتنفيذ ومتابعة الاتفاق
19	7.1.1 التواصل
	7.1.2 طرق الرصد والمتابعة والتقدم المُحرز
	7.1.3 المؤشرات
	7.1.4 تسوية المنازعات
	7.1.5 الأحكام النهائية

# الديباجة

## أطراف الاتفاق الإطاري هم

تحرص الأطراف الموقعة على تعزيز الحوار الاجتماعي المفتوح ومواصلة الجهود على النطاق العالمي بهدف التحسين المستمر وتطوير ممارسات العمل الجيدة في جميع مواقع سافران. ويتعهد الأطراف بالتأكد من أن نمو المجموعة يتم وفقاً لسياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات بالإضافة إلى احترام حقوق موظفيها وممثليهم داخل المجموعة، فضلاً عن حقوق الموردين والمقاولين من الباطن في جميع أنحاء العالم.

- الطرف الأول: سافران، مجموعة التكنولوجيا العالية، وهي شركة رائدة في تصنيع المعدات في مجالات الطيران والدفاع،
- الطرف الثاني: الاتحاد الدولي للصناعات والاتحادات التابعة له الموجودة في الشركة، ويُمثله أكثر من 50 مليون عامل في قطاعات التعدين والطاقة والصناعة، وأغلبية النقابات العمالية في قطاعات نشاط المجموعة.

• المسؤولية الاجتماعية للشركات، هي مسؤولية الشركات عن تأثيراتها الاجتماعية والبيئية على المجتمع ووصف ما يتعين على الشركة القيام به للوفاء بهذه المسؤولية.

تؤكد الأطراف الموقعة على الاتفاق على رغبتهما في تطوير علاقات الثقة لضمان التنفيذ الصحيح للالتزامات والمبادئ المنصوص عليها في هذا الاتفاق. وأعرب كلا الطرفين عن نيتهما في مواصلة وتعزيز المفاوضات العابرة للحدود الوطنية على نطاق عالمي واعتبار هذا الاتفاق بمثابة إطار مرجعي لتطوير الحوار في المجتمعات وفي المواقع المختلفة التي تعمل فيها المجموعة.

ويجري التفاوض بشأن الاتفاق الإطاري العالمي بين كلاً من سافران والاتحاد الدولي للصناعات وهو اتحاد نقابي عمالي دولي، بهدف إقامة علاقة مستمرة بين الطرفين وضمان احترام الشركة لتطبيق نفس المعايير في جميع البلدان التي تعمل فيها، وفقاً لما هو مبين في تحليلات مكتب منظمة العمل الدولية. ونتج هذا الاتفاق عن مفاوضات قائمة على التسوية الاجتماعية الأصلية ذات نطاق عالمي مقبول من ممثلي الإدارة والعاملون في البلدان والمُدرجين في نطاق تطبيق الاتفاق، وذلك على أساس الشرعية القائمة على الإقرار المتبادل.

يتأهل الأطراف الموقعة على هذا الاتفاق الإطاري للدخول في أعمال، وهذا يعني أنها تحدد الحد الأدنى من الالتزامات لكل موضوع من المواضيع التي يتم تناولها. ولذلك، فإنه لا يتم الإلغاء أو الاعتراض على أحكام الاتفاقيات الجماعية أو الممارسات السارية.

يُعتبر نطاق الاتفاق هو نطاق الشركة المطبق على المستوى العالمي والدولي.

يرغب الأطراف في التأكيد على أن جميع الوظائف المنصوص عليها في هذا الاتفاق مُحددة على أنها للذكور والإناث. تلتزم مجموعة سافران بمكافحة جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز القائم على أساس الهوية الجنسية.

1. المصدر: موقع منظمة العمل الدولية - قسم الاتفاقيات الإطارية الدولية  
2. يتم إنشاء هذه الرقابة والمُتابعة بشكل خاص من خلال امتلاك مجموعة سافران، بشكل مباشر أو غير مباشر، لأغلبية رأس المال أو حقوق التصويت في الهيئات الإدارية للشركات المعنية.

## 1 | نطاق تطبيق الاتفاق

يُطبق هذا الاتفاق على مجموعة سافران ذ.م.م وجميع فروع الشركات التابعة لها الحالية والمستقبلية، والتي تمارس عليها المجموعة سيطرة مباشرة أو غير مباشرة<sup>2</sup>. ستعمل المجموعة على تحقيق هذا الاتفاق والتأكد من احترام الموردين لهذه المبادئ لأنفسهم ولمقاوليهم من الباطن.

## 2 | المبادئ الأساسية

بصفحتها أحد الموقعين على الميثاق العالمي للأمم المتحدة، تلتزم سافران بتعزيز المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمؤسسات وحقوق الإنسان (2011)، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات متعددة الجنسيات (2023)، بالإضافة إلى إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية المتعلق بالمؤسسات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (الإعلان المتعلق بالمؤسسات متعددة الجنسيات) - الطبعة الخامسة (2022).

تلتزم مجموعة سافران بالامتثال الكامل لاتفاقيات منظمة العمل الدولية (منظمة العمل الدولية) وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (التي تسمى أحياناً الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية)، والتي تغطي المفاوضات الجماعية والعمل الإجباري وعمالة الأطفال والتمييز بالإضافة إلى مسألة الصحة والسلامة في مكان العمل. الاتفاقيات المشار إليها هي كما يلي:

- < الاتفاقيات التي تضمن الحرية النقابية ومبادئ المفاوضات الجماعية:
- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية الحقوق النقابية
- الاتفاقية رقم 98 لعام 1951 بشأن الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية
- < اتفاقيات إلغاء استخدام العمل الجبري والإلزامي:

- اتفاقية العمل الجبري (عمل السخرة) رقم 29 لسنة 1930
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري (عمل السخرة) رقم 105 لسنة 1957

< اتفاقيات حظر عمالة الأطفال واستغلالهم:

- اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام 1973
- اتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، لعام 1999
- < اتفاقيات مكافحة جميع أشكال التمييز:

- اتفاقية المساواة في الأجور (رقم 100)، لعام 1951
- اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) الاتفاقيات (رقم 111)، لعام 1958
- الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 بشأن حماية ممثلي العمال في المؤسسات والتسهيلات التي تعطى لهم
- اتفاقية رقم 183 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000
- الاتفاقية رقم 190 لعام 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش
- < اتفاقية الصحة والسلامة المهنية:

- اتفاقية السلامة والصحة المهنية، رقم 150 لعام 1981
- الاتفاقية رقم 187: بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، لعام 2006.

في هذا الاتفاق، تؤيد الأطراف مبدأ «الانتقال العادل» (منظمة العمل الدولية 2015) بهدف إحداث تغيير انتقالي نحو الاقتصادات والمؤسسات التجارية المستدامة للجميع، وفقاً للمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية. ويسلط التحول العادل الضوء على أبعاد التنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية - لتلبية احتياجات الجيل الحالي دون المساس والتأثير سلبيًا بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة.

وهو يدمج الأبعاد الأربعة لخطة العمل اللائق: الحوار الاجتماعي، والحماية الاجتماعية، والحقوق في العمل والتوظيف.

تم وضع آلية إنذار وتنبية لتجميع الإشارات وستكون مفتوحة لجميع الأطراف المعنية. وعند الضرورة ستسعى المجموعة أيضًا للتواصل مع المنظمات التي تمثل الموظفين ولجنة متابعة هذا الاتفاق أثناء التنفيذ داخل المجموعة وذلك وفقًا لمتطلبات التوجيه الأوروبي المستقبلي بشأن واجب الرعاية.

### 3 | الأخلاقيات وحقوق الإنسان

ومن جهة أخرى، يتوافق هذا الاتفاق مع ميثاق أخلاقيات سافران، الذي يضيف الطابع الرسمي على القيم المشتركة والمبادئ المرجعية للمجموعة منذ عام 2005. ويستند هذا الميثاق على نظام الامتثال المناسب بما في ذلك العديد من المعايير والإجراءات الداخلية والأدلة الإرشادية والتطبيقية.

#### 3.1 حظر العمل القسري أو الجبري وعمالة الأطفال

يُحظر العمل القسري أو الجبري (وفقًا لاتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 29 و105) وعمالة الأطفال (وفقًا للاتفاقيات رقم 138 و182).

ترفض مجموعة سافران القيام بأي نوع من أنواع العمل القسري أو الجبري واحترام مبدأ حرية اختيار العمل.

تتعهد المجموعة بعدم اللجوء إلى عمل الأطفال بأي شكل من الأشكال. وبالإضافة إلى ذلك، ستقوم المجموعة بإبلاء اهتمام خاص لحماية الشباب في سن العمل وخاصة لضمان استفادتهم من التدريب المناسب، وخاصة فيما يتعلق بمجال السلامة.

يُعتبر الحوار الاجتماعي الجيد بين الشركاء الاجتماعيين أمرًا ضروريًا لضمان نجاح التحول. تُعتبر حقوق الحصول على المعلومات والتشاور وفقًا للإطار القانوني والتنظيمي لكل بلد، والتوقعات الخاصة بالتغيير والتخطيط المناسب الذي يشمل الشركاء الاجتماعيين، أمرًا ضروريًا لضمان أن يكون التحول والانتقال أمرًا مقبولًا اجتماعيًا.

وللقيام بذلك، يهدف هذا الاتفاق إلى تعزيز التزام المجموعة بالمبادئ العالمية لجميع المجتمعات مع احترام الاختلافات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية في تنفيذ المبادئ المعتمدة والمُتفق عليها.

تتعهد سافران بالامتثال لتشريعات وأنظمة الدول التي تعمل فيها والمعايير الدولية. في حالة وجود تضارب في المعايير، تحرص المجموعة على تطبيق المعيار الذي يحمي حقوق الإنسان والحقوق النقابية على أفضل وجه. إن ظروف عمل الموظفين، واحترام الأشخاص، وغياب التمييز، والصحة والسلامة هي موضوع اهتمام خاص، مهما كانت الأوضاع السياسية والاجتماعية أو الصعوبات التي تواجهها في البلد الذي تتواجد فيه المجموعة.

بموجب القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 27 مارس 2017 والمتعلق بواجب الرعاية بين الشركات الأم والشركات المانحة يتعين على المجموعة تنفيذ ونشر خطة الرعاية. تهدف هذه الوثيقة إلى التمكين من تحديد المخاطر ومنع حدوث الانتهاكات الجسيمة على حقوق الإنسان والحريات الأساسية وصحة وسلامة الأشخاص والبيئة. وعلاوةً على ذلك، ستقوم المجموعة بتنفيذ هذه الخطة في جميع فروع الشركات التابعة التي تسيطر عليها.

### 3.2 احترام حقوق الموظفين وحقوق النقابات والحوار الاجتماعي

تلتزم مجموعة سافران بتعزيز العلاقات الاجتماعية التي تمكن موظفيها من الشعور بأنهم جزء من مجموعة تطمح إلى تحقيق توازن ديناميكي بين المصالح الاستراتيجية على المدى الطويل للشركة، واحترام الحقوق الأساسية، وإرضاء المجتمع وأيضًا تلبية احتياجات موظفيها ونوعية الحياة في العمل وذلك من خلال الحوار الاجتماعي القائم على الثقة والتعاون.

تمتثل مجموعة سافران امتثالاً كاملاً لاتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن "الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي" (رقم 87)، وبشأن "الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية" (رقم 98)، وكذلك بشأن "توفير الحماية والتسهيلات لمندوبي العمال وممثلي الموظفين الذين يمثلون معاً مصالح الموظفين" (رقم 135). يُقر الأطراف أن هذه الحقوق مرتبطة ارتباطاً وثيقاً. تُساهم الحريات النقابية والمفاوضات الجماعية على ضمان شروط التوظيف وظروف العمل العادلة.

يملك كل كيان في المجموعة ممثل منتخب للموظفين و/أو منظمة نقابية حرة ومستقلة، بهدف ضمان مراعاة الحقوق والاحتياجات الأساسية للموظفين.

توافق مجموعة سافران على الحفاظ على موقف الحياد التام فيما يتعلق باختيار موظفيها فيما إذا كانوا ينتمون إلى نقابة أم لا، وحيثما كان ذلك مناسباً، يتم اختيار النقابة التي يُريدون أن يكونوا ممثلين بها. في إطار احترام حق الموظفين في تشكيل نقابة أو الانتماء إلى منظمة نقابية قائمة، لا ينبغي أن يكون هناك أي تمييز ضد هذه المنظمات أو أعضائها.

وبالمثل، فإن الدعم بأي شكل من الأشكال أو الموافقة الضمنية على استراتيجيات "تفادي النقابات" أو "تفكيك النقابات" لا يتماشى مع ممارسات المجموعة كما يُعتبر ذلك محظور.

ستعمل مجموعة سافران على تعزيز الحوار الاجتماعي البناء على المستويين المحلي والدولي، بالإضافة إلى المساهمة في تطويره.

يتم تشكيل أي اتحاد نقابي في أحد كيانات المجموعة ومراعاة شروط تمثيلها أو اعتمادها وفقاً للإجراءات القانونية المحلية. وتحافظ المجموعة على موقف الحياد فيما يتعلق بوسائل التمثيل البديلة المنصوص عليها في الإجراءات القانونية لبعض البلدان.

فيما يتعلق بالأشخاص الموقعين على هذا الاتفاق، تعتبر المفاوضات الجماعية عنصراً أساسياً في علاقات العمل، لأنها تهدف إلى تحقيق توازن عادل في المصالح بين الشركاء الاجتماعيين. وبناءً على ذلك، يتعهد الموقعون ببذل كل ما في وسعهم لتسهيل المفاوضات الجماعية الناجحة.

يشكل التفاوض الجماعي وسيلة لتنظيم العلاقات المهنية التي يتم تحديد شروطها وموضوعاتها وفقاً للقواعد القانونية والتعاهدية الخاصة بكل بلد.

تتم المفاوضة الجماعية داخلياً على صعيد المستويات المحلية والوطنية والدولية وخارجياً من خلال الاتفاقيات القطاعية أو الإقليمية عند اللزوم.

يمكن أن تساهم الاتفاقيات الجماعية في تحديد ظروف أكثر ملاءمة ضمن الإطار القانوني للبلد.

ومن جهة أخرى، سيشارك ممثلو النقابات المحلية/الوطنية والإدارة المحلية/الوطنية بنشاط وفاعلية في حوار هادف وبناء لضمان الامتثال الكامل لهذا القسم.

تضمن مجموعة سافران وصول ممثلي النقابات إلى جميع أماكن العمل، وفقًا للأحكام القانونية والتعاقدية. من الضروري اتخاذ تدابير مناسبة بشأن المناطق ذات الوصول المحدود داخل مؤسسات المجموعة.

ستسمح الشركة لممثلي الموظفين المنتخبين و/أو المنظمات النقابية بالتمتع بفرص متساوية ومتكافئة للاستفادة من فرص التدريب والترقية والتنقل.

### 3.3 العلاقات مع الموردين والمقاولين من الباطن ومقدمي الخدمات

وبموجب الفصل رقم 1 و2 من هذا الاتفاق، تتعهد مجموعة سافران بالتأكد من أن فروع الشركات التابعة لها تحترم وتطبق بشكل كامل حقوق الإنسان وجميع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية في إطار ممارسة أنشطتها، كما أنها تعتزم القيام بذلك أو ممارسة نفس الشيء فيما يتعلق بمورديها والمقاولين من الباطن. ويتمثل التزام مجموعة سافران في الامتثال والاحترام الكامل للقانون والسوابق القانونية في هذا الصدد.

عند اختيار وتقييم الموردين والمقاولين من الباطن ومقدمي الخدمات، ينبغي مراعاة احترام الحقوق الأساسية، بما في ذلك الحقوق المنصوص عليها في هذا الاتفاق.

يترتب على أي خرق لهذه المبادئ ومعايير العمل الأساسية وكذلك قواعد الصحة والسلامة، والذي لم يتم إيجاد أي حل لها بعد التحذير، إلى القيام باتخاذ إجراءات من المحتمل أن يترتب عليها إنهاء العلاقات التعاقدية بين شركة سافران والشركة المعنية.

وتجدر الإشارة إلى الدور الأساسي لممثلي الموظفين المنتخبين و/أو المنظمات النقابية في المفاوضات الجماعية. يتم تنظيم إجراء المفاوضات الجماعية وفقًا للشروط القانونية المختلفة للصفة التمثيلية التي تحدها كل دولة.

ومع ذلك، ومن أجل تعزيز الحوار الاجتماعي القائم على أساس الثقة والتعاون المتبادل، يجوز للشركاء الاجتماعيين المحليين لفروع الشركات التابعة أن يقرروا بالاتفاق المتبادل تنفيذ أساليب المناقشة والتشاور المتعلقة بتمثيل الموظفين بأي طريقة مُمكنة (الاعتراف بالنقابة، مندوبات الموظفين، وما إلى ذلك)، وكذلك المفاوضات الجماعية وصنع القرار المحلي الذي يكمل الإطار القانوني. يسعى الشركاء الاجتماعيون المحليون لفروع الشركات التابعة إلى تحقيق مثل هذه الترتيبات المحلية، خاصة في الكيانات التي ليس لديها اتفاقات جماعية.

ومن جهة أخرى، تتعهد مجموعة سافران بتزويد موظفيها، من خلال منظمات نقابية حرة ومستقلة و/أو ممثلي موظفيها المنتخبين، إذا كان ذلك ممكنًا، بالمعلومات التي قد يحتاجون إليها بشأن تطبيق هذا الاتفاق.

وبالتالي، تُقر مجموعة سافران بالحق في الحصول على المعلومات، إذا لزم الأمر لذلك، بالتشاور مع ممثلي الموظفين المنتخبين و/أو المنظمات النقابية التمثيلية بشأن القرارات الرئيسية التي تؤثر على حياة الشركة، وخاصةً الخيارات الاستراتيجية والتنظيمية. وعلاوةً على ذلك، تتم ممارسة حقوق الحصول على المعلومات والتشاور وفقًا لقانون كل دولة. يُعتبر التغيير والتخطيط المناسب الذي يشمل الشركاء الاجتماعيين، أمرًا ضروريًا لضمان أن يكون التحول والانتقال أمرًا مقبولًا اجتماعيًا. ويتعهد الممثلون باحترام سرية هذه المعلومات.

سيتم إطلاع مُثلي موظفي المعلومات المتعلقة بالموردين والمقاولين من الباطن ومقدمي الخدمات وفقاً للإطار القانوني والتنظيمي لكل دولة حول هذا الموضوع، وخاصة فيما يتعلق بمبادئ واجب الرعاية الساري.

#### 3.4 مكافحة الفساد ومنع تضارب المصالح

ويتمثل الواقع في أن شركة سافران تنشر أنشطتها في جميع مناطق العالم، والذي من الممكن أن يترتب عليه ترسيخ نفسها في دول ذات أطر قانونية وضريبية واجتماعية وبيئية محددة. يتم هذا التكيف مع الإعدادات المحددة التي تتم بموجب الالتزام الصارم للمدونة الأخلاقية الدقيقة. إن تحقيق السلامة ومنع مخاطر الفساد هو أمر غير قابل للتفاوض. وبنفس الطريقة، وفيما يتعلق بالمسائل الضريبية، تحترم سافران المبادئ التوجيهية التي حددتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن تسعير التحويل، والذي يُعني ضمناً فرض ضريبة على الأرباح حيث يتم إنشاء القيمة المضافة فعلياً.

يعتمد برنامج سافران للوقاية من مخاطر الفساد والكشف عنها على مبدأ "عدم التسامح مطلقاً" تجاه أي ممارسات فاسدة. يتضمن هذا البرنامج جميع متطلبات الاتفاقيات الدولية واللوائح الوطنية التي تنطبق على أنشطة مجموعة سافران. ويتم هذا التعريف وفقاً للاهتمام المزدوج بمسئولية الجهات الفاعلة والحفاظ على أصول المجموعة، من خلال إدارة المخاطر الخاضعة للرقابة.

تلتزم مجموعة سافران بالعمل على اتخاذ إجراءات للمكافحة ضد الفساد بجميع أشكاله. ستتولى المجموعة مسؤولية توعية الموظفين بهذه المشكلة من خلال أنظمة الاتصال و/أو التدريب.

تنطبق أحكام ميثاق منع تضارب المصالح وإدارته، المنبثق من مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنع واكتشاف الفساد على مجموعة سافران، دون فرض أي قيود على جميع شركات مجموعة سافران.

#### 3.5 الأجور وساعات العمل

تعتزم مجموعة سافران على دفع أجور ومُستحقات عادلة، بما يتوافق مع المعايير الصناعية المُرضية في البلد المعني. ويُطبق مبدأ المساواة في الأجر، خاصة بين الذكور والإناث، مقابل قيمة العمل والأداء المتساويين.

بالتوافق مع مبادئ الميثاق العالمي (للأمم المتحدة)، ينبغي أن توفر الرواتب الخاصة بالموظفين الاستفادة من ظروف معيشية كريمة. تتعهد مجموعة سافران بضمان تحديد سياسة الأجور الخاصة بها بموضوعية ونزاهة وشفافية تامة. ينبغي ألا يؤثر مستوى أجور المديرين الرئيسيين على مستوى التماسك الاجتماعي داخل المجموعة.

ومن جهة أخرى، تتعهد المجموعة بضمان ألا تكون ساعات العمل أطول من تلك المنصوص عليها في التشريعات الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية في البلد المعني. وفي حالة اللجوء إلى ساعات العمل الإضافية، فينبغي تعديل أجورهم وزيادتها إذا لزم الأمر وفقاً لأحكام التشريعات المحلية.



## 4.2.1 مكافحة جميع أشكال وأنواع التمييز

تنوي الأطراف الموقعة مكافحة الأفكار النمطية التي يُمكن أن تسبب في سلوك تمييزي، وذلك من خلال التعليم والتدريب والتواصل الداخلي.

وللقيام بذلك، تتعهد مجموعة سافران بما يلي:

- 1) رفع مستوى الوعي وتدريب مسؤولي التوظيف وغيرهم من المسؤولين عن خطط التطوير الوظيفي وخاصةً تحديد الممارسات التمييزية وتنفيذ وسائل حظرها.
- 2) إعداد وإجراء عمليات التدقيق الداخلي لضمان تطبيق الطابع غير التمييزي للعمليات التي تنفذها إدارة المسؤوليات الإنسانية والاجتماعية.

3) الإبقاء بالأشخاص ذوي الإعاقة أو ضحايا حادث العمل في وضع يتناسب مع مؤهلاتهم، مع مراعاة التكاليف الوظيفية الضرورية أو القيود التي قد تكون مرتبطة بمشاكلهم الصحية.

## 4.2.2 المساواة بين الجنسين «الرجل والمرأة»

تتعهد الأطراف الموقعة بما يلي:

- 1) توسيع نطاق تطبيق السياسة الاجتماعية لمساعدة الوالدين في مرحلة الطفولة المبكرة (دور الحضانة، تنظيم العمل، ساعات العمل المرنة، وما إلى ذلك).

2) جعل جميع أماكن العمل أكثر ملاءمة مع قدرات وخصائص كل شخص، وخاصةً من خلال تحسين بيئة العمل الخاصة بهم.

3) توسيع نطاق التواصل لتوظيف المزيد من النساء والبحث عن مصادر جديدة للمواهب لجذب عدد أكبر من النساء للتوجه إلى المهن التقنية.

## 4 | الاجتماعي

### 4.1 الاحترام والتقدير

يحق لجميع الموظفين أن يكونوا مؤهلين للعمل كأفراد أو داخل مجموعات أو أعضاء فريق. من الضروري تقدير جميع الموظفين بسبب بذل مجهود أو سلوك أو نتيجة معينة. يُعتبر الاحترام والتقدير هما العاملان المحددان لعملية الإدماج في العمل وتحقيق النجاح معًا. وأيضًا يُعتبر هذان العاملان ضروريان في العلاقات بين زملاء العمل، وفي علاقات التسلسل الهرمي.

### 4.2 التنوع والإدماج وعدم التمييز وتكافؤ الفرص

تعتبر مجموعة سافران التنوع والإدماج أحد المميزات الرئيسية. يطمح الجميع إلى تقدير تميزهم وتفردهم لضمان تطورهم الشخصي وتحقيق الإنجاز مع تقبل اختلافهم. بالنسبة للجميع، فإن أصولهم وثقافتهم وديانتهم وجنسيتهم وتعليمهم وتربيتهم وآرائهم السياسية والنقابية وتوجهاتهم الجنسية وكذلك قدراتهم المختلفة تشكل رؤيتهم تجاه الشركة. إن التنوع هو أحد أصول الشركة وإضافة قوية لها من خلال توفير الاختلافات في وجهات النظر على وجه الخصوص، واتباع نهج دقيق داخل المجموعات ونقل الخبرات والمساعدة في اتخاذ القرار.

وأى تمييز يتم على أساس هذه الاختلافات لن يكون مخالفًا للقانون فحسب، بل سيضر أيضًا بتطور المجموعة. كما أنها ستحول دون تعزيز الهيكلة الاجتماعية وتعرقل التماسك والإدماج.

وبناءً على ذلك، تؤكد سافران على مبدأ تكافؤ الفرص والأجور لجميع موظفيها دون تمييز من أي نوع. وينعكس هذا المبدأ على الالتزامات التالية.

4) مكافحة الأفكار النمطية وتغيير العقليات والتصورات لتوفير بيئة أكثر أماناً وترحيباً للنساء.

5) تقديم مسارات وظيفية للنساء مماثلة للمسارات الخاصة بالرجال، بالإضافة إلى التدريب الذي يسمح لهن بالحصول على مؤهلات عليا أو حتى مناصب إدارية.

6) ضمان مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل مقابل العمل المتساوي في القيمة.

7) التطوير المشترك للسياسات التي تمكن من تحقيق التطوير المهني المشترك لكل من الرجال والنساء.

8) تشجيع التنوع داخل الهيئات الممثلة للموظفين. وفي هذا الصدد، سيسعى الممثلون المنتخبون للموظفين أو المنظمات النقابية إلى احترام تحقيق التوازن بين الرجل والمرأة داخل هذه الهيئات.

9) إقامة اتصالات مع مُمثلي الموظفين، من خلال إلحاقهم بمؤسسات الفكر والرأي)، من أجل مواءمة الالتزامات المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية مع الإجراءات الملموسة التي تقوم بها المجموعة.

#### 4.3 التعجيل بالتدريب على مهارات وخبرات المهن الحالية وفي المستقبل

يصف هذا الفصل المبادئ المشتركة التي تُستخدم كإطار للعمل داخل المجموعة بأكملها بهدف الحفاظ على المهارات والخبرات وتطويرها على أعلى مستوى، وتحفيز التطوير المهني وضمان قابلية التوظيف للجميع.

تدرك الأطراف الموقعة أن مفتاح تنمية وتطوير المهارات وتأمين المسارات الوظيفية لموظفي المجموعة يكمن في مراعاة المواضيع التالية:

- توقع حدوث أي تطور في المهن والمهارات المرتبطة بها؛
- تطوير وتأمين المسارات الوظيفية للموظفين من خلال إتاحة فرص متساوية للتدريب ودعم قطاعات الخبرة وتنظيم نقل المعرفة؛
- تشجيع التنقل الوظيفي كفرصة لتطوير المهارات والتقدم الوظيفي للموظفين.

عند القيام بذلك، ستوفر المجموعة التدابير والأدوات الملائمة لضمان قدرة كل موظف على الحفاظ على قابلية التوظيف لديه.

#### 4.3.1 تنمية قدرات كل موظف باعتبارها عامل للنجاح الفردي والجماعي.

إن بناء بيئة تسمح للجميع بالمشاركة والانخراط في المجموعة هو جوهر الطموحات والسياسة الخاصة به. وبناءً على ذلك، يعتبر هو العامل الأهم في النجاح الفردي والجماعي. ستتاح للجميع، على أي مستوى وفي أي وظيفة، الفرصة لتعبئة قدراتهم وتطويرها بشكل كامل من أجل تحقيق النجاح في عملهم.

يقر الأطراف بالحاجة إلى السماح بالتطوير الشخصي والمهني للموظفين، من خلال الحفاظ على مستوى من التدريب يتوافق مع احتياجات الشركة ورغبات الموظفين، وأيضًا من خلال ضمان أن يكون الجميع مشاركين ومتفاعلين مع تطورهم المهني.

ومن جهة أخرى يذكر الأطراف إلى أن التدريب يجب أن يكون أداة لدعم الموظفين في حماية فرص العمل وتأمين المسارات الوظيفية.

وبالتالي، فإن الموظفين المنتمين إلى المهن التي تواجه تحديات تحول كبيرة أو الذين يتأثرون بشدة بتدابير التكيف سيستفيدون من إجراءات التدريب كأولوية طالما أنها ستعزز إعادة التنظيم المهني الداخلي.

تعتزم مجموعة سافران بالاستكشاف وتعزيز قدرة موظفيها على اكتساب المهارات والمؤهلات والحفاظ عليها. وللقيام بذلك، ستسعى شركات المجموعة إلى السماح لموظفيها بالوصول، منذ لحظة تعيينهم وطوال حياتهم المهنية، إلى:

- الحصول على معلومات حول تطور مهنتهم وتنظيمهم وكذلك الوظائف المتاحة،
- التدريب المستمر لإعدادهم للمهن الجديدة والتقنيات الجديدة،
- تنمية المهارات وإمكانيات التطوير، في ضوء تحقيق التقدم والحصول على التدريب المستمر،
- تنمية المسؤولية الفردية، بطرق تضيف قيمة إلى المهام الموكلة إلى الموظفين من جميع الأعمار وأيضًا في مختلف مراحل حياتهم المهنية،
- الآليات الملائمة لإجراءات نهاية الخدمة.

وبالإضافة إلى ذلك، ستوفر مجموعة سافران لهم كافة الأدوات والأجهزة الملائمة لإنجاز مهامهم بغض النظر عن فئتهم، مع إيلاء اهتمام خاص للأقل تأهيلاً.

#### التدريب

وللقيام بذلك، تعمل مجموعة سافران على ضمان أن يكون كل مدير للموارد البشرية على دراية بمجال إدارة الحياة المهنية وتنمية المهارات.

كما تُقر مجموعة سافران أن التدريب المهني يظل أحد الركائز الأساسية لتطوير قابلية توظيف الموظفين.

تؤكد مجموعة سافران أيضًا على هدفها المتمثل في تطوير كل موظف للعمل في بيئة مواتية لاكتساب المهارات وتطوير المعرفة المهنية ونقل المعرفة، سواء في بيئتهم الحالية أو المستقبلية، حيثما لزم الأمر لذلك؛

تتعهد الأطراف الموقعة بالالتزامات المشتركة التالية:

- مساعدة الأشخاص على العمل مع الآخرين،
- تطوير ثقافة المساعدة المُشتركة،
- توفير فرص لتطوير وتحسين المهارات ،
- تفويض المزيد من المسؤوليات والمهام بهدف تشجيع زيادة الاهتمام بالوظيفة المعنية وتعزيز مناخ الثقة والتضامن والتماسك الاجتماعي.

#### 4.3.2 تشجيع التطوير المهني والقدرة التشغيلية لجميع الموظفين خلال المسيرة المهنية

يتعين على المجموعة توقع تطور أعمالها، وضمان تطوير موظفيها ودعم بناء المسارات الوظيفية وإعادة التدريب المهني، وذلك في ضوء التطورات والتغيرات في الأسواق والمنافسة والتحول التكنولوجي المرتبط بشكل خاص بإزالة الكربون والمتطلبات البيئية وذلك بما يتماشى مع مبادئ التحول والانتقال العادل.

في هذا السياق، يتم إيلاء أكبر قدر من الاهتمام للمهن التي ستتغير.

### 4.3.3 التحول الرقمي

تعتزم المجموعة ضمان حصول كل موظف على التدريب، بغض النظر عن فنته المهنية.

ولتحقيق هذه الغاية، وبموجب هذا الاتفاق تتعهد مجموعة سافران بأن يكون متوسط عدد ساعات التدريب التي يتبعها كل موظف في المجموعة تعادل 26 ساعة وذلك في عام 2025. ولذلك تتعهد المجموعة أن يشمل التدريب جميع المجالات المهنية.

وفيما يتعلق بالفئات الأصغر والأكبر سناً من الموظفين، تتعهد المجموعة بما يلي:

- أن يكون صاحب العمل جهة جذابة للشباب من خلال السعي لفهم احتياجاتهم وتطلعاتهم،
- السعي لجعل 50% من الوظائف متاحة للموظفين كبار السن، وخاصةً من خلال تجهيز بيئة العمل،
- تعزيز دور الموظفين كبار السن في نقل المعرفة والخبرة (التعليم والرعاية) لصالح الأجيال الشابة الأصغر سناً،
- التأكد من إشراك الموظفين في الجزء الثاني من حياتهم المهنية في التحول الرقمي لمهنتهم.

وعلاوةً على ذلك، تُشجع مجموعة سافران وتدرك أهمية التنقل الوظيفي والجغرافي بالنسبة لأولئك الذين يرغبون بشكل تطوعي في المشاركة في عملية التطوير المهني. يُنظم هذا التنقل على أساس معايير الكفاءة والأداء والإمكانات المُتاحة، مع استبعاد أي تمييز بين الموظفين على أساس الأصل أو العرق أو السن أو الدين أو الجنسية أو الآراء السياسية والنقابية أو التوجه الجنسي، فضلاً عن أن قدراته المختلفة تشكل رؤيته للشركة. وللقيام بذلك، يتماشى هذا التنقل مع مبادئ ميثاق التنقل الخاص بالمجموعة.

يعد التحول الرقمي لشركة سافران مُحركاً هاماً للأداء، وتحسين جودة المنتجات المصممة والمصنعة والمحافظة عليها بفضل الاستمرارية الرقمية، والتحكم بشكل أفضل في المخاطر المرتبطة بالعوامل البشرية وتحديد سبل جديدة للتحسين مع إمكانية الوصول إلى بيانات جديدة. إن المخاطر ذات الصلة بعدم كفاية أو سوء تنفيذ عملية التحول الرقمي يمكن أن يعرض المجموعة لخسارة محتملة في القدرة التنافسية وذلك في جميع أنشطتها الهندسية والإنتاجية وحتى الخدماتية.

وإدراكاً لهذه المخاطر، تلتزم سافران بتحديد عواقب هذه التغييرات على جميع موظفيها من خلال المجالات التالية:

- < الحفاظ على تنمية المهارات وتطويرها، والتدريب على الأدوات الرقمية بهدف ضمان قابلية توظيف الموظفين؛
- < دعم تغيير أساليب وأنماط العمل؛
- < إعادة التأكيد على أهمية جودة الحياة في العمل؛
- < احترام الحريات الفردية؛
- < أمن تكنولوجيا المعلومات وحماية التراث غير المادي؛
- < الحوار الاجتماعي حول مشاريع التحول الرقمي.

في مواجهة التحول الرقمي للمهن، تلتزم سافران بإعداد المهارات الرقمية للمستقبل وتزويد نفسها بالأكاديمية الرقمية، التي تم إنشاؤها في يونيو 2022، باعتبارها كوسيلة لتسريع رفع المهارات والتفاعل الثقافي.

يتمثل دور الأكاديمية الرقمية في تقديم دعم شخصي وشامل لجميع موظفي مجموعة سافران في فهمهم ومساهماتهم في التحول الرقمي.

#### 4.4.1 فيما يتعلق بتطور المهن والوظائف ودعم الموظفين

يتم تقديم الخبرات في توقع التطورات والتغييرات في المهن والمهارات التي يتم تنفيذها على المستويات المحلية أو الوطنية أو الأوروبية من خلال رصد الحركة العمالية<sup>3</sup> في نهاية عام 2024 إلى لجنة متابعة الاتفاق؛ وذلك بهدف إثراء التفكير في الفرص ووسائل عملية الترقب العالمية للمهن التي يتم تحديد شكلها.

#### 4.4.2 فيما يتعلق بمنظمات العمل

يتعين أن يتم إعداد التغييرات التي يتم إجراؤها على تنظيم العمل وتوقعاته. يتم إبلاغ المنظمات النقابية الحرة والمستقلة و/أو ممثلي الموظفين المنتخبين بشكل منهجي، ويتم استشارتهم عند الاقتضاء في تنفيذ هذه التغييرات. يتعين ألا يؤدي ذلك إلى تخفيض الأجر أو تدهور ظروف العمل. يتم إيلاء اهتمام خاص لإيقاعات العمل والأشكال الجديدة لتنظيم العمل. تتمكن الأطراف المعنية من الوصول إلى المعلومات المطلوبة لضمان الامتثال السليم لهذه الالتزامات.

تضمن سافران الامتثال السليم للوائح والاتفاقات الوطنية المتعلقة بوقت العمل وتتعهد باحترام فترات الراحة والإجازة الدورية مدفوعة الأجر، بما يتوافق على الأقل مع الشروط التي تحددها التشريعات الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية.

كما يندرج هدف تسريع واستغلال جميع الإمكانيات التي توفرها التقنيات الرقمية على مستوى المجموعة وفي برنامج التحول الرقمي الطموح نحو "منظمة متطورة 4.0"، من أجل تحفيز الأداء والقدرة التنافسية للمجموعة، مع تطوير قابلية توظيف الموظفين.

يتطلب هذا المناخ والبيئة 4.0 هيكلية وتحديث أطر المهارات والمهن، وتصميم نموذج تعليمي رقمي جديد وتنفيذ خطة لتنمية المهارات وتطوير الموارد الرقمية.

تتمثل طموحات الأكاديمية الرقمية في تعزيز الوعي بالحاجة إلى تحسين المهارات الرقمية، ومنح الجميع الوسائل المناسبة للمساهمة في التحول الرقمي على نطاقهم الخاص، وتقديم دورات وفقاً لهدف كل شخص وذلك بفضل الدورات الثقافية ودورات تنمية المهارات حسب الموضوع في مجموعة سافران.

#### 4.4 توقع التطورات في الوظائف والمهارات والتغيرات التنظيمية والحوار الاجتماعي

يعد الترقب عاملاً أساسياً في فهم تطور المهن والوظائف ودعم الموظفين.

#### 4.5 الصحة والسلامة

وفقاً لتحديات التنمية المستدامة والامتثال للتشريعات الحالية، ترى الأطراف الموقعة أن تحسين السلامة وظروف العمل، فضلاً عن حماية البيئة، هي جوانب أساسية للتنمية الصناعية التي يتعين دمجها في عمليات المجموعة.

على هذا النحو، تتعهد الأطراف الموقعة أن نمو المجموعة يتم وفقاً لسياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات بالإضافة إلى احترام حقوق موظفيها وممثليهم داخل المجموعة، فضلاً عن حقوق الموردين والمقاولين من الباطن في جميع أنحاء العالم.

يتجلى هذا الالتزام أيضاً في الرغبة في الحوار فيما يتعلق بهذه المواضيع مع جميع الأطراف المعنية (الهيئات التي تمثل الموظفين على وجه الخصوص) بروح من الشفافية والإخلاص.

في حالة عدم وجود حوار اجتماعي حول قضايا صحة الموظفين أو سلامتهم، يتم بدء مناقشة بين الإدارة وممثلي الموظفين في الشركة المعنية بهدف البحث عن الترتيبات التنظيمية الأكثر ملاءمة لهذا الحوار الدائم.

##### 4.5.1 الصحة والسلامة المهنية

تضمن سافران الصحة والسلامة في العمل لجميع الموظفين وتضمن أن الأمر نفسه ينطبق على المقاولين من الباطن ومقدمي الخدمات. إن الهدف المتمثل في الحد من الحوادث والأمراض المهنية هو هدف مستمر. تهدف سافران إلى تحقيق التميز في مجالات الصحة والسلامة المهنية.

بموجب هذا الاتفاق، تتعهد المجموعة بمواصلة تطوير ثقافة الترقب والوقاية للسيطرة على المخاطر الصحية (الصحة الجسدية والصحة العقلية والصحة العامة) والسلامة المهنية لصالح موظفيها، وكذلك تلك الشركات المتعاقدة من الباطن.

حيث أن الجودة وظروف الحياة المهنية لا يمكن تصورها في بيئة متدهورة، فإن سافران ملتزمة أيضاً بضمان احترام الموارد والحد من التأثير البيئي لأنشطتها كما هو موضح في الفصل 5.

في هذا الإطار، تعترف مجموعة سافران بحقوق الموظفين فيما يتعلق بمسائل الصحة والسلامة. للقيام بذلك قامت المجموعة بما يلي:

- < تتعهد المجموعة بإبلاغ الموظفين بجميع المخاطر الموجودة في مكان عملهم (المخاطر العامة، والمخاطر الكيميائية، والمخاطر المريحة، ومخاطر الحرائق، وما إلى ذلك)،
- < تضمن مشاركة ممثلي الموظفين المنتخبين و/أو المنظمات النقابية التمثيلية في تطوير وتنفيذ تدابير السلامة والصحة،
- < تعترف بالحق في رفض أداء عمل خطير دون التعرض لخطر العقوبة، بما في ذلك الفصل من العمل.

نتيجة لذلك، تطبق المجموعة أفضل المعايير التنظيمية وتستخدم أنسب وسائل الحماية فيما يتعلق بالصحة والسلامة والبيئة. يعني ذلك، كحد أدنى، ضمان الامتثال للالتزامات القانونية والتنظيمية والدولية والأوروبية والوطنية المطبقة، مع سعي المجموعة إلى تجاوز هذا الإطار بهدف الحد من الحوادث والأمراض المهنية وتحسين مكافحة المخاطر ذات الآثار المتأخرة (المواد الكيميائية، والاضطرابات العضلية الهيكلية، والأمراض النفسية والاجتماعية، وما إلى ذلك) والحد من أثر أنشطته على البيئة.

يتم تطوير وتنفيذ برامج المتابعة الطبية، في الحالات المشار إليها، بالتشاور مع الموظف وبموافقته الكاملة بالإضافة إلى آليات كافية لحماية السرية الطبية.

يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بتعيين الموظفين ذوي القدرة المقيدة على العمل بشكل مشترك بين سافران والموظفين المعنيين مع الاهتمام المستمر بالاحتفاظ بالوظيفة. تلتزم سافران بتطوير توظيف العمال ذوي الإعاقة في جميع وظائف الشركة.

دون المساس بأي إجراء آخر يمكن اتخاذه في مجال الصحة المهنية، تنفذ سافران ثلاثة برامج وقائية رئيسية.

#### < الوقاية من المخاطر السمية:

تطبق مجموعة سافران أفضل الممارسات السارية في مجال النظافة الصناعية وتعترم مراقبة استخدام المواد الخطرة اللازمة لأنشطتها. يتعين أن يكون جميع الموظفين قادرين على الوصول إلى معلومات شاملة عن المواد الخطرة. يمكن الاطلاع على بطاقة وقائية في كل مجال من مجالات العمل.

#### < الوقاية من المخاطر النفسية الاجتماعية:

تلتزم مجموعة سافران بالوقاية من المخاطر النفسية الاجتماعية بشكل عام، بما في ذلك ضغوط العمل بشكل خاص. يتم تنفيذ سياسة الوقاية الأولى والثانية والثالثة. يخضع نشرها لأحد معايير الصحة والسلامة والبيئة الخاصة بالمجموعة.

يمكن للمجموعة الاستعانة بمهنيين متخصصين لدعم الموظفين في حالات الإجهاد أو التعب المزمن أو التحرش المعنوي أو الجنسي أو الترهيب وجميع أشكال المواقف التي من الممكن أن تسبب معاناة في العمل.

يستند نشر ثقافة الوقاية في سافران إلى معيار الصحة والسلامة والبيئة رفيع المستوى يسرد 27 معيارًا يغطي متطلبات الأداء في مواضيع الخطر المختلفة (العمل على المرتفعات، والغلاف الجوي المتفجر، والأسبستوس، والبيئة المحصورة، والحريق، وتلوث التربة، وما إلى ذلك).

يلبي هذا المعيار أيضًا متطلبات المعايير الدولية، على سبيل المثال معايير المنظمة الدولية لإعداد المعايير وتلك الخاصة بمنظمة العمل الدولية.

تقوم المجموعة بنشرها بشكل موحد دوليًا في جميع المواقع التي تمارس فيها نشاطها، وتقوم بتطويرها من خلال عملية التحسين المستمر من خلال تحديث أفضل ممارسات إدارة المخاطر ومراعاة التغييرات في المعايير الخارجية.

يؤدي هذا النهج نفسه للتعهد إلى قيام المجموعة بتطوير سياسة الصحة والسلامة والبيئة بشكل منتظم وقياس النتائج فيما يتعلق بالصحة والسلامة باستخدام المؤشرات المناسبة حيث يتم لفت انتباه جميع المديرين والموظفين وممثليهم، وبشكل عام، الأطراف المعنية الأخرى.

### 4.5.2 الصحة

تلتزم مجموعة سافران بحماية الصحة الجسدية والنفسية لموظفيها وجميع الأشخاص العاملين في جميع مواقع المجموعة (العمال المؤقتين والمتدربين وغيرهم). وكذلك الأمر بالنسبة لموظفي الشركات العاملة ضمن منشأتها.

وفقًا لمسؤوليتها المدنية (مسؤولية المواطنين)، وفيما يتعلق بسياسات الصحة العامة المحلية، تدعو سافران إلى اتباع نهج مشجع للوقاية من مخاطر الصحة العامة. وبالتالي، يتم تسهيل وصول الموظفين إلى وسائل الوقاية (التغذية، والسرطان، وحوادث القلب والأوعية الدموية، والإدمان، وما إلى ذلك)، والإسعافات الأولية وإجراءات الإسعافات الأولية، وما إلى ذلك.

يمكن جميع الموظفين، مثل ممثلي الموظفين أو أعضاء المنظمات النقابية، من الوصول إلى برامج التوعية والتدريب بهدف اكتشاف حالات التوتر وإدارة المخاطر المثبتة.

< الوقاية من المخاطر البيئية: في صميم التكامل بين بيئة العمل والإنسان، يساهم برنامج بيئة العمل في مجموعة سافران في الوقاية الصحية في العمل. حيث يساعد على تقليل حوادث العمل المرتبطة بوضعية الجسم السيئة والحركات الخاطئة والتعامل ويحد من ظهور الاضطرابات العضلية الهيكلية وغيرها من الأمراض المهنية على المدى الطويل.

### 4.5.3 السلامة

تتخذ سافران إجراءات استباقية للحد من حوادث العمل، وبشكل أعم، في الإجراءات التي تهدف إلى منع المخاطر المهنية، بما في ذلك تلك التي تحدث أثناء البعثات والسفر.

وهكذا، وبالتزامن مع السياسات العامة المحلية، تدعو مجموعة سافران إلى اتباع نهج مشجع للوقاية من مخاطر الطرق.

تتعلق جميع هذه الإجراءات بأنشطة مجموعة سافران، التي يقوم بها موظفوها وكذلك جميع الأشخاص والأطراف المعنية المشاركين في أنشطتها (بما في ذلك موظفو الشركات المعنية).

وبالتالي، تخضع جميع الوظائف والمهام الموكلة لتحليل المخاطر، وتصدر التعليمات من أجل تنفيذ هذه المهام بأمان تام. يتم تنفيذها بالمشاركة الكاملة للموظفين المعنيين و/أو ممثليهم.

يصف مرجع سافران للصحة والسلامة والبيئة بشكل خاص العمليات المنفذة للتحليل المنهجي للمخاطر والسيطرة عليها. كما يضمن أن جميع الموظفين، عند توليهم وظائف جديدة أو في حالة حدوث تغيير في ظروف العمل، سيستفيدون من التدريب الأولي على المخاطر المحددة المتعلقة بعملهم وعلى السلوك الذي يتعين اتباعه لإنجاز مهمتهم بأمان تام.

يركز نهج الوقاية على القضاء على المخاطر أو عزلها. رغم ذلك، نظرًا لأنه لا يمكن تجنب جميع المخاطر، يستفيد الموظفون من معدات السلامة الملائمة لنشاطهم (معدات الوقاية الشخصية: معدات الوقاية الشخصية) ويتم إبلاغهم بالقواعد والمسؤوليات المتعلقة بسلامتهم وسلامة زملائهم.

وتحقيقًا لهذه الغاية، يتم تنفيذ برامج التدريب في كل شركة من شركات المجموعة.

كما تتوقع سافران من موظفيها ومورديها ومقاوليها من الباطن وغيرهم من الأشخاص العاملين في مواقعها أو تحت إدارتها أن يعملوا ويتصرفوا بأمان في جميع الأوقات، وأن يحموا أنفسهم وزملائهم من حولهم، بهدف توخي اليقظة المشتركة.

### 4.6 الرعاية الاجتماعية

تتبع المسؤولية الاجتماعية لمجموعة سافران بشكل خاص من خلال الاهتمام برفاهية موظفيها. في هذا الإطار، تلتزم المجموعة بتزويد جميع موظفيها في جميع أنحاء العالم بالحد الأدنى من الحماية الصحية بما في ذلك الخدمات الطبية والبصرية وخدمات طب الأسنان بما يتوافق مع الإطار التنظيمي لكل دولة.



## 5.2 مكافحة التغيرات المناخية

## 5 | حماية البيئة ومكافحة التغيرات المناخية

### 5.1 حماية البيئة

يركز التزام سافران بحماية البيئة بشكل خاص على الحفاظ على الموارد الطبيعية وتقليل آثار أنشطة المجموعة على البيئة والنظم البيئية.

تعتزم سافران تعزيز الإجراءات والمبادرات بهدف حماية البيئة بين عملائها وجميع موظفيها ومورديها والأطراف المعنية الأخرى.

ستكفل سافران قيام جميع شركاتها بتنفيذ عملية تقدم في المجال البيئي، على سبيل المثال في مكافحة التغيرات المناخية، والحفاظ على الموارد الطبيعية، وخفض كمية النفايات واستعادتها، والوقاية من مخاطر التلوث بجميع أنواعها...

من خلال نظامها المرجعي الداخلي للصحة والسلامة والبيئة، تلتزم سافران بتوسيع النهج البيئية المعترف بها دوليًا لتشمل جميع مواقعها الصناعية.

تؤيد الأطراف في هذا الاتفاق مبدأ «الانتقال العادل» بهدف إحداث تغيير ذي مغزى نحو الاقتصادات والمؤسسات التجارية المستدامة للجميع، ووفقاً للمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية.

نظرًا للضرورة الملحة للتحديات المناخية، تتبّع سافران سياسة طموحة للمساهمة في الانتقال إلى الطيران بالحياد الكربوني بحلول عام 2050. في هذا الإطار، تدعم سافران أهداف اتفاق باريس لعام 2015، التي شكلت حقبة جديدة في الجهود العالمية لمكافحة التغيرات المناخية. تساهم سافران في هذا الالتزام من خلال تنفيذ استراتيجية منخفضة الكربون تستند إلى خفض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري من مواقع تشغيلها والاستثمار في تطوير منتجات تكنولوجية أقل انبعاثات.

بهدف ضمان أن يكون التزامها نموذجيًا، حصلت سافران على شهادة مبادرة الأهداف المستندة إلى العلوم (SBTi)، والتي تسمح للشركات بمواءمة التوصيات العلمية للحد من انبعاثات الغازات الدفيئة.

في هذا الإطار، تعهدت المجموعة بالالتزامات المناخية التالية:  
< النطاقان 1 و 2 : الحد من الانبعاثات المباشرة من مواقع سافران (على سبيل المثال، عبر وسائل تسخين الغاز، ولكن أيضًا من احتراق الكيروسين في معدات الاختبار) والانبعاثات غير المباشرة المرتبطة بالطاقة (بشكل أساسي، إمدادات الكهرباء واستخدامها والحرارة في المنشآت) بنسبة 50% بحلول عام 2030 مقارنة بعام 2018.

< النطاق 3 "استخدام المنتجات" 5 : تخفيض الانبعاثات المرتبطة باستخدام منتجات المجموعة لكل راكب ولكل كيلومتر بنسبة 42.5% بحلول عام 2035 مقارنة بعام 2018.

## 6 | مساهمة المواطنين

تتناسب المجموعة بشكل أفضل مع المناطق والمجتمعات التي تتواجد فيها.

تهدف مجموعة سافران إلى تعزيز فرص العمل وتدريب السكان العاملين المحليين، وبالتالي المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية أينما تم تأسيس المجموعة.

وهكذا، في كل بلد تتواجد فيه، تفضل سافران الموارد البشرية المحلية لملء الوظائف المتاحة وتطوير التكامل المحلي كلما أمكن ذلك.

في حالة حدوث تغييرات في النشاط، تتعهد مجموعة سافران بإبلاغ السلطات المحلية والوطنية مسبقاً والتعاون معها لأخذ المصالح المحلية في الاعتبار بشكل أفضل.

ترغب مجموعة سافران في تشجيع تطوير الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بمستوطنات المجموعة. في إطار الشراكات، يمكن للمجموعة أن تشارك في برامج دعم المشاريع التي تلبي الاحتياجات ذات الأولوية للسكان المحليين. تركز هذه المشاريع على التعليم والمساعدة في الاندماج المهني، وتستهدف بشكل خاص الشباب والأشخاص الذين يعانون من الإقصاء المهني.

ترغب المجموعة في تشجيع الابتكار المفتوح. فهو مفتوح أمام الشركات الناشئة (الشركات المبتدئة) والمبتكرة، ويهيئ الظروف لعلاقات شراكة مربحة للجانبين مع نظامه البيئي.

وأخيراً، فإن المجموعة ملتزمة بتعزيز الإجراءات ذات الاهتمام العام التي يقوم بها الموظفون مثل كفاءة المهارات أو التزامات التضامن للموظفين.

يرافق هذا الالتزام تنفيذ خارطة لخفض انبعاثات الكربون تهدف إلى الحد من انبعاثات الغازات الدفيئة لدينا، وتتمحور بشكل خاص حول 4 التزامات رئيسية:

< دفع الابتكار لإزالة الكربون من الطيران (وضمن النمو المستدام)،

< المثالية في تخفيض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون الناتجة عن عملياتنا،

< قيادة سلسلة التوريد لدينا لتحقيق أهداف اتفاق باريس،

< دعم مبادرات استدامة الموظفين.

علاوة على ذلك، وبهدف تحقيق الشفافية فيما يتعلق التزاماتها المناخية، تشير المجموعة إلى معايير فرقة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ، وتلتزم بتوصياتها.

بالإضافة إلى ذلك، تسعى مجموعة سافران جاهدة إلى تطوير وعي ومهارات موظفيها في جميع مواقعها فيما يتعلق بالقضايا البيئية.

ستقترح المجموعة حواراً من أجل إيجاد حلول تسمح لموظفيها بتبني سلوك أكثر مسؤولية، عبر الترويج، على سبيل المثال، لمبادرات ترشيد السفر والرحلات المهنية بالإضافة إلى الترويج للإجراءات الأكثر مسؤولية بيئياً (العمل عن بعد، النقل العام، ومشاركة السيارات، ورحلات العمل المتعلقة بمنخفض الكربون، وإدارة التدفئة والطاقة الكهربائية، وتكنولوجيا المعلومات المسؤولة بيئياً، وما إلى ذلك).

بموجب الالتزام بالشفافية في الحوار، ستنتقل سافران أعمالها وممارساتها الجيدة ونتائجها في مجال البيئة ومكافحة التغيرات المناخية.

يتم إيلاء اهتمام خاص لشروط الترويج لهذا الاتفاق ونشره خلال ثلاثة أشهر بعد توقيع الاتفاق. سيضمن ذلك ما يلي:

- < الترجمة إلى لغة جميع البلدان التي تأسست فيها مجموعة سافران ولديها ما لا يقل عن 50 موظفًا،
- < وضع خريطة للمواقع، بما في ذلك المعلومات التالية على الأقل: الموقع، ونوع الموقع، وعدد الموظفين، وهيكل (هياكل) تمثيل الموظفين، حيثما ينطبق ذلك
- < إعداد وتوزيع مذكرة معلومات حول الاتفاق المخصص للمديرين وإدارات الموارد البشرية،
- < إعداد وتوزيع المواد المخصصة للمديرين من جهة والموظفين من جهة أخرى على الشبكة الداخلية وإبراز الأحكام الرئيسية للاتفاق،
- < إتاحة الاتفاق للموظفين، كعنصر من عناصر السياسة الاجتماعية للمجموعة، بأي وسيلة تتكيف مع السياق المحلي
- < دمج التزامات هذا الاتفاق في ميثاق الشراء المسؤول والتي تتعلق بالموردين والمقاولين من الباطن حتى يكونوا على علم بها.
- < إضافة ميثاق الأخلاقيات والقواعد السلوكية الخاصة بمجموعة سافران كملحق لهذا الاتفاق.

خلال اثني عشر شهرًا بعد توقيع الاتفاق، يتم إعداد تدريب توعوي مع لجنة المتابعة ونشره للموظفين ذوي التفويضات المحلية أو الوطنية أو الأوروبية، وممثلي الموظفين و/أو ممثلي المنظمات النقابية؛ وسيغطي الاتفاق والعمليات التي يقوم عليها هذا الاتفاق. يتم نشر الاتفاق أيضًا على المواقع الإلكترونية للأطراف الموقعة.

كجزء من نهج المسؤولية الاجتماعية للشركات والاستجابة للطلب المتزايد من الموظفين للمشاركة في الإجراءات المدنية لشركتهم، ترغب مجموعة سافران في تقديم الدعم للالتزام التضامني لموظفيها الذين يرغبون في أن يكون لهم تأثير إيجابي على المشاريع التي تعتبر مهمة بالنسبة لهم.

وعلى وجه الخصوص، تود المجموعة تشجيع إجراءات المواطنين، من خلال المساعدة المادية أو البشرية أو المالية التي بدأتها مجموعة سافران مباشرة أو من خلال الجمعيات، بهدف العمل بشكل إيجابي على النظام البيئي للمجموعة وبهدف دعم الأشخاص البعيدين عن العمل أو الذين يواجهون صعوبات في الاندماج في المجتمع. ويمكن إبرام اتفاقيات محلية لهذا الهدف.

## 7 | الحوكمة

### 7.1 الإبلاغ عن الاتفاق وتنفيذه ومتابعته

يقوم أطراف الاتفاق بشكل مشترك بمتابعة التنفيذ السليم لهذا الاتفاق.

#### 7.1.1 التواصل

تتفق الأطراف الموقعة على إبلاغ موظفي المجموعة بهذا الاتفاق استنادًا إلى ناقلات الاتصال الخاصة بهم.

عند دخول هذا الاتفاق في حيز التنفيذ، يجري الترويج للتوقيع المشترك بين سافران والاتحاد الدولي للصناعات عبر أنسب وسائل الاتصال. يتعلق هذا الإبلاغ بجميع الموظفين وممثلي الموظفين المنتخبين و/أو المنظمات النقابية لمختلف الشركات والموردين والمقاولين من الباطن الذين يقعون ضمن نطاق الاتفاق.

علاوة على ذلك، يتعين على كل من إدارة سافران والاتحاد الدولي للصناعات تحديد جهات الاتصال المحلية في كل بلد والتي ستمكنهم من متابعة تنفيذها.

### 7.1.2 طرق المتابعة والتقدم المُحرز

يعمل هذا الاتفاق على تعزيز وتوسيع نطاق الممارسات الاجتماعية للمجموعة. ليس المقصود منه أن يحل محل عمليات الحوار أو التفاوض التي يتم على الصعيد المحلي أو الوطني أو الأوروبي أو أن يتدخل فيه.

يتم ضمان متابعة هذا الاتفاق من لجنة متابعة عالمية بقيادة ممثلين عن إدارة المجموعة، وتتألف من ممثل الاتحاد الدولي للصناعات وموظفي سافران من النقابات التمثيلية، التابعة للاتحاد الدولي للصناعات، الذين يمثلون قارتهم أو بلدهم، المعين من قبل الأخير على النحو التالي،

< 1 من الاتحاد الدولي للصناعات

< 4 من فرنسا

< 1 من بقية بلدان أوروبا

< 2 من أمريكا

< 1 من أفريقيا

< 1 من آسيا

عدد المشاركين المشار إليه أعلاه هو الحد الأدنى. يمكن زيادتها إذا تطورت سافران بشكل ملحوظ في إحدى هذه المناطق.

لدى الاتحاد الدولي للصناعات إمكانية أن يقترح على إدارة سافران ضيفاً أو ضيفين خارجيين من بين أعضاء النقابات التابعة، ويكون الدافع وراء هذا الطلب هو الضوء الذي يمكن أن يسقطه هؤلاء الضيوف على موضوع محدد في جدول الأعمال.

دور هؤلاء الضيوف غني بالمعلومات للجنة المتابعة، ولا يشاركون في اتخاذ قرارات اللجنة ويخضعون لاحترام سرية المواضيع التي تتم دراستها في الاجتماع.

كما ستقوم المجموعة بعمل ما يلزم حتى يتمكن المشاركون من التغيب عن أماكن عملهم لهذا الهدف. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تحديد المراسلين المحليين لهذه اللجنة، موظفي سافران، من كل ممثل لضمان التمثيل الصحيح والتطبيق السليم للاتفاق على المستوى الإقليمي. في جميع الأحوال، يتم توفير الوقت والموارد المادية، فضلاً عن تسهيلات الوصول. تبلغ ساعة التفويض السنوية لكل عضو في سافران في لجنة مراقبة اتفاقية إطار المسؤولية الاجتماعية للشركات العالمية 25 ساعة.

الغرض من هذه المتابعة هو ما يلي:

< تعزيز وضمان وتهيئة الظروف

< دخول الاتفاق في حيز التنفيذ،

< تحليل التقدم المُحرز في التطبيق وتقييم النتائج

< متابعة خطط العمل والمؤشرات المحددة

< تحديد الممارسات الجيدة واتخاذ التدابير الاستباقية التي تهدف إلى تعزيزها على المدى القصير والمتوسط والطويل.

< ملاحظة التناقضات المحتملة وتقديم التوصيات

يتم تقديم المعلومات المتعلقة بنتائج المجموعة وتوجهاتها الاستراتيجية، المقدمة داخل لجنة المجموعة ومجلس العمل الأوروبي، قبل الاجتماع السنوي للجنة المتابعة العالمية هذه. من الممكن أن تكون موضع تبادل خلال هذه الفترة، والمؤشرات التي ستراجعها لجنة متابعة الاتفاق الإطاري العالمي مدرجة في وثيقة محددة تسمح بمتابعة هذا الاتفاق وتطبيقها بنجاح.

تتم مراجعة قائمة الأهداف سنوياً، والمؤشرات القابلة للتغيير.

في كل عام، يتم تقديم نتائج هذا الاتفاق في أحد اجتماعات مجلس العمل الأوروبي، وهي أكبر مثال حتى الآن.

### 7.1.3 المؤشرات

يقاس تطبيق هذا الاتفاق عبر مؤشرات مخصصة يمكن استعراضها، ويرفق بهذا الاتفاق، كجزء من عملية تحسين مستمرة. يتفق الموقعون على أنه يمكن تحديد مؤشرات أخرى في الاجتماع السنوي وجزء من نهج المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تتبعها المجموعة.

### 7.1.4 تسوية المنازعات

تلتزم مجموعة سافران بحماية المبلغين عن المخالفات. نظام التنبيه الذي أنشأته مجموعة سافران متاح لموظفي المجموعة والأطراف المعنية. أي تعليقات من أحد الموظفين بخصوص الصعوبات في تفسير هذه الاتفاقية أو الشكوك حول تطبيقها الصحيح لا يمكن أن تكون ضارة بالمجموعة تحت أي ظرف من الظروف

يشكل الحل المبكر للمسائل المحلية على الصعيد المحلي، قدر الإمكان، مبدأ أساسياً من مبادئ هذا الاتفاق.

في حالة وجود نزاع فيما يتعلق بالتفسير أو الامتثال والتطبيق أو عدم الالتزام بالاتفاق، يتعهد الموقعون بإبلاغ بعضهم البعض في أقرب وقت ممكن بهدف التعاون في البحث عن حل فعال وهادف لمصلحة جميع الأطراف من خلال الحوار خلال فترة زمنية معقولة. يتعين إجراء هذه المناقشات قبل أي اتصال خارجي من أحد الأطراف فيما يتعلق بالنزاع.

تجتمع لجنة المتابعة العالمية هذه مرتين في السنة على أن يكون الاجتماع لمدة يوم واحد باستثناء السفر بهدف مراجعة تطبيق الاتفاق بجميع مشتملاته خلال النصف الأول من العام إن أمكن واجتماع سنوي تكميلي (يوم واحد على الأقل، باستثناء السفر) يتم تنظيمه في منطقة أو بلد تم تأسيس المجموعة فيه حتى تتمكن من فهم جميع نقاط المتابعة هذه على المستوى المحلي. يتضمن الاجتماع عرضاً اجتماعياً واقتصادياً للبلاد من خبير، وزيارة للمصنع ونشاطاً يهدف إلى الترويج لهذا الاتفاق بين القوى العاملة المحلية وممثليها والإدارة المحلية وأصحاب المصلحة المعنيين الآخرين. في هذه الحالة، يتمكن المراسل المحلي (المراسلون المحليون) للمنطقة التي سيعقد فيها الاجتماع من المشاركة.

تُظم دورات تحضيرية للجنة المتابعة السنويتين التاليتين:

< يوم واحد للتقرير السنوي،

< يوم واحد للاجتماع السنوي للمنطقة/ البلد. في هذه الحالة، يمكن

للمراسل المحلي (المراسلين المحليين) للمنطقة التي يعقد فيها

الاجتماع أن يشاركوا.

تهدف لجنة المتابعة العالمية التي تم تشكيلها بموجب هذا الاتفاق إلى استكمال هيئات التبادل والحوار الأخرى، مثل مجلس العمل الأوروبي، وليس استبدالها. يُبذل كل جهد ممكن لضمان جودة التواصل والتعاون في وجود هذه الهيئات.

تقوم سافران بإبلاغ لجنة المتابعة العالمية بأي معلومات مفيدة حول نشر الاتفاق داخل الشركات التابعة لها.

من الناحية العملية، تتحمل شركات المجموعة تكاليف النقل والإقامة لموظفي مجموعة سافران والتكاليف التنظيمية الأخرى ذات الصلة (خدمات المطاعم والترجمة الفورية والمعدات) وفقاً للشروط المطبقة بشكل عام داخلها.

يتم تطبيق هذا الاتفاق في كل دولة معنية بالتشاور مع الممثلين المحليين، مع مراعاة الاختلافات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتنظيمية. لا يمكن أن تحل محل التشريعات الوطنية و/أو الاتفاقات الجماعية و/أو اتفاقات الشركات إذا كانت أكثر ملاءمة.

### تجديد الاتفاق

في السنة السابقة لانتهاج الاتفاق، وفي موعد لا يتجاوز ستة أشهر قبل انتهاء الاتفاق، تتفق الأطراف الموقعة على الاجتماع للنظر في تجديد أحكام هذا الاتفاق. في حالة عدم وجود اتفاق تجديد، سيتوقف تأثير هذا الاتفاق عند نهاية مدته البالغة 5 سنوات.

### إنهاء الاتفاق

يخضع أي طلب لإنهاء الاتفاق من أي من الأطراف الموقعين لفترة إخطار لا تقل عن ستة (6) أشهر. في هذه الحالة، توافق الأطراف الموقعة على الاجتماع خلال فترة الإخطار لمحاولة استبدال هذا الاتفاق بنسخة معدلة.

### ترجمة الاتفاق

تتم ترجمة هذا الاتفاق إلى كل لغة من لغات الدول التي توجد بها شركات المجموعة. تُصبح النسخة المكتوبة باللغة الفرنسية فقط ملزمة للأطراف الموقعة.

### الإخطار، والإيداع والإعلان عن الاتفاق

يُصبح هذا الاتفاق الإطاري العالمي موضوع معلومات رسمية للحكومة والسلطات الإدارية في كل دولة.

في حالة ادعاء أحد الموظفين أو أصحاب البيانات الآخرين بعدم الالتزام بهذه الاتفاقية، يتم تطبيق الإجراءات التالية:

< فيما يتعلق بالمشكلات ذات الطبيعة المحلية، يتم بذل كل الجهود لمحاولة حلها محليًا. يجوز للموظف، إذا رغب في ذلك، أن يساعده ممثل عن منظمة نقابية محلية.

< إذا كان من المستحيل حل مشكلة تتعلق بتنفيذ أو تفسير هذا الاتفاق محليًا، فيتعين لفت انتباه المنظمة النقابية على المستوى الوطني والإدارة العامة للنطاق إلى هذه المشكلة.

< إذا استمرت المشكلة، يمكن أن يتم رفع النزاع إلى مستوى لجنة المتابعة العالمية، مع الامتثال لموعد نهائي مدته أربعة (4) أسابيع على الأقل بعد الاستئناف على المستوى الوطني.

< في حالة وجود نزاع لا يمكن حله من خلال عرض الأمر على ممثلي إدارة سافران والاتحاد الدولي للصناعات، ويتفق الطرفان على إمكانية عرض النزاع في المسائل النقابية، على دائرة "الحوار بين الشركات والنقابات" التابع لمنظمة العمل الدولية بناء على طلب أحد الأطراف.

< في حالة عدم وجود اتفاق بين الأطراف، يجوز بعد ذلك ممارسة الاختصاص القضائي.

< هناك حد ثلاثة أشهر لحل النزاع من وقت حدوثه.

< لا يمكن النظر في اتخاذ إجراء قانوني إلا إذا لم يؤدي تنفيذ الخطوات المذكورة أعلاه إلى حل النزاع المتعلق بتطبيق الاتفاق.

### 7.1.5 الأحكام النهائية

دخول الاتفاق في حيز التنفيذ ومدته

تم توقيع الاتفاق الأول بتاريخ 18 أكتوبر 2017، لمدة 5 سنوات.

وقع الأطراف على هذا الاتفاق الجديد بتاريخ 4 ديسمبر 2023.

## التوقيعات:

[التوقيع]

لصالح سافران،  
السيد/ أوليفيه أندريس،  
المدير العام

[التوقيع]

لصالح الاتحاد الدولي للصناعات،  
السيد/ آتلي هوي،  
السكرتير العام

بالإضافة إلى مصادقة المنظمات النقابية الفرنسية  
التابعة للاتحاد الدولي للصناعات:

لصالح الاتحاد الفرنسي للإدارة - الاتحاد  
العام للمديرين التنفيذيين  
التعدين

لصالح  
الاتحاد العام للمعادن والمناجم -  
الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمل

لصالح اتحاد عمال المعادن - الكنفدرالية العامة  
للشغل

لصالح اتحاد إف أو للمعادن

[التوقيع]

[التوقيع]

[التوقيع]

[التوقيع]

[التوقيع]

[التوقيع]

[التوقيع]

[التوقيع]

## الملحقات



# مؤشرات متابعة الاتفاق الإطاري المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات (سافران)

المؤشر الموجود (أي سي بي المسؤولية الاجتماعية للشركات ومصدر (آخر)

المؤشر المقترح لمتابعة الاتفاق الإطاري العالمي

الاتفاق الإطاري للفصل	المؤشرات المقترحة	تكرار المؤشر
3. الأخلاقيات وحقوق الإنسان		
3.1 حظر العمل القسري أو الإجباري وعمالة الأطفال	عناصر خطة الطوارئ	سنوية
3.2 احترام الحوار الاجتماعي	النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم إمكانية الوصول إلى هيئات تمثيل الموظفين على مواقعهم أو في الشركات التابعة لهم	سنوية
3.3 العلاقات مع الموردين والمقاولين من الباطن ومقدمي الخدمات	النسبة المئوية للمشتريات التي تمت من الموردين الذين وقعوا على ميثاق الشراء المسؤول لمجموعة سافران	سنوية
3.4 مكافحة الفساد ومنع تضارب المصالح	النسبة المئوية من كبار المديرين والأشخاص المعرضين أو المتضررين الذين تم تدريبهم على مكافحة الفساد	سنوية
3.5 الأجر ووقت العمل	فرنسا فقط: نتائج مؤشر المساواة المهنية	سنوية
4. الاجتماعي		
4.2.1 مكافحة جميع أشكال وأنواع التمييز	نتائج مقياس الإدراج	كل 3/2 سنوات (حسب تردد البارومتر)
4.2.2 المساواة بين الجنسين	النسبة المئوية للنساء بين الإدارة العليا	سنوية
	نسبة التأييد حسب الفئة أو فئات واسعة من المهن (العمال، المديرين، وما إلى ذلك)	سنوية
	النسبة المئوية للنساء في هيئات تمثيل الموظفين (مقارنة مع النسبة الفعلية للنساء في الشركة)	2025 (مرة واحدة كل 5 سنوات)
4.3.2 تعزيز التطوير المهني وقابلية التوظيف لجميع الموظفين طوال حياتهم المهنية	الحفاظ على عدد ساعات التدريب لكل موظف مقارنة بعام 2019	سنوية
	النسبة المئوية لاستكمال المقابلات والاجتماعات السنوية (ملاحظة: مرحلة وضع السياسات المعجلة المسموحة ضوئياً فقط)	سنوية
4.3.3 التحول الرقمي	الأكاديمية الرقمية: عدد الموظفين الذين تلقوا التدريب في أحد المجالات الأربعة.	سنوية
	معدل التكرار الإجمالي لحوادث العمل المهذرة للوقت (TFATA)	
4.4 الأمن	معدل تكرار الحوادث المهذرة للوقت (TFATA) وفقاً للبلد، ولكنه يقتصر على البلدان التي لديها أكثر من 1500 موظف (الولايات المتحدة، المكسيك، المملكة المتحدة، فرنسا، المغرب، تونس، ألمانيا، وما إلى ذلك)	سنوية
4.5 الرعاية الاجتماعية	نسبة الموظفين المستفيدين من الحد الأدنى من الحماية الصحية (الحفاظ على الصحة)	مرة واحدة كل سنتين
5. حماية البيئة ومكافحة التغيرات المناخية		
5.1 حماية البيئة	النسبة المئوية للمنشآت الحاصلة على تصنيف "ذهبي" في الصحة والسلامة والبيئة	سنوية
	النسبة المئوية للنفائات المُعاد تدويرها	سنوية
	النسبة المئوية للمؤسسات التي حققت خارطة طريق الأهداف الصغرى الخمسة	سنوية
	النسبة المئوية لانبعاثات النطاق 1 + انبعاثات النطاق 2	سنوية
	النسبة المئوية لانبعاثات النطاق 3 "استخدام المنتجات لكل كيلومتر-راكب"	سنوية
	النسبة المئوية لانبعاثات النطاق 3 «التنقلات والسفر بهدف العمل»	سنوية
	الحفاظ على جهود البحث والتطوير المخصصة للكفاءة البيئية (النطاق 3 بشأن استخدام المنتج)	سنوية
5.2 مكافحة التغيرات المناخية	إشراك أكبر 400 مورد في اتفاق باريس (مسار الانبعاثات المتسق مع ارتفاع درجات الحرارة إلى أقل من 2 درجة مئوية أو حتى 1.5 درجة مئوية). جمع موردنا لزيادة نضجهم فيما يتعلق بإزالة الكربون، بهدف أن يكون أول 400 قد حققوا على الأقل بصمتهم الكربونية للنطاق 1 و 2 (مستوى النضج - أو أعلى)، وحتى يكون لدى أول 50 مورداً أهدافاً وإجراءات محددة الخطة (مستوى كلو الزاند)	سنوية
	< 90% من أول 400 في المستوى د- أو أعلى (الحد الأدنى للالتزام 80%)، و	
	< 80% من أول 50 في المستوى د- أو أعلى (الحد الأدنى للالتزام 70%)	
6. مساهمة المواطنين		
	زيادة عدد طلاب الدكتوراه الجدد مقارنة بعام 2019	سنوية

سنوية	تقوم 100% من المؤسسات التي يزيد عدد موظفيها عن 50 موظفاً بأنشطة مدنية
-------	---