

企业

社会责任

全球

框架

2023

2023

目录

1 协议范围	4
2 基本原则	4
3 道德与人权	5
3.1 禁止强迫或强制劳动、禁止童工	5
3.2 尊重员工权利、工会权利和社会对话	6
3.3 与供应商、分包商和劳务提供商的关系	7
3.4 打击腐败和预防利益冲突	8
3.5 薪酬待遇和工作时长	8
4 社会	9
4.1 尊重和认可	9
4.2 多元化、包容性、消除歧视和平等机会	9
4.2.1 消除一切形式的歧视	
4.2.2 男女平等	
4.3 加快当前和未来的技能和职业培训	10
4.3.1 个人和集体成功离不开每位员工的个人发展	
4.3.2 鼓励所有员工在整个职业生涯中实现职业发展并提高就业能力	
4.3.3 数字化转型	
4.4 对职业和技能发展的承诺、组织变革和社会对话	13
4.4.1 关于职业和工作变化及为员工提供支持	
4.4.2 关于工作安排	
4.5 健康与安全	14
4.5.1 工作场所的健康与安全	
4.5.2 健康	
4.5.3 安全	
4.6 社会保障	16
5 环境保护和应对气候变化	17
5.1 环境保护	17
5.2 应对气候变化	17
6 作为企业公民的贡献	18
7 管理	19
7.1 协议的沟通、实施和监督	19
7.1.1 沟通	
7.1.2 监督方式和执行评估	
7.1.3 指标	
7.1.4 争议解决	
7.1.5 最终条款	

前言

本协议双方为

- 赛峰集团，一家高科技集团，也是航空航天和国防工业领域的重要供应商；
- IndustriALL Global Union 及其在公司内的附属工会，代表采矿、能源和工业部门的 5000 多万工人，以及在集团经营活动领域开展工作的大多数工会。

该全球框架协议由赛峰集团与 IndustriALL Global Union 谈判达成，旨在建立双方之间的长久关系，并确保公司在其开展业务的所有国家遵守国际劳工组织分析报告中规定的相同标准。该协议建立在相互承认的合法性基础之上，是通过谈判达成的一项原创性社会协议，涵盖全面，并获得协议范围内国家的管理层和员工代表的认可。

协议涵盖的范畴是全球层面的公司，即国际公司。

签署双方承诺在全球范围内促进公开和建设性的社会对话，以不断改进和完善赛峰集团所有工作场所的正确工作规范。并致力于确保集团的发展符合其企业社会责任政策，尊重集团内部员工及其代表的权利，以及全球供应商和分包商的权利。

- 企业社会责任是企业对其对社会和环境影响肩负的责任，陈述了企业为履行这一责任应采取的行动。

签署双方确认，双方愿意发展信任关系，以保证本协议中的承诺和原则得到妥善落实。双方打算在全球层面继续和巩固跨国谈判，并将本协议视为在集团旗下各公司和各工厂开展对话的参考框架。

签署双方将本协议视为框架协议，即为协议涵盖的每个主题规定最低限度的承诺。因此劳资协议的规定或现行做法不会失效或受到质疑。

双方希望强调，本协议中规定的所有职能均包括男性和女性。赛峰集团致力于打击一切形式的歧视，包括与性别认同有关的歧视。

1. 资料来源：国际劳工组织网站 - 国际框架协议部分
2. 赛峰集团直接或间接拥有相关公司的大部分资本或管理机构的投票权，因此赛峰集团拥有控制权。

1 | 协议范畴

本协议适用于赛峰集团及其现在和未来直接或间接控制的所有子公司²。集团将推广这一协议，并确保供应商自身及其分包商遵守这些原则。

2 | 基本原则

作为《联合国全球契约》的签署方，赛峰集团致力于推广《商业和人权指导原则》（2011年）、经合组织《跨国公司行为准则》（2023年）和国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）第五版（2022年）。

赛峰集团致力于全面贯彻《国际劳工组织公约》和《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权力的宣言》（也称为《国际劳工组织基本公约》），这些公约涵盖集体谈判、强迫劳动、童工、歧视以及工作场所的健康和安全等各个方面。有关协议如下：

- > 关于保障结社自由和集体谈判原则的公约：
 - 第 87 号《结社自由和组织权利保护公约》，1948 年
 - 第 98 号《组织权与集体谈判权公约》，1951 年
- > 关于废除使用强迫和强制劳动的公约：

- 第 29 号《强迫劳动公约》，1930 年
- 第 105 号《废除强迫劳动公约》，1957 年
- > 关于童工和剥削儿童的公约：
 - 第 138 号《准予就业最低年龄公约》，1973 年
 - 第 182 号《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》，1999 年
- > 关于反对歧视的公约：
 - 第 100 号《同酬公约》，1951 年
 - 第 111 号《消除就业和职业歧视公约》，1958 年
 - 第 135 号《关于对企业内工人代表给予保护和便利的公约》，1971 年
 - 第 183 号《保护生育公约》，2000 年
 - 第 190 号《暴力和骚扰公约》，2019 年
- > 关于健康与安全的公约：
 - 第 155 号《职业安全和卫生及工作环境公约》，1981 年
 - 第 187 号《职业健康与安全促进框架公约》，2006 年。

双方支持“公正转型”原则（国际劳工组织，2015 年），根据国际劳工组织指导原则，向人人享有生态可持续经济和社会合理过渡。公正转型强调了可持续发展不可分割的三个层面——经济、社会和环境——既满足当代人的需要，又不对后代人满足其需要的能力构成危害。

它整合了体面劳动议程的四个方面：社会对话、社会保障、工作权利和就业。

社会伙伴之间高质量的社会对话对于确保成功转型至关重要。符合每个国家法律和监管框架的知情权和协商权、对变革的预期以及有社会伙伴参与的正确规划对于确保大众社会对转型的接受至关重要。

本协议旨在促进集团对所有公司普遍原则的承诺，同时在实施已通过的原则时尊重文化、**社会**和经济差异。

赛峰集团致力于遵守业务所在国的法律法规和国际标准。在标准出现冲突的情况下，集团采用最能保护人权和工会权利的标准。我们特别关注员工的工作条件、**尊重人权**、消除歧视以及健康和安全，无论集团业务所在国的政治和社会环境如何，或遇到何种困难。

根据法国 2017 年 3 月 27 日颁布的有关母公司和客户公司保持警惕义务的法律，集团有义务实施并发布尽职调查计划。本文件旨在识别风险，防止对人权和基本自由、**个人健康和安全**以及环境造成严重损害。集团将在其下属所有子公司实施这一计划。

集团已建立一个警报机制来收集举报，并将向所有利益攸关方开放。在集团内部执行未来《欧洲警惕义务指令》的要求时，集团还将在必要时征求员工代表组织和本协议监督委员会的意见。

3 | 道德与人权

该协议符合赛峰集团的《道德章程》，该章程自 2005 年起正式确立了集团的共同价值观和参考原则。章程以相应的合规体系为基础，包括一系列标准、**内部程序**和应用指南。

3.1 禁止强迫或强制劳动、禁止童工

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

赛峰集团拒绝一切形式的强迫或强制劳动，**尊重**自由选择就业的原则。

集团承诺不以任何形式使用童工。特别注意保护劳动适龄青年，尤其是确保他们接受相应的培训，特别是安全培训。

3.2 尊重员工权利、工会权利和社会对话

赛峰集团致力于加强劳资关系，通过基于信任与合作的社会对话，让员工感受到自己是集团的一部分，从而在公司的长期战略利益、尊重基本权利、满足员工需求和工作生活质量之间实现动态平衡。

赛峰集团充分遵守国际劳工组织关于《结社自由和组织权利保护公约》（第 87 号）、《组织权与集体谈判权公约》（第 98 号）和《关于对企业内工人代表给予保护和便利的公约》（第 135 号）中的规定。双方承认这些权利密切关联。结社自由和集体谈判有助于确保公平的就业和工作条件。

集团各实体均设有选举产生的员工代表和/或自由独立的工会组织，确保员工的基本权利和需求得到充分考虑。

赛峰集团同意在员工选择是否加入工会以及在适当情况下选择由哪个工会作为其代表的问题上保持严格的中立立场。在尊重员工成立工会或加入现有工会组织的权利的同时，不得歧视此类组织或其成员。

同样，以任何形式支持或默许“回避工会”或“破坏工会”的策略不符合集团惯例，应予以禁止。

赛峰集团致力于在当地和国际范围内促进建设性的社会对话，并为其发展做出贡献。

在集团实体内成立任何工会以及工会的代表性或认证条件均需符合当地的法律程序。本集团对于某些国家法律程序规定的替代代表方式保持中立立场。

对于本协议的签署方而言，集体谈判是劳资关系中的一个关键因素，因为它旨在实现社会合作伙伴之间利益的公平平衡。因此，签署方承诺尽其所能促进集体谈判取得成功。

集体谈判是调节劳资关系的一种手段，其程序和主体根据各国特定的法律和惯例规则确定。

集体谈判可在内部地方层面、国家层面和国际层面进行，在外部则酌情通过行业或区域协定进行。

集体协议有助于制定比国家法律框架更有利的条件。

重申选举产生的员工代表和/或工会在集体谈判中的重要作用。集体谈判根据各国针对代表性规定的不同法律条件进行组织。

为了促进和推动以信任与合作为基础的社会对话，子公司的当地社会合作伙伴可以经双方同意，决定实施与员工代表相关的讨论和磋商方法（形式包括工会认可、员工论坛等）、集体谈判和地方决策，作为对法律框架的补充。子公司的当地社会合作伙伴可致力于实现这种本地对话方式，特别是在没有集体协议的实体中。

赛峰集团承诺通过自由、独立的工会组织和/或其选举产生的员工代表（如适用），向员工提供他们在应用本协议时可能需要的信息。

赛峰集团承认通过选举产生的员工代表和/或代表工会组织有权了解影响公司生存的重大决策，特别是战略和组织选择，并在适当情况下征求他们的意见。根据各国法律行使知情权和咨询权。对变革的预期以及有社会伙伴参与的正确规划对于确保大众社会对转型的接受至关重要。员工代表承诺遵守此类信息的保密性。

地方/国家工会代表和地方/国家管理层将积极开展建设性对话，确保遵守本章节规定。

赛峰确保工会代表在遵守法律和协议规定的前提下能进入所有工作场所。对于集团内限制进入的区域，可能采取其它相应措施。

公司将确保选举产生的员工代表和/或工会组织享有平等的培训、晋升和调动机会。

3.3 与供应商、分包商和服务提供商的关系

根据本协议第 1 章和第 2 章的规定，赛峰集团承诺确保其子公司在经营活动中充分尊重人权并实施国际劳工组织的所有基本公约，并希望其供应商和分包商同样遵守这些公约。赛峰集团的承诺即表示充分尊重这方面的法规和判例。

在选择和评估供应商、分包商和服务提供商时，必须考虑对方是否尊重基本权利，包括本协议中规定的权利。

任何违反这些原则、基本劳工标准以及健康和安全规则的行为，如果在警告后仍未得到纠正，则赛峰集团将采取措施终止与相关公司的合同关系。

向员工代表传达有关供应商、分包商和服务提供商的信息时，遵守各国在这方面的法律和监管框架，特别是现行的警惕义务原则。

3.4 打击腐败和预防利益冲突

赛峰集团的业务遍布全球各地，因此可能会在具有特定法律、税收、社会和环境框架的国家开展业务。适应这些特定环境的前提是必须严格遵守职业道德准则。廉正诚信和预防腐败风险不容商量。在税收方面，赛峰集团遵守经合组织(OECD)关于转让定价的指导原则，即在实际创造附加价值的地方对利润征税。

赛峰集团的腐败风险预防和查处计划基于对任何腐败行为“零容忍”的原则。该计划涵盖了适用于赛峰集团经营活动的国际公约和国家法规的所有要求。具有双重目的，一是强化参与者的责任落实，二是通过可控的风险管理保护集团资产。

赛峰集团致力于打击一切形式的腐败行为。集团将通过沟通和/或培训确保员工了解这一问题。

《预防和管理利益冲突章程》的规定源自赛峰集团《预防和查处腐败行为准则》，不受限制适用于赛峰集团的所有公司。

3.5 薪酬待遇和工作时长

赛峰集团的目标是按照相关国家行业标准提供公平且令人满意的工资和福利。适用同工同酬原则，尤其是男女同工同酬。

根据《联合国全球契约》(ONU)的原则，提供的薪酬必须能确保员工享有体面的生活条件。赛峰集团致力于确保薪酬政策的制定客观、公正、透明。主要管理人员的薪酬水平不得损害集团内部的凝聚力。

集团承诺确保工作时长不得超过相关国家法律或集体协议的规定。如出现加班的情况，必须根据当地法律调整和酌情增加薪酬。

4 | 社会

4.1 尊重和认可

所有员工都有权作为个人、团体或团队成员获得认可和表彰。所有员工都有资格因某项工作、行为或成果获得认可和表彰。要共同努力取得成功，需要包容的心态，而尊重和认可就是其中的关键因素。它对于处理同事之间的关系十分重要，在上下级关系中更是如此。

4.2 多元化、包容性、消除歧视和机会

赛峰集团将多元化和包容性视为一项重要资产。每个人都渴望自己的独特性得到认可，在拥抱差异的同时确保个人的发展并获得成就感。对于每个人而言，他们的出身、文化、宗教、国籍、教育和培训、政治和工会观点、性取向以及不同的天分才能塑造了他们对社会的看法。多元化是公司的宝贵财富，它能为团队带来不同的观点、多样化的方法、经验分享和决策帮助。

任何基于这些差异的歧视不仅违反法律，也不利于集团的发展。会阻碍群体组织的巩固和凝聚力的提高。

因此，赛峰集团重申所有员工一视同仁、机会均等的原则。这一原则体现在以下承诺中。

4.2.1 消除一切形式的歧视

签署双方计划通过教育、培训和内部沟通等形式，消除可能导致歧视行为的刻板成见。

为实现这一目标，赛峰集团承诺：

- 1) 提高招聘人员和其他负责职业发展计划的人员认知，并进行相关培训，以识别歧视性做法并采取措施加以禁止。
- 2) 准备并开展内部审计，确保人力与企业责任部门制定的流程不带歧视性。
- 3) 让残疾人士或遭遇工伤事故的员工继续从事其资历可以胜任的工作，同时考虑与其健康问题相关的必要工作调整或限制。

4.2.2 男女平等

签署双方承诺：

- 1) 扩大社会政策的范畴，为初为父母的员工提供帮助（托儿所、工作安排、弹性工作时间等）。
- 2) 根据每个人的能力和特点设计工位，特别是改善工位的人体工学设计。
- 3) 加强沟通，吸纳更多女性，寻找新的人才来源，鼓励更多女性进入技术行业。

- 4) **消除刻板成见，改变心态，为女性提供更安全、更温馨的就业环境。**
- 5) **为女性提供与男性相等的职业发展道路及相关培训，让她们能够获得更高的资格认证，甚至担任管理职位。**
- 6) **确保男女同工同酬。**
- 7) **共同制定政策，鼓励男性和女性在职业生涯中共同进步。**
- 8) **鼓励员工代表机构中的性别多元化。通过选举产生的员工代表或工会组织致力于尊重这些机构内的男女平衡。**
- 9) **与员工代表保持联系，邀请他们加入集团智囊团，将企业社会责任承诺与集团采取的具体行动相结合。**

4.3 加快当前和未来的技能和职业培训

本章介绍了作为整个集团框架的共同原则，旨在维持和发展最高水平的技能和专业知识，促进职业发展，**确保所有员工保持就业能力。**

签署双方认识到，发展集团员工的技能并确保其职业发展道路的关键在于考虑以下问题：

- 预测职业和相关技能的未来转变；
- **通过提供平等的培训机会、支持专业领域和组织知识的传播，发展和保障员工的职业道路；**
- **鼓励岗位调动，为员工提供提升技能和职业发展的机会。**

为此，集团将提供适当的措施和工具，**确保每位员工都能保持其就业能力。**

4.3.1 个人和集体成功离不开每位员工的个人发展。

建立一个人人都能参与的工作环境是集团的目标和政策的核​​心。它是个人和集体获得成功最重要的助推器。任何级别、任何职能的每位员工都有机会充分调动和发挥自己的能​​力，在工作中获得成就感。

双方认识到，**需要保持符合公司需求和员工愿望的培训水平，并确保每位员工都能参与自身的职业发展，来促进员工的个人和职业发展。**

双方重申，培训必须成为支持员工保障就业和确保职业道路的工具。

赛峰集团还申明，其目标是在当前和未来的社会环境（如适用）下，为每位员工创造有利的工作环境，可以充分掌握技能、发展专业知识和传播知识；

签署双方共同做出如下承诺：

- 帮助员工与他人协作，
- 培养互助文化，
- 提供培养和提高技能的机会，
- 下放更多职责和任务，提高员工对相关职位的兴趣，促进信任、团结和有凝聚力的氛围。

4.3.2

鼓励所有员工在整个职业生涯中实现职业发展并提高就业能力

考虑到市场发展、竞争和技术变革，特别是与脱碳、环保要求相关的变化，本着公平转型的原则，集团必须预见其业务的转型，保障员工的发展，支持建立职业发展道路和就业再培训。

在这种情况下，需要特别关注那些即将发生转型的职业。

因此，对于那些正在经历重大转型或受到调整措施严重影响的业务部门员工，如果培训能帮助他们在集团内重新进行职业定位，他们将优先接受培训。

赛峰集团希望认可并促进员工获得和保持技能和资格的能力。为此，集团旗下公司致力于让员工从受聘之日起至其整个职业生涯能够获得：

- 有关其职业和组织变化的信息，以及有关招聘职位的信息，
- 持续培训，为新职业和新技术做好准备，
- 技能上的提升和晋升潜力（通过进步和不断接受培训），
- 培养个人责任感，从而为不同年龄段和不同职业阶段的员工所承担的工作任务增加价值，
- 妥当的退休安排。

赛峰集团将为员工提供执行工作任务所需的所有工具和设备，无论何种职业类别，并特别关注那些不能胜任当前职位的员工。

培训

赛峰集团将向每位人力资源经理提供职业管理和技能发展方面的信息和培训。

赛峰集团认识到，职业培训仍是培养员工就业能力的关键手段之一。

因此，集团希望确保所有员工，无论其职业类型如何，都有机会接受培训。

为此，赛峰集团承诺，根据本协议的规定，确保到 2025 年，集团每位员工平均完成 26 个小时的培训。集团将确保培训涵盖所有职业领域。

尤其是对于最年轻和最年长的员工群体，集团承诺：

- 了解年轻人的需求和愿望，成为对年轻人有吸引力的雇主，
- 尤其通过调整工位的人体工学设计，让 50% 的工作岗位适合年长的员工，
- 鼓励年长的员工向年轻一代传授知识和技能（辅导和指导），
- 让处于职业生涯后半段的员工能积极参与其职业的数字化转型。

赛峰集团承认职能和地域流动性对于那些追求职业发展的员工十分重要，并鼓励员工寻求这种发展和调动机会。这种调动需要基于能力、绩效和潜力来判断，员工的出身、性别、年龄或宗教、国籍、政治和工会观点、性取向以及不同的天分才能塑造出的对于社会的看法都不影响调动的决定。这种调动符合集团《调动章程》的原则。

4.3.3 数字化转型

赛峰集团的数字化转型是提升绩效的主要驱动力，通过持续的数字化转型优化了产品设计、制造和维护的品质，更好地控制与人为因素相关的风险，并通过获取新数据确定了新的改进方式。数字化不足或管理不善带来的风险可能导致集团在所有工程、生产和服务活动中丧失竞争力。

赛峰集团意识到了这一风险，并致力于通过以下行动确保这些变化不会对员工造成不利影响：

- > 保持和发展技能，开展数字工具培训，确保员工的就业能力；
- > 支持工作方法的改革；
- > 重申职业生活品质的重要性；
- > 尊重个人自由；
- > 保护信息技术安全与无形资产；
- > 围绕数字化转型项目开展社会对话。

面对业务的数字化转型，赛峰集团致力于培养员工面向未来的数字化技能，并于 2022 年 6 月成立了数字学院，为加速技能提升和文化适应创造条件。

数字学院的职责是为赛峰集团所有员工提供个性化和包容性的支持，帮助他们了解并推动数字化转型。

该计划的目标是在整个集团层面挖掘数字技术所提供的**所有潜力，并实施一项雄心勃勃的数字转型计划，打造“技能提升型组织 4.0”**，以提高集团的**绩效和竞争力，同时培养员工的就业能力。**

4.0 环境要求我们构建和更新我们的技能和职业标准，设计新的数字学习方案，实施技能提升计划，**开发数字资源。**

数字学院的目标是提高员工对培养数字技能必要性的认识，让每个人都能在自己的岗位上为数字化转型做出贡献，**并通过赛峰集团的文化适应课程和主题技能培养课程，为每个人的目标提供量身定制的课程。**

4.4. 对职业和技能发展的预期、组织变革和社会对话

预期是了解职业和工作变化以及为员工提供支持的关键因素。

4.4.1 关于职业和工作变化及为员工提供支持

于 2024 年底将通过 Observatoire des Métiers³ 在地方、国家或欧洲层面预测职业和技能发展方面取得的经验提交给本协议的**监督委员会；以丰富对全球职业预测方法的机会和模式的思考，其形式尚有待确定。**

4.4.2 关于工作安排

需要对工作组织的变化做好准备和预测。在实施这些变革时，**自由独立的工会组织和/或选举产生的员工代表将系统了解相应变化，并在必要时征求他们的意见。变革不得导致减薪或工作条件恶化。特别关注工作节奏和新的工作组织形式。各利益攸关方可获取监督这些承诺履行情况所需的信息。**

赛峰集团确保严格遵守有关工作时间的国家法规和协议，**并承诺尊重休息时间和定期带薪休假，至少需符合国家法律或集体协议规定的条件。**

3. 欧洲职业观察站于2021年基于《欧洲技能发展和职业资格框架国际协议》(DCSPP)成立。

4.5 健康与安全

鉴于可持续发展的原则和遵守现行法律，签署双方认为改善安全和工作条件以及保护环境是行业发展的基本要求，必须纳入集团流程。

为此，签署双方将致力于确保集团的发展符合其企业社会责任政策，尊重集团内部员工及其代表的权利，以及全球供应商和分包商的权利。

这一承诺还体现在我们希望本着透明和真诚的精神，就这些问题与所有利益攸关方（尤其是员工代表机构）进行对话。

如果没有就员工健康或安全问题进行社会对话，相关公司的管理层和员工代表将发起讨论，以寻求最合适的组织安排来进行这种持续对话。

4.5.1 工作场所的健康与安全

赛峰集团致力保障所有员工在工作场所的健康与安全，并希望分包商和服务供应商也是如此。减少工伤事故和职业病患率是一个长期目标。赛峰集团的目标是在工作场所的健康与安全方面实现卓越。

通过该协议，集团承诺进一步发展预测和预防文化，以管理健康风险（身体健康、心理健康和整体健康）和工作安全，造福集团员工和分包公司员工。

恶化的环境无法保障生活质量和工作条件，因此赛峰集团还致力于尊重自然资源并限制其经营活动对环境的影响，详见第5章。

赛峰集团承认员工在健康和安全管理方面享有的权利。为此，集团：

- > 承诺告知员工工作场所存在的所有风险（一般风险、化学风险、人体工学风险、火灾风险等），
- > 确保选举产生的员工代表和/或代表性的工会组织参与安全与健康措施的制定和实施，
- > 承认员工有权拒绝从事危险工作，且不会受到包括解雇在内的制裁。

集团在健康、安全和环境方面采用最佳组织标准并采取最适当的保护措施。至少包括确保遵守适用的法律监管以及国际、欧洲和国家义务，集团努力超越这一框架，以减少事故、职业病，加强对延迟效应风险（化学、肌肉骨骼疾病、社会心理等）的控制，并减少其经营活动对环境的影响。

赛峰集团预防文化的部署基于高级别的健康、安全和环境框架，该框架列出了 27 项标准，涵盖不同风险领域（高空作业、爆炸性气体、石棉、密闭环境、火灾、土壤污染等）的绩效要求。

该标准符合国际标准化组织(ISO)和国际劳工组织(ILO)等国际标准的要求。

集团在其开展业务的所有地点统一部署国际级的风险管理计划，更新最佳风险管理做法并考虑外部标准的变化，不断改进和发展风险管理计划。

这意味着集团定期更新其健康、安全与环境政策，并采用相应指标来衡量健康和成果，这些指标向所有管理人员、员工及其代表，以及更广泛的其他利益攸关方公布。

4.5.2 健康

赛峰集团致力于保护其员工以及所有在集团场所工作的人员（临时工、学徒等）的身心健康。这同样适用于在其工作场所工作的相关公司员工。

赛峰集团基于其作为企业公民的责任，并结合当地的公共卫生政策，倡导采取激励措施预防公共卫生风险。让员工能更轻松获得预防保健（营养、癌症、心血管疾病、成瘾等）、急救和急救程序。

在上述情况下，医疗监测计划的制定和实施都需要与员工协商，并征得员工的完全同意，同时采取适当措施保护医疗机密。

赛峰集团和相关员工共同决定工作能力受限员工的工作分配，以保障他们的就业。赛峰集团致力于在公司所有职能部门发展残疾员工的就业。

在不影响可能采取的任何其他职业健康行动的前提下，赛峰集团部署了三大预防计划。

>毒物风险预防：

赛峰集团采用行业卫生方面现行的最佳实践，并打算控制其经营活动所需的危险物质使用。所有员工都必须能获取有关危险材料的全面信息。每个工作区域都备有预防表单供查阅。

>预防社会心理风险：

赛峰集团致力于预防社会心理风险，特别是工作压力。实施一级、二级和三级预防政策。集团的一项健康、安全和环境标准就涵盖了预防政策的部署。

如果员工在工作中遇到压力或慢性疲劳、道德或性骚扰、欺凌或任何其他可能导致痛苦的情况，集团会请专业人士为员工提供支持。

所有员工以及员工代表和工会成员都有机会参加提高认知的培训计划，让他们能够识别产生压力的情况并管理已经证实的风险。

>预防人体工学风险：作为人员与工作环境融合的核心，赛峰集团的人体工学项目有助于预防工作场所的健康问题。它有助于减少与不良姿势、错误动作和操作相关的工伤事故，从长远来看，还可以限制肌肉骨骼疾病和其他职业病的出现。

4.5.3 安全

赛峰集团积极致力于减少工伤事故，更广泛地说，致力于预防工作中出现的风险，包括在执行工作任务和差旅期间出现的风险。

赛峰集团结合当地公共政策，倡导采取激励措施预防道路风险。

所有这些措施都与赛峰集团的经营活动息息相关，由其员工以及所有参与其经营活动的人员（包括相关公司的员工）实施。

我们对委托给我们的所有工作和任务都进行了风险分析，并就如何在完全安全的情况下执行这些任务提供指导。这些工作需要相关员工和/或其代表的充分参与。

赛峰集团的健康、安全和环境标准描述了用于系统分析危害和控制风险的流程。它还确保所有员工在担任新职务或工作条件发生变化时，都能接受基本培训，了解与其工作相关的具体危险，以及安全完成任务所需采取的行为。

预防方法侧重于消除或隔离危险。然而并非所有危险都能避免，因此我们也为员工提供了相应的安全设备（个人防护装备），此外员工还需了解有关自身和同事安全的规定和责任。

为此，集团旗下各公司都制定了培训计划。

赛峰集团希望其员工、供应商和分包商以及在其工厂或其管理下工作的其他人员始终以安全的方式工作和采取行动，本着共同警惕的精神保护自己和周围的同事。

4.6 社会保障

赛峰集团的社会责任尤其体现在对员工福祉的关注上。在此背景下，集团承诺根据每个国家的监管框架，为全球所有员工提供不低于最低保障水平的健康保障，包括医疗、光学和牙科服务。

5 | 环境保护和应对气候变化

5.1 环境保护

赛峰集团对环境保护的承诺主要侧重保护自然资源和最大限度地减少集团经营活动对环境和生态系统的影响。

赛峰集团希望在其客户、员工、供应商和其他利益攸关方中推广环境保护行动。

赛峰集团将确保其所有公司在环境保护领域取得进展，例如应对气候变化、保护自然资源、减少废弃物数量及加强回收、预防各类污染风险……

赛峰集团在其内部的健康、安全和环境标准指导下，致力于在其所有工业场所推行国际公认的环保措施。

本协议缔约双方支持“公正转型”原则，根据国际劳工组织指导原则，向生态可持续的全民经济和企业做出重大转变。

5.2 应对气候变化

面对气候挑战的紧迫性，赛峰集团正在实施一项雄心勃勃的政策，以推动航空航天业到 2050 年实现碳中和。赛峰集团支持 2015 年《巴黎协定》的目标，该协定标志着全球应对气候变化的努力进入了一个新时代。赛峰集团通过实施低碳战略，减少运营场所的温室气体排放，并投资开发低排放技术产品，为这一承诺做出贡献。

为确保发挥模范作用，兑现其承诺，赛峰集团获得了科学碳目标倡议(SBTi)认证，确保公司遵守减少温室气体排放的科学建议。

集团在气候方面做出以下承诺：

>范围 1 和 2⁴：到 2030 年，赛峰集团生产基地的直接排放（如燃气加热系统，以及试验台的煤油燃烧）和与能源相关的间接排放（主要是工作场所的电力和热能的供应和使用）与 2018 年相比减少 50%。

>范围 3“产品使用”⁵：到 2035 年，与使用集团产品相关的每名乘客和每公里排放量相比 2018 年减少 42.5%。

4. 范围1和2：与赛峰集团内部生产或集团各工厂能源净耗有关的排放

5. 范围3：经营活动上游产生的间接排放：供应商、物流、差旅、废弃物

在做出这一承诺的同时，我们还实施了一项雄心勃勃的低碳路线图，旨在减少温室气体排放，该路线图基于四大承诺：

- >激励创新，实现航空业脱碳（并确保可持续增长），
- >以身作则，减少运营过程中的二氧化碳排放，
- >带领我们的供应链实现《巴黎协定》的目标，
- >支持员工的可持续发展计划。

为确保气候承诺透明化，集团参考了气候相关财务信息披露工作组(TCFD)的标准，并遵守其建议。

此外，赛峰集团还致力于在所有生产基地培养员工的环保意识和相关技能。

集团将通过对话寻找解决方案，让员工能够采取更负责任的行为，例如，鼓励合理安排差旅的举措，以及推广对生态负责任的行动（远程办公、公共交通、拼车、低碳商务旅行、供暖和电能管理、对生态负责任的IT等）。

赛峰集团将秉承透明对话的承诺，就其在环境和应对气候变化领域的行动、最佳实践和成果进行交流。

6 | 作为企业公民的贡献

集团尽其所能有效融入所在地区和社区。

赛峰集团致力于促进当地劳动人口的就业和培训，从而为集团运营所在地的经济和社会发展做出贡献。

在赛峰集团开展业务的每一个国家，我们都会优先考虑当地人力资源来填补空缺职位，并尽可能促进本地融合。

赛峰集团承诺在其业务发生任何变化时提前通知地方和国家当局，并与他们合作，以更好地考虑当地利益。

赛峰集团希望鼓励与集团所在地相关的经济和社会活动的发展。通过合作伙伴关系，集团可以参与支持满足当地居民优先需求的项目计划。这些项目涉及教育和就业援助，特别针对年轻人和被排除在劳动力市场之外的人员。

集团希望推动开放式创新。面向初创企业和创新公司开放合作，为与其生态系统建立双赢伙伴关系创造条件。

最后，集团致力于推动员工开展的公益活动，如技能赞助和员工团结活动。

作为赛峰集团企业社会责任的一部分，并响应员工日益增长的参与公司企业公民行动的需求，集团希望支持员工的共同承诺，因为集团深知这些员工希望对他们珍视的项目产生积极的影响。

尤其希望通过赛峰集团直接或通过各个协会发起的物质、人力或资金援助来鼓励企业公民行动，目的是对集团的生态系统产生积极影响，并为那些远离就业岗位或难以融入社会的人们提供支持。并可为此目的签订地方协议。

7 | 管理

7.1 协议的沟通、实施和监督

协议双方将共同监督本协议的正确执行。

7.1.1 沟通

签署双方同意通过各自的沟通渠道让集团员工关注本协议。

本协议生效后，赛峰集团与 IndustriAll Global Union 将通过最适当的沟通方式敦促双方共同签署本协议。沟通将涉及协议范围内各公司、供应商和分包商的所有员工、选举产生的员工代表和/或工会组织。

协议签署后三个月内，集团将特别关注本协议的推广和部署条件。尤其是：

- > 提供赛峰集团运营所在所有国家（至少拥有 50 名员工）的语言版本，
- > 提供工厂地图，至少包括以下信息：位置、工厂类型、员工人数以及（如适用）员工代表结构
- > 起草并向管理人员和人力资源部门分发关于该协议的情况说明，
- > 起草并在内部网上分发面向管理人员和员工材料，强调协议的主要条款，
- > 以适合当地情况的任何方式，将本协议作为集团社会政策的一部分提供给员工
- > 将本协议中涉及供应商和分包商的承诺纳入《负责任采购章程》中，以便他们了解这些承诺。
- > 赛峰集团的《道德章程》和《行为准则》补充作为本协议的附录。

在协议签署后的十二个月内，将与监督委员会一起筹备一个提高认识的培训课程，并邀请地方、国家或欧洲层面的相关员工、员工代表和/或工会组织的代表参加培训；培训的重点将是本协议和基于本协议的流程。

该协议将在签署双方的网站上公布。

赛峰集团管理层与 IndustriAll Global Union 都必须在每个国家确定当地联系人，以便监督协议的执行情况。

7.1.2 监督方式和执行评估

该协议加强并扩展了集团的社会实践。它无意取代或干涉在地方、国家或欧洲层面进行的对话或谈判进程。

本协议将由全球监督委员会进行监督，该委员会由集团管理层代表领导，成员包括 IndustriAll Global Union 代表以及来自 IndustriAll Global Union 下属代表工会的赛峰集团员工，他们代表各自所在大洲或国家，由 IndustriAll Global Union 按以下人数限制任命：

>IndustriAll Global Union：1 人

>法国：4 人

>欧洲其他地区：1 人

>美洲：2 人

>非洲：1 人

>亚洲：1 人

上述人数为最低参加人数。如果赛峰集团在其中一个地区取得显著发展，则可能会增加人数。

IndustriALL Global Union 可以向赛峰集团管理层推荐一至两名来自附属工会成员的外部嘉宾，提出这一要求的原因是这些嘉宾可以就议程上的特定主题发表意见。

这些嘉宾的作用是向监督委员会提供信息，他们不参与委员会的决策过程，并对会议上讨论的主题负有保密义务。

同样，集团将采取必要措施，确保参与者能够为此请假。此外，赛峰集团的每位代表都必须指定委员会在当地的通讯员，这些通讯员必须是赛峰集团的员工，以确保协议在地区层面的执行和应用。在任何情况下，都必须提供时间和设备方面的资源以及无障碍环境。赛峰集团全球企业社会责任框架协议监督委员会的每位成员每年为此工作的授权时间为 25 小时。

监督工作旨在：

>促进和保障

协议的实施，

>分析执行结果并对结果进行评估

>监督确立的行动计划和指标

>确定正确的做法，并提出短期、中期和长期的推广建议。

>注意相较预期可能存在的差异并提出建议

在全球监督委员会年度会议召开之前，向集团委员会和欧洲劳资委员会报告有关集团成果和战略方向的信息。这些信息可在会议期间进行讨论，并将由全球框架协议监督委员会审查的指标列在一份具体文件中，以便监督和成功执行该协议。

目标清单将每年审查一次，指标可能会有变动。

该全球监督委员会每年召开两次会议，如可能，在上半年召开一次为期一天的会议（不包括差旅），审查协议所有组成部分的执行情况，并在一个监督点所在地区或国家召开一次补充性年度会议（至少一天，不包括差旅），能够更好地在本地了解所有这些监督点。会议包括由一名专家介绍该国的社会经济情况，参观工厂，以及向当地劳动人员、其代表、当地管理人员和其他利益攸关方推广本协议。会议召开地区的当地通讯员可参加会议。

针对这两个年度监督委员会，需要组织筹备会议：

- >用一天时间讨论和编写年度报告，
- >用一天时间举行地区/国家年度会议。会议所在地区的当地通讯员可参加会议。

本协议设立的全球监督委员会旨在补充而不是取代其他交流和对话机构，如欧洲劳资委员会。我们将通过此类机构，尽一切努力确保高质量的沟通与协作。

赛峰集团将向全球监督委员会提供有关在其子公司内实施该协议的任何有用信息。

在实际执行过程中，赛峰集团员工由此产生的交通费、住宿费及其他相关组织费用（餐饮、翻译、设备）将由集团公司根据其内部普适规定承担。

欧洲劳资委员会（目前最大的机构）每年将会在其中一次会议上对该协议进行评估。

7.1.3 指标

作为持续改进过程的一部分，本协议的执行情况将使用临时指标进行衡量，这些指标可能会进行审查，并附在本协议之后。签署双方同意可在年度会议上确定其他指标，但需符合集团的企业社会责任方法框架。

7.1.4 争议解决

赛峰集团致力于保护举报人。赛峰集团建立的警报系统可供集团员工和利益攸关方使用。员工就解释本协议时遇到的困难或对本协议的正确适用产生的疑问提出的任何反馈意见，不得以任何方式损害集团的利益。

尽可能在地方一级迅速解决地方问题是本协议的一项基本原则。

如果关于本协议的解释、适用或违反方面出现任何争议，签署双方承诺尽快相互通知，以便开展合作，在合理的时间内通过对话寻求符合各方利益的有效和建设性的解决方案。这些讨论必须在任何一方就争议进行任何外部沟通之前进行。

如果员工或其他相关人员声称本协议未得到遵守，则应适用以下程序：

- >对于地方性问题，要尽力在当地解决。如果员工愿意，可由当地工会组织代表提供协助。
- >如果无法在当地解决与本协议的执行或解释有关的问题，则必须将其提交国家级工会组织和集团总部管理层。
- >如果问题仍然存在，可将争议提交全球监督委员会，但必须在国家一级申诉后至少四(4)周内提出。
- >如果赛峰集团管理层和 IndustriAll 的代表无法解决争议，双方同意可以应一方的要求将工会事务中的争议提交国际劳工组织的企业-工会对话服务处。
- >如果双方没有达成一致，则可以行使司法管辖权。
- >自争议发生之日起，解决期限为三个月。
- >仅当实施上述步骤未能解决与本协议适用相关的争议时，才可考虑采取法律行动。

7.1.5 最终条款

协议的生效时间和期限

第一份协议于 2017 年 10 月 18 日签署，为期 5 年。

双方于 2023 年 12 月 4 日签署这份新协议。

本协议将在每个有关国家与当地代表协商后实施，以考虑到经济、社会、文化和规章方面的差异。本协议不能取代国家立法和/或集体和/或公司协议，如果后者更有利。

续签协议

在本协议期满之日前一年内，最迟在期满前 6 个月，签署双方同意举行会议，研究是否应续延本协议的条款。如果没有续签协议，本协议将在 5 年期结束时失效。

终止协议

任一签署方提出终止本协议的请求，至少须提前六(6)个月通知。且签署双方同意在通知期内举行会议，尝试用修订版本取代本协议。

翻译协议


本协议将翻译成集团公司所在国家的每种语言。仅法语版对签署双方具有约束力。

协议的通知、备案及公示

本全球框架协议将正式通报各国政府和行政机构。

签名：


赛峰集团代表：
Olivier Andriès
总经理


IndustriaLL Global Union 代表：
Atle Hoie
秘书长

经隶属于 IndustriaLL Global Union
的其他法国工会组织批准：

CFE-CGC
Métallurgie





FGMM-CFDT





FTM-CGT





FO Métaux





附录

赛峰集团全球企业社会责任国际倡议监督目标

现有目标 (ICP RSE 或其他来源)
用于监督全球国际倡议的倡议目标

框架章节	倡议目标	指标平均频率
3. 道德与人权		
3.1 禁止强迫或剥削劳动、禁止童工	尽职调查计划的要素	每年
3.2 尊重社会对话	可以联系到其工作地点或子公司员工代表机构的员工百分比	每年
3.3 与供应商、分包商和服务提供商的关系	向签署赛峰集团《负责任采购章程》的供应商采购的百分比	每年
3.4 打击腐败和预防利益冲突	接受过反腐败培训的高级管理人员和相关人员的百分比	每年
3.5 薪酬待遇和工作条件	仅限法国：职业平等调查结果	每年
4. 社会		
4.2.1 消除一切形式的歧视	包容性调查结果	每2/3年一次 (取决于调查频率)
4.2.2 男女平等	高级管理人员中女性所占百分比	每年
	各职类或主要职类 (工人、管理人员等) 中女性所占百分比	每年
	员工代表机构中女性所占百分比 (与公司中女性实际比例相比)	2025年 (每5年一次)
4.3.2 鼓励所有员工在整个职业生涯中实现职业发展并提高职业能力	与2019年相比, 保持每位员工的培训时数	每年
	年度绩效目标的完成百分比 (注: 仅限于数字EPDP)	每年
4.3.3 数字化转型	数字学院: 在4.0领域之一接受过培训的员工人数	每年
4.4 安全	误工事故频率 (TFATA)	
	按国家/地区划分的误工事故频率 (TFATA), 但仅限于员工人数超过500人的国家 (美国、墨西哥、英国、法国、摩洛哥、突尼斯、德国等)	每年
4.5 社会保障	享受不低于最低保障水平健康保险的员工百分比	每2年一次
5. 环境保护和应对气候变化		
5.1 环境保护	在健康、安全和环境方面获得金牌认证的机构百分比	每年
	废弃物回收百分比	每年
	实现5个零目标流程线的机构百分比	每年
5.2 应对气候变化	范围1 排放+ 范围2 排放百分比	每年
	范围3“每乘客-公里产品使用量”排放百分比	每年
	范围3“商务差旅和通勤”排放百分比	每年
	保持致力于开发和创新绿色研发工作 (关于产品使用范围3)	每年
	前400家供应商承诺遵守《巴黎协定》(排放量满足温度上升低于2°C, 甚至1.5°C的要求)。动员我们的供应商提高在减排方面的成熟度, 目标是前400家供应商至少符合范围1和范围2的碳足迹 (成熟度等级达到D-或更高), 前50家供应商制定明确的目标和行动计划 (成熟度等级Clou以上) > 前400家供应商中90%以上达到D-级别或以上 (承诺最低为80%), 及 > 前50家供应商中80%以上达到IC-级别以下 (承诺最低为70%)	每年
6. 作为企业公民的贡献		
	与2019年相比增加新博士生数量	每年
	员工超过50人的企业100%开展企业公民行动	每年