

CELOSVĚTOVÁ
RÁMCOVÁ
DOHODA
SPOLEČENSKÁ
ODPOVĚDNOST
PODNIKU

2023



OBSAH

1 OBLAST PŮSOBNOSTI DOHODY	4
2 ZÁKLADNÍ PRINCIPY	4
3 ETIKA A LIDSKÁ PRÁVA	5
3.1 Zákaz nucené práce a dětské práce	5
3.2 Dodržování práv zaměstnanců, odborových práv a sociálního dialogu	6
3.3 Vztahy s dodavateli, subdodavateli a poskytovateli služeb	7
3.4 Boj proti korupci a předcházení střetům zájmů	8
3.5 Odměňování a pracovní doba	8
4 SOCIÁLNÍ ASPEKTY	9
4.1 Respekt a uznání	9
4.2 Rozmanitost, začlenění a zákaz diskriminace/rovné příležitosti	9
4.2.1 <i>Boj proti diskriminaci ve všech jejích formách</i>	
4.2.2 <i>Rovnost žen a mužů</i>	
4.3 Urychlení odborné přípravy v oblasti stávajících i budoucích dovedností a oborů	10
4.3.1 <i>Rozvoj každého zaměstnance jako faktor individuálního a kolektivního úspěchu</i>	
4.3.2 <i>Podpora profesního rozvoje a zaměstnatelnosti všech zaměstnanců po celou dobu jejich profesní dráhy</i>	
4.3.3 <i>Digitální transformace</i>	
4.4 Předjímání vývoje oborů a dovedností, organizační změny a sociální dialog	13
4.4.1 <i>Vývoj oborů, pracovních míst a podpory zaměstnanců</i>	
4.4.2 <i>Organizace práce</i>	
4.5 Bezpečnost a ochrana zdraví	14
4.5.1 <i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</i>	
4.5.2 <i>Zdraví</i>	
4.5.3 <i>Bezpečnost</i>	
4.6 Sociální ochrana	16
5 OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ A BOJ PROTI ZMĚNĚ KLIMATU	17
5.1 Ochrana životního prostředí	17
5.2 Boj proti změně klimatu	17
6 SPOLEČENSKY ODPOVĚDNÝ PŘÍSTUP	18
7 SPRÁVA A ŘÍZENÍ	19
7.1 Komunikace, provádění dohody a jeho sledování	19
7.1.1 <i>Komunikace</i>	
7.1.2 <i>Způsoby sledování a přezkum provádění</i>	
7.1.3 <i>Ukazatele</i>	
7.1.4 <i>Řešení sporů</i>	
7.1.5 <i>Závěrečná ustanovení</i>	

PREAMBULE

STRANAMI TÉTO DOHODY JSOU

- na jedné straně společnost Safran, skupina působící v oblasti špičkových technologií, přední dodavatel vybavení pro letecký a obranný průmysl,
- na druhé straně odborový svaz IndustriALL Global Union a jeho členské svazy, které působí ve společnosti a zastupují více než 50 milionů pracovníků v těžebním odvětví, v odvětví energetiky a v průmyslu a většinu odborových organizací působících v odvětvích činnosti Skupiny.

Tato celosvětová rámcová dohoda je sjednávána mezi společností Safran a mezinárodním odborovým svazem IndustriALL Global Union **s cílem navázat trvalé vztahy mezi stranami a zajistit, aby společnost dodržovala stejné normy ve všech zemích, kde působí**, jak je uvedeno v analýzách úřadu MOP. Jedná se o výsledek jednání vyplývající z původního celosvětového sociálního kompromisu přijatého zástupci vedení a zaměstnanců v zemích zahrnutých do oblasti působnosti dohody na základě legitimacy založené na vzájemném uznání.

Oblast působnosti dohody je oblastí působnosti společnosti na celosvětové, tj. mezinárodní úrovni.

Signatáři se zavazují podporovat otevřený a konstruktivní sociální dialog na celosvětové úrovni s cílem neustále zlepšovat a rozvíjet osvědčené pracovní postupy na všech pracovištích společnosti Safran. Zavazují se zajistit, aby růst Skupiny probíhal v souladu s její politikou společenské odpovědnosti podniku a v souladu s právy svých vlastních zaměstnanců a jejich zástupců v rámci Skupiny, jakož i s právy svých dodavatelů a subdodavatelů po celém světě.

- Společenská odpovědnost podniku (CSR) je odpovědnost podniku týkající se jeho sociálních a environmentálních dopadů na společnost a popisuje, co by měl podnik udělat, aby tuto povinnost splnil.

Signatáři potvrzují svou ochotu rozvíjet vztahy založené na důvěře, aby zajistili řádné plnění závazků a zásad obsažených v této dohodě. Strany mají v úmyslu pokračovat ve vedení nadnárodních jednáních na celosvětové úrovni a posílit je a považují tuto dohodu za referenční rámec pro rozvoj dialogu v rámci podniků a na jednotlivých pracovištích provozovaných Skupinou.

Signatáři považují tuto dohodu za rámcovou dohodu, což znamená, že stanovuje minimální závazky pro každé z dotčených témat. Proto neruší platnost ani nezpochybňuje ustanovení platných kolektivních smluv nebo zvyklostí.

Strany by rády zdůraznily, že všechny pozice uvedené v této dohodě zahrnují jak mužský, tak ženský rod. Skupina Safran se zavázala bojovat proti všem formám diskriminace včetně těch, které souvisejí s genderovou identitou.

1. Zdroj: internetové stránky Mezinárodní organizace práce – sekce celosvětových rámcových dohod

2. Tato kontrola vyplývá zejména z přímého nebo nepřímého vlastnictví většinového podílu základního kapitálu společností Safran nebo z jejího disponování většinou hlasovacích práv ve správních orgánech dotčených podniků.

1 | OBLAST PŮSOBNOSTI DOHODY

Tato dohoda se vztahuje na společnost Safran S.A. a všechny její současné a budoucí dceřiné společnosti, nad nimiž má Skupina přímou nebo nepřímou kontrolu². Skupina bude prosazovat tuto dohodu a zajistí, aby tyto zásady dodržovali jak samotní dodavatelé, tak i jejich subdodavatelé.

2 | ZÁKLADNÍ PRINCIPY

Společnost Safran se jako signatář iniciativy OSN Global Compact zavazuje prosazovat obecné zásady OSN v oblasti podnikání a lidských práv (2011), pokyny OECD pro nadnárodní společnosti (2023) a Tripartitní deklaraci MOP o principech týkajících se nadnárodních společností a sociální politiky – 5. vydání (2022).

Společnost Safran se zavazuje plně dodržovat úmluvy MOP (Mezinárodní organizace práce) uvedené v Deklaraci MOP o základních principech a právech v práci (někdy nazývané základní úmluvy MOP), které se týkají kolektivního vyjednávání, nucené práce, diskriminace a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedná se o tyto úmluvy:

- > Úmluvy zaručující svobodu sdružování a zásady kolektivního vyjednávání:
 - Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat z roku 1948
 - Úmluva č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat z roku 1951
- > Úmluvy o odstranění nucené práce:

- Úmluva č. 29 o nucené práci z roku 1930
- Úmluva č. 105 o zrušení nucené práce z roku 1957
- > Úmluvy zakazující dětskou práci a vykořisťování dětí:
 - Úmluva č. 138 o minimálním věku z roku 1973
 - Úmluva č. 182 o nejhorších formách dětské práce z roku 1999
- > Úmluvy proti diskriminaci:
 - Úmluva č. 100 o stejném odměňování z roku 1951
 - Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958
 - Úmluva č. 135 o ochraně členů a zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty, z roku 1971
 - Úmluva č. 183 o ochraně mateřství z roku 2000
 - Úmluva č. 190 o násilí a obtěžování z roku 2019
- > Úmluvy o bezpečnosti a ochraně zdraví:
 - Úmluva (č. 155) o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci z roku 1981
 - Úmluva č. 187 podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z roku 2006.

Strany podporují zásadu „spravedlivé transformace“ (MOP 2015) pro náležitý přechod k environmentálně udržitelným ekonomikám a společnostem pro všechny v souladu s obecnými zásadami MOP. Spravedlivá transformace klade důraz na vzájemně propojené rozměry udržitelného rozvoje – rozměr ekonomický, sociální a environmentální – k uspokojení potřeb současné generace, aniž by byla ohrožena schopnost budoucích generací uspokojovat své vlastní potřeby.

Zahrnuje čtyři pilíře agendy důstojné práce: sociální dialog, sociální ochranu, práva v práci a tvorbu pracovních míst.

Kvalitní sociální dialog mezi sociálními partnery má pro zajištění úspěšné transformace zásadní význam. Práva na informování a projednávání v právním a regulačním rámci každé země, předjímání změn a náležité plánování za účasti sociálních partnerů jsou zásadní pro zajištění toho, aby byla transformace společensky přijatelná.

Cílem této dohody je podpořit závazek Skupiny zachovávat všeobecné zásady v případě všech společností a zároveň zohledňovat kulturní, sociální a ekonomické rozdíly při provádění přijatých zásad.

Společnost Safran se zavazuje dodržovat právní předpisy a nařízení zemí, ve kterých působí, a mezinárodní normy. V případě rozporu mezi normami Skupina dbá na to, aby se uplatnila norma, která nejvíce chrání lidská práva a odborová práva. Zvláštní pozornost je věnována pracovním podmínkám zaměstnanců, úctě k osobám, absenci diskriminace, bezpečnosti a ochraně zdraví bez ohledu na politický a sociální kontext nebo obtíže, s nimiž se Skupina setkává v zemi, kde působí.

Podle francouzského zákona z 27. března 2017 o povinnosti řádné péče mateřských společností a objednávacích podniků, je Skupina povinna zavést a zveřejnit plán řádné péče. Cílem této dohody je umožnit určit rizika a zabránit závažnému porušování lidských práv a základních svobod, bezpečnosti a ochrany zdraví osob a životního prostředí. Skupina bude tento plán realizovat ve všech dceřiných společnostech, které ovládá.

Bude zaveden mechanismus pro oznamování pro shromažďování hlášení, který bude přístupný všem zúčastněným stranám. Skupina si také při plnění požadavků připravované evropské směrnice o povinnosti řádné péče v rámci Skupiny v případě potřeby vyžádá názory orgánů zastupujících zaměstnance a výboru pro sledování provádění této dohody.

3 | ETIKA A LIDSKÁ PRÁVA

Tato dohoda je v souladu s Etickým kodexem společnosti Safran, jímž se od roku 2005 oficiálně stanovují společné hodnoty a referenční zásady Skupiny. Kodex se opírá o náležitý systém dodržování předpisů, který zahrnuje řadu směrnic, interních postupů a prováděcích pokynů.

3.1 ZÁKAZ NUCENÉ PRÁCE A DĚTSKÉ PRÁCE

Nucená práce (úmluvy MOP č. 29 a č. 105) a dětská práce (úmluvy č. 138 a č. 182) jsou zakázány.

Společnost Safran odmítá všechny druhy nucené práce a respektuje zásadu svobodné volby zaměstnání.

Skupina se zavazuje nepoužívat dětskou práci v žádné formě. Zvláštní pozornost bude věnována ochraně mladých lidí v produktivním věku a mimo jiné tomu, aby se jim dostalo náležité odborné přípravy, zejména v oblasti bezpečnosti.

3.2 DODRŽOVÁNÍ PRÁV ZAMĚŠTNANCŮ, ODBOROVÝCH PRÁV A SOCIÁLNÍHO DIALOGU

Společnost Safran se zavazuje posilovat sociální vztahy, které umožňují jejím zaměstnancům cítit se součástí Skupiny, která prostřednictvím sociálního dialogu založeného na důvěře a spolupráci usiluje o dosažení dynamické rovnováhy mezi dlouhodobými strategickými zájmy společnosti, dodržováním základních práv, uspokojováním potřeb zaměstnanců a kvalitou pracovního života.

Společnost Safran plně dodržuje Úmluvy MOP o „svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat“ (č. 87), „právu odborově se organizovat a právu na kolektivní vyjednávání“ (č. 98) a „ochraně členů a zástupců pracovníků a úlevách, které jim mají být poskytnuty“ (č. 135). Strany uznávají, že tato práva jsou úzce propojena. Svoboda sdružování a kolektivní vyjednávání pomáhají zajistit spravedlivé podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.

Každý subjekt Skupiny má voleného zástupce zaměstnanců a/nebo svobodnou a nezávislou odborovou organizaci, jejímž cílem je zajistit, aby byla zohledněna základní práva a potřeby zaměstnanců.

Společnost Safran se zavazuje zachovávat přísnou nestrannost, pokud jde o rozhodnutí svých zaměstnanců, zda chtějí být členy odborové organizace či nikoli, a případně o výběr odborové organizace, kterou si přejí být zastupováni. Při respektování práva zaměstnanců založit odborovou organizaci nebo se stát členem stávající odborové organizace nesmí docházet k diskriminaci uvedených organizací ani jejich členů.

Stejně tak ani jakákoli podpora strategií „vyhýbání se odborům“ nebo „likvidace odborů“ nebo tichý souhlas s uvedenými strategiemi nejsou v souladu s postupy Skupiny a jsou zakázány.

Společnost Safran bude podporovat konstruktivní sociální dialog na místní i mezinárodní úrovni a přispěje k jeho rozvoji.

Založení jakéhokoli odborové organizace v rámci subjektu Skupiny a podmínky jeho reprezentativnosti nebo akreditace budou v souladu s místními právními postupy. Skupina zachovává nestranný postoj, pokud jde o alternativní metody zastupování stanovené v právních postupech některých zemí.

Pro signatáře této dohody je kolektivní vyjednávání klíčovým prvkem pracovněprávních vztahů, neboť jeho cílem je dosáhnout spravedlivé rovnováhy zájmů mezi sociálními partnery. Signatáři se proto zavazují udělat maximum pro usnadnění úspěšného kolektivního vyjednávání.

Kolektivní vyjednávání je metoda úpravy vztahů mezi sociálními partnery, jejíž způsoby a témata jsou definovány v souladu s pravidly a ujednáními specifickými pro jednotlivé země.

Kolektivní vyjednávání interně probíhá na místní, celostátní a mezinárodní úrovni a případně externě prostřednictvím odvětvových nebo regionálních dohod.

Kolektivní smlouvy mohou pomoci vymezit podmínky, které jsou příznivější než právní rámec dané země.

V dohodě se upozorňuje na klíčovou úlohu volených zástupců zaměstnanců a/nebo odborů v kolektivním vyjednávání. Kolektivní vyjednávání probíhá v souladu s různými právními ustanoveními o reprezentativnosti vymezenými v jednotlivých zemích.

V úsilí podpořit sociální dialog založený na důvěře a spolupráci a přispět k němu se nicméně místní sociální partneři dceřiných společností mohou po vzájemné dohodě rozhodnout, že zavedou způsoby diskuse a projednávání týkající se zastoupení zaměstnanců v možných formátech (uznávání odborů, zaměstnanecká fóra atd.), kolektivního vyjednávání a místního rozhodovacích procesů, které doplňují právní rámec. Místní sociální partneři v dceřiných společnostech usilují o dosažení takových místních ujednání, zejména v subjektech, kde neexistují žádné kolektivní smlouvy.

Společnost Safran se zavazuje svým zaměstnancům prostřednictvím svobodných a nezávislých odborových organizací a/nebo případně svých volených zástupců zaměstnanců poskytovat informace, které mohou potřebovat při uplatňování této dohody.

Společnost Safran tedy uznává právo na informace a případně projednání důležitých rozhodnutích, která ovlivňují život společnosti, zejména strategických a organizačních rozhodnutí, s volenými zástupci zaměstnanců a/nebo reprezentativními odborovými organizacemi. Výkon práv na informace a projednání je v souladu s právními předpisy jednotlivých zemí. Předjímání změn a náležité plánování za účasti sociálních partnerů jsou zásadní pro zajištění toho, aby byla transformace společensky přijatelná. Zástupci se zavazují dodržovat důvěrnost těchto informací.

Místní/vnitrostátní zástupci odborů a místní/vnitrostátní vedení se aktivně zapojí do konstruktivního dialogu s cílem zajistit plný soulad s tímto oddílem.

Společnost Safran zajišťuje přístup zástupců odborů na všechna pracoviště v souladu s právními předpisy a smluvními ustanoveními. Umožní se zavedení vhodných opatření týkajících se vyhrazených prostorů v rámci provozoven Skupiny.

Společnost umožní voleným zástupcům zaměstnanců a/nebo odborovým organizacím rovný přístup k nabízeným příležitostem, pokud jde o odbornou přípravu, kariérní postup a mobilitu.

3.3 VZTAHY S DODAVATELI, SUBDODAVATELI A POSKYTOVATELI SLUŽEB

V souladu s kapitolami 1 a 2 této dohody společnost Safran zajistí, aby její dceřiné společnosti v souvislosti se svou činností plně dodržovaly a uplatňovaly lidská práva a všechny základní úmluvy MOP a vyžadovaly totéž od svých dodavatelů a subdodavatelů. Závazek společnosti Safran předpokládá plné dodržování práva a judikatury v této věci.

Při výběru a posuzování dodavatelů, subdodavatelů a poskytovatelů služeb musí být zohledněno dodržování základních práv, včetně práv stanovených v této dohodě.

Jakékoli nedodržení těchto zásad, základních pracovních norem a pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude mít v případě, že po upozornění nedojde k nápravě, za následek přijetí opatření k ukončení smluvního vztahu mezi společností Safran a dotčenou společností.

Informace týkající se dodavatelů, subdodavatelů a poskytovatelů služeb budou zástupcům zaměstnanců sdělovány v souladu s právním a regulačním rámcem jednotlivých zemí v této oblasti, a zejména s platnými zásadami povinnosti řádné péče.

3.4 BOJ PROTI KORUPCI A PŘEDCHÁZENÍ STŘETŮM ZÁJMŮ

Společnost Safran působí ve všech částech světa, což může vést k jejímu usídlení v zemích se specifickým právními, hospodářskými, sociálními a environmentálními podmínkami. Těmto specifickým podmínkám se přizpůsobuje za striktního dodržování přísného etického kodexu. V oblasti profesní bezúhonnosti a předcházení rizikům korupce nejsou přípustné žádné kompromisy. Obdobně v oblasti zdanění společnost Safran dodržuje směrnice OECD o stanovování převodních cen, což znamená, že zisky jsou zdaněny tam, kde je přidaná hodnota skutečně vytvářena.

Program předcházení rizikům korupce a jejich odhalování společnosti Safran je založen na principu „nulové tolerance“ vůči všem korupčním praktikám. Tento program zahrnuje všechny požadavky mezinárodních úmluv a vnitrostátních předpisů, které se vztahují na činnosti společnosti Safran. Je vymezen s dvojitým cílem, kterým je zajištění odpovědnosti aktérů a zachování aktiv Skupiny, a to kontrolovaným řízením rizik.

Společnost Safran je odhodlána jednat proti korupci ve všech jejích formách. Skupina zajistí, aby zaměstnanci získali povědomí o této problematice formou oznámení a/nebo školení.

Ustanovení Kodexu pro předcházení a řešení střetů zájmů, která vyplývají z Kodexu profesní etiky společnosti Safran pro předcházení a odhalování korupce, platí bez omezení pro všechny společnosti Skupiny Safran.

3.5 ODMĚŇOVÁNÍ A PRACOVNÍ DOBA

Společnost Safran se zavazuje vyplácet spravedlivé mzdy a benefity v souladu s odpovídajícími odvětvovými standardy v dané zemi. Uplatňuje se zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a to zejména mužů a žen.

V souladu se zásadami iniciativy OSN Global Compact musí mzdy zaměstnancům umožňovat důstojné životní podmínky. Společnost Safran se zavazuje zajistit, aby její politika odměňování byla vymezena objektivním, spravedlivým a transparentním způsobem. Výše odměny klíčových vedoucích pracovníků nesmí narušovat sociální soudržnost v rámci Skupiny.

Skupina se zavazuje zajistit, aby pracovní doba nepřekračovala dobu stanovenou vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivními smlouvami dané země. V případě přesčasů musí být odměna upravena a v případě potřeby zvýšena v souladu s ustanoveními místních právních předpisů.

4 | SOCIÁLNÍ ASPEKTY

4.1 RESPEKT A UZNÁNÍ

Všichni zaměstnanci mají nárok na uznání jako jednotlivci, skupina nebo členové týmu. Všichni zaměstnanci mají nárok na uznání za své úsilí, chování nebo konkrétní výsledek. Respekt a uznání jsou klíčovými faktory začlenění pro úspěšnou spolupráci. Jsou důležité ve vztazích mezi kolegy, ale ještě více v hierarchických vztazích.

4.2 ROZMANITOST, ZAČLENĚNÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE/ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Společnost Safran považuje rozmanitost a začlenění za velkou výhodu. Každý usiluje o to, aby byla uznána jeho jedinečnost, aby byl zajištěn jeho osobní rozvoj a aby dosáhl naplnění a zároveň přijata jeho odlišnost. U každého zaměstnance jeho původ, kultura, náboženství, národnost, výchova a vzdělání, politické názory, názory na odborové organizace a sexuální orientace, stejně jako jeho různé schopnosti utvářejí jeho vizi společnosti. Rozmanitost je pro společnost přínosem, protože spojuje různé úhly pohledu a přináší diferencované přístupy v rámci týmů, předávání zkušeností a pomůcky pro rozhodování.

Jakákoli diskriminace na základě těchto rozdílů by byla nejen v rozporu se zákonem, ale také by poškozovala rozvoj Skupiny. Zabránilo by to posílení sociální struktury a narušilo soudržnost.

Společnost Safran proto znovu potvrzuje zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení pro všechny své zaměstnance bez rozdílu. Tato zásada se odráží v následujících závazcích.

4.2.1 Boj proti diskriminaci ve všech jejích formách

Signatáři se zavazují bojovat proti stereotypům, které by mohly vést k diskriminačnímu chování, a to prostřednictvím vzdělávání, odborné přípravy a interní komunikace.

Za tímto účelem se společnost Safran zavazuje:

- 1) Zvyšovat informovanost náborářů a ostatních zaměstnanců odpovědných za oblast profesního rozvoje a školit je v odhalování diskriminačních praktik a zavádění způsobů k jejich předcházení.
- 2) Připravovat a provádět interní audity s cílem zajistit nediskriminační povahu procesů zavedených oddělením lidských zdrojů a společenské odpovědnosti podniku.
- 3) Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením nebo oběti úrazu na pozicích, které odpovídají jejich kvalifikaci, s přihlédnutím k nezbytným úpravám pracoviště nebo k jakýmkoli omezením souvisejícím s jejich zdravotními problémy.

4.2.2 Rovnost žen a mužů

Signatáři se zavazují:

- 1) Rozšířit oblast působnosti sociální politiky s cílem pomoci rodičům s malými dětmi (jesle, organizace práce, pružná pracovní doba atd.).
- 2) Lépe přizpůsobit pracoviště schopnostem a fyzickým vlastnostem každého člověka, zejména zlepšením ergonomie.
- 3) Zintenzivnit komunikaci s cílem zaměstnávat více žen a hledat nové zdroje talentů ve snaze podnítit stále více žen, aby se orientovaly na technické profese.

- 4) Bourat stereotypy a měnit postoje s cílem poskytnout ženám bezpečnější a přívětivější prostředí.
- 5) Nabídnout ženám stejnou profesní dráhu jako mužům, jakož i vzdělávací kurzy, které jim umožní získat přístup k vyšším kvalifikacím nebo k výkonným pozicím.
- 6) Zajistit zásadu stejné odměny žen a mužů za rovnocennou práci.
- 7) Společně vypracovat politiky pro společný profesní rozvoj mužů a žen.
- 8) Podporovat genderovou diverzitu v orgánech zastupujících zaměstnance. V této souvislosti budou voleni zástupci zaměstnanců nebo odborové organizace usilovat o to, aby bylo v těchto orgánech dodržováno vyvážené zastoupení žen a mužů.
- 9) Spolupracovat se zástupci zaměstnanců, zejména v rámci pracovních skupin, s cílem uvést do souladu závazky v oblasti společenské odpovědnosti podniků s konkrétními opatřeními, která skupina provádí.

4.3 URYCHLENÍ ODBORNÉ PŘÍPRAVY V OBLASTI STÁVAJÍCÍCH I BUDOUCÍCH DOVEDNOSTÍ A OBORŮ

Tato kapitola nastiňuje společné zásady, které slouží jako rámec pro celou Skupinu s cílem udržet a rozvíjet dovednosti a odborné znalosti na nejvyšší úrovni, stimulovat profesní rozvoj a zajistit zaměstnatelnost všech.

Strany této dohody uznávají, že klíč k rozvoji dovedností a zajištění profesní dráhy zaměstnanců Skupiny spočívá v zohlednění těchto oblastí:

- předjímání vývoje jednotlivých oborů a souvisejících dovedností;
- rozvíjení a zabezpečení profesní dráhy zaměstnanců umožněním rovného přístupu k odborné přípravě, podporou odbornosti a zajištěním přenosu znalostí;
- podpora pracovní mobility jako příležitosti k rozvoji dovedností a kariéernímu růstu zaměstnanců.

Skupina přitom zabezpečí odpovídající opatření a nástroje, aby zajistila, že si každý zaměstnanec bude schopen svou zaměstnatelnost zachovat.

4.3.1 Rozvoj každého zaměstnance jako faktor individuálního a kolektivního úspěchu.

Vytváření prostředí, které umožňuje všem zapojit se, je jádrem ambicí a zásad Skupiny. Je nejdůležitějším faktorem individuálního a kolektivního úspěchu. Každý zaměstnanec na jakékoli úrovni a v jakékoli funkci musí mít možnost plně využívat a rozvíjet své schopnosti, aby dosáhl naplnění ve své práci.

Strany uznávají nutnost umožnit osobní a profesní rozvoj zaměstnanců tím, že zajistí takovou úroveň odborné přípravy, která odpovídá potřebám podniku a přáním zaměstnanců, a tím, že zaručí, aby každý hrál aktivní roli ve svém vlastním profesním rozvoji.

Strany znovu zdůrazňují, že odborná příprava musí být nástrojem, který pomáhá zaměstnanců chránit jejich pracovní místa a profesní dráhu.

Skupina Safran také zdůrazňuje, že jejím cílem je umožnit každému zaměstnanci rozvíjet se v prostředí, které je vhodné pro získání dovedností, rozvoj profesních zkušeností a předávání znalostí jak na jeho současném, tak budoucím pracovišti.

Signatáři přijímají tyto společné závazky:

- pomáhat zaměstnancům spolupracovat,
- rozvíjet kulturu vzájemné pomoci,
- nabízet příležitosti k rozvoji a zlepšování dovedností,
- delegovat větší míru odpovědnosti a úkolů, aby byla daná pozice zajímavější, a podporovat atmosféru důvěry, solidarity a sociální soudržnosti.

4.3.2 Podpora profesního rozvoje a zaměstnatelnosti všech zaměstnanců po celou dobu jejich profesní dráhy

S ohledem na vývoj trhu, konkurenci a technologické změny související zejména s dekarbonizací a požadavky ochrany životního prostředí a v souladu se zásadami spravedlivé transformace musí Skupina předvídat vývoj u svých oborů činnosti, zajistit profesní rozvoj svých zaměstnanců a podporovat vytváření profesních drah a rekvalifikace.

Největší pozornost bude proto věnována oborům, u nichž je nutná transformace.

Tudíž zaměstnanci z oborů, které jsou silně vystaveny výzvám transformace, nebo kteří jsou nejvíce postiženi adaptačními opatřeními, budou mít přednostní přístup k odborným školením, pokud tato školení podpoří interní přechod na nové pozice.

Společnost Safran se zavázala uznávat a podporovat schopnosti svých zaměstnanců získávat a udržovat dovednosti a kvalifikaci. Za tímto účelem budou společnosti Skupiny usilovat o to, aby jejich zaměstnanci měli po nástupu do zaměstnání a po celou dobu svého pracovního života přístup k:

- informacím o vývoji ve svém oboru a organizaci, jakož i k informacím o volných pracovních místech,
- dalšímu vzdělávání s cílem připravit je na nové obory a nové technologie,
- rozvoji dovedností a rozvojového potenciálu s ohledem na pokrok a průběžnou odbornou přípravu,
- posílení individuální odpovědnosti, aby se tím přidala hodnota úkolům přiděleným zaměstnancům všech věkových kategorií a ve všech fázích jejich profesní dráhy,
- vhodným mechanismům odchodu do důchodu.

Společnost Safran jim dá k dispozici všechny nástroje a systémy, které jim umožní plnit jejich úkoly, a to bez ohledu na jejich kategorii, přičemž se zvláště zaměří na zaměstnance s nejnižší kvalifikací.

Odborná příprava

Společnost Safran zajistí informovanost a zaškolení každého vedoucího pracovníka odpovědného za lidské zdroje v oblasti řízení profesní dráhy a rozvoje dovedností.

Společnost Safran uznává, že odborné školení zůstává jedním ze zásadních prostředků, jak rozvíjet zaměstnatelnost zaměstnanců.

Cílem Skupiny je zaručit každému zaměstnanci bez ohledu na jeho profesní kategorii přístup k odbornému školení.

Za tímto účelem společnost Safran na základě této dohody zaručuje, že průměrný počet hodin odborné přípravy, které každý zaměstnanec Skupiny absolvuje, bude v roce 2025 činit 26 hodin. Skupina proto zajistí, aby odborná příprava zahrnovala všechna profesní odvětví.

Co se konkrétně týče nejmladší a nejstarší kategorie zaměstnanců, Skupina se zavazuje:

- být atraktivním zaměstnavatelem pro mladé lidi tím, že se bude snažit porozumět jejich potřebám a ambicím,
- zpřístupnit 50 % pracovních míst starším zaměstnancům, zejména přizpůsobením ergonomie pracoviště,
- podporovat úlohu starších zaměstnanců při předávání znalostí a know-how (mentoring a odborné vedení) mladším generacím,
- zajistit, aby se zaměstnanci ve druhé polovině své profesní dráhy zapojili do digitální transformace svého oboru.

Společnost Safran podporuje a uznává důležitost funkční a územní mobility pro ty, kteří si dobrovolně přejí být součástí procesu profesionálního rozvoje. Tato mobilita vychází z dovedností, výkonnosti a potenciálu, přičemž se vylučuje jakéhokoli rozlišování na základě původu, pohlaví, věku; náboženství. Politické názory, názory na odborové organizace, sexuální orientace a různé dovednosti zaměstnanců utvářejí jejich vizi společnosti. Tato mobilita je tedy v souladu se zásadami charty mobility Skupiny.

4.3.3 Digitální transformace

Digitální transformace společnosti Safran je hlavní hnací silou výkonnosti, zvyšování kvality produktů navržených, vyrobených a udržovaných díky digitální kontinuitě, lepší kontrole rizik souvisejících s lidským faktorem a identifikaci nových možností zlepšování společně s přístupem k novým údajům. Rizika spojená s nedostatečnou nebo špatně řízenou digitalizací by mohla snížit konkurenceschopnost Skupiny, pokud jde o všechny její inženýrské, výrobní a servisní činnosti.

S vědomím tohoto rizika je společnost Safran odhodlána stanovit důsledky těchto změn pro všechny své zaměstnance v těchto oblastech:

- > udržování a rozvoj dovedností a odborná příprava v oblasti digitálních nástrojů k zajištění zaměstnatelnosti zaměstnanců;
- > podpora změny pracovního režimu;
- > potvrzení důležitosti kvality života při práci;
- > dodržování osobních svobod;
- > bezpečnost počítačových systémů a ochrana nehmotných aktiv;
- > sociální dialog o projektech digitální transformace.

Společnost Safran je tváří v tvář digitální transformaci svých oborů odhodlána připravovat digitální dovednosti budoucnosti a v červnu 2022 vytvořila Digitální akademii, která ji slouží jako platforma k urychlení rozvoje dovedností a akulturace.

Úkolem Digitální akademie je poskytovat personalizovanou a inkluzivní podporu všem zaměstnancům společnosti Safran, pokud jde o jejich povědomí o digitální transformaci a přínosu k ní.

Je v souladu s cílem urychlit využívání potenciálu nabízeného digitálními technologiemi v rámci celé Skupiny a s ambiciózním programem digitální transformace směrem k „organizaci 4.0 s prohloubenými dovednostmi“ s cílem zvýšit výkonnost a konkurenceschopnost Skupiny a současně rozvíjet zaměstnatelnost zaměstnanců.

Toto prostředí 4.0 vyžaduje, abychom strukturovali a aktualizovali své referenční systémy pro dovednosti a obory, navrhli novou nabídku digitálního vzdělávání, zavedli plán na zvýšení dovedností a rozšířili digitální zdroje.

Ambicí Digitální akademie je zvýšit povědomí o potřebě zlepšit digitální dovednosti, poskytnout jednotlivcům prostředky, aby mohli přispět k digitální transformaci na své vlastní úrovni, a nabízet učební plány podle cílů jednotlivých osob prostřednictvím akulturačních kurzů a kurzů pro zvýšení dovedností podle tématu v rámci společnosti Safran.

4.4 PŘEDJÍMÁNÍ VÝVOJE OBORŮ A DOVEDNOSTÍ, ORGANIZAČNÍ ZMĚNY A SOCIÁLNÍ DIALOG

Předjímání je klíčem k náležitému pochopení vývoje oborů, pracovních míst a podpory zaměstnanců.

4.4.1 Vývoj oborů, pracovních míst a podpory zaměstnanců

Na konci roku 2024 budou výboru pro sledování provádění dohody předloženy místní, národní nebo evropské zkušenosti s předjímáním vývoje oborů dovedností odvětvového střediska pro sledování profesí³, a to s cílem přispět k úvahám o vhodnosti a metodách globálního přístupu k předjímání, jehož formát je třeba definovat.

4.4.2 Organizace práce

Na změny v organizaci práce je třeba se připravit a předvídat je. Svobodné a nezávislé odborové organizace a/nebo volení zástupci zaměstnanců budou o provádění těchto změn systematicky informováni a případně konzultováni. Tyto změny nesmějí vést ke snížení odměn nebo zhoršení pracovních podmínek. Zvláštní pozornost bude věnována pracovním režimům a novým formám organizace práce. Zúčastněné strany budou mít přístup k informacím potřebným k zajištění účinného dodržování těchto závazků.

Společnost Safran zajistí dodržování vnitrostátních předpisů a dohod týkajících se pracovní doby a zavazuje se dodržovat doby odpočinku a pravidelné placené dovolené, které odpovídají alespoň podmínkám stanoveným vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivními smlouvami.

³ Evropské středisko pro sledování profesí bylo vytvořeno v roce 2021 na základě Evropské rámcové dohody o rozvoji dovedností a zajištění profesních drah

4.5 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ

Signatáři, kteří se zavázali podporovat udržitelný rozvoj a dodržovat platné právní předpisy, se domnívají, že zlepšení bezpečnosti a pracovních podmínek a ochrana životního prostředí jsou základními aspekty průmyslového rozvoje a musí být začleněny do procesů Skupiny.

Signatáři proto zajistí, aby růst Skupiny probíhal v souladu s politikou společenské odpovědnosti a s ohledem na práva vlastních zaměstnanců a jejich zástupců, jakož i dodavatelů a subdodavatelů ve všech oblastech světa, kde Skupina působí.

Tento závazek se odráží také v ochotě zapojit se do dialogu o těchto otázkách se všemi zúčastněnými stranami (zejména s orgány zastupující zaměstnance) v duchu transparentnosti a upřímnosti.

Tam, kde neexistuje žádný sociální dialog týkající se otázek bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců, bude zahájena diskuse mezi vedením a zástupci zaměstnanců dané společnosti ve snaze určit pro tento nepřetržitý dialog nejvhodnější organizační opatření.

4.5.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Společnost Safran zaručuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci všech zaměstnanců a zajišťuje, aby totéž platilo pro subdodavatele a poskytovatele služeb. Snížení počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání je trvalým cílem. Ambicí společnosti Safran je dosáhnout excelence v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Touto dohodou se Skupina zavazuje dále rozvíjet svou kulturu předjímání a prevence s cílem kontrolovat zdravotní rizika (v oblasti fyzického zdraví, duševního zdraví a celkového zdraví) a bezpečnost práce pro své zaměstnance, jakož i své subdodavatele.

Vzhledem k tomu, že kvalita a dobré životní podmínky při práci v narušeném životním prostředí nejsou možné, je společnost Safran rovněž odhodlána zajistit šetrný přístup ke zdrojům a omezit dopad svých činností na životní prostředí, jak je popsáno v kapitole 5.

V této souvislosti společnost Safran uznává práva svých zaměstnanců, pokud jde o bezpečnost a ochranu zdraví. Skupina si tedy stanovila tyto úkoly:

- > zavazuje se informovat zaměstnance o všech rizicích vyskytujících se na jejich pracovišti (obecná rizika, chemická rizika, ergonomická rizika, požární rizika atd.),
- > zaručuje účast volených zástupců zaměstnanců a/nebo zástupců odborů na tvorbě a provádění opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví,
- > uznává právo odmítnout vykonávat nebezpečnou práci bez rizika sankcí, zejména propuštění.

Skupina odpovídajícím způsobem uplatňuje nejlepší organizační normy a používá nejvhodnější prostředky ochrany z hlediska BOZP (bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Jde o to, aby bylo přinejmenším zajištěno dodržování platných právních, regulačních, mezinárodních, evropských a vnitrostátních závazků, přičemž Skupina usiluje o překročení této úrovně ve snaze snížit počet úrazů a nemocí z povolání, lépe kontrolovat rizika s pozdními účinky (chemická rizika, muskuloskeletální poruchy, psychosociální rizika atd.) a snížit dopad své činnosti na životní prostředí.

Zavádění kultury prevence společnosti Safran se opírá o propracovaný referenční systém BOZP, který obsahuje 27 norem týkajících se požadavků na výkon pro různá rizika (práce ve výškách, výbušné prostředí, azbest, uzavřené prostory, požár, znečištění půdy atd.).

Tento referenční systém také splňuje požadavky mezinárodních referenčních systémů, například Mezinárodní organizace pro normalizaci (ISO) a Mezinárodní organizace práce (ILO).

Skupina jej zavádí na mezinárodní úrovni jednotně ve všech závodech, kde působí, a rozvíjí jej neustálým zlepšováním tak, že aktualizuje osvědčené postupy kontroly rizik a zohledňuje vývoj externích referenčních systémů.

V duchu stejného přístupu k pokroku Skupina pravidelně aktualizuje svou politiku v oblasti BOZP a hodnotí výsledky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na základě vhodných ukazatelů, jež byly poskytnuty všem vedoucím pracovníkům, zaměstnancům a jejich zástupcům a obecněji i dalším zúčastněným stranám.

4.5.2 Zdraví

Společnost Safran se zavazuje chránit fyzické a psychické zdraví svých zaměstnanců a všech, kteří pracují ve všech závodech Skupiny (dočasní pracovníci, učni atd.). Totéž platí pro zaměstnance společností, které působí v jejich provozovnách.

Společnost Safran se v souladu se svou občanskou odpovědností a s místními politikami v oblasti veřejného zdraví zasazuje o motivační přístup k prevenci rizik v oblasti veřejného zdraví. Zaměstnancům je tak usnadněn přístup k prevenci (výživa, onkologická onemocnění, kardiovaskulární příhody, závislosti atd.), první pomoci a nouzovým opatřením atd.

V indikovaných případech jsou po konzultaci se zaměstnancem a s jeho plným souhlasem vypracovány a prováděny programy lékařského dohledu, jakož i přiměřená opatření na ochranu lékařského tajemství.

O přidělování zaměstnanců s omezenou pracovní schopností rozhoduje společnost Safran společně s dotčenými zaměstnanci, a to ve stálé snaze o udržení pracovních míst. Společnost Safran se zavazuje rozšiřovat zaměstnávání zdravotně postižených pracovníků ve všech pozicích společnosti.

Aniž by byla dotčena jakákoli jiná opatření, která mohou být přijata v oblasti ochrany zdraví při práci, společnost Safran zavádí tři hlavní preventivní programy.

>Prevence toxikologických rizik:

Společnost Safran uplatňuje osvědčené postupy ochrany zdraví při práci a zavazuje se udržet kontrolu nad používáním nebezpečných látek nezbytných pro svou činnost. Všichni zaměstnanci musí mít přístup k úplným informacím o nebezpečných látkách. Na každém pracovišti je možné nahlédnout do dokumentu o prevenci.

> Prevence psychosociálních rizik:

Společnost Safran přikládá velký význam prevenci psychosociálních rizik obecně, a to včetně stresu na pracovišti. Uplatňuje se politika primární, sekundární a terciární prevence. Její uplatňování se řídí jednou z norem BOZP Skupiny.

Skupina může využít specializované odborníky, aby pomohli zaměstnancům v případě stresu nebo chronické únavy, morálního nebo sexuálního obtěžování, zastrašování a všech typů situací, které mohou vést k potížím na pracovišti.

Všichni zaměstnanci, tak zástupci zaměstnanců jako i členové odborových organizací, budou mít přístup k programům zvyšování povědomí a ke školicím programům, které jim pomohou odhalovat stresující situace a zvládat prokázaná rizika.

> **Prevence ergonomických rizik:** Ergonomický program společnosti Safran je jádrem začleňování osob do pracovního prostředí a přispívá k prevenci ochrany zdraví při práci. Pomáhá snižovat pracovní úrazy spojené se špatným držetím těla a nesprávnými pohyby a manipulací a dlouhodobě omezuje výskyt muskuloskeletálních poruch a dalších nemocí z povolání.

4.5.3 Bezpečnost

Společnost Safran sehrává aktivní roli při snižování pracovních úrazů a, obecněji, pokud jde o opatření zaměřená na prevenci pracovních rizik, včetně těch, ke kterým dochází během pracovních misí a služebních cest.

V souladu s místními veřejnými politikami se proto společnost Safran zasazuje o motivační přístup k prevenci rizik v silničním provozu.

Všechna tato opatření se týkají činností společnosti Safran, které vykonávají její zaměstnanci a všechny osoby, které se podílejí na její činnosti (včetně zaměstnanců zasahujících společností).

Všechny svěřené práce a úkoly tedy podléhají analýze rizik a jsou vydávány pokyny, aby bylo možné tyto pracovní mise provádět zcela bezpečně. Ty budou prováděny za plné účasti příslušných zaměstnanců a/nebo jejich zástupců.

Referenční systém BOZP společnosti Safran popisuje procesy používané pro systematickou analýzu nebezpečí a kontrolu rizik. Vyžaduje také, aby při každém nástupu do nové funkce nebo při změně pracovních podmínek všichni zaměstnanci absolvovali úvodní školení o konkrétních rizicích spojených s jejich prací a o chování, které je potřebné zvolit, aby mohli zcela bezpečně plnit své úkoly.

Preventivní přístup klade důraz na vyloučení nebo izolaci nebezpečí. Protože však nelze vyloučit všechna nebezpečí, jsou zaměstnanci vybaveni ochrannými prostředky vhodnými pro jejich činnost (OOP: osobní ochranné prostředky) a jsou informováni o pravidlech a povinnostech, pokud jde o jejich vlastní bezpečnost a bezpečnost jejich kolegů.

Za tímto účelem se v jednotlivých společnostech Skupiny konají školicí programy.

Společnost Safran také očekává, že její zaměstnanci, dodavatelé, subdodavatelé a další osoby působící na jejích pracovištích nebo pod jejím vedením budou vždy pracovat a jednat bezpečně a chránit sebe a své okolí v duchu společné ostražitosti.

4.6 SOCIÁLNÍ OCHRANA

Společenská odpovědnost společnosti Safran se projevuje zejména pozorností, kterou věnuje dobrým pracovním podmínkám svých zaměstnanců. V této souvislosti se Skupina zavazuje poskytovat všem svým zaměstnancům na celém světě minimální úroveň ochrany zdraví, včetně lékařské, oftalmologické a stomatologické péče v souladu s regulačním rámcem každé země.

5 | OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ A BOJ PROTI ZMĚNĚ KLIMATU

5.1 OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

Závazek společnosti Safran v oblasti ochrany životního prostředí se týká zejména zachování přírodních zdrojů a minimalizace dopadu činností Skupiny na životní prostředí a ekosystémy.

Společnost Safran se zavazuje podporovat opatření na ochranu životního prostředí u svých klientů, všech zaměstnanců, dodavatelů a dalších zúčastněných stran.

Společnost Safran zajistí provádění strategie pokroku v oblasti životního prostředí ve všech svých společnostech, například pokud jde o změnu klimatu, zachování přírodních zdrojů, snižování množství odpadů a jeho recyklaci, prevenci rizik znečištění všeho druhu atd.

Prostřednictvím svého interního referenčního systému BOZP se společnost Safran zavázala zajistit všeobecné přijetí mezinárodně uznávaných environmentálních přístupů ve všech svých průmyslových závodech.

Strany této dohody podporují zásadu „spravedlivé transformace“ s cílem dosáhnout smysluplného přechodu k environmentálně udržitelným ekonomikám a společností pro všechny v souladu s obecnými zásadami MOP.

5.2 BOJ PROTI ZMĚNĚ KLIMATU

Vzhledem k naléhavosti výzvy v oblasti klimatu prosazuje společnost Safran ambiciózní politiku, která má přispět k přechodu na uhlíkově neutrální leteckou dopravu do roku 2050. Společnost Safran proto podporuje cíle Pařížské dohody z roku 2015, která předznamenala novou éru v celosvětovém úsilí boje proti změně klimatu. Společnost Safran k tomuto závazku přispívá zaváděním nízkouhlíkové strategie založené na snižování emisí skleníkových plynů ze svých závodů a investicemi do vývoje technologických produktů s nižšími emisemi.

Aby v tomto ohledu šla společnost Safran příkladem, je certifikována podle iniciativy vědecky podložených cílů (SBTi), která společností umožní přizpůsobit se vědeckým doporučením pro snižování emisí skleníkových plynů.

V této souvislosti Skupina přijala následující závazky v oblasti klimatu:

>Rámec 1 a 2⁴: snížení přímých emisí ze závodů společnosti Safran (např. z plynových topných systémů, ale také ze spalování leteckého paliva ve zkušebních zařízeních) a nepřímých emisí souvisejících s energií (zejména dodávky a využití elektřiny a tepla provozoven) o 50 % do roku 2030 ve srovnání s rokem 2018.

>Rámec 3: „Používání produktů“⁵: snížení emisí v souvislosti s používáním produktů Skupiny na cestujícího a kilometr o 42,5 % do roku 2035 ve srovnání s rokem 2018.

4. Rámec 1 a 2: emise související s výrobou v rámci společnosti Safran nebo s energií spotřebovanou v závodech Skupiny

5. Rámec 3: nepřímé emise vznikající před naší činností: dodavatelé, logistika, pracovní cesty, odpady

Tento závazek je doprovázen prováděním ambiciózního plánu přechodu na nízkouhlíkové hospodářství zaměřeného na snížení našich emisí skleníkových plynů, který se opírá zejména o čtyři hlavní závazky:

- >podporovat inovace s cílem dekarbonizovat leteckou dopravu (a zajistit udržitelný růst),
- >jít příkladem snížením emisí CO₂ v našich provozech ,
- >zajistit, aby náš dodavatelský řetězec splňoval cíle Pařížské dohody,
- >podporovat iniciativy zaměstnanců v oblasti udržitelnosti.

Kromě toho Skupina v zájmu transparentnosti, pokud jde o závazky v oblasti klimatu, odkazuje na kritéria pracovní skupiny pro zveřejňování finančních informací v souvislosti se změnou klimatu a dodržuje její doporučení.

Společnost Safran na všech svých pracovištích také buduje povědomí a dovednosti svých zaměstnanců s ohledem na environmentální otázky.

Skupina zahájí dialog s cílem nalézt řešení, která umožní jejím zaměstnancům osvojit si odpovědnější chování například tím, že podpoří iniciativy na zefektivnění služebních cest a dojíždění, jakož i opatření šetrná k životnímu prostředí (práce na dálku, veřejná doprava, spolujízda, nízkouhlíkové služební cesty, vytápění a řízení vytápění a spotřeby elektrické energie, environmentálně odpovědné informační technologie atd).

V souladu se svým závazkem k transparentnosti dialogu bude společnost Safran informovat o svých opatřeních, osvědčených postupech a výsledcích v oblasti životního prostředí a boje proti změně klimatu.

6 | SPOLEČENSKY ODPOVĚDNÝ PŘÍSTUP

Skupina se co nejefektivněji začleňuje do území a komunit, kde je působí.

Společnost Safran se zavazuje podporovat zaměstnanost a odbornou přípravu místních pracovníků, a tím přispívat k hospodářskému a sociálnímu rozvoji všude tam, kde Skupina provozuje činnost.

V každé zemi, kde společnost Safran působí, proto upřednostňuje místní lidské zdroje k obsazení volných pracovních míst a všude tam, kde je to možné, se snaží o místní začlenění.

V případě, že se činnost společnosti Safran změní, zavazuje se předem informovat místní a národní orgány a spolupracovat s nimi, aby lépe zohlednila místní zájmy.

Společnost Safran si přeje podporovat rozvoj hospodářských a sociálních aktivit v místech působení Skupiny. V rámci partnerství se Skupina může podílet na programech na podporu projektů, které naplňují prioritní potřeby místních obyvatel. Tyto projekty se zaměřují na vzdělávání a pomoc se začleněním do profesního života a jsou zaměřeny zejména na mladé lidi a osoby vyloučené z trhu práce.

Skupina hodlá podporovat otevřené inovace. Je otevřená startupům a inovativním podnikům a vytváří podmínky pro oboustranně výhodná partnerství se svým ekosystémem.

V neposlední řadě Skupina hodlá podporovat obecně prospěšné činnosti zaměstnanců, jako je odborné vedení za účelem sdílení dovedností nebo solidární angažovanost zaměstnanců.

Společnost Safran chce v rámci svého přístupu založeném na společenské odpovědnosti podniku a ve snaze uspokojit rostoucí zájem zaměstnanců zapojit se do společensky odpovědného jednání své společnosti podpořit angažovanost svých zaměstnanců, kteří chtějí mít pozitivní dopad na projekty, které jsou pro ně důležité.

Skupina si zejména přeje podporovat občanské iniciativy s využitím materiální, lidské nebo finanční pomoci společností Safran přímo nebo prostřednictvím charitativních sdružení s cílem pozitivně ovlivnit ekosystém Skupiny a podpořit osoby, které jsou odloučeny od trhu práce nebo se snaží začlenit do společnosti. Za tímto účelem mohou být uzavřeny místní dohody.

7 | SPRÁVA A ŘÍZENÍ

7.1 KOMUNIKACE, PROVÁDĚNÍ DOHODY A JEHO SLEDOVÁNÍ

Strany dohody budou společně sledovat řádné provádění této dohody.

7.1.1 Komunikace

Signatáři souhlasí s tím, že o této dohodě budou informovat zaměstnance Skupiny prostřednictvím svých vlastních komunikačních kanálů.

Po vstupu této dohody v platnost bude uzavření dohody mezi odborovým svazem IndustriALL Global Union a společností Safran sděleno vhodnými komunikačními prostředky. Sdělení bude adresováno všem zaměstnancům, voleným zástupcům zaměstnanců a/nebo odborovým organizacím jednotlivých společností a dodavatelům a subdodavatelům, kteří spadají do oblasti působnosti této dohody.

Do tří měsíců od podpisu dohody bude zvláštní pozornost věnována propagaci a provádění této dohody. To bude zahrnovat především:

- > překlad do jazyků všech zemí, kde společnost Safran působí a má alespoň 50 zaměstnanců,
- > zmapování závodů, které bude obsahovat alespoň následující informace: umístění, druh závodu, počet zaměstnanců a případně zastupitelská(-é) struktura (struktury) zaměstnanců
- > příprava a rozeslání oznámení o dohodě vedoucím pracovníkům a oddělení lidských zdrojů,
- > příprava a zveřejnění materiálů určených vedoucím pracovníkům na jedné straně a zaměstnancům na straně druhé s důrazem na hlavní body dohody na intranetu,
- > zpřístupnění dohody zaměstnancům jako součást sociální politiky Skupiny, a to jakýmkoli prostředky odpovídajícími místní situaci
- > zahrnutí závazků této dohody, které se týkají dodavatelů a subdodavatelů, do Charty odpovědného nákupu tak, aby se se závazky obeznámili.
- > připojení Etického kodexu a Kodexu profesní etiky společnosti Safran jako dodatku k této dohodě.

Do dvanácti měsíců od podpisu dohody bude ve spolupráci s výborem pro sledování provádění dohody připraveno školení ke zvyšování povědomí pro zaměstnance na místní, národní nebo evropské úrovni, zástupce zaměstnanců a/nebo zástupce odborů; zaměří se na dohodu a procesy, které z této dohody vycházejí.

Dohoda bude rovněž zveřejněna na internetových stránkách signatářských stran.

Vedení společností Safran a odborového svazu IndustriALL Global Union musí dále určit místní kontakty v jednotlivých zemích zemi odpovědné za její provádění.

7.1.2 Způsoby sledování a přezkum provádění

Tato dohoda posiluje a rozšiřuje sociální postupy Skupiny. Jejím účelem není nahradit dialog nebo vyjednávací procesy na místní, vnitrostátní nebo evropské úrovni ani do nich zasahovat.

Provádění této dohody bude sledováno globálním výborem pro sledování provádění dohody řízeným zástupci vedení Skupiny, který bude zahrnovat zástupce zaměstnanců společnosti Safran z členských odborových organizací odborového svazu IndustriALL Global Union zastupující jejich kontinent nebo zemi, jmenované takto:

- >1 z IndustriALL Global Union
- >4 z Francie
- >1 ze zbytku Evropy
- >2 z Ameriky
- >1 z Afriky
- >1 z Asie

Výše uvedený počet členů je minimální. Lze jej zvýšit, pokud se společnost Safran v jedné z těchto oblastí výrazně rozroste.

Odborový svaz IndustriALL Global Union má možnost vedení společnosti Safran navrhnout přizvat jednoho nebo dva externí účastníky z řad členů členských odborových organizací, přičemž tento požadavek lze odůvodnit potřebou objasnit určitá témata na pořadu jednání.

Úkolem těchto hostů je poskytnout výboru pro sledování provádění dohody informace; nepodílejí se na rozhodování výboru a jsou vázáni mlčenlivostí o tématech projednávaných na zasedání.

Skupina rovněž přijme veškerá nezbytná opatření, aby se účastníci z tohoto důvodu mohli ze svého místa výkonu práce vzdálit. Kromě toho by měl každý zástupce určit místní zpravodaje tohoto výboru, zaměstnance společnosti Safran, aby bylo zajištěno řádné zastoupení a náležitě uplatňování dohody na regionální úrovni. Ve všech případech musí být poskytnut čas a materiální zdroje, jakož i dostupnost. Roční časová dotace pro každého člena globálního výboru pro sledování provádění rámcové dohody CSR společnosti Safran je 25 hodin.

Účelem tohoto sledování je:

- > podporovat a zajišťovat podmínky provádění dohody,
- > analyzovat provádění a vyhodnocení výsledků,
- > sledovat stanovené akční plány a ukazatele,
- > zjišťovat osvědčené postupy a aktivně navrhnout opatření na jejich podporu v krátkodobém, střednědobém a dlouhodobém horizontu,
- > zjišťovat případné nesrovnalosti a vydávat doporučení.

Informace o výsledcích a strategických směrech Skupiny, předložené výboru Skupiny a evropské radě zaměstnanců, budou sděleny před výročním zasedáním tohoto globálního výboru pro sledování provádění dohody. Tyto informace mohou být projednány během zasedání a ukazatele, které mají být přezkoumány výborem pro sledování provádění globální rámcové dohody, jsou uvedeny ve zvláštním dokumentu s cílem zajistit sledování a úspěšné provádění této dohody.

Seznam cílů bude každoročně přezkoumáván a ukazatele se mohou změnit.

Uvedený globální výbor pro sledování provádění dohody se bude scházet dvakrát ročně, přičemž v první polovině roku se bude konat jednodenní zasedání, bez cesty, jehož cílem bude podle možnosti posoudit provádění dohody ve všech jejích složkách. Další výroční zasedání (minimálně jeden den, bez cesty) se uspořádá v oblasti nebo zemi, kde Skupina působí, aby se na všechny tyto sledované otázky podívala z místní perspektivy. Setkání bude zahrnovat socioekonomickou prezentaci země odborníkem, návštěvu továrny a činnost zaměřenou na propagaci této dohody mezi místními zaměstnanci, jejich zástupci, místním vedením a dalšími příslušnými zúčastněnými stranami. V tomto případě se mohou zúčastnit místní zpravodajové pro oblast, kde se má zasedání konat.

Pro tato dvě výroční zasedání výboru pro sledování provádění dohody se pořádají přípravná zasedání, a to:

- > jeden den pro výroční zprávu,
 - > jeden den pro výroční zasedání oblasti/země.
- V tomto případě se může zúčastnit místní zpravodaj (-ové) oblasti, kde se zasedání koná.

Globální výbor pro sledování provádění dohody zřízený podle této dohody má doplňovat, nikoli nahrazovat, jiná fóra pro výměnu a dialog, jako je evropská rada zaměstnanců. Pokud taková fóra existují, bude vynaloženo veškeré úsilí k zajištění náležité komunikace a spolupráce.

Společnost Safran poskytne globálnímu výboru pro sledování provádění dohody veškeré informace potřebné k provádění dohody v rámci svých dceřiných společností.

Pokud jde o praktické hledisko, hradí veškeré náklady spojené s dopravou a ubytováním zaměstnanců společnosti Safran, jakož i další související náklady (stravování, tlumočení, vybavení atd.) společnosti Skupiny v souladu s podmínkami, které se v nich obecně uplatňují.

Přezkum této dohody bude každoročně prezentován na jednom ze zasedání evropské rady zaměstnanců, která je v současné době největším takovým fórem.

7.1.3 Ukazatele

Uplatňování této dohody bude v rámci procesu neustálého zlepšování měřeno pomocí ukazatelů *ad hoc*, které mohou být předmětem přezkumu a které tvoří přílohu k této dohodě. Signatáři souhlasí s tím, že na výročním zasedání a v rámci přístupu CSR Skupiny mohou být stanoveny další ukazatele.

7.1.4 Řešení sporů

Společnost Safran se zavázala zajistit ochranu oznamovatelů. Systém pro oznamování zavedený společností Safran je k dispozici zaměstnancům a zúčastněným stranám Skupiny. Jakékoli oznamování informací zaměstnancem týkající se obtíží při výkladu této dohody nebo pochybností o jejím řádném uplatňování v žádném případě nemůže Skupinu poškodit.

Pokud je to možné, je základním principem této dohody rychlé řešení místních problémů na místní úrovni.

V případě sporu ohledně výkladu nebo uplatňování dohody nebo nedodržení dohody se signatáři zavazují vzájemně se co nejdříve informovat, aby mohli spolupracovat při hledání účinného a konstruktivního řešení v zájmu všech stran prostřednictvím dialogu a v přiměřené lhůtě. Tato jednání musí proběhnout před jakoukoli externí komunikací týkající se sporu kterékoli ze stran.

V případě, že zaměstnanec nebo jiný subjekt bude tvrdit, že tato dohoda není dodržována, bude s postupovat následovně:

- > V případě problémů místní povahy bude vynaloženo veškeré úsilí k vyřešení problému na místní úrovni. Zaměstnanci může být, pokud si to přeje, nápomocen zástupce místní odborové organizace.
- > Není-li možné vyřešit problém týkající se provádění nebo výkladu této dohody na místní úrovni, bude postoupen odborové organizaci na národní úrovni a generálnímu ředitelství Skupiny.
- > Pokud problém přetrvává, může být spor postoupen globálnímu výboru pro sledování provádění dohody, a to ve lhůtě nejméně čtyř (4) týdnů od postoupení sporu na národní úroveň.
- > V případě sporu, který nelze vyřešit postoupením věci zástupcům ředitelství společností Safran a odborového svazu IndustriAll, se strany dohodly na možnosti postoupit spor týkající se odborů na žádost kterékoli ze stran oddělení pro dialog mezi průmyslem a odbory MOP.
- > Nedojde-li mezi stranami k dohodě, lze postupovat v souladu se soudní příslušností.
- > Od okamžiku vzniku sporu běží tříměsíční lhůta pro urovnání.
- > Právní kroky lze zvažovat pouze v případě, že provedení výše uvedených kroků nevyřešilo spor týkající se uplatňování dohody.

7.1.5 Závěrečná ustanovení

Vstup v platnost a doba trvání dohody

První dohoda byla podepsána 18. října 2017 na dobu 5 let.

Strany podepsaly tuto novou dohodu 4. prosince 2023.

Tato dohoda platí v každé dotčené zemi po konzultaci s místními zástupci s cílem zohlednit hospodářské, sociální, kulturní rozdíly a rozdíly v právní úpravě. Nenahrazuje vnitrostátní právní předpisy a/nebo kolektivní a/nebo podnikové smlouvy, pokud jsou výhodnější.

Prodloužení dohody

V roce předcházejícím datu uplynutí platnosti dohody, nejpozději však šest měsíců před tímto datem, se signatáři dohodli, že se sejdou, aby prozkoumali možnost prodloužení ustanovení této dohody. Pokud se strany nedohodnou na prodloužení, pozbude tato dohoda účinnosti na konci svého pětiletého období platnosti.

Ukončení dohody

Na jakoukoli žádost o ukončení dohody kterýmkoli ze signatářů se vztahuje minimální výpovědní lhůta šesti (6) měsíců. V takovém případě se signatáři dohodli, že se během výpovědní lhůty setkají, aby se pokusily nahradit tuto dohodu upravenou verzí.

Překlad dohody

Tato dohoda bude přeložena do všech jazyků zemí, v nichž společnosti Skupiny působí. Pro signatáře bude závazné pouze znění vypracované ve francouzském jazyce.

Oznámení, ukládání a zveřejnění dohody

O této celosvětové rámcové dohodě budou oficiálně informovány vládní a správní orgány jednotlivých zemí.

Podpisy:

[Podpis]
Za společnost Safran,
Olivier Andriès,
generální ředitel

[Podpis]
Za IndustriALL Global Union,
Atle Høie,
generální tajemník

S ratifikací francouzských členských odborových organizací
odborového svazu IndustriALL Global Union:

Za CFE-CGC
Metalurgie

[Podpis]

[Podpis]

Za
FGMM-CFDT

[Podpis]

[Podpis]

Za FTM-CGT

[Podpis]

[Podpis]

Za FO kovy

[Podpis]

[Podpis]

PŘÍLOHY

UKAZATELE PRO SLEDOVÁNÍ (CELOSVĚTOVÁ RÁMCOVÁ DOHODA O SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOSTI (CSR) PODNIKU SPOLEČNOSTI SAFRAN)

Stávající ukazatel (CSR KPI nebo jiný zdroj)

Navrhovaný ukazatel pro sledování rámcové dohody

KAPITOLA RÁMCOVÉ DOHODY	NAVRHOVANÉ UKAZATELE	FREKVENCE UKAZATELE
3 ETIKA A LIDSKÁ PRÁVA		
3.1 Zákaz nucené práce a dětské práce	Údaje dle plánu řádné péče	Roční
3.2 Dodržování sociálního dialogu	% zaměstnanců s přístupem k orgánům zastupujícím zaměstnance na svém pracovišti nebo v dceřiné společnosti	Roční
3.3 Vztahy s dodavateli, subdodavateli a poskytovateli služeb	% nákupů od dodavatelů, kteří podepsali Chartu odpovědného nákupu společnosti Safran	Roční
3.4 Boj proti korupci a předcházení střetům zájmů	% vedoucích pracovníků a exponovaných nebo dotčených osob vyškolených v oblasti boje proti korupci	Roční
3.5 Odměňování a pracovní doba	Pouze Francie: Výsledky Indexu profesní rovnosti	Roční
4. SOCIÁLNÍ ASPEKTY		
4.2.1 Boj proti diskriminaci ve všech jejích formách	Výsledky průzkumu inkluze	Každé dva až tři roky (v závislosti na frekvenci průzkumu)
4.2.2 Rovnost žen a mužů	% žen ve vedoucích pozicích	Roční
	% feminizace podle kategorie nebo hlavních profesních skupin (dělníci, vedoucí pracovníci atd.)	Roční
	% žen v orgánech zastupujících zaměstnance (ve vztahu ke skutečnému podílu žen ve společnosti)	2025 (jednou za 5 let)
4.3.2 Podpora profesního rozvoje a zaměstnatelnosti všech zaměstnanců po celou dobu jejich profesní dráhy	Udržet počet hodin odborné přípravy na zaměstnance ve srovnání s rokem 2019	Roční
	% dokončených ročních pohovorů (pozn.: Pouze digitalizované EPDP)	Roční
4.3.3 Digitální transformace	Digitální akademie: počet zaměstnanců, kteří absolvovali odbornou přípravu v některém z odvětví 4.0	Roční
4.4 Bezpečnost	Celková četnost pracovních úrazů s pracovní neschopností	
	Četnost pracovních úrazů s pracovní neschopností podle zemí, ale s omezením na země s více než 1 500 zaměstnanci (Spojené státy, Mexiko, Velká Británie, Francie, Maroko, Tunisko, Německo...)	Roční
4.5 Sociální ochrana	% zaměstnanců, kteří mají nárok na minimální úroveň ochrany zdraví	Každé 2 roky
5. OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ A BOJ PROTI ZMĚNĚ KLIMATU		
5.1 Ochrana životního prostředí	% podniků na úrovni „ZLATÉHO“ standardu v oblasti BOZP	Roční
	% využitého odpadu	Roční
	% organizací splňuje plán 5 nulových cílů	Roční
5.2 Boj proti změně klimatu	% emisí rámce 1 + emisí rámce 2	Roční
	% emisí rámce 3 „Využití výrobků na osobokilometr“	Roční
	% emisí rámce 3 „Služební cesty a dojíždění zaměstnanců“	Roční
	Pokračovat v úsilí v oblasti výzkumu a technologií věnovaném ekologické účinnosti (emise rámce 3, využití výrobků)	Roční
	Zavázat 400 největších dodavatelů k Pařížské dohodě (emisní trajektorie v souladu s oteplením o méně než 2 °C nebo dokonce o 1,5 °C). Mobilizovat naše dodavatele, aby zvýšili svou úroveň vyspělosti v oblasti dekarbonizace tak, aby 400 největších dodavatelů alespoň dosáhlo uhlíkové bilance rámce 1 a 2 (úroveň vyspělosti D nebo vyšší) a aby 50 největších dodavatelů mělo vymezené cíle a akční plán (úroveň C nebo vyšší) > 90 % ze 400 největších dodavatelů na úrovni D nebo vyšší (minimální závazek 80 %), a > 80 % z 50 největších dodavatelů na úrovni C nebo nižší (minimální závazek 70 %)	Roční
6. OBČANSKÝ PŘÍNOS		
	Zvýšení počtu nových doktorandů oproti roku 2019	Roční
	Občanskou aktivitu provádí 100 % provozoven s více než 50 zaměstnanci	Roční