

**GLOBALE
RAHMENVEREINBARUNG
GESELLSCHAFTLICHE
VERANTWORTUNG
VON UNTERNEHMEN**

2023



INHALT

1 ANWENDUNGSBEREICH DER VEREINBARUNG	4
2 GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN	4
3 ETHIK UND MENSCHENRECHTE	5
3.1 Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit	5
3.2 Achtung der Arbeitnehmerrechte, der Gewerkschaftsrechte und des sozialen Dialogs	6
3.3 Beziehungen zu Lieferanten, Subunternehmern und Dienstleistern	7
3.4 Bekämpfung von Korruption und Vermeidung von Interessenkonflikten	8
3.5 Vergütung und Arbeitszeit	8
4 SOZIALES	9
4.1 Respekt und Anerkennung	9
4.2 Vielfalt, Inklusion, Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit	9
4.2.1 <i>Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung</i>	
4.2.2 <i>Gleichstellung von Mann und Frau</i>	
4.3 Beschleunigte Ausbildung für die Fähigkeiten und Berufe von heute und morgen	10
4.3.1 <i>Die Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters als Faktor für den individuellen und kollektiven Erfolg</i>	
4.3.2 <i>Förderung der beruflichen Entwicklung und der Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten während der gesamten beruflichen Laufbahn</i>	
4.3.3 <i>Digitale Transformation</i>	
4.4 Antizipation der Entwicklung von Berufen und Kompetenzen, organisatorische Veränderungen und sozialer Dialog	13
4.4.1 <i>Zum Thema Entwicklung von Berufen und Arbeitsplätzen und Unterstützung der Arbeitnehmer</i>	
4.4.2 <i>Zum Thema Arbeitsorganisationen</i>	
4.5 Gesundheit und Sicherheit	14
4.5.1 <i>Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</i>	
4.5.2 <i>Gesundheit</i>	
4.5.3 <i>Sicherheit</i>	
4.6 Sozialer Schutz	16
5 UMWELTSCHUTZ UND KAMPF GEGEN DEN KLIMAWANDEL	17
5.1 Umweltschutz	17
5.2 Kampf gegen den Klimawandel	17
6 BÜRGERBEITRAG	18
7 GOVERNANCE	19
7.1 Kommunikation, Umsetzung und Überwachung der Vereinbarung	19
7.1.1 <i>Kommunikation</i>	
7.1.2 <i>Überwachungsmodalitäten und Anwendungsbilanz</i>	
7.1.3 <i>Indikatoren</i>	
7.1.4 <i>Beilegung von Streitigkeiten</i>	
7.1.5 <i>Schlussbestimmungen</i>	

PRÄAMBEL

DIE VERTRAGSPARTEIEN DIESER VEREINBARUNG SIND

- einerseits Safran, ein Hochtechnologiekonzern und führender Ausrüster in den Bereichen Luftfahrt und Verteidigung und
- IndustriALL Global Union und die im Unternehmen vertretenen angeschlossenen Verbände andererseits, die über 50 Millionen Beschäftigte im Bergbau, in der Energiewirtschaft und in der Industrie sowie die Mehrheit der Gewerkschaften, die in den Geschäftsbereichen des Konzerns tätig sind, vertreten.

Diese globale Rahmenvereinbarung wurde zwischen Safran und IndustriALL Global Union, einem internationalen Gewerkschaftsverband, ausgehandelt, **um eine kontinuierliche Beziehung zwischen den Parteien aufzubauen und zu gewährleisten, dass das Unternehmen in allen Ländern, in denen es tätig ist, dieselben Standards** einhält, wie in den Analysen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) spezifiziert. Es ist das Ergebnis von Verhandlungen, die aus einem originellen sozialen Kompromiss von globaler Tragweite resultieren, der von den Vertretern der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmer aus den Ländern, die in den Geltungsbereich der Vereinbarung fallen, auf einer Legitimitätsgrundlage akzeptiert wurde, die auf gegenseitiger Anerkennung beruht.

Der Geltungsbereich der Vereinbarung ist derjenige des Unternehmens auf globaler, also internationaler Ebene.

Die unterzeichnenden Parteien sind bestrebt, einen offenen und konstruktiven sozialen Dialog auf globaler Ebene zu fördern, um gute Arbeitspraktiken an allen Standorten des Unternehmens Safran kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln. Sie verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass das Wachstum des Konzerns im Einklang mit seiner Politik der sozialen Verantwortung und unter Achtung der Rechte seiner eigenen Beschäftigten und ihrer Vertreterinnen und Vertreter innerhalb des Konzerns sowie der Rechte seiner Zulieferer und Subunternehmer in aller Welt erfolgt.

- Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR) ist die Verantwortung von Unternehmen für ihre sozialen und ökologischen Auswirkungen auf die Gesellschaft und beschreibt, was ein Unternehmen tun muss, um dieser Verantwortung gerecht zu werden.

Die unterzeichnenden Parteien bekräftigen ihren Willen, vertrauensvolle Beziehungen zu entwickeln, um die ordnungsgemäße Umsetzung der in dieser Vereinbarung verankerten Verpflichtungen und Grundsätze zu gewährleisten. Die Parteien beabsichtigen, die transnationalen Verhandlungen auf globaler Ebene fortzusetzen und zu konsolidieren, und betrachten diese Vereinbarung als Bezugsrahmen für die Entwicklung des Dialogs in den Unternehmen und an den verschiedenen Standorten, an denen der Konzern tätig ist.

Die unterzeichnenden Parteien bezeichnen die vorliegende Vereinbarung als Rahmenvereinbarung, was bedeutet, dass diese die Mindestverpflichtungen für jedes der abgedeckten Themen festlegt. Daher macht sie die Bestimmungen der geltenden Tarifverträge oder Praktiken weder ungültig noch stellt sie diese in Frage.

Die Parteien betonen, dass alle in dieser Vereinbarung vorgesehenen beruflichen Funktionen sowohl in männlicher als auch in weiblicher Form gelten. Der Safran-Konzern verpflichtet sich, alle Formen der Diskriminierung zu bekämpfen, darunter auch solche, die mit der Geschlechtsidentität zusammenhängen.

1. Quelle: Website der Internationalen Arbeitsorganisation - Abteilung für internationale Rahmenvereinbarungen

2. Diese Kontrolle wird insbesondere dadurch begründet, dass Safran direkt oder indirekt die Mehrheit des Kapitals oder der Stimmrechte in den Leitungsorganen der betreffenden Gesellschaften hält.

1 | ANWENDUNGSBEREICH DER VEREINBARUNG

Diese Vereinbarung gilt für die Safran S.A. und alle ihre gegenwärtigen und zukünftigen Tochtergesellschaften, über die der Konzern eine direkte oder indirekte² Kontrolle ausübt. Der Konzern wird für diese Vereinbarung werben und sicherstellen, dass die Zulieferer diese Grundsätze für sich selbst und ihre eigenen Subunternehmer einhalten.

2 | GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN

Safran hat den Globalen Pakt der Vereinten Nationen unterzeichnet und setzt sich für die Förderung der Leitsätze für Wirtschaft und Menschenrechte (2011), der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (2023) und der Dreigliedrigen Grundsatzklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (Erklärung über multinationale Unternehmen) - 5. Ausgabe (2022) ein.

Safran verpflichtet sich zur vollständigen Einhaltung der Übereinkommen der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) und der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (manchmal auch als ILO-Kernkonventionen bezeichnet), die Tarifverhandlungen, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung sowie die Frage der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz abdecken. Die betroffenen Konventionen sind die folgenden:

- > Übereinkommen zur Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit und der Grundsätze für Kollektivverhandlungen :
 - Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
 - Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1951
- > Übereinkommen zur Abschaffung des Einsatzes von Zwangs- und Pflichtarbeit :

- Übereinkommen Nr. 29 über Zwangsarbeit, 1930
- Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
- > Übereinkommen zum Verbot der Kinderarbeit und der Ausbeutung von Kindern :
 - Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973
 - Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999
- > Übereinkommen zur Bekämpfung von Diskriminierung :
 - Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951
 - Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (mit Empfehlung), 1958
 - Übereinkommen Nr. 135 über Schutz und Erleichterung für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, 1971
 - Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz, 2000
 - Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019
- > Übereinkommen über Gesundheit und Sicherheit :
 - Übereinkommen (Nr. 155) über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981
 - Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006.

Die Vertragsparteien unterstützen das Prinzip des „gerechten Übergangs“ (ILO 2015) für einen durchdachten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle im Einklang mit den ILO-Leitprinzipien. Der faire Übergang betont die untrennbaren Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung - wirtschaftlich, sozial und ökologisch -, um die Bedürfnisse der heutigen Generation zu befriedigen, ohne die Fähigkeit zukünftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.

Er umfasst die vier Dimensionen der Agenda für menschenwürdige Arbeit, nämlich Sozialdialog, Sozialschutz, Rechte am Arbeitsplatz und Beschäftigung.

Ein konstruktiver sozialer Dialog zwischen den einzelnen Sozialpartnern ist für einen erfolgreichen Übergang von entscheidender Bedeutung. Das Recht auf Information und Konsultation unter Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen des jeweiligen Landes, die Antizipation des Wandels und eine angemessene Planung unter Einbeziehung der Sozialpartner sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass der Übergang sozialverträglich verläuft.

Zu diesem Zweck soll diese Vereinbarung die Verpflichtung des Konzerns zu universellen Grundsätzen für alle Gesellschaften fördern und gleichzeitig die kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Unterschiede bei der Umsetzung der angenommenen Grundsätze respektieren.

Safran verpflichtet sich, die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen der Konzern tätig ist, sowie die internationalen Standards einzuhalten. Im Falle eines Konflikts zwischen den einzelnen Standards achtet der Konzern darauf, den Standard anzuwenden, der die Menschen- und Gewerkschaftsrechte am besten schützt. Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, der Respekt vor den Menschen, die Vermeidung von Diskriminierung, Gesundheit und Sicherheit werden unabhängig vom politischen und sozialen Kontext oder den Schwierigkeiten in dem Land, in dem der Konzern tätig ist, bevorzugt behandelt.

Im Rahmen des französischen Gesetzes vom 27. März 2017 über die Sorgfaltspflicht von Muttergesellschaften und auftraggebenden Unternehmen ist der Konzern verpflichtet, einen Sorgfallsplan einzuführen und zu veröffentlichen. Dieses Dokument soll die Identifizierung von Risiken und die Prävention von schweren Verstößen gegen die Menschenrechte und Grundfreiheiten, die Gesundheit und Sicherheit von Personen sowie die Umwelt ermöglichen. Der Konzern wird diesen Plan in allen von ihm kontrollierten Tochtergesellschaften umsetzen.

Ein Warnmechanismus wird eingerichtet, um Meldungen zu sammeln, und wird allen Interessengruppen zugänglich sein. Der Konzern wird die Arbeitnehmervertretungen und den Begleitausschuss dieser Vereinbarung bei der Umsetzung der Anforderungen der zukünftigen EU-Richtlinie zur Sorgfaltspflicht innerhalb des Konzerns bei Bedarf hinzuziehen.

3 | ETHIK UND MENSCHENRECHTE

Die vorliegende Vereinbarung steht im Einklang mit der Safran Ethik-Charta, die seit 2005 die gemeinsamen Werte und Referenzprinzipien des Konzerns repräsentiert. Die Charta stützt sich auf das angepasste Compliance-System, das zahlreiche Referenzen, interne Verfahren und Anwendungsleitfäden umfasst.

3.1 VERBOT VON ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT UND KINDERARBEIT

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

Safran lehnt jede Art von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab und respektiert den Grundsatz der freien Wahl des Arbeitsplatzes.

Der Konzern verpflichtet sich, keine Kinderarbeit in irgendeiner Form einzusetzen. Besondere Aufmerksamkeit wird dem Schutz von Jugendlichen im erwerbsfähigen Alter gewidmet, insbesondere der Gewährleistung einer angemessenen Ausbildung, vor allem im Bereich der Sicherheit.

3.2 ACHTUNG DER ARBEITNEHMERRECHTE, DER GEWERKSCHAFTSRECHTE UND DES SOZIALEN DIALOGS

Safran verpflichtet sich, die sozialen Beziehungen zu stärken, die es den Mitarbeitern ermöglichen, sich als Teil eines Konzerns zu fühlen, der durch einen auf Vertrauen und Kooperation basierenden sozialen Dialog ein dynamisches Gleichgewicht zwischen den langfristigen strategischen Interessen des Unternehmens, der Achtung der Grundrechte, der Erfüllung der Bedürfnisse seiner Mitarbeiter und der Qualität des Berufslebens anstrebt.

Safran hält die ILO-Konventionen über „Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts“ (Nr. 87), über „Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen“ (Nr. 98) sowie über „Schutz der Mitglieder und Vertreter der Arbeitnehmer im Unternehmen und die ihnen zu gewährenden Erleichterungen“ (Nr. 135) uneingeschränkt ein. Die Parteien erkennen an, dass diese Rechte eng miteinander verbunden sind. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen tragen dazu bei, faire Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Jede Konzerneinheit verfügt über einen gewählten Arbeitnehmersvertreter und/oder freie und unabhängige Gewerkschaften, um sicherzustellen, dass die Grundrechte und Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

Safran erklärt sich bereit, eine Position strikter Neutralität zu wahren, was die Wahl der Beschäftigten betrifft, ob sie einer Gewerkschaft angehören wollen oder nicht, und gegebenenfalls die Wahl der Gewerkschaft, von der sie vertreten werden wollen. Unter Wahrung des Rechts der Beschäftigten, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer bestehenden Gewerkschaftsorganisation anzugehören, dürfen diese Organisationen oder ihre Mitglieder nicht diskriminiert werden.

Ebenso entspricht die Unterstützung jeglicher Form oder die stillschweigende Zustimmung zu Strategien der „Gewerkschaftsvermeidung“ oder des „Gewerkschaftsabbaus“ nicht den Praktiken des Konzerns und ist untersagt.

Safran wird darauf achten, einen konstruktiven sozialen Dialog sowohl auf lokaler als auch auf internationaler Ebene zu fördern, und zu seiner Entwicklung beitragen.

Die Gründung einer Gewerkschaft in einem Unternehmen des Konzerns und die Bedingungen für ihre Repräsentativität oder Akkreditierung erfolgen im Einklang mit den örtlichen gesetzlichen Verfahren. Der Konzern hält eine neutrale Position gegenüber alternativen Wegen der Repräsentativität, die in den gesetzlichen Verfahren einiger Länder vorgesehen sind.

Für die Unterzeichner dieser Vereinbarung sind Tarifverhandlungen ein Schlüsselement der Arbeitsbeziehungen, da sie auf einen fairen Interessenausgleich zwischen den Sozialpartnern abzielen. Daher verpflichten sich die Unterzeichner, alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um die Tarifverhandlungen zu erleichtern.

Tarifverhandlungen sind eine Form der Regulierung der Arbeitsbeziehungen, deren Modalitäten und Themen nach länderspezifischen gesetzlichen und tarifvertraglichen Regeln festgelegt werden.

Tarifverhandlungen werden intern zwischen der lokalen, nationalen und internationalen Ebene und extern mit sektoralen oder regionalen Vereinbarungen, sofern vorhanden, geführt.

Tarifvereinbarungen können dazu beitragen, günstigere Bedingungen als den gesetzlichen Rahmen des jeweiligen Landes festzulegen.

In Erinnerung gerufen wird die wesentliche Rolle der gewählten Arbeitnehmervertreter und/oder der Gewerkschaften bei den Tarifverhandlungen. Die Durchführung von Tarifverhandlungen erfolgt unter Beachtung der unterschiedlichen gesetzlichen Bedingungen für die Repräsentativität, die in jedem Land festgelegt sind.

Um jedoch einen auf Vertrauen und Kooperation basierenden sozialen Dialog zu fördern und dazu beizutragen, können die lokalen Sozialpartner der Tochtergesellschaften einvernehmlich beschließen, Diskussions- und Konsultationsmethoden in Bezug auf die Personalvertretung in den möglichen Formaten (gewerkschaftliche Anerkennung, Arbeitnehmerforen ...), Tarifverhandlungen und lokale Entscheidungsfindung anzuwenden, die den rechtlichen Rahmen ergänzen. Die lokalen Sozialpartner der Tochtergesellschaften bemühen sich, solche lokalen Vereinbarungen zu treffen, insbesondere in den Entitäten ohne Tarifverträge.

Safran verpflichtet sich, seinen Mitarbeitern durch freie und unabhängige Gewerkschaftsorganisationen und/oder gewählte Personalvertreter, sofern zutreffend, die Informationen zur Verfügung zu stellen, die sie über die Anwendung dieser Vereinbarung benötigen.

So erkennt Safran das Recht auf Unterrichtung und gegebenenfalls Anhörung der gewählten Personalvertreter und/oder der repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen bei wichtigen Entscheidungen an, die das Leben des Unternehmens betreffen, insbesondere bei strategischen und organisatorischen Entscheidungen. Das Recht auf Information und Konsultation wird im Einklang mit dem Recht jedes einzelnen Landes ausgeübt. Die Antizipation des Wandels und eine angemessene Planung unter Einbeziehung der Sozialpartner sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass der Übergang sozialverträglich ist. Die Vertreter verpflichten sich, die Vertraulichkeit solcher Informationen zu wahren.

Die lokalen/nationalen Gewerkschaftsvertreter und das lokale/nationale Management werden sich aktiv an einem konstruktiven Dialog beteiligen, um die vollumfängliche Einhaltung dieses Abschnitts zu gewährleisten.

Safran gewährleistet den Zugang der Gewerkschaftsvertreter zu allen Arbeitsplätzen unter Einhaltung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen. Angepasste Maßnahmen werden möglich sein, da es sich um zugangsbeschränkte Bereiche innerhalb der Einrichtungen des Konzerns handelt.

Das Unternehmen ermöglicht den gewählten Arbeitnehmervertretern und/oder Gewerkschaften einen gleichberechtigten Zugang zu Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Mobilitätsmöglichkeiten.

3.3 BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN, SUBUNTERNEHMERN UND DIENSTLEISTERN

Gemäß Kapitel 1 und 2 dieser Vereinbarung verpflichtet sich Safran, dass seine Tochtergesellschaften die Menschenrechte und alle grundlegenden ILO-Konventionen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit uneingeschränkt achten und anwenden, und erwartet, dass dies auch für seine Lieferanten und Subunternehmer gilt. Die Verpflichtung von Safran beinhaltet die vollständige Einhaltung der einschlägigen Gesetze und der Rechtsprechung.

Die Achtung der Grundrechte, einschließlich der in dieser Vereinbarung festgelegten, muss bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten, Subunternehmern und Dienstleistern berücksichtigt werden.

Jeder Verstoß gegen diese Grundsätze, die grundlegenden Arbeitsnormen sowie die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, der nach einer Verwarnung nicht behoben wird, hat Maßnahmen zur Folge, die zur Beendigung der vertraglichen Beziehungen zwischen Safran und dem betreffenden Unternehmen führen können.

Die Weitergabe von Informationen über Zulieferer, Subunternehmer und Dienstleister an die Personalvertreter erfolgt unter Einhaltung des gesetzlichen und regulatorischen Rahmens jedes einzelnen Landes zu diesem Thema und insbesondere der Grundsätze der geltenden Sorgfaltspflicht.

3.4 BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Die Tatsache, dass Safran in allen Regionen der Welt tätig ist, was dazu führen kann, dass sich das Unternehmen in Ländern mit spezifischen rechtlichen, steuerlichen, sozialen und ökologischen Rahmenbedingungen niederlässt. Diese Anpassung an diese spezifischen Kontexte erfolgt unter strikter Einhaltung eines strengen ethischen Kodex. Die Integrität und die Vermeidung von Korruptionsrisiken sind nicht verhandelbar. Ebenso hält sich Safran im Bereich der Besteuerung an die von der OECD formulierten Leitsätze zu Transferpreisen, was bedeutet, dass Gewinne dort besteuert werden, wo der Mehrwert tatsächlich geschaffen wird.

Das Programm von Safran zur Prävention und Aufdeckung von Korruptionsrisiken beruht auf dem Prinzip der „Null-Toleranz“ gegenüber jeglichen Korruptionspraktiken. Dieses Programm vereint alle Anforderungen der internationalen Konventionen und nationalen Vorschriften, die für die Aktivitäten von Safran gelten. Es wird in dem doppelten Bestreben definiert, die Akteure zur Verantwortung zu ziehen und die Vermögenswerte des Konzerns durch ein kontrolliertes Risikomanagement zu bewahren.

Safran verpflichtet sich, gegen Korruption in all ihren Formen vorzugehen. Der Konzern wird darauf achten, die Mitarbeiter durch Kommunikations- und/oder Schulungsmaßnahmen für diese Herausforderung zu sensibilisieren.

Die Bestimmungen der Charta zur Vermeidung und Handhabung von Interessenkonflikten, die aus dem Safran-Verhaltenskodex zur Vermeidung und Aufdeckung von Korruption hervorgeht, gelten uneingeschränkt für alle Unternehmen des Safran-Konzerns.

3.5 VERGÜTUNG UND ARBEITSZEIT

Safran beabsichtigt, faire Löhne zu zahlen und Leistungen zu erbringen, die den zufriedenstellenden Branchenstandards in dem betreffenden Land entsprechen. Es gilt der Grundsatz der gleichen Vergütung, insbesondere zwischen Männern und Frauen, für Arbeit von gleichem Wert und gleicher Leistung.

Im Einklang mit den Prinzipien des Globalen Paktes (UN) müssen die Löhne den Beschäftigten angemessene Lebensbedingungen ermöglichen. Safran setzt sich dafür ein, dass die Vergütungspolitik objektiv, fair und transparent gestaltet wird. Die Höhe der Vergütung der wichtigsten Führungskräfte darf den sozialen Zusammenhalt innerhalb des Konzerns nicht gefährden.

Der Konzern setzt sich dafür ein, dass die Arbeitszeit nicht länger ist als in der nationalen Gesetzgebung oder in den Tarifverträgen des jeweiligen Landes vorgesehen. Bei Inanspruchnahme von Überstunden muss ihre Vergütung angepasst und gegebenenfalls nach den Bestimmungen der örtlichen Gesetze erhöht werden.

Dieser Grundsatz spiegelt sich in den folgenden Verpflichtungen wider.

4 | SOZIALES

4.1 RESPEKT UND ANERKENNUNG

Alle Mitarbeiter haben Anspruch darauf, als Einzelperson, Gruppe oder Teammitglied anerkannt und respektiert zu werden. Alle Beschäftigten haben Anspruch darauf, aufgrund einer bestimmten Anstrengung, eines bestimmten Verhaltens oder eines bestimmten Ergebnisses anerkannt und respektiert zu werden. Respekt und Anerkennung sind entscheidende Inklusionsfaktoren, um gemeinsam zu arbeiten und erfolgreich zu sein. Sie werden in den Beziehungen zwischen Kollegen, aber noch mehr in den hierarchischen Beziehungen durchgesetzt.

4.2 VIELFALT, INKLUSION, NICHTDISKRIMINIERUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Safran betrachtet Vielfalt und Inklusion als großen Vorteil. Jeder Mensch strebt danach, in seiner Einzigartigkeit anerkannt zu werden, seine persönliche Entwicklung zu sichern und sich selbst zu verwirklichen, während seine Andersartigkeit akzeptiert und respektiert wird. Für jeden Menschen prägen Herkunft, Kultur, Religion, Nationalität, Bildung und Ausbildung, politische und gewerkschaftliche Ansichten, sexuelle Orientierung und verschiedene Fähigkeiten seine Sicht auf die Gesellschaft. Die Vielfalt ist ein Vorteil für das Unternehmen, da sie u. a. unterschiedliche Sichtweisen, differenzierte Ansätze innerhalb der Teams, die Weitergabe von Erfahrungen und Entscheidungshilfen mit sich bringt.

Jede Art der Diskriminierung aufgrund dieser Unterschiede wäre nicht nur rechtswidrig, sondern auch schädlich für die Entwicklung des Konzerns. Sie würde die Stärkung des sozialen Gefüges verhindern und dem Zusammenhalt im Wege stehen.

Daher bekräftigt Safran den Grundsatz der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ohne jeglichen Unterschied.

4.2.1 Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung

Durch Bildung, Ausbildung und interne Kommunikation wollen die unterzeichnenden Parteien Stereotype bekämpfen, die zu diskriminierendem Verhalten führen können.

Um dies zu erreichen, verpflichtet sich Safran zu den folgenden Maßnahmen :

- 1) Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitern der Personalabteilung und anderen Verantwortlichen für die Karriereplanung, um diskriminierende Praktiken zu erkennen und zu verhindern.
- 2) Vorbereitung und Durchführung interner Audits, um sicherzustellen, dass die von der Abteilung für menschliche und gesellschaftliche Verantwortung eingeführten Prozesse nicht diskriminierend sind.
- 3) Erhalt des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen oder Menschen, die einen Arbeitsunfall erlitten haben, der ihren Qualifikationen entspricht, und das unter Berücksichtigung der erforderlichen Arbeitsplatzanpassungen oder der Einschränkungen, die mit ihren gesundheitlichen Problemen verbunden sein können.

4.2.2 Gleichstellung von Mann und Frau

Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich :

- 1) Den Anwendungsbereich der Sozialpolitik auszuweiten, um Eltern in der frühen Kindheit zu unterstützen (Kinderkrippen, Arbeitsorganisation, flexible Arbeitszeiten usw.).
- 2) Die Arbeitsplätze besser an die Fähigkeiten und Merkmale jedes Einzelnen anzupassen, insbesondere durch Verbesserung der Ergonomie.
- 3) Die Kommunikation zu intensivieren, um mehr Frauen einzustellen und neue Talentressourcen zu erschließen, um mehr Frauen für technische Berufe zu gewinnen.

- 4) Bekämpfung von Stereotypen und Änderung der Denkweise, um Frauen ein sichereres und freundlicheres Umfeld zu bieten.
- 5) Frauen sollen die gleichen beruflichen Laufbahnen wie Männer einschlagen und Schulungen erhalten können, die ihnen den Zugang zu höheren Qualifikationen und sogar zu Führungspositionen ermöglichen.
- 6) Gewährleistung des Grundsatzes der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit.
- 7) Gemeinsame Entwicklung von Maßnahmen, die eine gemeinsame berufliche Entwicklung von Männern und Frauen ermöglichen.
- 8) Förderung der Geschlechterverteilung in den Personalvertretungsgremien. In diesem Zusammenhang werden sich die gewählten Personalvertreter oder die Gewerkschaften um ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in diesen Gremien bemühen.
- 9) Sicherstellung der Verbindung zu den Arbeitnehmervertretern, indem diese in Themengruppen einbezogen werden, um die Verpflichtungen im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Verantwortung mit den konkreten Maßnahmen des Konzerns in Einklang zu bringen.

4.3 BESCHLEUNIGTE AUSBILDUNG FÜR DIE FÄHIGKEITEN UND BERUFE VON HEUTE UND MORGEN

In diesem Kapitel werden die gemeinsamen Grundsätze beschrieben, die als Rahmen für den gesamten Konzern dienen, um die Fähigkeiten und das Fachwissen auf höchstem Niveau zu halten und zu entwickeln, die berufliche Entwicklung zu fördern und die Beschäftigungsfähigkeit aller zu gewährleisten.

Die unterzeichnenden Parteien erkennen an, dass der Schlüssel zur Entwicklung von Kompetenzen und zur Sicherung der beruflichen Laufbahn der Beschäftigten des Konzerns in der Berücksichtigung folgender Themen liegt:

- Antizipation der Entwicklung von Berufen und der damit verbundenen Kompetenzen ;
- Entwicklung und Sicherung der beruflichen Laufbahn von Arbeitnehmern durch gleichberechtigten Zugang zur Weiterbildung, Unterstützung von Fachkräften und Organisation der Weitergabe von Wissen;
- Förderung der beruflichen Mobilität als Chance für die Entwicklung von Kompetenzen und die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten.

Dabei wird der Konzern angemessene Maßnahmen und Instrumente bereitstellen, um sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter seine Beschäftigungsfähigkeit aufrechterhalten kann.

4.3.1 Die Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters als Faktor für den individuellen und kollektiven Erfolg

Der Aufbau eines Umfelds, in dem sich jeder engagieren kann, steht im Mittelpunkt der Ambitionen und der Strategie des Konzerns. Es handelt sich dabei um den wichtigsten Faktor für den individuellen und kollektiven Erfolg. Jeder Mensch auf jeder Berufsebene und in jeder Funktion wird die Möglichkeit haben, seine Fähigkeiten zu mobilisieren und in vollem Umfang zu entwickeln, um sich in seiner Arbeit zu verwirklichen.

Die Parteien erkennen die Notwendigkeit an, die persönliche und berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu ermöglichen, indem ein Ausbildungsniveau aufrechterhalten wird, das den Bedürfnissen des Unternehmens und den Wünschen der Beschäftigten entspricht, und indem sichergestellt wird, dass jeder zugleich auch Gestalter seiner beruflichen Entwicklung ist.

Die Parteien erinnern daran, dass die Ausbildung ein Instrument sein muss, um die Beschäftigten beim Schutz der Beschäftigung und bei der Sicherung der Berufswege zu unterstützen.

Safran bekräftigt auch sein Ziel, jeden Mitarbeiter in einem Umfeld entwickeln zu lassen, das dem Erwerb von Kompetenzen, der Entwicklung von beruflichen Kenntnissen und der Weitergabe von Wissen förderlich ist, sowohl in seinem derzeitigen als auch gegebenenfalls in seinem zukünftigen Umfeld ;

Die unterzeichnenden Parteien gehen folgende gemeinsame Verpflichtungen ein:

- Personen dabei zu helfen, mit anderen zusammenzuarbeiten,
- eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung zu entwickeln,
- Möglichkeiten zur Entwicklung und Verbesserung von Kompetenzen vorzuschlagen,
- mehr Verantwortung und Aufgaben zu delegieren, um das Interesse an der betreffenden Stelle zu steigern und ein Klima des Vertrauens, der Solidarität und des sozialen Zusammenhalts zu fördern.

4.3.2 Förderung der beruflichen Entwicklung und der Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten während der gesamten beruflichen Laufbahn

Angesichts der Entwicklungen auf den Märkten, des Wettbewerbs und der technologischen Veränderungen, die insbesondere mit der Dekarbonisierung und den ökologischen Anforderungen zusammenhängen, und im Einklang mit den Grundsätzen eines gerechten Übergangs muss der Konzern die Entwicklung seines Berufsangebots antizipieren, die Entwicklung der eigenen Mitarbeiter sicherstellen und den Aufbau von Berufslaufbahnen und Umschulungen begleiten.

In diesem Zusammenhang wird den Berufen, die sich verändern werden, die größte Aufmerksamkeit gewidmet.

So werden Beschäftigte, die aus Berufen kommen, die sich wesentlich verändern müssen, oder die stark von Anpassungsmaßnahmen betroffen sind, vorrangig in den Genuss von Weiterbildungsmaßnahmen kommen, sobald diese eine interne berufliche Neupositionierung fördern.

Safran will die Fähigkeit seiner Mitarbeiter, Kompetenzen und Qualifikationen zu erwerben und zu erhalten, anerkennen und fördern. Um dies zu erreichen, bemühen sich die Unternehmen des Konzerns, ihren Mitarbeitern ab dem Zeitpunkt ihrer Einstellung und während ihres gesamten Berufslebens Zugang zu gewähren zu :

- Informationen über die Entwicklung ihres Berufs und ihrer Organisation sowie über die verfügbaren Arbeitsplätze,
- Weiterbildung, um sie auf neue Berufe und Technologien vorzubereiten,
- Entwicklung der Kompetenzen und des Entwicklungspotenzials im Sinne des Fortschritts und des lebenslangen Lernens,
- Entwicklung der Eigenverantwortung jedes Einzelnen, um den Aufgaben, die Beschäftigten jeden Alters und in jeder Phase ihrer Karriere zugewiesen werden, einen Mehrwert zu verleihen,
- angemessenen Regelungen für den Ruhestand.

Safran wird ihnen alle geeigneten Werkzeuge und Geräte zur Verfügung stellen, damit sie ihre Aufgaben unabhängig von ihrer Berufsgruppe erfüllen können, wobei ein besonderes Augenmerk auf die am wenigsten qualifizierten Mitarbeiter gelegt wird.

Fortbildung

Zu diesem Zweck wird Safran dafür sorgen, dass jeder Mitarbeiter der Personalabteilung in Sachen Karriereplanung und Kompetenzentwicklung entsprechend informiert und geschult wird.

Safran erkennt an, dass die berufliche Fortbildung nach wie vor einer der wichtigsten Hebel zur Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter ist.

Der Konzern will daher jedem Mitarbeiter, unabhängig von seiner Berufsgruppe, den Zugang zur Fortbildung garantieren.

Um dies zu erreichen, verpflichtet sich Safran im Rahmen dieser Vereinbarung, dass die Anzahl der von jedem Mitarbeiter des Konzerns durchschnittlich absolvierten Ausbildungsstunden im Jahr 2025 26 Stunden entspricht. Der Konzern wird daher darauf achten, dass die Fortbildung alle Berufsfelder abdeckt.

Insbesondere in Bezug auf die jüngsten und ältesten Mitarbeitergruppen verpflichtet sich der Konzern zu folgendem :

- ein attraktiver Arbeitgeber für junge Menschen zu sein, indem er sich darum bemüht, ihre Bedürfnisse und Wünsche zu verstehen und zu berücksichtigen,
- 50% der Arbeitsplätze für älteres Personal zugänglich zu machen, insbesondere durch ergonomische Anpassungen der Arbeitsplätze,
- die Rolle älterer Mitarbeiter bei der Weitergabe von Wissen und Know-how (Mentoring und Sponsoring) an die jüngere Generation zu fördern,
- dafür zu sorgen, dass Beschäftigte in der zweiten Hälfte ihrer beruflichen Laufbahn in die digitale Transformation ihres Berufs einbezogen werden.

Safran fördert und erkennt die Bedeutung der funktionalen und geografischen Mobilität für diejenigen an, die sich freiwillig beruflich weiterentwickeln möchten. Ihre Nationalität, ihre politischen und gewerkschaftlichen Ansichten, ihre sexuelle Orientierung und ihre verschiedenen Fähigkeiten prägen ihre Sicht auf die Gesellschaft. Dazu entspricht diese Mobilität den Grundsätzen der Mobilitäts-Charta des Konzerns.

4.3.3 Digitale Transformation

Die digitale Transformation von Safran ist ein wichtiger Hebel zur Leistungssteigerung, zur Verbesserung der Qualität der Produkte, die dank der digitalen Kontinuität entworfen, hergestellt und gewartet werden, zur besseren Beherrschung der mit menschlichen Faktoren verbundenen Risiken und zur Identifizierung neuer Verbesserungsmöglichkeiten mit Zugang zu neuen Daten. Die Risiken, die mit einer unzureichenden oder schlecht durchgeführten Digitalisierung einhergehen, könnten dazu führen, dass der Konzern seine Wettbewerbsfähigkeit in allen Bereichen des Ingenieurwesens, der Produktion und des Dienstleistungssektors verliert.

Safran ist sich dieses Risikos bewusst und verpflichtet sich, die Auswirkungen dieser Veränderungen auf alle Mitarbeiter durch folgende Schwerpunkte zu ermitteln:

- > Erhalt und Entwicklung von Kompetenzen, Schulung in digitalen Werkzeugen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu gewährleisten;
- > Begleitung bei der Umstellung und Änderung von Arbeitsweisen ;
- > Die Bekräftigung der Bedeutung der Lebensqualität am Arbeitsplatz ;
- > Die Achtung der individuellen Freiheiten ;
- > IT-Sicherheit und der Schutz des immateriellen Kulturerbes ;
- > Sozialer Dialog über Transformationsprojekte im Zusammenhang mit der Digitalisierung.

Angesichts der digitalen Transformation der Berufe engagiert sich Safran für die Vorbereitung der digitalen Kompetenzen von morgen und hat sich mit der Digital Academy, die im Juni 2022 gegründet wurde, einen Hebel zur Beschleunigung des Kompetenzaufbaus und der Akkulturation an die Hand gegeben.

Die Rolle der Digital Academy besteht darin, alle Safran-Mitarbeiter auf individuelle und integrative Weise dabei zu unterstützen, die digitale Transformation zu verstehen und dazu beizutragen.

Sie ist Teil des Ziels, die Nutzung des gesamten Potenzials digitaler Technologien auf Konzernebene zu beschleunigen, und Teil eines ehrgeizigen Programms zur digitalen Transformation hin zu einer „Upskilled organisation 4.0“, um die Leistung und Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns zu steigern und gleichzeitig die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu entwickeln.

Diese 4.0-Umgebung erfordert die Strukturierung und Aktualisierung der Kompetenz- und Berufsreferenzsysteme, die Konzeption eines neuen digitalen Lernangebots, die Einführung eines Plans für den Kompetenzaufbau und die Entwicklung digitaler Ressourcen.

Die Ambitionen der Digital Academy bestehen darin, das Bewusstsein für die Notwendigkeit, digitale Kompetenzen aufzubauen, zu fördern, jedem die Mittel an die Hand zu geben, um zur digitalen Transformation auf seiner Ebene beizutragen, Kurse entsprechend den Zielen jedes Einzelnen anzubieten, dank Akkulturationskursen und Kursen zum Aufbau von Kompetenzen nach Themen bei Safran.

4.4. ANTIZIPATION DER ENTWICKLUNG VON BERUFEN UND KOMPETENZEN, ORGANISATORISCHEN VERÄNDERUNGEN UND DES SOZIALEN DIALOGS

Antizipation ist ein Schlüsselfaktor, um die Entwicklung von Berufen und Arbeitsplätzen richtig zu erfassen und die Beschäftigten entsprechend zu unterstützen.

4.4.1. Zum Thema Entwicklung von Berufen und Arbeitsplätzen und Unterstützung der Arbeitnehmer

Die Erfahrungen mit der Antizipation der Entwicklung von Berufen und Kompetenzen, die auf lokaler, nationaler oder europäischer Ebene mit dem Beschäftigungsobservatorium³ gemacht wurden, werden Ende des Jahres 2024 dem Begleitausschuss der Vereinbarung vorgestellt.

4.4.2 Zum Thema Arbeitsorganisationen

Veränderungen in der Arbeitsorganisation müssen gründlich vorbereitet und antizipiert werden. Freie und unabhängige Gewerkschaftsorganisationen und/oder gewählte Personalvertreter und -vertreterinnen werden bei der Umsetzung dieser Änderungen systematisch informiert und gegebenenfalls zu Rate gezogen. Diese dürfen nicht zu einer niedrigeren Vergütung oder schlechteren Arbeitsbedingungen führen. Besondere Aufmerksamkeit wird dem Arbeitsrhythmus und neuen Formen der Arbeitsorganisation gewidmet. Die Interessengruppen werden Zugang zu den Informationen haben, die sie benötigen, um die Einhaltung dieser Verpflichtungen sicherzustellen.

Safran achtet auf die Einhaltung der nationalen Vorschriften und Vereinbarungen über die Arbeitszeit und verpflichtet sich, Ruhezeiten und regelmäßigen bezahlten Urlaub einzuhalten, die mindestens den durch die nationale Gesetzgebung oder durch Tarifverträge festgelegten Bedingungen entsprechen.

3. Das Europäische Beschäftigungsobservatorium wurde 2021 mit der Europäischen Rahmenvereinbarung über die Entwicklung von Kompetenzen und die Sicherung von Berufswegen (DCSPP) gegründet.

4.5 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die unterzeichnenden Parteien sind der Ansicht, dass die Verbesserung der Sicherheit und der Arbeitsbedingungen sowie der Umweltschutz grundlegende Aspekte der industriellen Entwicklung sind, die in die Prozesse des Konzerns integriert werden müssen, da sie den Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung und der Einhaltung der geltenden Gesetze verpflichtet sind.

In diesem Zusammenhang werden die unterzeichnenden Parteien dafür sorgen, dass das Wachstum des Konzerns im Einklang mit der Strategie der sozialen Verantwortung des Unternehmens und unter Achtung der Rechte der eigenen Arbeitnehmer und deren Vertreter sowie der Rechte der Zulieferer und Subunternehmer in allen Teilen der Welt, in denen der Konzern tätig ist, vorangetrieben wird.

Dieses Engagement zeigt sich auch in der Bereitschaft, über diese Themen mit allen Beteiligten (insbesondere mit den Personalvertretungen) im Geiste der Transparenz und Aufrichtigkeit zu sprechen.

Wo es keinen funktionierenden sozialen Dialog über Fragen der Gesundheit oder Sicherheit des Personals gibt, wird eine Diskussion zwischen dem Management und den Arbeitnehmervertretern des betreffenden Unternehmens eingeleitet, um die geeignetsten organisatorischen Modalitäten für diesen ständigen Dialog zu suchen.

4.5.1 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Safran garantiert allen Mitarbeitern Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und stellt sicher, dass dies auch bei den Subunternehmern und Dienstleistern der Fall ist. Das Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu senken, ist ein dauerhaftes Ziel. Safran strebt nach Spitzenleistungen in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Mit dieser Vereinbarung verpflichtet sich der Konzern, seiner Kultur der Antizipation und Prävention immer weiter zu entwickeln, um die Gesundheitsrisiken (physische Gesundheit, psychische Gesundheit und allgemeine Gesundheit) und die Sicherheit am Arbeitsplatz zum Nutzen seiner eigenen Mitarbeiter und der Mitarbeiter von Subunternehmen zu beherrschen.

In Anbetracht der Tatsache, dass die Qualität und die Lebensbedingungen am Arbeitsplatz nicht in einem schlechten Umfeld konzipiert werden können, verpflichtet sich Safran ebenfalls, die Ressourcen zu schonen und die Umweltauswirkungen seiner Aktivitäten zu begrenzen, wie in Kapitel 5 beschrieben.

In diesem Rahmen erkennt Safran die Rechte der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Fragen der Gesundheit und Sicherheit an. Zu diesem Zweck:

- > verpflichtet sich der Konzern, die Beschäftigten über sämtliche Risiken am Arbeitsplatz zu informieren (allgemeine Risiken, chemische Risiken, ergonomische Risiken, Brandrisiken...),
- > gewährleistet der Konzern die Beteiligung der gewählten Personalvertreter und/oder der repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen an der Ausarbeitung und Umsetzung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen,
- > erkennt der Konzern das Recht an, sich zu weigern, eine gefährliche Arbeit zu verrichten, ohne Sanktionen, insbesondere eine Entlassung, zu riskieren.

Dementsprechend wendet der Konzern die besten organisatorischen Standards an und greift auf die geeignetsten Schutzmittel im Bereich GSU (Gesundheit, Sicherheit und Umwelt) zurück. Der Konzern ist bestrebt, über diesen Rahmen hinauszugehen, um Unfälle und Berufskrankheiten zu reduzieren, die Beherrschung von Risiken mit verzögerter Wirkung (chemische Risiken, Muskel-Skelett-Erkrankungen, psychosoziale Risiken usw.) zu verbessern und die Auswirkungen seiner Aktivitäten auf die Umwelt zu verringern.

Hilfe-Maßnahmen und Erste-Hilfe-Handgriffen usw. erleichtert.

Die Umsetzung der Präventionskultur von Safran beruht auf einem hochrangigen GSU-Referenzsystem, das 27 Standards auflistet, die die Leistungsanforderungen zu verschiedenen Risikothemen abdecken (Arbeit in der Höhe, in explosiver Atmosphäre, mit Asbest, in geschlossenen Räumen, mit Feuer, mit Bodenverschmutzung usw.).

Dieser Standard erfüllt darüber hinaus die Anforderungen internationaler Standards, z. B. der ISO (International Organization for Standardization) und der ILO.

Der Konzern setzt es international einheitlich an allen Standorten ein, an denen er tätig ist, und entwickelt es durch einen Prozess der kontinuierlichen Verbesserung weiter, indem er die besten Praktiken der Risikokontrolle aktualisiert und die Entwicklungen der externen Referenzsysteme berücksichtigt.

Derselbe Fortschrittsansatz veranlasst den Konzern, seine GSU-Politik regelmäßig weiterzuentwickeln und die Ergebnisse im Bereich Gesundheit und Sicherheit anhand geeigneter Indikatoren zu messen, die allen Managern, Mitarbeitern und ihren Vertretern sowie generell anderen Interessengruppen zur Kenntnis gebracht werden.

4.5.2 Gesundheit

Safran verpflichtet sich, die physische und psychische Gesundheit seiner Mitarbeiter und aller Personen, die an allen Standorten des Konzerns arbeiten (Leiharbeiter, Auszubildende usw.), zu schützen. Dasselbe gilt für das Personal von Unternehmen, die in den konzerneigenen Einrichtungen tätig sind.

Im Einklang mit seiner Verantwortung als Staatsbürger und in Verbindung mit der lokalen Gesundheitspolitik befürwortet Safran einen Ansatz, der Anreize für die Prävention von Gesundheitsrisiken schafft. So wird den Beschäftigten der Zugang zu Präventionsmaßnahmen (Ernährung, Krebs, Herz-Kreislauf-Unfälle, Sucht usw.), Erste-

In den genannten Fällen werden in Absprache mit dem/der Beschäftigten und mit dessen/deren vollem Einverständnis Programme für die medizinische Betreuung entwickelt und umgesetzt sowie angemessene Vorkehrungen zum Schutz des Arztgeheimnisses getroffen.

Die Entscheidungen über den Einsatz von Mitarbeitern mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit werden gemeinsam von Safran und den betroffenen Mitarbeitern getroffen, wobei stets die Erhaltung des Arbeitsplatzes im Vordergrund steht. Safran verpflichtet sich, die Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern in allen Unternehmensbereichen weiter auszubauen.

Unbeschadet aller anderen Maßnahmen, die im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz ergriffen werden können, setzt Safran drei Hauptpräventionsprogramme ein.

>Prävention toxikologischer Risiken:

Safran wendet die besten Praktiken im Bereich der industriellen Hygiene an und beabsichtigt, die Verwendung von gefährlichen Substanzen, die für seine Aktivitäten notwendig sind, zu kontrollieren. Alle Beschäftigten müssen Zugang zu umfassenden Informationen über gefährliche Materialien haben. Ein entsprechendes Präventionsblatt kann auf der Ebene jedes Arbeitsbereichs eingesehen werden.

> Prävention psychosozialer Risiken (PSR) :

Safran legt hohen Wert auf die PSR-Prävention im Allgemeinen, einschließlich Stress am Arbeitsplatz im Besonderen. Es wird eine Strategie der Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention verfolgt. Ihre Einführung ist Gegenstand eines der GSU-Standards des Konzerns.

Der Konzern kann auf spezialisierte Fachleute zurückgreifen, um die Beschäftigten bei chronischem Stress oder Erschöpfung, moralischer oder sexueller Belästigung, Mobbing und allen Formen von Situationen,

die Leiden am Arbeitsplatz hervorrufen können, zu betreuen.

Alle Beschäftigten, wie z. B. Personalvertreter oder Gewerkschaftsmitglieder, werden Zugang zu Sensibilisierungs- und Schulungsprogrammen haben, um stressauslösende Situationen erkennen und mit erwiesenen Risiken umgehen zu können.

> Prävention ergonomischer Risiken : Das Ergonomieprogramm von Safran steht im Mittelpunkt der Integration von Mensch und Arbeitsumgebung und trägt zur Prävention von Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz bei. Es trägt dazu bei, Arbeitsunfälle aufgrund von Fehlhaltungen, falschen Bewegungen und der Handhabung von Lasten zu verringern und schränkt das Auftreten von Muskel-Skelett-Erkrankungen und anderen Berufskrankheiten längerfristig ein.

4.5.3 Sicherheit

Safran setzt sich proaktiv für die Reduzierung von Arbeitsunfällen und generell für Maßnahmen zur Vermeidung von Berufsrisiken ein, einschließlich solcher, die bei Dienstreisen und auf Reisen auftreten.

So befürwortet Safran in Verbindung mit der lokalen öffentlichen Politik einen Ansatz, der Anreize für die Prävention von Risiken im Straßenverkehr schafft.

Alle diese Maßnahmen beziehen sich auf die Aktivitäten von Safran, die von seinen Mitarbeitern sowie von allen an seinen Aktivitäten beteiligten Personen (einschließlich des Personals der beteiligten Unternehmen) durchgeführt werden.

So werden alle Arbeitsplätze und Aufgaben einer Risikoanalyse unterzogen und es werden Anweisungen zur sicheren Durchführung dieser Aufgaben gegeben. Diese werden unter voller Beteiligung der betroffenen Arbeitnehmer und/oder ihrer Vertreter durchgeführt.

Der Safran GSU-Standard beschreibt insbesondere die Prozesse, die für die systematische Gefahrenanalyse und die Risikokontrolle verwendet werden. Es wird auch sichergestellt, dass alle Arbeitnehmer bei der Übernahme neuer Aufgaben oder bei Änderungen der Arbeitsbedingungen eine Erstunterweisung über die spezifischen Gefahren bei ihrer Arbeit und das sichere Verhalten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erhalten.

Der Präventionsansatz legt den Schwerpunkt auf die Eliminierung oder Isolierung von Gefahren. Da jedoch nicht alle Gefahren ausgeschlossen werden können, erhalten die Arbeitnehmer die für ihre Tätigkeit geeignete Sicherheitsausrüstung (PSA : Persönliche Schutzausrüstung) und werden über die Regeln und Verantwortlichkeiten in Bezug auf ihre eigene Sicherheit und die ihrer Kollegen informiert.

Zu diesem Zweck werden in jedem Unternehmen des Konzerns Schulungsprogramme durchgeführt.

Safran erwartet auch von seinen Mitarbeitern, Zulieferern, Subunternehmern und anderen Personen, die an seinen Standorten oder unter seiner Leitung tätig sind, dass sie jederzeit sicher arbeiten und sich sicher verhalten, indem sie sich selbst und ihre Kollegen in ihrer Umgebung im Sinne einer gemeinsamen Wachsamkeit schützen.

4.6 SOZIALER SCHUTZ

Die gesellschaftliche Verantwortung von Safran zeigt sich insbesondere in der Aufmerksamkeit, die der Konzern dem Wohlergehen seiner Mitarbeiter widmet. In diesem Rahmen verpflichtet sich der Konzern, allen Mitarbeitern weltweit ein Mindestmaß an Gesundheitsschutz zu bieten, das medizinische, optische und zahnmedizinische Leistungen unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern umfasst.

5 | UMWELTSCHUTZ UND KAMPF GEGEN DEN KLIMAWANDEL

5.1 UMWELTSCHUTZ

Das Engagement von Safran für den Umweltschutz bezieht sich insbesondere auf die Erhaltung der natürlichen Ressourcen und die Minimierung der Auswirkungen der Aktivitäten des Konzerns auf die Umwelt und die Ökosysteme.

Safran will bei seinen Kunden, allen Mitarbeitern, Lieferanten und anderen Interessengruppen Maßnahmen zum Schutz der Umwelt fördern.

Safran wird darauf achten, in allen seinen Gesellschaften einen Fortschrittsansatz im Umweltbereich umzusetzen, der sich beispielsweise auf die Bekämpfung des Klimawandels, die Erhaltung der natürlichen Ressourcen, die Reduzierung der Abfallmenge und ihre Verwertung, die Vermeidung von Verschmutzungsrisiken jeglicher Art usw. bezieht.

Mit seinem internen GSU-Standard verpflichtet sich Safran, die international anerkannten Umweltmaßnahmen an allen seinen Industriestandorten zu bündeln.

Die Vertragsparteien dieser Vereinbarung unterstützen den Grundsatz eines „gerechten Übergangs“, um einen bedeutenden Wandel hin zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Unternehmen für alle im Einklang mit den ILO-Leitprinzipien zu bewirken.

5.2 KAMPF GEGEN DEN KLIMAWANDEL

Angesichts der Dringlichkeit der klimatischen Herausforderung verfolgt Safran eine ehrgeizige Strategie, um zum Übergang zu einer kohlenstoffneutralen Luftfahrt bis 2050 beizutragen. In diesem Rahmen unterstützt Safran die Ziele des Pariser Abkommens von 2015, das eine neue Ära in den weltweiten Bemühungen um die Bekämpfung des Klimawandels einläutete. Der Safran-Konzern trägt zu diesem Engagement bei, indem er eine kohlenstoffarme Strategie umsetzt, die auf der Reduzierung der Treibhausgasemissionen seiner Betriebsstätten beruht, und indem er in die Entwicklung technologischer Produkte mit geringeren Emissionen investiert.

Um die Vorbildlichkeit seines Engagements zu gewährleisten, ist Safran gemäß den Science-Based Targets (SBTi) zertifiziert, was es Unternehmen ermöglicht, sich an den wissenschaftlichen Empfehlungen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen zu orientieren.

In diesem Rahmen wurden vom Konzern folgende Klimaverpflichtungen eingegangen:

- >Scopes 1 und 2⁴ : Reduzierung der direkten Emissionen der Safran-Standorte (z. B. durch gasbetriebene Heizmittel, aber auch durch die Verbrennung von Kerosin in Prüfständen) und der indirekten energiebezogenen Emissionen (im Wesentlichen die Versorgung und Nutzung von Strom und Wärme der Einrichtungen) um 50% bis 2030 im Vergleich zu 2018.
- >Scope 3 „Produktnutzung“⁵ : Reduzierung der Emissionen aus der Nutzung der Produkte des Konzerns pro Passagier und Kilometer um 42,5% bis 2035 im Vergleich zu 2018.

4. Scope 1 und 2: Emissionen aus der Produktion innerhalb des Safran-Konzerns oder aus dem Energieverbrauch an den Standorten des Konzerns

5. Scope 3: Indirekte Emissionen, die im Vorfeld unserer Tätigkeit entstehen : Lieferanten, Logistik, Reisen, Abfall

Diese Verpflichtung geht mit der Umsetzung eines ehrgeizigen Fahrplans zur Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen einher, der sich auf vier Hauptverpflichtungen stützt:

- > Innovationen zur Dekarbonisierung der Luftfahrt (und zur Sicherung eines nachhaltigen Wachstums) zu stimulieren,
- > Beispielhaft sein bei der Reduzierung der CO₂-Emissionen unserer Betriebe,
- > Unsere Lieferkette dazu bringen, die Ziele des Pariser Abkommens zu erreichen,
- > Die Mitarbeiterinitiativen im Bereich Nachhaltigkeit zu unterstützen.

Um seine Klimaschutzverpflichtungen transparent zu machen, orientiert sich der Konzern außerdem an den Kriterien der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) und hält sich an deren Empfehlungen.

Ergänzend dazu achtet Safran darauf, an allen Standorten das Bewusstsein und die Kompetenz der Mitarbeiter in Bezug auf Umweltfragen zu fördern.

Der Konzern wird einen Dialog anbieten, um Lösungen zu finden, die es seinen Mitarbeitern ermöglichen, sich verantwortungsbewusster zu verhalten, indem er z. B. Initiativen zur Rationalisierung von Geschäftsreisen und -wegen sowie die Förderung umweltbewusster Gesten (Telearbeit, öffentliche Verkehrsmittel, Fahrgemeinschaften, Geschäftsreisen mit geringem CO₂-Ausstoß, Heizungs- und Strommanagement, umweltverträgliche IT usw.) unterstützt.

Gemäß der Verpflichtung zur Transparenz im Dialog wird der Safran-Konzern über seine Maßnahmen, bewährten Verfahren und Ergebnisse im Bereich Umwelt und Klimawandel berichten.

6 | BÜRGERBEITRAG

Der Konzern fügt sich so gut wie möglich in die Gebiete und die Gemeinschaften ein, in denen er tätig ist.

Safran will die Beschäftigung und Ausbildung der lokalen Erwerbsbevölkerung fördern und so zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung überall dort beitragen, wo der Konzern ansässig ist.

So bevorzugt der Safran-Konzern in jedem Land, in dem er vertreten ist, die lokalen Humanressourcen, um die verfügbaren Arbeitsplätze zu besetzen, und entwickelt, wo immer möglich, die lokale Integration.

Im Falle von Geschäftsentwicklungen verpflichtet sich Safran, die lokalen und nationalen Behörden frühzeitig zu informieren und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um die lokalen Interessen besser zu berücksichtigen.

Safran möchte die Entwicklung wirtschaftlicher und sozialer Aktivitäten im Zusammenhang mit den konzerneigenen Standorten fördern. Im Rahmen von Partnerschaften kann sich der Konzern an Programmen zur Unterstützung von Projekten beteiligen, die den vorrangigen Bedürfnissen der lokalen Bevölkerung entsprechen. Diese Projekte betreffen die Bereiche Bildung und Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung und richten sich insbesondere an junge Menschen und Menschen, die vom Berufsleben ausgeschlossen sind.

Der Konzern möchte offene Innovation fördern. Der Konzern ist offen für Start-ups und innovative Unternehmen und schafft die Voraussetzungen für Win-Win-Beziehungen mit seinem Ökosystem.

Schließlich bemüht sich der Konzern um die Förderung gemeinnütziger Aktionen, die von den Mitarbeitern getragen werden, wie z. B. das Mäzenatentum von Fähigkeiten oder das solidarische Engagement der Mitarbeiter.

Im Rahmen seiner CSR-Maßnahmen und als Antwort auf die wachsende Nachfrage der Mitarbeiter, sich an den bürgerschaftlichen Aktionen ihres Unternehmens zu beteiligen, möchte Safran das solidarische Engagement seiner Mitarbeiter unterstützen, die einen positiven Einfluss auf Projekte haben möchten, die ihnen am Herzen liegen.

Der Konzern möchte insbesondere bürgerschaftliches Engagement durch materielle, personelle oder finanzielle Unterstützung fördern, die von Safran direkt oder über Verbände initiiert wird, um sich positiv auf das Ökosystem des Konzerns auszuwirken und um arbeitsmarktferne Personen oder Personen mit Schwierigkeiten bei der Eingliederung in die Gesellschaft zu unterstützen. Zu diesem Zweck können lokale Vereinbarungen getroffen werden.

verschiedenen Unternehmen, die Zulieferer und Subunternehmer, die in den Geltungsbereich der Vereinbarung fallen, richten.

7 | GOVERNANCE

7.1 KOMMUNIKATION, UMSETZUNG UND ÜBERWACHUNG DER VEREINBARUNG

Die Vertragsparteien der Vereinbarung werden gemeinsam die ordnungsgemäße Durchführung dieser Vereinbarung überwachen.

7.1.1 Kommunikation

Die unterzeichnenden Parteien vereinbaren, die vorliegende Vereinbarung den Beschäftigten des Konzerns über ihre eigenen Kommunikationskanäle zur Kenntnis zu bringen.

Bei Inkrafttreten dieser Vereinbarung wird die gemeinsame Unterzeichnung durch Safran und IndustriAll Global Union über die am besten geeigneten Kommunikationsmittel beworben. Diese Kommunikation wird sich an alle Beschäftigten, die gewählten Personalvertreter und -vertreterinnen und/oder die Gewerkschaften der

Innerhalb von drei Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung wird besonderes Augenmerk auf die Bedingungen für die Förderung und die Umsetzung der Vereinbarung gelegt. Dies wird sich insbesondere niederschlagen in :

- > der Übersetzung in die Sprache aller Länder, in denen Safran eine Niederlassung hat und mindestens 50 Mitarbeiter beschäftigt,
- > einer Kartografie der Standorte, die mindestens folgende Informationen enthält: Standort, Art des Standorts, Anzahl der Beschäftigten und ggf. Personalvertretungsstrukturen
- > der Erstellung und Verbreitung einer Informationsschrift über die Vereinbarung für Vorgesetzte und Personalabteilungen,
- > der Erstellung und Verbreitung von Materialien im Intranet, die sich einerseits an die Manager und andererseits an die Beschäftigten richten und die wichtigsten Bestimmungen der Vereinbarung hervorheben,
- > der Bereitstellung der Vereinbarung als Teil der Sozialpolitik des Konzerns für die Beschäftigten durch alle Mittel, die dem lokalen Kontext angepasst sind
- > der Aufnahme der Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung, die für Lieferanten und Subunternehmer relevant sind, in die Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung, damit diese sie zur Kenntnis nehmen.
- > der Ergänzung der Ethik-Charta und des Verhaltenskodex von Safran als Anhang zu dieser Vereinbarung.

Innerhalb von zwölf Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung wird in Zusammenarbeit mit dem Begleitausschuss ein Sensibilisierungstraining für Beschäftigte mit lokalen, nationalen oder europäischen Mandaten, Personalvertretern und/oder Gewerkschaftsvertretern vorbereitet, das sich mit der Vereinbarung und den damit verbundenen Prozessen befasst.

Die Vereinbarung wird auch auf der Internetseite der unterzeichnenden Parteien veröffentlicht.

Darüber hinaus müssen sowohl die Geschäftsleitung von Safran als auch die IndustriALL Global Union in jedem Land die lokalen Kontakte identifizieren, die es ihnen ermöglichen, die Umsetzung zu verfolgen.

Entscheidungsfindung des Ausschusses teil und unterliegen der Geheimhaltung der in den Sitzungen behandelten Themen.

7.1.2 Überwachungsmodalitäten und Anwendungsbilanz

Diese Vereinbarung stärkt und verlängert die sozialen Praktiken des Konzerns. Sie soll nicht an die Stelle der auf lokaler, nationaler oder europäischer Ebene geführten Dialog- oder Verhandlungsprozesse treten oder sich in diese einmischen.

Die Überwachung dieser Vereinbarung wird von einem globalen Überwachungsausschuss gewährleistet, der von Vertreterinnen und Vertretern der Konzernleitung geleitet wird und sich aus dem Vertreter der IndustriAll Global Union und Safran-Mitarbeitern aus repräsentativen, der IndustriALL Global Union angehörenden Gewerkschaften zusammensetzt, die ihren Kontinent oder ihr Land vertreten und von der IndustriALL Global Union wie folgt ernannt werden,

- >1 aus der IndustriALL Global Union
- >4 aus Frankreich
- >1 aus dem restlichen Europa
- >2 aus Amerika
- >1 aus Afrika
- >1 aus Asien

Die oben angegebene Anzahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist eine Mindestanzahl. Sie kann erhöht werden, falls Safran in einer dieser Regionen signifikant expandiert.

IndustriALL Global Union hat die Möglichkeit, der Geschäftsleitung von Safran einen oder zwei externe Gäste aus den Reihen der Mitglieder der angeschlossenen Gewerkschaften vorzuschlagen, wobei dieser Antrag durch die Einblicke begründet wird, die diese Gäste zu einem bestimmten Thema auf der Tagesordnung geben könnten.

Die Rolle dieser Gäste ist informativ für den Begleitausschuss, sie nehmen nicht an der

Ebenso wird der Konzern dafür sorgen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dafür von ihrem Arbeitsplatz fernbleiben können. Darüber hinaus müssen von jedem Vertreter lokale Korrespondenten dieses Ausschusses, die Safran-Mitarbeiter sind, bestimmt werden, um eine korrekte Vertretung und Umsetzung der Vereinbarung auf regionaler Ebene zu gewährleisten. In jedem Fall werden Zeit- und Sachmittel sowie Zugangserleichterungen gewährt. Das jährliche Delegationsstundenguthaben für jedes Safran-Mitglied des Begleitausschusses der weltweiten CSR-Rahmenvereinbarung, beträgt 25 Stunden.

Diese Überwachung hat zum Ziel, :

- > die Bedingungen zur Umsetzung der Vereinbarung zu fördern und sicherzustellen,
- > die Bilanz der Anwendung und die Bewertung der Ergebnisse zu analysieren
- > die Aktionspläne und die festgelegten Indikatoren zu überwachen
- > gute Praktiken zu identifizieren und Vorschläge zu machen, Maßnahmen zur Förderung dieser Praktiken kurz-, mittel- und langfristig vorzustellen.
- > eventuelle Abweichungen festzustellen und Empfehlungen auszusprechen

Die Informationen über die Ergebnisse und die strategische Ausrichtung des Konzerns, die dem Konzernausschuss und dem Europäischen Betriebsrat vorgelegt werden, werden vor der jährlichen Sitzung dieses globalen Überwachungsausschusses bekannt gegeben. Die Indikatoren, die vom Begleitausschuss der Globalen Rahmenvereinbarung überprüft werden, sind in einem speziellen Dokument aufgelistet, das die Überwachung und erfolgreiche Umsetzung der Vereinbarung ermöglicht.

Die Liste der Ziele wird jährlich überprüft, die Indikatoren können sich ändern.

Dieser globale Überwachungsausschuss wird zweimal jährlich zusammentreffen, wobei ein eintägiges Treffen (ohne Reisekosten) möglichst in der ersten Jahreshälfte stattfinden sollte, um die Umsetzung der Vereinbarung in allen seinen Teilen zu überprüfen, und ein zusätzliches jährliches Treffen (mindestens ein Tag, ohne Reisekosten) in einer Zone oder einem Land, in der/dem der Konzern ansässig ist, um alle Überwachungspunkte vor Ort zu erfassen. Das Treffen wird eine sozioökonomische Präsentation des Landes durch einen Experten, eine Fabrikbesichtigung und eine Aktivität zur Förderung dieser Vereinbarung bei den lokalen Arbeitskräften, ihren Vertretern, dem lokalen Management und anderen relevanten Akteuren beinhalten. In diesem Fall können die lokale(n) Korrespondent(in)en aus dem Gebiet, in dem das Treffen stattfindet, daran teilnehmen.

Für diese beiden jährlichen Begleitausschüsse werden Vorbereitungssitzungen abgehalten:

- > ein Tag für den Jahresbericht,
- > ein Tag für das jährliche Gebiets-/Ländertreffen. In diesem Fall kann der/die lokale(n) Ansprechpartner(in) aus dem Gebiet, in dem das Treffen stattfindet, daran teilnehmen.

Der durch diese Vereinbarung eingerichtete globale Begleitausschuss soll andere Gremien für Austausch und Dialog, wie den Europäischen Betriebsrat, ergänzen und nicht ersetzen. Wenn solche Gremien vorhanden sind, werden alle Anstrengungen unternommen, um eine konstruktive Kommunikation und Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Safran wird dem globalen Überwachungsausschuss alle relevanten Informationen über die Umsetzung der Vereinbarung in seinen Tochtergesellschaften mitteilen.

Auf praktischer Ebene werden die Kosten für Transport, Unterbringung der Safran-Mitarbeiter und andere damit verbundene Organisationskosten (Verpflegung,

Dolmetscher, Material) von den Konzerngesellschaften gemäß den dort allgemein geltenden Bedingungen getragen.

Jedes Jahr wird die Bilanz dieser Vereinbarung auf einer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats, der bislang das größte Gremium ist, vorgestellt.

einer der beiden Parteien über den Streitfall geführt werden.

7.1.3 Indikatoren

Die Umsetzung dieser Vereinbarung wird anhand von Ad-hoc-Indikatoren gemessen, die im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses überprüft werden können und dieser Vereinbarung als Anhang beigefügt sind. Die unterzeichnenden Parteien vereinbaren, dass weitere Indikatoren während des jährlichen Treffens und im Rahmen des CSR-Ansatzes des Konzerns identifiziert werden können. Die unterzeichnenden Parteien vereinbaren, dass weitere Indikatoren während des jährlichen Treffens und im Rahmen des CSR-Ansatzes des Konzerns identifiziert werden können.

7.1.4 Beilegung von Streitigkeiten

Safran verpflichtet sich, den Schutz von Whistleblowern zu gewährleisten. Das von Safran eingerichtete Warnsystem steht sowohl den Mitarbeitern als auch den Interessengruppen des Konzerns zur Verfügung. Jeder Hinweis eines Mitarbeiters auf Schwierigkeiten bei der Auslegung dieser Vereinbarung oder auf Zweifel an ihrer korrekten Anwendung darf dem Konzern in keinem Fall schaden.

Soweit möglich, ist die rasche Regelung lokaler Angelegenheiten auf lokaler Ebene ein wesentlicher Grundsatz dieser Vereinbarung.

Im Falle von Streitigkeiten über die Auslegung oder Anwendung oder die Nichteinhaltung der Vereinbarung verpflichten sich die unterzeichnenden Parteien, einander so früh wie möglich zu informieren, um bei der Suche nach einer wirksamen und konstruktiven Lösung im Interesse aller Parteien im Wege des Dialogs innerhalb einer angemessenen Frist zusammenzuarbeiten. Diese Gespräche müssen vor jeder externen Kommunikation

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer oder eine andere betroffene Person behauptet, dass diese Vereinbarung nicht eingehalten wird, gilt das folgende Verfahren:

- > Bei Problemen mit lokalem Bezug werden alle Anstrengungen unternommen, um zu versuchen, das Problem vor Ort zu lösen. Ein Arbeitnehmer kann, wenn er dies wünscht, bei einem Vertreter einer lokalen Gewerkschaftsorganisation um Hilfe ersuchen.
- > Wenn es nicht möglich ist, ein Problem im Zusammenhang mit der Umsetzung oder Auslegung dieser Vereinbarung auf lokaler Ebene zu lösen, muss es der Gewerkschaft auf nationaler Ebene und der Konzernleitung mitgeteilt werden.
- > Wenn das Problem weiterhin besteht, kann die Streitigkeit auf der Ebene des Globalen Überwachungsausschusses vorgebracht werden, wobei jedoch eine Frist von mindestens vier (4) Wochen nach der Beschwerde auf nationaler Ebene eingehalten werden muss.
- > Im Falle einer Streitigkeit, die nicht dadurch gelöst werden kann, dass die Angelegenheit den Vertretern der Geschäftsleitung von Safran und IndustriAll vorgelegt wird, vereinbaren die beiden Parteien die Möglichkeit, die Streitigkeit in Gewerkschaftsangelegenheiten auf Antrag einer der Parteien der Abteilung „Dialog zwischen Unternehmen und Gewerkschaften“ der IAO zu unterbreiten.
- > Wenn die Parteien keine Einigung erzielen, kann die gerichtliche Zuständigkeit in Anspruch genommen werden.
- > Ab dem Auftreten einer Streitigkeit gilt eine Frist von drei Monaten, um diese beizulegen.
- > Ein Gerichtsverfahren kann nur dann in Betracht gezogen werden, wenn die Durchführung der oben genannten Schritte nicht zu einer Lösung der Streitigkeit über die Anwendung der Vereinbarung geführt hat.

7.1.5 Schlussbestimmungen

Inkrafttreten und Geltungsdauer der Vereinbarung

Die erste Vereinbarung wurde am 18. Oktober 2017 für einen Zeitraum von fünf Jahren unterzeichnet.

Die Parteien unterzeichneten diese neue Vereinbarung am 4. Dezember 2023.

Diese Vereinbarung wird in jedem Land in Absprache mit den lokalen Vertretern umgesetzt, um den wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und regulatorischen Unterschieden Rechnung zu tragen. Sie kann nicht an die Stelle der nationalen Gesetzgebung und/oder der Tarif- und/oder Betriebsvereinbarungen treten, auch wenn sich diese vorteilhafter darstellen.

Verlängerung der Vereinbarung

Innerhalb eines Jahres vor Ablauf der Vereinbarung, spätestens jedoch sechs Monate vor Ablauf der Vereinbarung, vereinbaren die unterzeichnenden Parteien ein Treffen, um zu prüfen, ob die Bestimmungen dieser Vereinbarung verlängert werden sollen. Wenn keine Vereinbarung über eine Verlängerung getroffen wird, tritt diese Vereinbarung nach Ablauf der fünfjährigen Laufzeit außer Kraft.

Kündigung der Vereinbarung

Jeder Antrag auf Kündigung der Vereinbarung durch eine der unterzeichnenden Parteien muss mindestens sechs (6) Monate im Voraus erfolgen. In diesem Fall vereinbaren die unterzeichnenden Parteien, während der Kündigungsfrist zusammenzukommen, um zu versuchen, diese Vereinbarung durch eine geänderte Fassung zu ersetzen.

Übersetzung der Vereinbarung

Diese Vereinbarung wird in jede Sprache der Staaten übersetzt, in denen die Unternehmen des Konzerns ansässig sind. Für die unterzeichnenden Parteien verbindlich ist allein die Fassung in französischer Sprache.

Notifikation, Hinterlegung und Bekanntmachung der Vereinbarung

Die Globale Rahmenvereinbarung wird den Regierungen und Verwaltungen der einzelnen Länder offiziell mitgeteilt.

Unterschriften

:

[Unterschrift]
Für Safran,
Olivier Andriès,
Generaldirektor

[Unterschrift]
Für IndustriALL Global Union,
Atle Hoie,
Generalsekretär

Mit der Ratifizierung der französischen Gewerkschaftsorganisationen
die mit der IndustriALL Global Union verbunden sind :

Für die CFE-CGC
Metallurgie

[Unterschrift]

[Unterschrift]

Für die
FGMM-CFDT

[Unterschrift]

[Unterschrift]

Für die FTM-CGT

[Unterschrift]

[Unterschrift]

Für FO Métaux

[Unterschrift]

[Unterschrift]

ANHÄNG

ÜBERWACHUNGSINDIKATOREN GLOBALES RAHMENABKOMMEN ÜBER SOZIALE VERANTWORTUNG VON SAFRAN

Bestehender Indikator (CSR-PKI oder andere Quelle)

Vorgeschlagener Indikator für die Überwachung des ACM

RAHMENVEREINBARUNG KAPITEL	VORGESCHLAGENE INDIKATOREN	HAUFIGKEIT DES INDIKATORS
3. ETHIK UND MENSCHENRECHTE		
3.1 Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit	Elemente des Vigilanzplans	Jährlich
3.2 Achtung des sozialen Dialogs	% der Beschäftigten, die Zugang zu Arbeitnehmervertretungsorganen an ihrem Standort oder in ihrer Niederlassung haben	Jährlich
3.3 Beziehungen zu Lieferanten, Subunternehmern und Dienstleistern	% der Einkäufe bei Lieferanten, die die Safran-Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung unterzeichnet haben	Jährlich
3.4 Bekämpfung von Korruption und Vermeidung von Interessenkonflikten	% der Führungskräfte und der exponierten oder betroffenen Personen, die in Korruptionsbekämpfung geschult sind	Jährlich
3.5 Vergütung und Arbeitszeit	Nur Frankreich : Ergebnisse des Index zur beruflichen Gleichstellung	Jährlich
4. SOZIALES		
4.2.1 Kampf gegen alle Formen von Diskriminierung	Ergebnisse des Inklusionsbarometers	Alle 2/3 Jahre (abhängig von der Häufigkeit des Barometers)
4.2.2 Gleichstellung der Geschlechter	% Frauenanteil unter den Führungskräften	Jährlich
	% Frauenanteil nach Berufskategorie oder großen Berufsgruppen (Arbeiter, Führungskräfte usw.)	Jährlich
	% Frauenanteil in den Gremien der Arbeitnehmervertretung (im Verhältnis zum tatsächlichen Frauenanteil im Unternehmen)	2025 (einmal alle 5 Jahre)
4.3.2 Förderung der beruflichen Entwicklung und der Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten während ihrer gesamten Laufbahn	Erhaltung der Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeiter im Vergleich zu 2019	Jährlich
	% der Durchführung von Jahresgesprächen (NB : Nur digitales EPDP)	Jährlich
4.3.3 Digitale Transformation	Digital Academy: Anzahl der Mitarbeiter, die in einem der 4.0-Themenbereiche geschult wurden.	Jährlich
4.4 Sicherheit	Gesamthäufigkeit von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten (TFATA)	
	Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten (TFATA) nach Ländern, jedoch beschränkt auf Länder mit mehr als 1.500 Mitarbeitern (USA, Mexiko, Großbritannien, Frankreich, Marokko, Tunesien, Deutschland...)	Jährlich
4.5 Sozialer Schutz	Prozentualer Anteil der Beschäftigten, die ein Mindestmaß an Gesundheitsschutz genießen	Alle 2 Jahre
5. UMWELTSCHUTZ UND BEKÄMPFUNG DES KLIMAWANDELS		
5.1 Umweltschutz	% der Einrichtungen mit dem SGU-Gold-Siegel	Jährlich
	% der verwerteten Abfälle	Jährlich
	% der Institutionen erreichen den Fahrplan für die fünf Null-Ziele	Jährlich
5.2 Kampf gegen den Klimawandel	% der Emissionen aus Anwendungsbereich 1 + Emissionen aus Anwendungsbereich 2	Jährlich
	% der Emissionen aus Anwendungsbereich 3 „Produktverwendung pro Passagierkilometer“.	Jährlich
	% der Emissionen aus Anwendungsbereich 3 „Arbeitswege und Pendlerverkehr“.	Jährlich
	Aufrechterhaltung der F&T-Anstrengungen, die der Umwelteffizienz gewidmet sind (Anwendungsbereich 3 zur Produktnutzung)	Jährlich
	Verpflichtung der 400 größten Lieferanten auf das Pariser Abkommen (Emissionspfad, der mit einer Erwärmung von weniger als 2°C oder sogar 1,5°C vereinbar ist). Mobilisierung unserer Zulieferer zur Erhöhung ihrer Reife im Bereich der Dekarbonisierung, mit dem Ziel, dass die ersten 400 zumindest ihre CO2-Bilanz für die Anwendungsbereiche 1 und 2 erstellt haben (Reifegrad D- oder höher) und dass die ersten 50 Ziele und einen Aktionsplan festgelegt haben (Reifegrad Clou plus). > 90% der Top 400 auf Stufe D- oder höher (Mindestverpflichtung von 80%), und > 80% der ersten 50 auf Stufe C- oder weniger (Mindestverpflichtung von 70%)	Jährlich
6. BÜRGERBEITRAG		
	Erhöhung der Anzahl der neuen Doktoranden in den Unternehmen	Jährlich

100% der Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern führen eine Bürgeraktion durch

Jährlich