

ACUERDO MARCO  
**GLOBAL**  
DE RESPONSABILIDAD  
**SOCIAL**  
EMPRESARIAL

2023



# ÍNDICE

<b>1   ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO</b>	<b>4</b>
<b>2   PRINCIPIOS FUNDAMENTALES</b>	<b>4</b>
<b>3   ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS</b>	<b>5</b>
3.1 Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil	5
3.2 Respeto de los derechos de los trabajadores, de los derechos sindicales y del diálogo social	6
3.3 Relaciones con proveedores, subcontratistas y prestadores de servicios	7
3.4 Lucha contra la corrupción y prevención de conflictos de intereses	8
3.5 Remuneración y jornada laboral	8
<b>4   SOCIAL</b>	<b>9</b>
4.1 Respeto y reconocimiento	9
4.2 Diversidad, inclusión, no discriminación e igualdad de oportunidades	9
4.2.1 <i>Combatir todas las formas de discriminación</i>	
4.2.2 <i>Igualdad entre hombres y mujeres</i>	
4.3 Acelerar la formación en las competencias y las actividades de hoy y mañana	10
4.3.1 <i>El desarrollo de cada trabajador como factor de éxito individual y colectivo</i>	
4.3.2 <i>Promover el desarrollo profesional y la empleabilidad de todos los trabajadores a lo largo de su carrera profesional</i>	
4.3.3 <i>Transformación digital</i>	
4.4 Anticipación de la evolución de las actividades y competencias, cambios organizativos y diálogo social	13
4.4.1 <i>Sobre la evolución de las actividades, los empleos y el acompañamiento de los trabajadores</i>	
4.4.2 <i>Sobre la organización del trabajo</i>	
4.5 Salud y seguridad	14
4.5.1 <i>Salud y seguridad en el trabajo</i>	
4.5.2 <i>Salud</i>	
4.5.3 <i>Seguridad</i>	
4.6 Protección social	16
<b>5   PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE Y LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO</b>	<b>17</b>
5.1 Protección del medioambiente	17
5.2 Lucha contra el cambio climático	17
<b>6   CONTRIBUCIÓN CIUDADANA</b>	<b>18</b>
<b>7   GOBERNANZA</b>	<b>19</b>
7.1 Comunicación, aplicación y seguimiento del acuerdo	19
7.1.1 <i>Comunicación</i>	
7.1.2 <i>Métodos de seguimiento y balance de aplicación</i>	
7.1.3 <i>Indicadores</i>	
7.1.4 <i>Resolución de litigios</i>	
7.1.5 <i>Disposiciones finales</i>	

# PREÁMBULO

## LAS PARTES DE ESTE ACUERDO SON

- De una parte, Safran, grupo de alta tecnología, fabricante líder de equipos en los sectores de la aeronáutica y la defensa.
- Y de otra, IndustriALL Global Union y las federaciones afiliadas presentes en la empresa, que representan a más de 50 millones de trabajadores de los sectores minero, energético e industrial, y la mayoría de los sindicatos que trabajan en los sectores de actividad del Grupo.

Este acuerdo marco global se celebra entre Safran e IndustriAll Global Union, una federación sindical internacional, **con el fin de establecer una relación continua entre las partes y garantizar que la empresa respete los mismos estándares en todos los países en los que opera**, como se especifica en los análisis de la Oficina de la OIT. Es el resultado de una negociación fruto de un compromiso social original de alcance global, aceptado por los representantes de la dirección y de los trabajadores de los países incluidos en el ámbito de aplicación del acuerdo con el reconocimiento recíproco como base de legitimación.

El ámbito de aplicación del acuerdo es el de la empresa a nivel global y, por tanto, internacional.

Las partes firmantes desean promover un diálogo social abierto y constructivo a escala global para mejorar y desarrollar continuamente buenas prácticas laborales en todas las plantas de Safran. Se comprometen a impulsar el crecimiento del Grupo de acuerdo con su política de responsabilidad social empresarial, respetando los derechos de sus propios trabajadores y sus representantes dentro del Grupo, así como los de sus proveedores y subcontratistas en todo el mundo.

- La responsabilidad social empresarial (RSE) es la responsabilidad de las empresas por su impacto social y medioambiental en la sociedad y describe lo que una empresa debe hacer para cumplir con esta responsabilidad.

Las partes firmantes reafirman su deseo de desarrollar relaciones de confianza para garantizar la correcta aplicación de los compromisos y principios plasmados en el presente acuerdo. Las partes tienen la intención de continuar y consolidar las negociaciones transnacionales a escala global y consideran el presente acuerdo como un marco de referencia para el desarrollo del diálogo en las empresas y en las distintas plantas en las que opera el Grupo.

Las partes firmantes califican este acuerdo como un acuerdo marco, es decir, que establece compromisos mínimos para cada uno de los temas tratados. Por lo tanto, no invalida ni cuestiona las disposiciones de los convenios colectivos o prácticas vigentes.

Las partes desean resaltar que todas las funciones previstas en el presente acuerdo se refieren tanto al género femenino como al masculino. El Grupo Safran se compromete a luchar contra todas las formas de discriminación, incluidas las relacionadas con la identidad de género.

1. Fuente: sitio web de la Organización Internacional del Trabajo - Sección de acuerdos marco internacionales

2. Este control se establece, en particular, mediante la posesión directa o indirecta por parte de Safran de la mayoría del capital o de los derechos de voto en los órganos de gobierno de las empresas en cuestión.

## 1 | ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO

El presente acuerdo se aplica a Safran SA y a todas sus filiales presentes y futuras, que se encuentran bajo el control directo o indirecto del Grupo<sup>2</sup>. El Grupo promoverá este acuerdo y garantizará que los proveedores y sus subcontratistas respeten estos principios.

## 2 | PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Como signatario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Safran se compromete a promover los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (2011), las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2023) y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las empresas multinacionales) de la OIT - 5.ª edición (2022).

Safran se compromete a respetar plenamente los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (a veces denominados los convenios fundamentales de la OIT), que abarcan la negociación colectiva, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación, así como la cuestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Los convenios en cuestión son los siguientes:

- > Convenios que garantizan la libertad sindical y los principios de la negociación colectiva:
  - Convenio n.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
  - Convenio n.º 98 sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1951.
- > Convenios que abolen el empleo del trabajo forzoso y obligatorio:

- Convenio n.º 29 sobre el trabajo forzoso, 1930.
- Convenio n.º 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.
- > Convenios que prohíben el trabajo y la explotación infantil:
  - Convenio n.º 138 sobre la edad mínima, 1973.
  - Convenio n.º 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
- > Convenios que luchan contra la discriminación:
  - Convenio n.º 100 relativo a la igualdad de remuneración, 1951.
  - Convenio n.º 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.
  - Convenio n.º 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971.
  - Convenio n.º 183 sobre la protección de la maternidad, 2000.
  - Convenio n.º 190 sobre la violencia y el acoso, 2019.
- > Convenios sobre salud y seguridad:
  - Convenio n.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
  - Convenio n.º 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

Las partes apoyan el principio de «transición justa» (OIT, 2015) para lograr una transición razonada hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos, de acuerdo con los principios rectores de la OIT. La transición justa pone de relieve las dimensiones indisociables del desarrollo sostenible (económica, social y medioambiental) para satisfacer las necesidades de la generación actual sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades.

Integra las cuatro dimensiones del programa del trabajo decente, a saber, el diálogo social, la protección social, los derechos en el trabajo y el empleo.

Un diálogo social de calidad entre los interlocutores sociales es esencial para

garantizar el éxito de cualquier transición. Los derechos de información y consulta de conformidad con el marco legal y reglamentario de cada país, la anticipación del cambio y una planificación adecuada que involucre a los interlocutores sociales son fundamentales para garantizar que la transición sea socialmente aceptable.

Por ello, el objetivo del presente acuerdo es promover el compromiso del Grupo con los principios universales en todas las empresas, respetando las diferencias culturales, sociales y económicas en la aplicación de los principios adoptados.

Safran se compromete a respetar las leyes y las normas de los países en los que opera y los estándares internacionales. En caso de conflictos normativos, el Grupo aplicará la norma que mejor proteja los derechos humanos y sindicales. Se prestará especial atención a las condiciones laborales de los trabajadores, el respeto de las personas, la no discriminación, la salud y la seguridad, independientemente del contexto político y social o las dificultades encontradas en el país donde el Grupo está presente.

En virtud de la ley francesa de 27 de marzo de 2017 relativa al deber de vigilancia de las empresas matrices y de las empresas contratantes, el Grupo está obligado a aplicar y publicar un plan de vigilancia. Este documento tiene como objetivo facilitar la identificación de riesgos y la prevención de graves violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales, la salud y la seguridad de las personas y el medioambiente. El Grupo aplicará este plan en todas las filiales que controla.

Se ha establecido un mecanismo de alerta para recibir denuncias y estará abierto a todas las partes interesadas. El Grupo también colaborará, cuando sea necesario, con los órganos de representación de los trabajadores y con el comité de seguimiento del presente acuerdo para la aplicación, dentro del Grupo, de los requisitos de la futura directiva europea sobre el deber de vigilancia.

### **3 | ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS**

El presente acuerdo está en línea con el código ético de Safran, que formaliza desde 2005 los valores y los principios de referencia comunes del Grupo. El código ético se basa en un sistema de cumplimiento adecuado que incluye numerosas normas, procedimientos internos y guías de aplicación.

#### **3.1 PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO Y DEL TRABAJO INFANTIL**

El trabajo forzoso u obligatorio (Convenios n.º 29 y 105 de la OIT) y el trabajo infantil (Convenios n.º 138 y 182 de la OIT) están prohibidos.

Safran rechaza cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio y respeta el principio de libre elección de empleo.

El Grupo se compromete a no utilizar ninguna forma de trabajo infantil. Se prestará especial atención a la protección de los jóvenes en edad de trabajar y, en particular, se velará por que reciban una formación adecuada, especialmente en materia de seguridad.

### **3.2 RESPETO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, LOS DERECHOS SINDICALES Y EL DIÁLOGO SOCIAL**

Safran se compromete a reforzar las relaciones sociales para que sus trabajadores se sientan parte de un Grupo que aspira a lograr, a través de un diálogo social basado en la confianza y la cooperación, un equilibrio dinámico entre los intereses estratégicos a largo plazo de la empresa, el respeto de los derechos fundamentales, la satisfacción de las necesidades de sus trabajadores y la calidad de vida en el trabajo.

Safran respeta plenamente los convenios de la OIT relativos a «la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación» (n.º 87), «la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva» (n.º 98) y «la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa» (n.º 135). Las partes reconocen que estos derechos están estrechamente relacionados. La libertad sindical y la negociación colectiva ayudan a garantizar condiciones de empleo y de trabajo justas.

Cada entidad del Grupo cuenta con un representante electo de los trabajadores o una organización sindical libre e independiente con el objetivo de garantizar que se tengan en cuenta los derechos fundamentales y las necesidades de los trabajadores.

Safran se compromete a mantener una posición de estricta neutralidad en cuanto a la decisión de sus trabajadores de pertenecer o no a un sindicato y, en su caso, a la elección del sindicato que desean que les represente. En virtud del derecho de los trabajadores a formar un sindicato o a pertenecer a una organización sindical existente, no podrá haber ningún tipo de discriminación contra estas organizaciones o sus miembros.

Asimismo, cualquier tipo de apoyo o consentimiento tácito a estrategias de «represión sindical» o «desmantelamiento sindical» es incompatible con las prácticas del Grupo y está prohibido.

Safran se esforzará por promover un diálogo social constructivo tanto a nivel local como internacional y contribuirá a su desarrollo.

La formación de cualquier sindicato en una entidad del Grupo y las condiciones de su representatividad o acreditación deben cumplir los procedimientos legales locales. El Grupo mantiene una posición de neutralidad respecto de los medios alternativos de representatividad previstos en el procedimiento legal de determinados países.

Para los firmantes de este acuerdo, la negociación colectiva es un elemento clave de las relaciones laborales porque tiene como objetivo lograr un equilibrio justo entre los intereses de los interlocutores sociales. Por ello, los firmantes se comprometen a hacer todo lo que esté a su alcance para facilitar el éxito de las negociaciones colectivas.

La negociación colectiva constituye un método de regulación de las relaciones profesionales cuyos términos y temáticas se definen según normas legales y convencionales específicas de cada país.

La negociación colectiva se lleva a cabo internamente entre los niveles local, nacional e internacional, y externamente con convenios sectoriales o regionales cuando corresponda.

Los convenios colectivos pueden contribuir a la definición de condiciones más favorables que el marco legal del país.

Se recuerda que los representantes electos de los trabajadores o las organizaciones sindicales desempeñan un papel fundamental en la negociación colectiva. Las negociaciones colectivas se deben desarrollar según las diferentes condiciones legales de representatividad definidas por cada país.

Sin embargo, con el fin de promover y contribuir a un diálogo social basado en la confianza y la cooperación, los interlocutores sociales locales de las filiales podrán decidir de mutuo acuerdo aplicar métodos de debate y consulta relacionados con la representación de los trabajadores de diferentes formas (reconocimiento sindical, foros de empleados, etc.), la negociación colectiva y la toma de decisiones a nivel local para complementar el marco legal. Los interlocutores sociales locales de las filiales se esfuerzan por lograr tales acuerdos locales, especialmente en entidades sin convenios colectivos.

Safran se compromete a proporcionar a sus trabajadores, a través de organizaciones sindicales libres e independientes o de los representantes electos de los trabajadores, en su caso, la información que puedan necesitar sobre la aplicación del presente acuerdo.

Así, Safran reconoce el derecho de información y, en su caso, de consulta de los representantes electos de los trabajadores o de las organizaciones sindicales representativas sobre las decisiones importantes que afectan a la vida de la empresa, en particular las decisiones estratégicas y organizativas. El derecho de información y consulta se ejerce de conformidad con la legislación de cada país. La anticipación del cambio y una planificación adecuada que involucre a los interlocutores sociales son fundamentales para garantizar que la transición sea socialmente aceptable. Los representantes se comprometen a respetar la confidencialidad de dicha información.

Los representantes sindicales locales y nacionales y la dirección local y nacional participarán activamente en un diálogo constructivo para garantizar el pleno cumplimiento de esta sección.

Safran garantiza el acceso de los representantes sindicales a todos los lugares de trabajo, respetando las disposiciones legales y contractuales. Se podrán adoptar medidas adecuadas en las zonas de acceso limitado dentro de los establecimientos del Grupo.

La empresa permitirá a los representantes electos de los trabajadores o a las organizaciones sindicales gozar de igualdad de acceso a las oportunidades ofrecidas en materia de formación, promoción y movilidad.

### **3.3 RELACIONES CON PROVEEDORES, SUBCONTRATISTAS Y PRESTADORES DE SERVICIOS**

De conformidad con los capítulos 1 y 2 del presente acuerdo, Safran se compromete a garantizar que sus filiales respeten y apliquen plenamente los derechos humanos y todos los convenios fundamentales de la OIT en el marco de sus actividades y lo mismo se aplica a sus proveedores y subcontratistas. El compromiso de Safran implica el pleno respeto de la ley y la jurisprudencia en la materia.

El respeto de los derechos fundamentales, incluidos los recogidos en el presente acuerdo, debe tenerse en cuenta en la selección y evaluación de proveedores, subcontratistas y prestadores de servicios.

Cualquier incumplimiento de estos principios y de las normas fundamentales del trabajo, así como de las normas de salud y seguridad, que no se haya subsanado previa advertencia, dará lugar a la adopción de medidas que podrían conducir a la terminación de las relaciones contractuales entre Safran y la empresa en cuestión.

La información relativa a proveedores, subcontratistas y prestadores de servicios se comunicará a los representantes de los trabajadores con arreglo al marco legal y normativo de cada país en la materia y, en particular, a los principios del deber de vigilancia vigentes.

### **3.4 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES**

Safran desarrolla sus actividades en todas las regiones del mundo, lo que puede llevarla a establecerse en países con marcos legales, fiscales, sociales y medioambientales específicos. La adaptación a estos contextos específicos se realizará en estricto cumplimiento de un riguroso código ético. La integridad y la prevención de riesgos de corrupción no son negociables. Del mismo modo, en materia de fiscalidad, Safran respeta los principios rectores establecidos por la OCDE sobre precios de transferencia, lo que implica que los beneficios se gravan allí donde realmente se crea el valor añadido.

El programa de detección y prevención de riesgos de corrupción de Safran se basa en un principio de «tolerancia cero» hacia cualquier práctica corrupta. Este programa integra todos los requisitos de los convenios internacionales y de los reglamentos nacionales que se aplican a las actividades de Safran. Se define con el doble propósito de responsabilizar a los agentes implicados y preservar los activos del Grupo a través de una gestión controlada de los riesgos.

Safran se compromete a actuar contra la corrupción en todas sus formas. El Grupo velará por que los trabajadores sean conscientes de esta cuestión a través de sistemas de comunicación o formación.

Las disposiciones de la carta para la prevención y la gestión de conflictos de intereses, que emanan del código de conducta de prevención y detección de actos de corrupción de Safran, se aplican sin restricciones a todas las empresas del Grupo Safran.

### **3.5 REMUNERACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO**

Safran trata de pagar salarios y beneficios justos de conformidad con estándares industriales satisfactorios en el país en cuestión. Se aplica el principio de igualdad de remuneración, especialmente entre hombres y mujeres, por un trabajo de igual valor y desempeño.

De acuerdo con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los salarios deben permitir a los trabajadores disfrutar de unas condiciones de vida dignas. Safran se compromete a definir su política de remuneración con total objetividad, equidad y transparencia. El nivel de remuneración de los altos ejecutivos no debe socavar la cohesión social dentro del Grupo.

El Grupo se compromete a garantizar que la jornada de trabajo no sea superior a la prevista por la legislación nacional o los convenios colectivos del país en cuestión. Si se utilizan horas extraordinarias, su remuneración deberá adaptarse e incrementarse si fuera necesario según lo dispuesto en la legislación local.



## 4 | SOCIAL

### 4.1 RESPETO Y RECONOCIMIENTO

Todos los miembros del personal pueden ser reconocidos como individuos, grupos o miembros de un equipo. Todos los trabajadores pueden recibir reconocimiento por un esfuerzo, comportamiento o resultado particular. El respeto y el reconocimiento son factores de inclusión determinantes para trabajar y triunfar juntos. Son imprescindibles en las relaciones entre compañeros y, más aún, en las relaciones jerárquicas.

### 4.2 DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Safran considera la diversidad y la inclusión una baza importante. Todo el mundo desea que se reconozca su singularidad, asegurar su desarrollo personal y sentirse realizado aceptando sus diferencias. La visión de la sociedad de cada persona viene determinada por su origen, su cultura, su religión, su nacionalidad, su educación e instrucción, sus opiniones políticas y sindicales, y su orientación sexual, así como por sus diversas capacidades. La diversidad constituye una baza importante para la empresa, ya que proporciona diferentes puntos de vista y enfoques matizados dentro de los equipos, facilita la transmisión de experiencias y ayuda a la toma de decisiones.

Cualquier discriminación basada en estas diferencias no solo sería contraria a la ley, sino también perjudicial para el desarrollo del Grupo. Impediría el fortalecimiento del tejido social y obstaculizaría la cohesión.

En consecuencia, Safran reafirma el principio de igualdad de oportunidades y de trato para todos sus trabajadores, sin distinción de ningún tipo. Este principio se refleja en los siguientes compromisos.

#### 4.2.1 Combatir todas las formas de discriminación

A través de la educación, la formación y la comunicación interna, las partes firmantes tratan de combatir los estereotipos que puedan dar pie a conductas discriminatorias.

Para lograrlo, Safran se compromete a:

- 1) Sensibilizar y capacitar a los responsables de selección de personal y de planes de desarrollo profesional para identificar prácticas discriminatorias y utilizar los medios necesarios para erradicarlas.
- 2) Preparar y hacer auditorías internas para garantizar el carácter no discriminatorio de los procesos instaurados por el Departamento de Responsabilidades Humanas y Sociales.
- 3) Mantener a las personas discapacitadas o víctimas de un accidente de trabajo en un puesto acorde a sus cualificaciones, teniendo en cuenta la adaptación necesaria del lugar de trabajo o las restricciones que puedan estar relacionadas con su problema de salud.

#### 4.2.2 Igualdad entre hombres y mujeres

Las partes firmantes se comprometen a:

- 1) Ampliar el alcance de la política social para ayudar a los padres durante los primeros años de la infancia (guarderías, organización del trabajo, flexibilidad horaria, etc.).
- 2) Adaptar los puestos de trabajo a las capacidades y características de cada persona, por ejemplo, mejorando su ergonomía.
- 3) Intensificar la comunicación para contratar a más mujeres y buscar nuevas fuentes de talento para atraer a un mayor número de mujeres hacia profesiones técnicas.

- 4) Luchar contra los estereotipos y cambiar las mentalidades para ofrecer a las mujeres un entorno más seguro y acogedor.
- 5) Ofrecer a las mujeres carreras profesionales idénticas a las de los hombres, así como una formación que les permita acceder a cualificaciones superiores o incluso a puestos directivos.
- 6) Garantizar el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.
- 7) Desarrollar conjuntamente políticas que faciliten el desarrollo profesional conjunto de hombres y mujeres.
- 8) Fomentar la diversidad dentro de los órganos representativos de los trabajadores. A este respecto, los representantes electos de los trabajadores o las organizaciones sindicales se esforzarán por respetar el equilibrio entre hombres y mujeres dentro de dichos órganos.
- 9) Servir de enlace con los representantes de los trabajadores, solicitando su participación en los grupos de reflexión, con el fin de garantizar la coherencia de los compromisos vinculados a la responsabilidad social con las medidas concretas que tome el Grupo.

### **4.3 ACELERAR LA FORMACIÓN EN LAS COMPETENCIAS Y LAS ACTIVIDADES DE HOY Y MAÑANA**

Este capítulo describe los principios comunes que sirven de marco en todo el Grupo para mantener y desarrollar competencias y conocimientos al más alto nivel, estimular el desarrollo profesional y garantizar la empleabilidad de todos.

Las partes firmantes reconocen que, para desarrollar las competencias y proteger las carreras profesionales de los trabajadores del Grupo, es fundamental tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Anticipar la evolución de las actividades y las competencias asociadas.
- Desarrollar y proteger las carreras profesionales de los trabajadores permitiendo la igualdad de acceso a la formación, apoyando los campos de especialización y organizando la transmisión de conocimientos.
- Fomentar la movilidad profesional como una oportunidad para que los trabajadores desarrollen sus competencias y su carrera.

Para ello, el Grupo proporcionará medidas e instrumentos adecuados para garantizar la capacidad de cada empleado de mantener su empleabilidad.

#### **4.3.1 El desarrollo de cada trabajador como factor de éxito individual y colectivo**

Crear un entorno que fomente la implicación de todos los trabajadores es el eje central de las ambiciones y políticas del Grupo. Es el factor más importante del éxito individual y colectivo. Todos, en cualquier nivel y en cualquier función, tendrán la oportunidad de movilizarse y desarrollar plenamente sus capacidades para lograr el éxito en su trabajo.

Las partes reconocen la necesidad de fomentar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, manteniendo un nivel de formación que corresponda a las necesidades de la empresa y a los deseos de los trabajadores, y garantizando que cada trabajador sea también actor de su propio desarrollo profesional.

Las partes recuerdan que la formación debe ser una herramienta de apoyo a los trabajadores para proteger el empleo y las carreras profesionales.

Safran también reafirma su objetivo de proporcionar a cada trabajador un entorno propicio para la adquisición de competencias, el desarrollo de aptitudes profesionales y la transmisión de conocimientos, tanto en su entorno actual como en el futuro, cuando corresponda.

Las partes firmantes asumen los siguientes compromisos conjuntos:

- Ayudar a los empleados a trabajar con otras personas.
- Desarrollar una cultura de asistencia mutua.
- Ofrecer oportunidades para el desarrollo y la mejora de competencias.
- Delegar más responsabilidades y tareas para fomentar un mayor interés en el puesto de que se trate y promover un clima de confianza, solidaridad y cohesión social.

#### **4.3.2 Promover el desarrollo profesional y la empleabilidad de todos los trabajadores a lo largo de su carrera profesional**

Ante la evolución de los mercados, la competencia y los cambios tecnológicos relacionados especialmente con la descarbonización y las exigencias medioambientales, y en línea con los principios de una transición justa, el Grupo debe anticipar la evolución de sus actividades, proteger el desarrollo de sus trabajadores y apoyar la construcción de carreras profesionales y las reconversiones profesionales.

En este contexto, se prestará la máxima atención a las actividades susceptibles de sufrir transformaciones.

Así, los trabajadores que se dediquen a actividades con un alto potencial de transformación o que se vean especialmente afectados por medidas de adaptación se beneficiarán de acciones formativas de forma prioritaria siempre que promuevan una reorientación profesional interna.

Safran trata de reconocer y promover la capacidad de sus trabajadores para adquirir y mantener competencias y cualificaciones. Para ello, las empresas del Grupo procurarán que sus trabajadores accedan, desde el momento de su contratación y durante toda su vida profesional, a:

- Información sobre la evolución de su actividad y su organización, así como los puestos de trabajo disponibles.
- Formación continua para prepararlos para nuevas actividades y nuevas tecnologías.
- Desarrollo de competencias y perspectivas de evolución, en un enfoque de progreso y formación continua.
- Desarrollo de la responsabilización individual con el fin de añadir valor a las tareas asignadas a los trabajadores de todas las edades y en todas las etapas de su carrera.
- Mecanismos adecuados para la jubilación.

Safran les proporcionará todas las herramientas y medios adaptados para realizar sus tareas, cualquiera que sea su categoría, con especial atención a los menos cualificados.

#### **Formación**

Para ello, Safran se asegurará de que cada director de RR. HH. esté informado y capacitado en gestión de carreras y desarrollo de competencias.

Safran reconoce que la formación profesional sigue siendo una de las herramientas fundamentales para desarrollar la empleabilidad de los trabajadores.

El Grupo trata de garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su categoría profesional, tengan acceso a la formación.

Para ello, Safran se compromete, en virtud de este acuerdo, a que el número promedio de horas de formación de cada trabajador del Grupo sea equivalente a 26 horas en 2025. Por tanto, el Grupo velará por que la formación abarque todos los ámbitos profesionales.

En lo que respecta más concretamente a las categorías de trabajadores más jóvenes y de mayor edad, el Grupo se compromete a:

- Ser un empleador atractivo para los jóvenes tratando de comprender sus necesidades y aspiraciones.
- Garantizar que el 50 % de los puestos de trabajo sean accesibles al personal de más edad, por ejemplo adaptando la ergonomía de los puestos de trabajo.
- Destacar la contribución del personal de más edad a la transferencia de conocimientos y capacidades técnicas (tutoría y patrocinio) en beneficio de las generaciones más jóvenes.
- Garantizar que los trabajadores en la segunda mitad de su carrera participen en la transformación digital de su actividad.

Safran fomenta y reconoce la importancia de la movilidad funcional y geográfica para quienes, voluntariamente, quieran participar en un proceso de desarrollo profesional. Esta movilidad se basa en criterios de competencia, rendimiento y potencial, excluyendo cualquier distinción de origen, género, edad o religión, nacionalidad, opiniones políticas y sindicales, y orientación sexual, así como las diversas aptitudes que conforman su visión de la sociedad. Para ello, esta movilidad se ajusta a los principios de la carta de movilidad del Grupo.

### 4.3.3 Transformación digital

La transformación digital de Safran es una importante herramienta que permite potenciar el rendimiento, mejorar la calidad de los productos diseñados, fabricados y mantenidos gracias a la continuidad digital, controlar los riesgos vinculados a los factores humanos e identificar nuevas vías de mejora gracias al acceso a nuevos datos. Los riesgos asociados a una digitalización insuficiente o deficiente podrían exponer al Grupo a una posible pérdida de competitividad en todas sus actividades de ingeniería, producción e incluso servicios.

Consciente de este riesgo, Safran se compromete a identificar las consecuencias de estos cambios para todos sus trabajadores a través de:

- > El mantenimiento y desarrollo de competencias, y la formación en herramientas digitales para garantizar la empleabilidad de los trabajadores.
- > La gestión del cambio de los métodos de trabajo.
- > La reafirmación de la importancia de la calidad de vida en el trabajo.
- > El respeto de las libertades individuales.
- > La seguridad informática y la protección del patrimonio inmaterial.
- > El diálogo social en torno a proyectos de transformación relacionados con el mundo digital.

Ante la transformación digital de las distintas actividades, Safran prepara las competencias digitales del futuro y acelera la adquisición de competencias y la aculturación con la Digital Academy, creada en junio de 2022.

La función de la Digital Academy es ayudar de forma personalizada e inclusiva a todos los trabajadores de Safran a comprender y contribuir a la transformación digital.

Se enmarca en el objetivo de acelerar la explotación a nivel del Grupo de todo el potencial que ofrecen las tecnologías digitales y en un ambicioso programa de transformación digital hacia una «organización mejorada 4.0», con el fin de estimular el rendimiento y la competitividad del Grupo, desarrollando al mismo tiempo la empleabilidad de los trabajadores.

Este entorno 4.0 requiere estructurar y actualizar los marcos de competencias y actividades, diseñar una nueva oferta de aprendizaje digital, implantar un plan de desarrollo de competencias y desarrollar recursos digitales.

Los objetivos de la Digital Academy son concienciar sobre la necesidad de mejorar las competencias digitales, brindar a todos los medios necesarios para contribuir a la transformación digital a su propio nivel y ofrecer programas de formación según el objetivo de cada persona gracias a cursos de aculturación y de desarrollo de competencias por tema en Safran.

#### **4.4 ANTICIPACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y LAS COMPETENCIAS, CAMBIOS ORGANIZATIVOS Y DIÁLOGO SOCIAL**

La anticipación es un factor clave para comprender la evolución de las actividades, los empleos y el acompañamiento de los trabajadores.

#### **4.4.1 Sobre la evolución de las actividades, los empleos y el acompañamiento de los trabajadores**

Los experimentos de anticipación de la evolución de las actividades y las competencias realizados a nivel local, nacional o europeo con el Observatorio de Profesiones<sup>3</sup> se presentarán a finales de 2024 al comité de seguimiento del acuerdo con el objetivo de enriquecer la reflexión sobre la idoneidad y las modalidades de un proceso de anticipación global de actividades cuyo formato estaría por definir.

#### **4.4.2 Sobre la organización del trabajo**

Es necesario preparar y anticipar los cambios que se realicen en la organización del trabajo. Se informará sistemáticamente y, en su caso, se consultará a las organizaciones sindicales libres e independientes o a los representantes electos de los trabajadores sobre la aplicación de estos cambios. Dichos cambios no deben dar lugar a una reducción de la remuneración ni a un deterioro de las condiciones de trabajo. Se prestará especial atención a los ritmos de trabajo y a las nuevas formas de organización del trabajo. Las partes interesadas tendrán acceso a la información necesaria para garantizar el adecuado cumplimiento de estos compromisos.

Safran vela por el correcto cumplimiento de las normas nacionales y los acuerdos en materia de tiempo de trabajo y se compromete a respetar el tiempo de descanso y las vacaciones periódicas remuneradas correspondientes al menos a las condiciones establecidas por la legislación nacional o por los convenios colectivos.

3. El Observatorio Europeo de Profesiones se creó en 2021 con el acuerdo marco europeo sobre el desarrollo de competencias y la protección de las carreras profesionales.

## 4.5 SALUD Y SEGURIDAD

En su afán por alcanzar un desarrollo sostenible y cumplir la legislación vigente, las partes firmantes consideran que la mejora de la seguridad y las condiciones de trabajo, así como la protección del medioambiente, son aspectos fundamentales del desarrollo industrial que deben integrarse en los procesos del Grupo.

A este respecto, las partes firmantes se comprometen a impulsar el crecimiento del Grupo de acuerdo con su política de responsabilidad social empresarial, respetando los derechos de sus propios trabajadores y sus representantes, así como los de sus proveedores y subcontratistas en todas las regiones del mundo donde el Grupo está presente.

Este compromiso se refleja también en la voluntad de dialogar sobre estos temas con todas las partes interesadas (en particular, los órganos representativos de los trabajadores) en un espíritu de transparencia y sinceridad.

Cuando no exista un diálogo social sobre cuestiones de salud o seguridad de los trabajadores, se iniciará un debate entre la dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa de que se trate con vistas a buscar las disposiciones organizativas más adecuadas para este diálogo permanente.

### 4.5.1 Salud y seguridad en el trabajo

Safran garantiza la salud y la seguridad en el trabajo de todos los trabajadores, así como de los subcontratistas y prestadores de servicios. Reducir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales es un objetivo permanente. Safran tiene como objetivo alcanzar la excelencia en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo.

A través de este acuerdo, el Grupo se compromete a seguir desarrollando su cultura de anticipación y prevención para controlar los riesgos para la salud (salud física, salud mental y salud general) y la seguridad en el trabajo en beneficio de sus trabajadores, así como de los de las empresas subcontratistas.

Considerando que la calidad y las condiciones de vida en el trabajo no pueden concebirse en un entorno degradado, Safran también se compromete a respetar los recursos y limitar el impacto medioambiental de sus actividades, como se describe en el capítulo 5.

En este contexto, Safran reconoce los derechos de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Para ello, el Grupo:

- > Se compromete a informar a los trabajadores de todos los riesgos presentes en su lugar de trabajo (riesgos generales, riesgos químicos, riesgos ergonómicos, riesgos de incendio, etc.).
- > Garantiza la participación de los representantes electos de los trabajadores o de las organizaciones sindicales representativas en el desarrollo y la aplicación de medidas de salud y seguridad.
- > Reconoce el derecho a negarse a realizar trabajos peligrosos sin riesgo de sanción, incluido el despido.

En consecuencia, el Grupo aplica los mejores estándares organizativos y utiliza los medios de protección más adecuados en materia de salud, seguridad y medioambiente. Se trata, como mínimo, de garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias, internacionales, europeas y nacionales aplicables. El Grupo se esfuerza por ir más allá de este marco con el objetivo de reducir los accidentes y las enfermedades profesionales, mejorar el control de riesgos con efecto retardado (químicos, trastornos musculoesqueléticos, psicosociales, etc.) y reducir la huella de sus actividades en el medioambiente.

El fomento de la cultura de prevención de Safran se basa en un marco normativo de salud, seguridad y medioambiente de alto nivel que recoge 27 normas que cubren requisitos de desempeño en diferentes temas de riesgo (trabajos en altura, atmósferas explosivas, amianto, espacios confinados, incendios, contaminación del suelo, etc.).

Este marco normativo también cumple los requisitos de los estándares internacionales, por ejemplo los de la ISO (Organización Internacional de Normalización) y los de la OIT.

El Grupo aplica este conjunto de normas de manera uniforme a nivel internacional en todas las plantas donde desarrolla su actividad, y lo va adaptando a través de un proceso de mejora continua actualizando las mejores prácticas de gestión de riesgos y teniendo en cuenta los cambios en las normas externas.

Este mismo enfoque de progreso lleva al Grupo a actualizar periódicamente su política de salud, seguridad y medioambiente, y a medir los resultados en materia de salud y seguridad mediante indicadores adecuados, comunicados previamente a todos los directivos, trabajadores y sus representantes y, en general, a otras partes interesadas.

#### **4.5.2 Salud**

Safran se compromete a proteger la salud física y psicológica de sus trabajadores y de todas las personas que trabajan en todas las plantas del Grupo (trabajadores temporales, aprendices, etc.). Lo mismo se aplica al personal de las empresas que operan dentro de sus establecimientos.

De acuerdo con su responsabilidad social y en relación con las políticas locales de salud pública, Safran aboga por un enfoque incentivador en la prevención de riesgos para la salud pública. De esta forma, se facilita el acceso de los trabajadores a información de prevención (nutrición, cáncer, accidentes cardiovasculares, adicciones, etc.), primeros auxilios, etc.

Los programas de seguimiento médico, en los casos indicados, se desarrollan y aplican en consulta con el trabajador y con su pleno consentimiento, además de mecanismos adecuados para proteger el secreto médico.

Las decisiones relativas a la asignación de trabajadores con capacidad laboral limitada se toman conjuntamente entre Safran y los trabajadores en cuestión, velando siempre por conservar el empleo. Safran se compromete a fomentar la contratación de personas discapacitadas en todos los departamentos de la empresa.

Sin perjuicio de cualquier otra acción que pueda adoptarse en materia de salud laboral, Safran cuenta con tres programas principales de prevención.

##### **> Prevención del riesgo toxicológico:**

Safran aplica las mejores prácticas vigentes en materia de higiene industrial y procura controlar el uso de sustancias peligrosas necesarias para sus actividades. Todos los trabajadores deben poder acceder a información detallada sobre materiales peligrosos. Se podrá consultar una ficha de prevención en cada zona de trabajo.

##### **> Prevención de riesgos psicosociales:**

Safran otorga una gran importancia a la prevención de los riesgos psicosociales en general, entre ellos, el estrés laboral. Dispone de una política de prevención primaria, secundaria y terciaria, cuya aplicación está prevista en una de las normas de salud, seguridad y medioambiente del Grupo.

El Grupo podrá recurrir a profesionales especializados para ayudar a los trabajadores en caso de estrés o fatiga crónica, acoso moral o sexual, intimidación y todo tipo de situaciones que puedan causar sufrimiento en el trabajo.

Todos los trabajadores, los representantes de los trabajadores y los miembros de organizaciones sindicales tendrán acceso a programas de sensibilización y formación para saber identificar situaciones que generen estrés y gestionar los riesgos detectados.

> **Prevención de riesgos ergonómicos:** Como parte de la integración de los trabajadores en el entorno laboral, el programa de ergonomía de Safran contribuye a la prevención de riesgos laborales. Ayuda a reducir los accidentes laborales relacionados con malas posturas, movimientos forzados y manipulaciones, y limita la aparición de trastornos musculoesqueléticos y otras enfermedades profesionales a largo plazo.

### **4.5.3 Seguridad**

Safran adopta medidas para reducir los accidentes laborales y, de manera más general, medidas destinadas a prevenir riesgos profesionales, incluidos los que pueden surgir durante desplazamientos y viajes de trabajo.

Así, en combinación con las políticas públicas locales, Safran aboga por un enfoque incentivador para la prevención de riesgos viales.

Todas estas medidas se aplican a las actividades de Safran, realizadas tanto por sus trabajadores como por todas las personas involucradas en sus actividades (incluido el personal de las empresas participantes).

De esta forma, todos los trabajos y tareas encomendados se someten a un análisis de riesgos y se proporcionan instrucciones para desempeñarlos con total seguridad. Se llevarán a cabo con la plena participación de los trabajadores implicados o sus representantes.

El marco normativo de salud, seguridad y medioambiente de Safran describe los procesos previstos para el análisis sistemático de los peligros y el control de los riesgos. También garantiza que todos los trabajadores, en caso de asumir nuevas funciones o en caso de cambiar las condiciones de trabajo, se beneficien de una formación inicial sobre los peligros específicos de su trabajo y sobre cómo actuar para desempeñar sus tareas con seguridad.

El enfoque de prevención se centra en eliminar o aislar los peligros. Sin embargo, dado que no todos los peligros pueden evitarse, los trabajadores tienen a su disposición equipos de seguridad adaptados a su actividad (EPI: equipos de protección individual) y están informados de las normas y responsabilidades relativas a su propia seguridad y la de sus compañeros.

Para ello, cada empresa del Grupo dispone de programas de formación.

Safran también espera que sus trabajadores, proveedores y subcontratistas, así como todas las personas que operen en sus plantas o bajo su dirección, trabajen y se comporten de manera segura en todo momento, protegiéndose a sí mismos y a sus compañeros, en aras de una vigilancia compartida.

## **4.6 PROTECCIÓN SOCIAL**

La responsabilidad social de Safran se refleja especialmente en la atención que se presta al bienestar de sus trabajadores. En este contexto, el Grupo se compromete a proporcionar a todos sus trabajadores en todo el mundo una protección sanitaria mínima que incluya servicios médicos, ópticos y dentales de conformidad con el marco reglamentario de cada país.



## **5 | PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE Y LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO**

### **5.1 PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE**

El compromiso de Safran con la protección del medioambiente se centra particularmente en preservar los recursos naturales y minimizar el impacto de las actividades del Grupo en el medioambiente y los ecosistemas.

Safran trata de promover acciones a favor de la protección del medioambiente entre sus clientes, todos sus trabajadores, sus proveedores y otras partes interesadas.

Safran garantizará que todas sus empresas adopten un enfoque de progreso en el ámbito medioambiental, por ejemplo en la lucha contra el cambio climático, la preservación de los recursos naturales, la reducción de la cantidad de residuos y su valorización, la prevención de cualquier tipo de contaminación, etc.

A través de su marco normativo interno en materia de salud, seguridad y medioambiente, Safran se compromete a extender las iniciativas medioambientales reconocidas a nivel internacional a todas sus plantas industriales.

Las partes firmantes del presente acuerdo apoyan el principio de una «transición justa» para lograr un cambio significativo hacia economías y empresas medioambientalmente sostenibles para todos, de conformidad con los principios rectores de la OIT.

### **5.2 LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO**

Ante la urgencia del cambio climático, Safran sigue una política ambiciosa para contribuir a la transición hacia una aviación neutra en carbono para 2050. En este contexto, Safran apoya los objetivos del Acuerdo de París de 2015, que marcó una nueva era en los esfuerzos globales para combatir el cambio climático. Safran contribuye a este compromiso aplicando una estrategia baja en carbono basada en la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero de sus plantas e invirtiendo en el desarrollo de productos tecnológicos con menores emisiones.

Para garantizar la ejemplaridad de su compromiso, Safran cuenta con la certificación Science-Based Targets (SBTi), que permite a las empresas adoptar las recomendaciones científicas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

En este contexto, el Grupo ha asumido los siguientes compromisos climáticos:

- > Alcances 1 y 2<sup>4</sup>: reducción de las emisiones directas de las plantas de Safran (por ejemplo, calefacción por gas y combustión de queroseno en los bancos de pruebas) y de las emisiones indirectas relacionadas con la energía (esencialmente, el suministro y el uso de electricidad y calor de las instalaciones) en un 50 % en 2030 en comparación con 2018.
- > Alcance 3 «Uso de productos»<sup>5</sup>: reducción de las emisiones derivadas del uso de los productos del Grupo, por pasajero y kilómetro, en un 42,5 % para 2035 en comparación con 2018.

4. Alcances 1 y 2: emisiones procedentes de la producción, dentro de Safran, o de la energía consumida por las plantas del Grupo.

5 Alcance 3: emisiones indirectas generadas fuera de nuestra actividad: proveedores, logística, viajes, residuos, etc.

Este compromiso va acompañado de la aplicación de una ambiciosa hoja de ruta baja en carbono destinada a reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, estructurada en particular en torno a cuatro compromisos principales:

- > Estimular la innovación para descarbonizar la aviación (y garantizar un crecimiento sostenible).
- > Ser ejemplares en la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> de nuestras operaciones.
- > Alcanzar los objetivos del Acuerdo de París en nuestra cadena de suministro.
- > Apoyar las iniciativas de sostenibilidad de los empleados.

Además, para ser transparente en sus compromisos climáticos, el Grupo toma como referencia los criterios del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) y sigue sus recomendaciones.

Asimismo, Safran se esfuerza por aumentar, en todas sus plantas, la concienciación y desarrollar las competencias de sus trabajadores en cuestiones medioambientales.

El Grupo propondrá un diálogo para encontrar soluciones que permitan a sus trabajadores adoptar un comportamiento más responsable, promoviendo, por ejemplo, iniciativas para racionalizar los viajes y los desplazamientos profesionales, así como acciones más ecológicas (teletrabajo, transporte público, compartir coche, viajes de negocios con bajas emisiones de carbono, gestión de la energía eléctrica y la calefacción, tecnologías de la información más ecológicas, etc.).

Para garantizar la transparencia en este diálogo, Safran comunicará sus acciones, buenas prácticas y resultados en las cuestiones medioambientales y la lucha contra el cambio climático.

## 6 | CONTRIBUCIÓN CIUDADANA

El Grupo se adapta lo mejor posible a los territorios y comunidades donde está presente.

Safran trata de fomentar el empleo y la formación de la población activa local, contribuyendo así al desarrollo económico y social allí donde está presente el Grupo.

Así, en cada país en el que está presente, Safran favorece los recursos humanos locales para cubrir los puestos de trabajo disponibles y fomenta la integración local siempre que sea posible.

En caso de cambiar la actividad, Safran se compromete a informar previamente a las autoridades locales y nacionales y a cooperar con ellas para tener mejor en cuenta los intereses locales.

Safran desea fomentar el desarrollo de actividades económicas y sociales vinculadas a los emplazamientos del Grupo. Con respecto a las asociaciones, el Grupo puede participar en programas de apoyo a proyectos que respondan a las necesidades prioritarias de las poblaciones locales. Estos proyectos se centran en la educación y la ayuda a la inserción profesional, y están dirigidos especialmente a jóvenes y personas desempleadas.

El Grupo desea fomentar una innovación abierta. Abre sus puertas a empresas emergentes e innovadoras, y ofrece condiciones de asociación beneficiosas para todos con su ecosistema.

Por último, el Grupo se esfuerza por promover acciones de interés general entre los trabajadores como el mecenazgo de competencias o compromisos solidarios.

Como parte de su estrategia de RSE y para responder a una creciente demanda de participación en acciones sociales, Safran desea apoyar el compromiso solidario de los trabajadores que quieran contribuir positivamente a proyectos que consideren importantes.

El Grupo desea fomentar acciones sociales, a través de ayudas materiales, humanas o financieras a iniciativa de Safran directamente o a través de asociaciones, con el objetivo de influir positivamente en el ecosistema del Grupo y apoyar a las personas desempleadas o con dificultades para integrarse en la sociedad. A tal efecto, podrán celebrarse acuerdos locales.

## 7 | GOBERNANZA

### 7.1 COMUNICACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Las partes firmantes supervisarán conjuntamente la correcta ejecución del presente acuerdo.

#### 7.1.1 Comunicación

Las partes firmantes se comprometen a transmitir el presente acuerdo a los trabajadores del Grupo utilizando sus propios canales de comunicación.

En la fecha de entrada en vigor del acuerdo, se promocionará la firma conjunta entre Safran e IndustriAll Global Union a través del medio de comunicación más adecuado. Esta comunicación se extenderá a todos los trabajadores, los representantes electos de los trabajadores, las organizaciones sindicales de las distintas empresas, los proveedores y los subcontratistas dentro del ámbito de aplicación del acuerdo.

En los tres meses siguientes a la firma del acuerdo, se prestará especial atención a las condiciones de promoción y aplicación del presente acuerdo. Esto implicará:

- > Traducirlo al idioma de cada uno de los países en los que está presente Safran con al menos 50 trabajadores.
- > Preparar un mapa de las plantas, que incluya al menos la siguiente información: ubicación, tipo de planta, número de trabajadores y, si procede, estructuras de representación de los trabajadores.
- > Redactar y difundir una nota informativa sobre el acuerdo destinada a los responsables y a los Departamentos de Recursos Humanos.
- > Redactar y difundir en la intranet materiales destinados a los directivos, por una parte, y a los trabajadores, por otra, para destacar las principales disposiciones del acuerdo.
- > Poner el acuerdo a disposición de los empleados como un elemento de la política social del Grupo, por cualquier medio adaptado al contexto local.
- > Integrar en la carta de compras responsables los compromisos del presente acuerdo que afecten a los proveedores y subcontratistas para que estén al tanto de ellos.
- > Añadir al anexo del presente acuerdo el código ético y el código de conducta de Safran.

En un plazo de doce meses desde la firma del acuerdo, se preparará un curso de sensibilización con el comité de seguimiento destinado a los trabajadores con mandatos locales, nacionales o europeos, a los representantes de los trabajadores o a los representantes de las organizaciones sindicales. Tratará sobre el acuerdo y los procesos vinculados al mismo.

Asimismo, se publicará el acuerdo en los sitios web de las partes firmantes.

Además, tanto la dirección de Safran como IndustriALL Global Union tendrán que identificar contactos a nivel local en cada país para poder hacer un seguimiento de su aplicación.

### **7.1.2 Métodos de seguimiento y balance de la aplicación**

Este acuerdo fortalece y amplía las prácticas sociales del Grupo. No pretende sustituir ni interferir en los procesos de diálogo o negociación desarrollados a nivel local, nacional o europeo.

Se hará un seguimiento del acuerdo por parte de un comité de seguimiento global dirigido por representantes de la dirección del Grupo, compuesto por el representante de IndustriALL Global Union y trabajadores de Safran de los sindicatos representativos, afiliados a IndustriALL Global Union, en representación de su continente o país, designados por este último como se indica a continuación:

- >1 de IndustriALL Global Union
- >4 de Francia
- >1 del resto de Europa
- >2 de América
- >1 de África
- >1 de Asia

Se trata de un número mínimo de participantes que podrá incrementarse en caso de que la actividad de Safran se expanda significativamente en una de estas regiones.

IndustriALL Global Union puede proponer a la dirección de Safran uno o dos invitados externos entre los miembros de los sindicatos afiliados. Esta petición vendría motivada por las aportaciones que estos invitados podrían hacer sobre un tema específico del orden del día.

El papel de estos invitados es informativo para el comité de seguimiento. No participan en la toma de decisiones del comité y deben respetar la confidencialidad de los temas tratados en las reuniones.

Por su parte, el Grupo hará todo lo necesario para que los participantes puedan ausentarse de su lugar de trabajo. Además, cada uno de los representantes deberá identificar a los corresponsales locales de este comité, trabajadores de Safran, para garantizar una representación adecuada y la correcta aplicación del acuerdo a nivel regional. En todo caso, se concederá tiempo y recursos materiales, así como facilidades de acceso. El crédito anual de horas de delegación para cada miembro de Safran del comité de seguimiento del acuerdo marco global de RSE es de 25 horas.

Este seguimiento tiene como objetivo:

- > Promover y garantizar las condiciones de aplicación del acuerdo.
- > Analizar el balance de la aplicación y la evaluación de los resultados.
- > Seguir los planes de acción y los indicadores definidos.
- > Identificar las mejores prácticas y presentar iniciativas y medidas para promoverlas a corto, medio y largo plazo.
- > Detectar posibles discrepancias y formular recomendaciones.

La información en términos de resultados y orientaciones estratégicas del Grupo, presentada en el comité del Grupo y el comité de empresa europeo, se comunicará antes de la reunión anual de este comité de seguimiento global. Podrá ser objeto de debate durante la misma y los indicadores que revisará el comité de seguimiento del acuerdo marco global se recogerán en un documento específico que facilitará el seguimiento y la aplicación satisfactoria de este acuerdo.

La lista de objetivos se revisará anualmente, ya que los indicadores están sujetos a cambios.

Este comité de seguimiento global se reunirá dos veces al año con una reunión de un día de duración, excluidos los viajes, con el fin de revisar la aplicación del acuerdo en todos sus componentes durante el primer semestre del año, si es posible, y una reunión anual complementaria (mínimo un día, excluidos los viajes) organizada en una zona o país donde el Grupo esté establecido para poder abordar todos estos puntos de seguimiento desde una perspectiva más local. La reunión incluirá una presentación socioeconómica del país a cargo de un experto, la visita a una fábrica y una actividad destinada a promover el presente acuerdo entre la fuerza laboral local, sus representantes, la dirección local y otras partes interesadas. En este caso, podrán participar los corresponsales locales de la zona en la que se celebrará la reunión.

Para estos dos comités de seguimiento anuales, se organizan sesiones preparatorias:

- > Un día para el informe anual.
- > Un día para la reunión anual de zona/país.

En este caso, podrán participar los corresponsales locales de la zona en la que se celebre la reunión.

El comité de seguimiento global establecido por este acuerdo trata de complementar, y no sustituir, otros organismos de intercambio y diálogo, como el comité de empresa europeo. En presencia de dichos organismos, se hará todo lo posible para garantizar una comunicación y una colaboración óptimas.

Safran comunicará al comité de seguimiento global cualquier información útil sobre la aplicación del acuerdo en sus filiales.

En la práctica, los gastos de transporte y alojamiento de los trabajadores de Safran y demás gastos organizativos relacionados (manutención, interpretación, materiales, etc.) correrán a cargo de las empresas del Grupo de acuerdo con las condiciones generalmente aplicadas en ellas.

Cada año, se presentarán los resultados de este acuerdo en una de las reuniones del comité de empresa europeo, el mayor organismo hasta la fecha.

### **7.1.3 Indicadores**

La aplicación del presente acuerdo se medirá con indicadores puntuales que podrán revisarse, adjuntos al presente acuerdo como parte de un proceso de mejora continua. Las partes firmantes acuerdan que podrán identificarse otros indicadores durante la reunión anual y en el marco de la estrategia de RSE del Grupo.

### **7.1.4 Resolución de litigios**

Safran se compromete a garantizar la protección de los denunciantes. El sistema de alerta creado por Safran está a disposición de los trabajadores y las partes interesadas del Grupo. Cualquier información transmitida por un trabajador sobre posibles dificultades en la interpretación de este acuerdo o dudas sobre su correcta aplicación no podrá en ningún caso perjudicar al Grupo.

En la medida de lo posible, la resolución rápida de los problemas a nivel local es un principio esencial de este acuerdo.

En caso de divergencia en la interpretación, la aplicación o el incumplimiento del acuerdo, los firmantes se comprometen a informarse mutuamente lo antes posible para cooperar en la búsqueda de una solución eficaz y constructiva que beneficie a todas las partes mediante el diálogo en un plazo razonable. Estas discusiones deben llevarse a cabo antes de cualquier comunicación externa de una de las partes sobre el litigio.

En caso de que un trabajador u otra persona denuncie un incumplimiento del presente acuerdo, se aplicará el siguiente procedimiento:

- > Para los problemas de carácter local, se harán todos los esfuerzos posibles para intentar resolverlos localmente. Los trabajadores pueden, si lo desean, recibir ayuda de un representante de una organización sindical local.
- > Si fuera imposible resolver localmente un problema relacionado con la aplicación o interpretación del presente acuerdo, deberá informarse de ello a la organización sindical a nivel nacional y a la dirección general del Grupo.
- > Si el problema persiste, podrá elevarse el litigio al comité de seguimiento global, respetando un plazo de al menos cuatro (4) semanas después de la apelación a nivel nacional.
- > Si el litigio no se resuelve tras remitir el asunto a los representantes de la dirección de Safran y de IndustriALL, ambas partes acuerdan la posibilidad de someter el litigio en cuestiones sindicales al servicio «Diálogo entre empresas y sindicatos» de la OIT a petición de una de las partes.
- > A falta de acuerdo entre las partes, podrán entonces intervenir los organismos judiciales competentes.
- > Desde que se produce un litigio, se dispone de un plazo máximo de tres meses para resolverlo.
- > Solo se podrán tomar acciones legales si, tras seguir los pasos anteriores, no se ha podido resolver el litigio relacionado con la aplicación del acuerdo.

### **7.1.5 Disposiciones finales**

Entrada en vigor y duración del acuerdo

El primer acuerdo se firmó el 18 de octubre de 2017, por un periodo de cinco años.

Las partes firmaron este nuevo acuerdo el 4 de diciembre de 2023.

Este acuerdo se aplicará en cada país en consulta con los representantes locales para tener en cuenta las posibles diferencias económicas, sociales, culturales y reglamentarias. No podrá sustituir la legislación nacional ni los convenios colectivos o de empresa si estos son más favorables.

### **Renovación del acuerdo**

En el año anterior a la fecha de finalización del acuerdo, y a más tardar seis meses antes de la misma, las partes firmantes acuerdan reunirse para considerar la posibilidad de renovar las estipulaciones del presente acuerdo. En ausencia de un acuerdo de renovación, este acuerdo dejará de surtir efecto al final de su periodo de vigencia de cinco años.

### **Terminación del acuerdo**

Cualquier solicitud de terminación del acuerdo por cualquiera de las partes firmantes deberá notificarse con una antelación de seis (6) meses como mínimo. En este caso, las partes firmantes acuerdan reunirse durante este periodo para intentar sustituir el acuerdo por una versión modificada.

### **Traducción del acuerdo**

El presente acuerdo se traducirá en cada uno de los idiomas de los Estados en los que están ubicadas las empresas del Grupo. Solo la versión redactada en francés será vinculante para las partes firmantes.

### **Notificación, archivo y promoción del acuerdo**

Se informará sobre este acuerdo marco global a las autoridades gubernamentales y administrativas de cada país a través de un comunicado oficial.

**Firmas:**

[Firma]

En representación de  
Safran,  
**Olivier Andriès,**  
Director general

[Firma]

En representación de IndustriALL Global  
Union,  
**Atle Høie,**  
Secretario general

Con la ratificación de las organizaciones sindicales francesas  
afiliadas a IndustriALL Global Union:

En representación de la CFE-  
CGC  
Metalurgia

[Firma]

[Firma]

En representación de la  
FGMM-CFDT

[Firma]

[Firma]

En representación de la FTM-  
CGT

[Firma]

[Firma]

En representación de FO Métaux

[Firma]

[Firma]

# ANEXOS

---



# INDICADORES DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO MARCO GLOBAL DE RSE DE SAFRAN

Indicador existente (ICP RSE u otra fuente)

Indicador propuesto para el seguimiento del acuerdo marco global

CAPÍTULO DEL ACUERDO MARCO	INDICADORES PROPUESTOS	FRECUENCIA DEL INDICADOR
<b>3. ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS</b>		
3.1 Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil	Elementos del plan de vigilancia	Anual
3.2 Respeto de los derechos de los trabajadores, de los derechos sindicales y del diálogo social	% de empleados con acceso a órganos de representación de los empleados en su planta o en su filial	Anual
3.3 Relaciones con proveedores, subcontratistas y prestadores de servicios	% de compras realizadas a proveedores que hayan firmado la carta de compras responsables de Safran	Anual
3.4 Lucha contra la corrupción y prevención de conflictos de intereses	% de altos directivos y personas expuestas o afectadas con formación en la lucha contra la corrupción	Anual
3.5 Remuneración y jornada de trabajo	Solo Francia: resultados del índice de igualdad profesional	Anual
<b>4. SOCIAL</b>		
4.2.1 Combatir todas las formas de discriminación	Resultados del barómetro de inclusión	Cada 2/3 años (dependiendo de la frecuencia del barómetro)
4.2.2 Igualdad entre hombres y mujeres	% de mujeres entre los altos directivos	Anual
	% de feminización por categoría profesional (empleados, mandos intermedios, etc.)	Anual
	% de mujeres en los órganos de representación de los trabajadores (en comparación con la proporción real de mujeres en la empresa)	2025 (una vez cada 5 años)
4.3.2 Promover el desarrollo profesional y la empleabilidad de todos los trabajadores a lo largo de su carrera profesional	Mantener el número de horas de formación por empleado respecto a 2019	Anual
	% de evaluaciones anuales realizadas (Nota: evaluación de desempeño y desarrollo profesional digitalizada únicamente)	Anual
4.3.3 Transformación digital	Digital Academy: número de empleados que hayan recibido formación en alguno de los sectores 4.0	Anual
4.4 Seguridad	Índice de frecuencia global de accidentes laborales con baja	
	Índice de frecuencia de accidentes laborales con baja por país, pero limitado a países con más de 1500 empleados (Estados Unidos, México, Reino Unido, Francia, Marruecos, Túnez, Alemania, etc.)	Anual
4.5 Protección social	Porcentaje de empleados que se beneficien de un nivel mínimo de protección sanitaria	Cada 2 años
<b>5. PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE Y LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO</b>		
5.1 Protección del medioambiente	% de establecimientos con el sello «Oro» en materia de salud, seguridad y medioambiente	Anual
	% de residuos valorizados	Anual
	% de entidades que alcancen la hoja de ruta de los cinco objetivos cero	Anual
5.2 Lucha contra el cambio climático	% de emisiones de alcance 1 + emisiones de alcance 2	Anual
	% de emisiones de alcance 3 «Uso de productos por pasajero-kilómetro»	Anual
	% de emisiones de alcance 3 «Viajes profesionales y trayectos domicilio-trabajo»	Anual
	Mantener el esfuerzo de I+T dedicado a la eficiencia medioambiental (alcance 3 sobre el uso de los productos)	Anual
	Implicar a los primeros 400 proveedores en el cumplimiento del Acuerdo de París (trayectoria de emisiones compatible con un calentamiento inferior a 2 °C, o incluso 1,5 °C) Movilizar a nuestros proveedores para aumentar su madurez en términos de descarbonización, con el fin de conseguir que los primeros 400 hayan al menos completado su balance de carbono para los alcances 1 y 2 (nivel de madurez D- o superior), y que los primeros 50 tengan objetivos definidos y un plan de acción (nivel C- o superior) > 90 % de los primeros 400 en el nivel D- o superior (compromiso mínimo del 80 %), y > 80 % de los 50 primeros en el nivel C- o inferior (compromiso mínimo del 70 %)	Anual
<b>6. CONTRIBUCIÓN CIUDADANA</b>		
	Incrementar el número de nuevos doctorandos respecto a 2019	Anual
	El 100 % de los establecimientos de más de 50 empleados realizan acciones sociales	Anual

