

कंपनी का
कॉर्पोरेट सामाजिक
उत्तरदायित्व का
मास्टर-एग्रीमेंट

2023



विषय-सूची

1 ऐग्रीमेंट का प्रयोजन	4
2 मौलिक सिद्धांत	4
3 नैतिकता और मानवाधिकार	5
3.1 बलात्क्रम या बाध्यकारी श्रम और बाल श्रम का निषेध	5
3.2 कर्मचारियों, व्यवसायिक संघ और सामाजिक संवाद के अधिकारों का अनुपालन	6
3.3 सप्लायरों, ठेकेदारों और सेवा-प्रदाताओं के साथ संबंध	7
3.4 भ्रष्टाचार उन्मूलन और पद का दुरुपयोग	8
3.5 पारिश्रमिक और कार्यावधि	8
4 सामाजिक	9
4.1 सम्मान और स्वीकृति	9
4.2 विविधता, समावेशन, निष्पक्षता और समान अवसर	9
4.2.1 पक्षपात उन्मूलन	
4.2.2 लैंगिक समानता	
4.3 वर्तमान और भविष्य के कौशल और व्यवसायों के लिए प्रशिक्षण में गति लाना	10
4.3.1 व्यक्तिगत एवं सामूहिक सफलता के कारक के रूप में प्रत्येक कर्मचारी का विकास	
4.3.2 सभी कर्मचारियों के व्यवसायिक कैरियर के दौरान उनके व्यवसायिक विकास और रोजगार की क्षमता को प्रोत्साहन देना	
4.3.3 डिजिटल परिवर्तन	
4.4. व्यवसायों और कौशल-विकास का पूर्वानुमान संगठनात्मक परिवर्तन, और सामाजिक संवाद	13
4.4.1 व्यवसायों, रोजगारों और कर्मचारियों के विकास से संबंधित	
4.4.2 श्रम संगठन से संबंधित	
4.5 स्वास्थ्य और सुरक्षा	14
4.5.1 कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा	
4.5.2 स्वास्थ्य	
4.5.3 सुरक्षा	
4.6 सामाजिक सुरक्षा	16
5 पर्यावरण सुरक्षा और जलवायु परिवर्तन के विरुद्ध लड़ाई	17
5.1 पर्यावरण सुरक्षा	17
5.2 जलवायु परिवर्तन के विरुद्ध लड़ाई	17
6 नागरिक योगदान	18
7 संचालन	19
7.1 ऐग्रीमेंट का कम्युनिकेशन, कार्यान्वयन और निगरानी	19
7.1.1 कम्युनिकेशन	
7.1.2 निगरानी के तरीके और कार्यान्वयन रिपोर्ट	
7.1.3 संकेतक	
7.1.4 विवाद समाधान	
7.1.5 निर्णायक प्रावधान	

1 | ऐग्रीमेंट का प्रयोजन

वर्तमान ऐग्रीमेंट Safran S.A और ग्रुप के प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष² नियंत्रण में आने वाली वर्तमान और भविष्य की सभी कंपनियों पर लागू होगा। ग्रुप द्वारा इस ऐग्रीमेंट को बढ़ावा दिया जाएगा और सप्लायरों द्वारा उनके स्वयं और उसके ठेकेदारों द्वारा इन सिद्धांतों का अनुपालन सुनिश्चित किया जाएगा।

2 | मौलिक सिद्धांत

संयुक्त राष्ट्र की वैश्विक संधि का हस्ताक्षरकर्ता, Safran व्यापार और मानवाधिकारों पर मार्गदर्शक सिद्धांतों (2011), बहुराष्ट्रीय उद्यमों के लिए OCDE के दिशानिर्देश (2023) और ILO के बहुराष्ट्रीय उद्यमों और सामाजिक नीति (बहुराष्ट्रीय निगमों पर घोषणा) के सिद्धांतों की त्रिपक्षीय घोषणा - 5वें संस्करण (2022) को बढ़ावा देने के लिए प्रतिबद्ध है।

Safran पूरी तरह से ILO (अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन) की उन संधियों और काम के मौलिक सिद्धांतों और अधिकारों पर ILO की घोषणा (जिसे कभी-कभी ILO मौलिक संधियां भी कहा जाता है) का पूरी तरह से अनुपालन करने का वचन देता है, जो सामूहिक सौदेबाजी, बलात्क्रम, बाल श्रम, भेदभाव के साथ-साथ स्वास्थ्य और कार्यस्थल पर सुरक्षा के मुद्दों को कवर करते हैं। संबंधित संधियां नीचे दी गई हैं:

- > व्यवसायिक संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी के सिद्धांतों की गारंटी देती संधियां
- संधि संख्या 87 : व्यवसायिक संघ की स्वतंत्रता और सुरक्षा अधिकार, 1948
- संधि संख्या 98 : यूनिशन और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार, 1958
- > बलात्क्रम या बाध्यकारी श्रम उन्मूलन की संधियां

- संधि संख्या 29 : बलात्क्रम, 1930
- संधि संख्या 105 : बलात्क्रम उन्मूलन, 1957
- > बाल श्रम और शोषण पर प्रतिबंध लगाने वाली संधियां
- संधि संख्या 138 : न्यूनतम आयु, 1973
- संधि संख्या 182 : प्रतिकूल प्रकार के बाल श्रम पर, 1999
- > भेदभावों के विरुद्ध लड़ाई की संधियां
- संधि संख्या 100 : समान पारिश्रमिक, 1951
- संधि संख्या 111 : भेदभाव (रोजगार और व्यवसाय) से संबंधित, 1958
- संधि संख्या 135 : कंपनी में समर्थकों और कर्मचारियों के प्रतिनिधियों और उन्हें दी जाने वाली सुविधाओं की सुरक्षा, 1971
- संधि संख्या 183 : मातृत्व सुरक्षा, 2000
- संधि संख्या 190 : हिंसा और उत्पीड़न, 2019
- > स्वास्थ्य और सुरक्षा संधि
- संधि संख्या 155 : श्रमिकों की सुरक्षा और स्वास्थ्य, 1981
- संधि संख्या 187 : कार्यस्थल पर सुरक्षा और स्वास्थ्य के लिए प्रचार ढाँचा, 2006

दोनों पक्ष ILO के मार्गदर्शक सिद्धान्तों के अनुरूप, सभी के लिए पर्यावरण की दृष्टि से टिकाऊ अर्थव्यवस्था और समाज के लिए एक तर्कसंगत परिवर्तन के लिए "उचित परिवर्तन" (ILO 2015) के सिद्धांत का समर्थन करते हैं। उचित परिवर्तन भविष्य की पीढ़ियों की अपनी आवश्यकताओं को पूरा करने की क्षमता से समझौता किए बिना वर्तमान पीढ़ी की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए सतत विकास के अविभाज्य आयामों - आर्थिक, सामाजिक और पर्यावरणीय - पर प्रकाश डालता है।

यह उपयुक्त कार्य एजेंडे के चार आयामों - सामाजिक संवाद, सामाजिक सुरक्षा, काम का अधिकार और रोजगार - को एकीकृत करता है।

3.2 कर्मचारियों, व्यवसायिक संघ, सामाजिक संवाद के अधिकारों का अनुपालन

ग्रुप में विश्वास और सहयोग पर आधारित सामाजिक संवाद के माध्यम से कंपनी के दीर्घकालिक कार्यनीतिक हितों की रक्षा, मौलिक अधिकारों का पालन, कर्मचारियों की आवश्यकताओं की संतुष्टि और कार्यस्थल पर जीवन की गुणवत्ता के बारे में एक गतिशील संतुलन प्राप्त करने की इच्छा रखते हुए, Safran अपने कर्मचारियों में एक हितधारक की भावना उत्पन्न करते हुए सामाजिक संबंधों को मजबूत बनाने के लिए प्रतिबद्ध है।

Safran द्वारा ILO की "व्यवसायिक संघ की स्वतंत्रता और संगठित होने के अधिकार की सुरक्षा" (संख्या 87), "संगठित होने और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार" (संख्या 98) के साथ-साथ "कंपनी में समर्थकों और कर्मचारी प्रतिनिधियों की सुरक्षा और सुविधाएं प्रदान करना" (संख्या 135) से संबंधित संधियों का पूरी तरह से पालन किया जाता है। दोनों पक्ष यह मानते हैं कि ये अधिकार आपस में घनिष्टता से जुड़े हुए हैं। व्यवसायिक संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी रोजगार की स्थिति और न्यायसंगत कठिनाइयों से निपटने की गारंटी देती हैं।

कर्मचारियों के मौलिक अधिकारों और आवश्यकताओं पर विचार करने की गारंटी देने के उद्देश्य से ग्रुप की प्रत्येक इकाई में कार्मिकों का एक निर्वाचित और/या स्वतंत्र तथा निष्पक्ष व्यवसायिक संघ का प्रतिनिधि होता है।

Safran अपने कर्मचारियों के व्यवसायिक संघ से जुड़े या अलग होने और, यदि लागू होता हो तो किसी भी व्यवसायिक संघ से प्रतिनिधित्व पाने, के संबंध में पूरी तरह से निष्पक्षता की स्थिति बनाए रखने के लिए सहमत है। कर्मचारियों द्वारा व्यवसायिक संघ बनाने या किसी मौजूदा व्यवसायिक संघ से जुड़ने के अधिकार का सम्मान करते हुए, इन संघों या उनके सदस्यों के विरुद्ध कोई भेदभाव नहीं किया जा सकता है।

इसी तरह, कार्यनीतियों में किसी भी प्रकार से "संघ का बहिष्कार" या "संघ का विघटन" के समर्थन या मौन-सहमति से ग्रुप की प्रथाओं पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ने नहीं दिया जा सकता है।

स्थानीय और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर Safran द्वारा रचनात्मक सामाजिक संवाद को प्रोत्साहन देना सुनिश्चित किया तथा इसके विकास में योगदान दिया जाएगा।

ग्रुप की किसी भी इकाई में किसी व्यवसायिक संघ की स्थापना और इसकी प्रतिनिधित्व क्षमता या मान्यता की शर्तें स्थानीय कानूनी प्रक्रियाओं के अनुपालन के अन्तर्गत निर्धारित की जाती हैं। कुछ देशों की कानूनी प्रक्रिया में प्रदान किए गए प्रतिनिधित्व क्षमता के वैकल्पिक साधनों के संबंध में ग्रुप अपनी निष्पक्षता की स्थिति बनाए रखता है।

इस ऐग्रीमेंट के हस्ताक्षरकर्ताओं के लिए, सामूहिक सौदेबाजी श्रम संबंधों का एक प्रमुख तत्व है, क्योंकि इसका उद्देश्य सामाजिक भागीदारों के बीच हितों का उचित संतुलन प्राप्त करना होता है। इसलिए, हस्ताक्षरकर्ता पक्ष सामूहिक सौदेबाजी का सफल परिणाम पाने के लिए यथाशक्ति सब कुछ करने का वचन देते हैं।

सामूहिक सौदेबाजी व्यवसायिक संबंधों को विनियमित करने की एक विधि तैयार करती है जिसके नियम और विषय प्रत्येक देश के लिए विशिष्ट कानूनी और पारंपरिक नियमों के अनुसार परिभाषित होते हैं।

आंतरिक रूप से सामूहिक सौदेबाजी स्थानीय, राष्ट्रीय और अन्तरराष्ट्रीय स्तरों पर आवश्यकतानुसार आंतरिक और बाहरी रूप से खंडीय या क्षेत्रीय संधियों के आधार पर होती है।

कानूनी ढांचे की तुलना में सामूहिक ऐग्रीमेंट अनुकूल परिस्थितियों की परिभाषा में बेहतर योगदान कर सकते हैं।

सामूहिक सौदेबाजी में निर्वाचित कर्मचारी प्रतिनिधियों और/या व्यवसायिक संघों की आवश्यक भूमिका को ध्यान में रखा जाता है। सामूहिक संवाद का संचालन प्रत्येक देश द्वारा परिभाषित प्रतिनिधित्व की विभिन्न कानूनी सौदेबाजियों का अनुपालन करते हुए किया जाता है।

ऐसा होने के बावजूद, विश्वास और सहयोग पर आधारित सामाजिक संवाद को प्रोत्साहन और उसमें योगदान देने के लिए, सहायक कंपनियों के स्थानीय सामाजिक भागीदार आपसी सहमति से कर्मचारियों के प्रतिनिधियों से संबंधित चर्चा और परामर्श विधियों को कानूनी ढांचे के पूरक संभावित प्रारूपों (संघ मान्यता, कर्मचारी मंच, आदि) के अंतर्गत सामूहिक सौदेबाजी और स्थानीय निर्णय ले सकते हैं। सहायक कंपनियों के स्थानीय सामाजिक भागीदार इस प्रकार की स्थानीय व्यवस्थाएँ प्राप्त करने का प्रयास करते हैं, विशेषकर उन इकाईयों में जहां सामूहिक समझौते उपलब्ध नहीं होते हैं।

Safran अपने कर्मचारियों को, यदि लागू हो, स्वतंत्र और निष्पक्ष व्यवसायिक संघों और/या उसके निर्वाचित कर्मचारी प्रतिनिधियों के माध्यम से, इस ऐग्रीमेंट के तहत उनके लिए आवश्यक जानकारी प्रदान करने का वचन देता है।

इस प्रकार, Safran सूचना के अधिकार, और, जहां लागू हो, प्रमुख निर्णयों पर निर्वाचित कर्मचारी प्रतिनिधियों और/या प्रतिनिधि व्यवसायिक संघों के साथ कंपनी के जीवन को प्रभावित करने वाले विषयों, विशेषतः कार्यनीतिक और संगठनात्मक विकल्पों, पर परामर्श करने के प्रक्रिया को स्वीकार करता है। सूचना और परामर्श के अधिकार प्रत्येक देश को कानून का पालन करते हुए लागू किए जाएंगे। परिवर्तन की सामाजिक रूप से स्वीकार्यता सुनिश्चित करने के लिए परिवर्तन का पूर्वानुमान और सामाजिक भागीदारों को शामिल करते हुए एक उपयुक्त योजना बनाना आवश्यक है। प्रतिनिधियों द्वारा उस प्रकार की जानकारियों की गोपनीयता बनाए रखने का वचन दिया जाता है।

स्थानीय/राष्ट्रीय व्यवसायिक संघों के प्रतिनिधि और स्थानीय/राष्ट्रीय प्रबंधन इस प्रावधान का पूरी तरह से अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए रचनात्मक संवाद में सक्रिय रूप से सम्मिलित होने का वचन देते हैं।

कानूनी और पारंपरिक प्रावधानों के अनुपालन में, Safran सभी कार्यस्थलों तक व्यवसायिक संघों के प्रतिनिधियों की पहुंच सुनिश्चित करता है। ग्रुप के प्रतिष्ठानों के भीतर सीमित पहुंच वाले क्षेत्रों के संबंध में अनुकूलित उपाय संभव बनाए जाएंगे।

कंपनी निर्वाचित कर्मचारी प्रतिनिधियों और/या ट्रेड यूनियन संगठनों को प्रशिक्षण, पदोन्नति और गतिशीलता के संदर्भ में प्रस्तुत किए गए अवसरों तक समान पहुंच प्रदान करेगी।

3.3 सप्लायरों, ठेकेदारों और सेवा-प्रदाताओं के साथ संबंध

वर्तमान ऐग्रीमेंट के अध्याय 1 और 2 के तहत, Safran यह सुनिश्चित करने का वचन देता है कि उसकी सहायक कंपनियां अपनी गतिविधियों के संदर्भ में मानवाधिकारों और सभी मौलिक ILO संधियों का पूरी तरह से पालन व उन्हें लागू करने के साथ-साथ अपने सप्लायरों और ठेकेदारों से भी ऐसा ही करवाने का इरादा रखती हैं। Safran की प्रतिबद्धता का तात्पर्य इस मामले में कानून और न्यायशास्त्र का पूरी तरह से पालन करने से है।

सप्लायरों और ठेकेदारों और सेवा-प्रदाताओं के चयन और मूल्यांकन के लिए इस ऐग्रीमेंट में निर्धारित अधिकारों सहित मौलिक अधिकारों के पालन को ध्यान में रखा जाएगा।

इन सिद्धांतों, मौलिक श्रम मानकों के साथ-साथ स्वास्थ्य और सुरक्षा नियमों को, चेतवनी के बावजूद, ठीक नहीं किए जाने या किसी भी उल्लंघन के स्थिति में, Safran और संबंधित कंपनी के बीच अनुबंधात्मक संबंधों को समाप्त करने की कार्यवाहियां की जाएगी।

कर्मचारी प्रतिनिधियों को सप्लायरों, ठेकेदारों और सेवा-प्रदाताओं के जानकारी के बारे में कम्युनिकेशन प्रत्येक देश के विषय से संबंधित कानूनी और नियामक ढांचे और विशेषतः लागू सतर्कता की देखभाल के कर्तव्यों के अनुपालन के लिए भेजे जाएंगे।

3.4 भ्रष्टाचार उन्मूलन और पद का दुरुपयोग

विश्व के सभी क्षेत्रों में नियोक्ता के उत्तरदायित्व को पूरा करने हेतु वहाँ के विशिष्ट कानूनी, टैक्स, सामाजिक ढांचों और पर्यावरण संबंधी विशेषताओं को लागू करने के लिए Safran द्वारा एक भिन्न कार्यान्वयन प्रणाली का उपयोग किया जा सकता है। इन विशिष्ट संदर्भों में यह अनुकूलन एक कड़ी नैतिक-आचार संहिता का सख्त पालन करते हुए किया जाएगा। सत्यनिष्ठा और भ्रष्टाचार के जोखिम की रोकथाम पर कोई समझौता नहीं किया जाएगा। इसी तरह, कराधान के लिए, Safran स्थानांतरण मूल्य निर्धारण के संबंध में OCDE द्वारा निर्धारित मार्गदर्शक सिद्धांतों का पालन करेगा, जिसके अंतर्गत वास्तव में वैल्यू जोड़ने के बाद ही लाभ पर टैक्स लगाया जाता है।

Safran का भ्रष्टाचार निवारण और उसका पता लगाने का कार्यक्रम, भ्रष्ट आचरण के प्रति "शून्य सहनशीलता" के सिद्धांत पर आधारित है। यह कार्यक्रम Safran की गतिविधियों पर लागू होने वाली अंतर्राष्ट्रीय संधियों और राष्ट्रीय नियमों की सभी आवश्यकताओं को एकीकृत करता है। नियंत्रित जोखिम प्रबंधन के माध्यम से इसे हितधारकों की जिम्मेदारियों और ग्रुप की संपत्तियों के संरक्षण के दोहरे उद्देश्य के अंतर्गत परिभाषित किया जाएगा।

Safran सभी प्रकार के भ्रष्टाचार के विरुद्ध कार्यवाही करने के लिए प्रतिबद्ध है। ग्रुप यह सुनिश्चित करेगा कि कर्मचारियों को इस मुद्दे से कम्युनिकेशन और/या प्रशिक्षण प्रणालियों के माध्यम से अवगत कराया जाए।

Safran द्वारा भ्रष्टाचार निवारण और आचार-संहिता की जांच से उत्पन्न होने वाले हितों के टकराव की रोकथाम और प्रबंधन संहिता के प्रावधानों को बिना किसी बाधा के Safran ग्रुप की सभी कंपनियों पर लागू किए जाएंगे।

3.5 पारिश्रमिक और कार्यावधि

Safran विशिष्ट देश में संतोषजनक उद्योग मानकों के अनुरूप उचित पारिश्रमिक और लाभ का भुगतान करने का इरादा रखता है। प्रदर्शन के लिए समान मूल्य और समान पारिश्रमिक के सिद्धांत, विशेष रूप से पुरुषों और महिलाओं के बीच, लागू किए जाएंगे।

कर्मचारियों द्वारा अर्जित पारिश्रमिक को वैश्विक समझौते (UNO) के सिद्धांतों के अनुरूप, सभ्य जीवन की स्थितियों से लाभान्वित होने के लिए सक्षम बनाया जाना चाहिए। Safran यह सुनिश्चित करने का वचन देता है कि उसकी पारिश्रमिक नीति पूरी निष्पक्षता, समानता और पारदर्शिता के साथ परिभाषित की जाएगी। प्रमुख प्रबंधकों के पारिश्रमिक का स्तर ग्रुप के भीतर सामाजिक सामंजस्य को कमजोर नहीं करेगा।

ग्रुप द्वारा यह सुनिश्चित किया जाएगा कि कार्यावधि की शर्तें संबंधित देश के राष्ट्रीय कानून या सामूहिक समझौतों में उल्लिखित कार्यावधियों से अधिक नहीं हों। यदि ओवरटाइम लागू किया जाता है, तो आवश्यकतानुसार पारिश्रमिक को स्थानीय कानूनों के प्रावधानों के अंतर्गत अनुकूलित और बढ़ाया जाएगा।

4 | सामाजिक

4.1 अनुपालन और स्वीकृति

स्टाफ के सभी सदस्यों को व्यक्तिगत अथवा ग्रुप या टीम के सदस्यों के रूप में पहचाना जा सकता है। सभी कर्मचारियों की पहचान किसी विशिष्ट प्रयास, व्यवहार या परिणाम के आधार पर की जा सकती है। आदर और मान्यता एक साथ काम करने और सफल होने के लिए समावेशन के कारक निर्धारित करते हैं। वे सहकर्मियों के बीच संबंधों में आवश्यक हैं, विशेषतः पदानुक्रमित संबंधों में।

4.2 विविधता, समावेशन, निष्पक्षता और समान अवसर

Safran विविधता और समावेशन को एक प्रमुख परिसंपत्ति मानती है। हर कोई अपनी विशिष्टता को पहचाने जाने, अपने व्यक्तिगत विकास को सुनिश्चित करने और अपने अंतर को स्वीकार करते हुए पूर्णता प्राप्त करने की इच्छा रखता है। प्रत्येक व्यक्ति के लिए, उसकी उत्पत्ति, संस्कृति, धर्म, राष्ट्रीयता, शिक्षा और प्रशिक्षण, राजनीतिक और ट्रेड यूनियन की राय, यौन रुझान के साथ-साथ उनकी विभिन्न क्षमताएं समाज के बारे में उनके दृष्टिकोण को आकार देती हैं। विविधता में प्रासंगिक भिन्नता, सूक्ष्म दृष्टिकोण में भिन्नताएं, अनुभवों का प्रसारण और निर्णयों में सहायता का समावेशन होता है, जिससे यह कंपनी के लिए एक परिसंपत्ति बन जाती है।

इन भिन्नताओं पर आधारित सभी प्रकार के भेदभाव कानून में अमान्य होने के साथ-साथ ग्रुप के विकास के लिए भी हानिकारक होते हैं। सामाजिक एकता को मजबूत करने और एकजुटता में अवरोध उत्पन्न कर सकते हैं।

परिणामस्वरूप, Safran अपने सभी कर्मचारियों के साथ अवसरों और व्यवहार में समान बर्ताव करने के सिद्धांत का पालन करने का पुनः वचन देता है। निम्न प्रतिबद्धताओं में यह सिद्धांत दिखता है।

4.2.1 पक्षपात उन्मूलन

हस्ताक्षरकर्ता पक्ष शिक्षा, प्रशिक्षण और आंतरिक कम्युनिकेशन के माध्यम से, भेदभावपूर्ण व्यवहार को जन्म देने वाली रूढ़िवादिता को मिटाने का इरादा रखते हैं।

इसके लिए, Safran स्वयं को निम्न के लिए समर्पित करता है:

- 1) भेदभाव करने वाली प्रथाओं की पहचान करने और उन्हें प्रतिबंधित करने के तरीकों को लागू करने हेतु जागरूकता बढ़ाना और भर्तीकर्ताओं तथा कैरियर विकास योजनाओं के लिए जिम्मेदार अन्य लोगों को प्रशिक्षित करना।
- 2) प्रबंधन द्वारा मानवीय और सामाजिक उत्तरदायित्वों की स्थापित गैर-भेदभावपूर्ण प्रक्रियाओं की गारंटी के लिए आंतरिक ऑडिट की तैयारी और कार्यान्वयन किया जाना।
- 3) व्यक्तियों की दिव्यांगता या कार्यस्थल पर दुर्घटना से ग्रसित लोगों की योग्यताओं तथा उनकी संभावित स्वास्थ्य समस्याओं से जुड़ी बाधताओं को ध्यान में रखते हुए उन्हें किसी अनुकूल तथा उपयुक्त पद पर नियुक्त करना।

4.2.2 लैंगिक समानता

हस्ताक्षरकर्ता पक्ष निम्न का वचन देते हैं:

- 1) माता-पिता की सहायता करने के लिए बाल्यकाल में सामाजिक नीति के दायरे का विस्तार करना (क्रेच, कार्य व्यवस्थापन, फ्लेक्सिटाइम, आदि)।
- 2) उनके एगोनॉमिक्स में सुधार करते हुए वर्कस्टेशनों को प्रत्येक व्यक्ति की क्षमताओं और विशेषताओं के अनुकूल बनाना।
- 3) महिलाओं की अधिक भर्ती करने के लिए कम्युनिकेशन को गति देना और तकनीकी व्यवसायों की ओर महिलाओं को अधिक संख्या में आकर्षित करने के लिए प्रतिभा के नए स्रोतों की तलाश करना।

- 4 | महिलाओं के लिए एक सुरक्षित और सौहार्दपूर्ण वातावरण प्रदान करने के लिए रूढ़िवादिता के विरुद्ध लड़ना और मानसिकता बदलना।
- 5 | महिलाओं को पुरुषों के समान कैरियर-पथ प्रदान करने के साथ-साथ उच्च शिक्षा तथा प्रबंधन के पदों तक पहुंचने के लिए प्रशिक्षण प्रदान करना।
- 6 | समान महत्व के काम के लिए महिलाओं और पुरुषों के पारिश्रमिकों में समानता का सिद्धांत सुनिश्चित करना।
- 7 | मिल-जुलकर पुरुषों और महिलाओं दोनों के संयुक्त व्यवसायिक विकास को संभव बनाने वाली नीतियां विकसित करना।
- 8 | कर्मचारी प्रतिनिधि निकायों के भीतर विविधता को प्रोत्साहित करना। इस संबंध में, निर्वाचित कर्मचारी प्रतिनिधि या यूनियन प्रतिष्ठानों द्वारा इन निकायों के भीतर पुरुषों और महिलाओं के बीच संतुलन बनाए रखने का प्रयास किया जाना।
- 9 | ग्रुप द्वारा की गई ठोस कार्यवाहियों के साथ सामाजिक उत्तरदायित्व से जुड़ी प्रतिबद्धताओं को संरेखित करने के लिए, विचार मंच के ढांचे के भीतर स्टाफ प्रतिनिधियों से संपर्क करना।

4.3 वर्तमान और भविष्य के कौशल और व्यवसायों के लिए प्रशिक्षण में गति लाना

यह अध्याय उन कॉमन सिद्धांतों का वर्णन करता है जो उच्चतम स्तर पर कौशल और विशेषज्ञता को बनाए रखने और विकसित करने, सभी के व्यवसायिक विकास को प्रोत्साहित करने और रोजगार की गारंटी देने के उद्देश्य से पूरे ग्रुप के लिए एक रूपरेखा के रूप में कार्य करते हैं।

हस्ताक्षरकर्ता पक्ष मानते हैं कि कौशल विकास और ग्रुप के कर्मचारियों के कैरियर-पथ को सुरक्षित करने की कुंजी में निम्न विषयों को ध्यान में रखा जाएगा।

- व्यवसायों और संबंधित क्षमताओं में विकास का पूर्वानुमान लगाना;
- प्रशिक्षण के समान अवसर, विशेषज्ञता वाले क्षेत्रों का विस्तार और ज्ञान के प्रसारण को व्यवस्थित करके कर्मचारियों के कैरियर-पथ को विकसित और सुरक्षित करना;
- कर्मचारियों के लिए कौशल विकास और कैरियर में उन्नति के अवसर के रूप में व्यवसायिक गतिशीलता को प्रोत्साहित करना।

ऐसा करने के लिए, ग्रुप द्वारा प्रत्येक कर्मचारी की रोजगार योग्यता को बनाए रखने की क्षमता सुनिश्चित करने के लिए पर्याप्त उपाय और उपकरण उपलब्ध करवाए जाएंगे।

4.3.1 व्यक्तिगत एवं सामूहिक सफलता के कारक के रूप में प्रत्येक कर्मचारी का विकास।

ग्रुप की महत्वाकांक्षाओं और नीतियों के मद्देनज़र सभी को सम्मिलित किए जाने हेतु उचित वातावरण बनाया जाएगा। व्यक्तिगत और सामूहिक सफलता के लिए यह सबसे महत्वपूर्ण कारक है। किसी भी स्तर पर और किसी भी कार्यवाही में, अपने काम में सफलता प्राप्त करने के लिए प्रत्येक व्यक्ति को पूरी तरह से संघटित तथा अपनी क्षमताओं को विकसित करने का अवसर मिलेगा।

कंपनी की आवश्यकताओं और कर्मचारियों की अपेक्षाओं के अनुरूप प्रशिक्षण के स्तर को बनाए रखते हुए, हस्ताक्षरकर्ता पक्ष कर्मचारियों के व्यक्तिगत और व्यवसायिक विकास सुनिश्चित करने की आवश्यकताओं को स्वीकार करते हैं।

दोनों पक्ष मानते हैं कि कर्मचारियों के रोजगार और कैरियर-पथ सुरक्षित करने के लिए प्रशिक्षण एक आवश्यक कारक होता है।

इसलिए ग्रुप के प्रत्येक कर्मचारी को, चाहे वह किसी भी व्यवसायिक श्रेणी का हो, प्रशिक्षण की उपलब्धता सुनिश्चित करने का इरादा है।

ऐसा करने के लिए, इस एग्रीमेंट के तहत Safran द्वारा 2025 में ग्रुप के प्रत्येक कर्मचारी को औसतन 26 घंटे के बराबर प्रशिक्षण उपलब्ध कराया जाएगा। इसलिए, ग्रुप यह सुनिश्चित करेगा कि प्रशिक्षण में सभी व्यवसायिक क्षेत्रों को कवर किया जाए।

ग्रुप द्वारा सबसे युवा और सबसे पुरानी श्रेणियों के कर्मचारियों के लिए विशेष तौर से निम्न कार्य किए जाएंगे:

- युवा लोगों की आवश्यकताओं और आकांक्षाओं को समझते हुए उनके लिए एक आकर्षक नियोजक बनना,
- वर्कस्टेशनों के एगोर्नामिक्स को अपनाते हुए 50% रोजगार को वरिष्ठ कर्मचारियों के लिए उपलब्ध करवाना,
- युवा पीढ़ियों के लाभ के लिए ज्ञान और जानकारी (शिक्षण और प्रायोजन) के ट्रांसफ़र में वरिष्ठ कर्मचारियों की भूमिका को बढ़ावा देना,
- अपने कैरियर के दूसरे भाग में अपने व्यवसाय के डिजिटल परिवर्तन में कर्मचारियों का सम्मिलित होना सुनिश्चित करना।

Safran द्वारा व्यवसायिक विकास की प्रक्रिया में स्वेच्छा से भाग लेने वाले व्यक्तियों के लिए कार्यात्मक और भौगोलिक गतिशीलता के महत्व को प्रोत्साहन तथा पहचान दी जाती है। यह गतिशीलता, स्रोत, लिंग, आयु या धर्म, राष्ट्रियता, राजनीतिक और यूनियन प्रवृत्ति, लैंगिक-रुझान और समाज के बारे में विभिन्न क्षमताओं को आकार देते हुए किसी भी प्रकार की भिन्नता के साथ-साथ योग्यता, प्रदर्शन और क्षमता के मानदंडों पर तैयार की जाती है। ऐसा करने के लिए, यह गतिशीलता ग्रुप की गतिशीलता संहिता के सिद्धांतों में दर्ज की जाएगी।

4.3.3 डिजिटल परिवर्तन

Safran का डिजिटल परिवर्तन संख्यात्मक निरंतरता, मानवीय कारकों से जुड़े खतरों के बेहतर नियंत्रण और नए डेटा तक पहुंच के साथ सुधार के नए तरीकों की पहचान के कारण डिजाइन, निर्मित और देखभाल किए गए उत्पादों की गुणवत्ता में प्रदर्शन और सुधार का एक महत्वपूर्ण उत्प्रेरक है। अपर्याप्त या खराब तरीके से संचालित डिजिटलीकरण के कारण ग्रुप को जुड़े खतरों से अपने सभी इंजीनियरिंग, उत्पादन के साथ-साथ सेवा गतिविधियों में प्रतिस्पर्धात्मकता की संभावित क्षति भी हो सकती है।

इस खतरे को जानते हुए, Safran निम्न के माध्यम से अपने सभी कर्मचारियों पर इन परिवर्तनों के परिणामों की पहचान करने के लिए प्रतिबद्ध है।

- > कर्मचारियों की रोजगार योग्यता पर निगरानी रखने के लिए कौशल विकास को जारी रखना और संख्यात्मक संसाधनों का प्रशिक्षण देना;
- > काम करने के तरीकों में परिवर्तन को अपनाना;
- > कार्यस्थल पर जीवन की गुणवत्ता के महत्व की पुनः पुष्टि;
- > व्यक्तिगत स्वतंत्रताओं का आदर;
- > IT सुरक्षा और अमूर्त धरोहर की सुरक्षा;
- > डिजिटल से संबंधित परिवर्तन की परियोजनाओं के इर्दगिर्द सामाजिक संवाद।

व्यवसायों के डिजिटल परिवर्तन के परिदृश्य में, Safran भविष्य के डिजिटल कौशल को तैयार करने के लिए प्रतिबद्ध है और कौशल तथा संस्कृतिकरण की गति बढ़ाने के लिए स्वयं को जून 2022 में बनाए गए Digital Academy के साथ जोड़ रहा है।

Digital Academy सभी Safran कर्मचारियों को उनके ज्ञान और डिजिटल परिवर्तन में योगदान के लिए व्यक्तिगत और समावेशी सहायता प्रदान करने के लिए अपनी भूमिका निभाती है।

4.5 स्वास्थ्य और सुरक्षा

सतत विकास और वर्तमान कानून के अनुपालन की चुनौतियों से जुड़े, हस्ताक्षरकर्ता पक्षों का मानना है कि सुरक्षा और कार्य परिस्थितियों में सुधार के साथ-साथ पर्यावरण की सुरक्षा जैसे औद्योगिक विकास के मूलभूत पहलुओं को ग्रुप की प्रक्रियाओं में एकीकृत किया जाना आवश्यक है।

इस प्रकार, हस्ताक्षरकर्ता पक्ष सुनिश्चित करते हैं कि ग्रुप का विकास उसकी कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व नीति के अनुरूप और ग्रुप के भीतर उसके कर्मचारियों तथा उनके प्रतिनिधियों के साथ-साथ इसके पूरे विश्व में स्थापित सप्लायरों और ठेकेदारों के अधिकारों का सम्मान करते हुए किया जाना चाहिए।

यह प्रतिबद्धता पारदर्शिता और नेकनीयता की भावना से सभी हितधारकों (विशेष रूप से कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाले निकाय) के साथ इन विषयों पर बातचीत की इच्छा में भी परिलक्षित होनी चाहिए।

कर्मचारियों के स्वास्थ्य या सुरक्षा के मुद्दों पर किसी भी प्रकार के सामाजिक संवाद की अनुपस्थिति की स्थिति में एक स्थायी संवाद के लिए सबसे उपयुक्त संगठनात्मक व्यवस्था तैयार करने के लिए संबंधित कंपनी के प्रबंधन और कर्मचारी प्रतिनिधियों के बीच संवाद शुरू किया जाएगा।

4.5.1 कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा

Safran सभी कर्मचारियों के लिए काम पर स्वास्थ्य और सुरक्षा की गारंटी देता है और ठेकेदारों तथा सेवा-प्रदाताओं के लिए भी इसे सुनिश्चित करता है। कार्य दुर्घटनाओं और व्यवसायिक बीमारियों को कम करना एक स्थायी उद्देश्य है। Safran की कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा के क्षेत्रों में उत्कृष्टता प्राप्त करने की महत्वाकांक्षा है।

इस ऐग्रीमेंट के माध्यम से, ग्रुप अपने ठेकेदार कंपनियों के कर्मचारियों के लाभ के लिए स्वास्थ्य जोखिमों (शारीरिक स्वास्थ्य, मानसिक स्वास्थ्य और समग्र स्वास्थ्य) और काम पर सुरक्षा को नियंत्रित करने के लिए पूर्वानुमान और रोकथाम की अपनी संस्कृति को विकसित करने का कार्य करता है।

यह ध्यान में रखते हुए कि खराब वातावरण में गुणवत्ता और कार्यकारी-जीवन परिकल्पित नहीं किए जा सकते हैं, Safran संसाधनों का उपयोग सुनिश्चित करने और अपनी गतिविधियों के पर्यावरणवादी प्रभाव को सीमित करने के लिए भी प्रतिबद्ध है, जैसा कि अध्याय 5 में वर्णित है।

इस संदर्भ में, Safran स्वास्थ्य और सुरक्षा मुद्दों से संबंधित कर्मचारियों के अधिकारों को मान्यता देता है। ऐसा करने के लिए, ग्रुप

- > कर्मचारियों को उनके कार्यस्थल में मौजूद सभी जोखिमों (सामान्य खतरे, रासायनिक खतरे, एर्गोनॉमिक खतरे, आग के खतरे, आदि) के बारे में सूचित करने का वचन देता है।
- > सुरक्षा और स्वास्थ्य उपायों के विकास और कार्यान्वयन में निर्वाचित कर्मचारी प्रतिनिधियों और/या प्रतिनिधि ट्रेड यूनियन संगठनों की भागीदारी की गारंटी देता है,
- >। निलम्बन या जुर्माने की संभावना को छोड़ कर, खतरनाक काम करने से इनकार करने के अधिकार को मान्यता देता है।

परिणामस्वरूप, ग्रुप में सर्वोत्तम संगठनात्मक मानकों को लागू किया जाता है और HSE (स्वास्थ्य, सुरक्षा और पर्यावरण) के संदर्भ में सुरक्षा के सबसे उपयुक्त साधनों का उपयोग किया जाता है। इसमें प्रभावी कानूनी, विनियामक, अंतर्राष्ट्रीय, यूरोपीय और राष्ट्रीय दायित्वों का उचित अनुपालन सुनिश्चित करना सम्मिलित है, जिसके लिए ग्रुप दुर्घटनाओं, व्यवसायिक बीमारियों को कम करने और सुरक्षा में सुधार करने के उद्देश्य से इस रूपरेखा से अधिक करने के साथ-साथ विलंबित जोखिमों पर नियंत्रण का प्रभाव (रासायनिक, TMS, मनोसामाजिक, आदि) और पर्यावरण पर इसकी गतिविधियों के प्रभाव को कम करने का प्रयास करता है।

Safran की रोकथाम संस्कृति का कार्यान्वयन एक उच्च-स्तरीय HSE रूपरेखा पर आधारित है, जिसमें विभिन्न प्रकार के जोखिमों के विषयों (ऊँचाई पर काम करना, विस्फोटक वातावरण, एस्बेस्टस, सीमित वातावरण, आग, मिट्टी प्रदूषण, आदि) पर प्रदर्शन की आवश्यकताओं को कवर करने वाले 27 मानकों को सूचीबद्ध किया गया है।

यह मानक अंतरराष्ट्रीय मानकों की आवश्यकताओं को भी पूरा करता है, उदाहरण के लिए ISO (मानकीकरण के लिए अंतरराष्ट्रीय संगठन) और ILO।

अंतरराष्ट्रीय स्तर पर ग्रुप इसे अपने द्वारा संचालित सभी साइटों पर समान रूप से लागू करता है, और सर्वोत्तम जोखिम प्रबंधन प्रथाओं को अपडेट करने के साथ-साथ बाहरी संदर्भों में वृद्धि को ध्यान में रखते हुए इसे अनवरत सुधार की प्रक्रिया के माध्यम से विकसित करता है।

प्रगति के लिए यही दृष्टिकोण ग्रुप को अपनी HSE नीति में अनवरत विकास करने और सभी प्रबंधकों, कर्मचारियों और उनके प्रतिनिधियों और सामान्यतः अन्य हितधारकों के ध्यान में लाए गए उचित संकेतकों का उपयोग करके स्वास्थ्य और सुरक्षा के संदर्भ में परिणामों को मापने के लिए प्रेरित करता है।

4.5.2 स्वास्थ्य

Safran अपने कर्मचारियों और ग्रुप की सब साइटों पर सभी कार्यरत लोगों (अस्थायी कर्मचारी, शिक्षार्थी, आदि) के शारीरिक और मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य की रक्षा के लिए प्रतिबद्ध है। यही बात उनके प्रतिष्ठानों के भीतर काम करने वाली कंपनियों के कर्मचारियों पर भी लागू होती है।

अपने नागरिक उत्तरदायित्व के अंतर्गत और स्थानीय सार्वजनिक स्वास्थ्य नीतियों के संबंध में, Safran सार्वजनिक स्वास्थ्य जोखिम की रोकथाम के लिए एक उत्साहजनक दृष्टिकोण की सराहना करता है। इस प्रकार, कर्मचारियों के लिए रोकथाम (पोषण, कैसर, हृदय संबंधी दुर्घटनाएं, व्यसन, आदि), प्राथमिक चिकित्सा और प्राथमिक चिकित्सा प्रक्रियाओं आदि तक पहुंच आसान हो जाती है।

संकेतित मामलों में चिकित्सा अनुवर्ती कार्यक्रम का विकास और कार्यान्वयन कर्मचारियों के साथ परामर्श तथा उनकी पूर्ण सहमति के साथ-साथ चिकित्सा गोपनीयता की सुरक्षा के लिए पर्याप्त व्यवस्था के साथ किया जाता है।

सीमित कार्य-क्षमता वाले कर्मचारियों की नियुक्ति से संबंधित निर्णय संयुक्त रूप से Safran और रोजगार बनाए रखने की निरंतर चिंता करने वाले संबंधित कर्मचारियों के बीच लिए जाते हैं। Safran कंपनी के सभी कार्यों में दिव्यांग श्रमिकों के रोजगार को विकसित करने के लिए प्रतिबद्ध है।

व्यवसायिक स्वास्थ्य के संदर्भ में किए जाने वाले किसी भी अन्य संभावित कार्य पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, Safran तीन मुख्य रोकथाम कार्यक्रम चलाता है।

>विषज्ञान संबंधी जोखिम की रोकथाम

औद्योगिक स्वच्छता के संदर्भ में, Safran सर्वोत्तम प्रथाओं को लागू करता है और अपनी गतिविधियों के लिए आवश्यक खतरनाक पदार्थों के उपयोग को नियंत्रित करने का इरादा रखता है। सभी कर्मचारी खतरनाक पदार्थों पर पूरी जानकारी प्राप्त कर सकते हैं। प्रत्येक कार्य क्षेत्र में रोकथाम कार्ड को देखा जा सकता है।

> मनोसामाजिक खतरों की रोकथाम (RPS):

आम तौर पर Safran RPS की रोकथाम के लिए प्रतिबद्ध है, जिसमें काम का तनाव विशेष रूप से सम्मिलित है। प्राथमिक, द्वितीयक और तृतीयक रोकथाम नीति लागू की गई है। इन्हें ग्रुप के SSE मानकों के तहत लागू किया जाता है।

ग्रुप तनाव या पुरानी थकान, नैतिक या यौन उत्पीड़न, धमकी और काम पर सभी प्रकार की पीड़ा के कारणों जैसी सभी प्रकार की स्थितियों में ग्रुप द्वारा कर्मचारियों को सपोर्ट करने के लिए विशेष पेशेवरों को बुलाया जा सकता है।

सभी कर्मचारियों की तरह ही स्टाफ प्रतिनिधियों या ट्रेड यूनियन संगठनों के सदस्यों को जागरूकता और प्रशिक्षण कार्यक्रमों तक पहुंच प्राप्त होगी ताकि वे तनाव पैदा करने वाली स्थितियों की खोज और खतरों से निपटने के तरीकों को जान सकें।

> एर्गोनोमिक खतरों की रोकथाम काम के व्यक्ति-पर्यावरण एकीकरण की प्रक्रिया में, Safran का एर्गोनोमिक प्रोग्राम व्यवसायिक स्वास्थ्य रोकथाम के केंद्र में स्थापित होगा। यह खराब अवस्था, खराब आवाजाही, संचालन से जुड़ी कार्य दुर्घटनाओं को कम करने में सहायता करता है और लंबी अवधि में मस्क्युलोस्केलेटल विकारों और अन्य व्यवसायिक बीमारियां होने की स्थितियों को सीमित करता है।

4.5.3 सुरक्षा

कार्यस्थल पर घटित होने वाली दुर्घटनाओं को कम करने के लिए Safran सक्रिय कार्यवाही करता है, और आम तौर पर कार्यों और विस्थापन के दौरान होने वाली दुर्घटनाओं सहित, व्यवसायिक खतरों को रोकने हेतु की जाने वाली कार्यवाहियों में सक्रिय भाग लेता है।

इस प्रकार, स्थानीय सार्वजनिक नीतियों के संबंध में, Safran सड़क के जोखिमों की रोकथाम के लिए प्रोत्साहन के दृष्टिकोण को आगे बढ़ाता है।

ये सभी कार्यवाहियाँ Safran की गतिविधियों से संबंधित हैं, जो इसके कर्मचारियों के साथ-साथ इसकी गतिविधियों में सम्मिलित सभी लोगों (इसमें शामिल कंपनियों के कर्मचारियों सहित) द्वारा की जाती हैं।

इस प्रकार, सब रोजगार और आबंटित कार्यों के लिए जोखिम विश्लेषण किया जाता है, और इन कार्यों को सुरक्षापूर्वक पूरा करने के लिए निर्देश दिए जाते हैं। इन्हें संबंधित कर्मचारियों और/या उनके प्रतिनिधियों की पूरी भागीदारी के साथ पूरा किया जाता है।

Safran SSE मानक, खतरों के व्यवस्थित विश्लेषण और जोखिमों के नियंत्रण के लिए कार्यान्वित की गई प्रक्रियाओं का विशेष रूप से वर्णन करता है। इससे यह भी सुनिश्चित किया जाता है कि सभी कर्मचारी, नए कार्य करते समय या कार्यस्थल की परिस्थितियों में बदलाव होने पर, अपने काम से संबंधित विशिष्ट खतरों और अपने कार्य को सुरक्षित रूप से पूरा करने के लिए अपनाए जाने वाले आचरण के संबंध में आरंभिक प्रशिक्षण प्राप्त करें।

रोकथाम का दृष्टिकोण खतरों के उन्मूलन या अलगाव पर जोर देता है। ऐसा होने पर भी, चूंकि सभी खतरों से इंकार नहीं किया जा सकता है, कर्मचारियों को उनकी गतिविधि के लिए अनुकूलित सुरक्षा उपकरण (PPE : व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण) प्रदान किए जाते हैं और उन्हें अपनी तथा अपने सहकर्मियों की सुरक्षा से संबंधित नियमों और जिम्मेदारियों की जानकारी दी जाती है।

इस प्रयोजन के लिए, प्रत्येक ग्रुप कंपनी में प्रशिक्षण कार्यक्रम संचालित किए जाते हैं।

Safran अपने कर्मचारियों, सप्लायरों और ठेकेदारों और उनकी साइटों पर या उनके निर्देशन के तहत काम करने वाले अन्य लोगों से भी अपेक्षा करता है कि वे हर समय सुरक्षित तरीके से काम और व्यवहार करें, अपनी तथा अपने आस-पास के लोगों की सुरक्षा करते हुए साझी सतर्कता अपनाएं।

4.6 सामाजिक सुरक्षा

Safran का सामाजिक उत्तरदायित्व अपने कर्मचारियों की भलाई पर दिए गए ध्यान से लक्षित होता है। इस संदर्भ में, पूरे विश्व में ग्रुप अपने सभी कर्मचारियों को प्रत्येक देश के नियामक ढांचे के अनुपालन में चिकित्सा, ऑप्टिकल और दंत चिकित्सा सेवाओं सहित न्यूनतम स्वास्थ्य सुरक्षा उपलब्ध कराने के लिए प्रतिबद्ध है।

5 | पर्यावरण की सुरक्षा और जलवायु परिवर्तन के विरुद्ध लड़ाई

5.1 पर्यावरण सुरक्षा

पर्यावरण संरक्षण के प्रति Safran की प्रतिबद्धता विशेष रूप से प्राकृतिक संसाधनों के संरक्षण और ग्रुप की गतिविधियों के पर्यावरण और पारिस्थितिकी तंत्र पर प्रभावों को कम करने से संबंधित है।

Safran का इरादा अपने ग्राहकों, अपने सभी कर्मचारियों, अपने सप्लायरों तथा अन्य हितधारकों के बीच पर्यावरण संरक्षण के पक्ष में कार्यों को बढ़ावा देना है।

Safran यह सुनिश्चित करता है कि उसकी सभी कंपनियां पर्यावरण क्षेत्र में प्रगति के लिए एक दृष्टिकोण लागू करें, उदाहरण के लिए, जलवायु परिवर्तन के खिलाफ लड़ाई, प्राकृतिक संसाधनों का संरक्षण, कचरे की मात्रा में कमी और उनका मूल्यांकन, सभी प्रकार के प्रदूषण के खतरों की रोकथाम।

अपने आंतरिक HSE ढांचे के माध्यम से, Safran अपने सभी औद्योगिक स्थलों पर अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त पर्यावरणीय दृष्टिकोणों को सामान्य बनाने के लिए प्रतिबद्ध है।

वर्तमान ऐग्रीमेंट के दोनों पक्ष ILO के मार्गदर्शक सिद्धांतों के अनुसार, सभी के लिए पर्यावरणीय रूप से टिकाऊ अर्थव्यवस्थाओं और व्यवसायों की दिशा में सार्थक परिवर्तन प्राप्त करने के लिए "न्यायसंगत परिवर्तन" के सिद्धांत का समर्थन करते हैं।

5.2 जलवायु परिवर्तन के विरुद्ध लड़ाई

जलवायु चुनौती के महत्व का सामना करते हुए, Safran द्वारा 2050 तक कार्बन-तटस्थ विमानन में परिवर्तन में योगदान देने के लिए एक महत्वाकांक्षी नीति अपनाई जाएगी। इस संदर्भ में, Safran जलवायु परिवर्तन से निपटने के वैश्विक प्रयासों में एक नए युग की शुरुआत करने वाले 2015 पेरिस समझौते के उद्देश्यों का समर्थन करता है। Safran ने अपने परिचालन स्थलों से ग्रीनहाउस गैस उत्सर्जन को कम करने और कम उत्सर्जन वाले तकनीकी उत्पादों के विकास में निवेश के आधार पर कम कार्बन कार्यनीति को लागू करके इस प्रतिबद्धता में योगदान दिया है।

अपनी प्रतिबद्धता की अनुकरणीय प्रकृति सुनिश्चित करने के लिए, Safran को विज्ञान-आधारित लक्ष्य (SBTI) के लिए प्रमाणित किया गया है, जो कंपनियों को ग्रीनहाउस गैस उत्सर्जन को कम करने के मामले में वैज्ञानिक सिफारिशों के साथ जुड़ने की अनुमति देता है।

इस संदर्भ में, ग्रुप द्वारा निम्न जलवायु प्रतिबद्धताएँ की गई हैं:

>स्कोप 1 और 2⁴ : Safran साइटों से प्रत्यक्ष उत्सर्जन में कमी (उदाहरण के लिए, गैस हीटिंग के माध्यम के साथ-साथ टेस्ट बेंच में केरोसिन के दहन से) और ऊर्जा से जुड़े अप्रत्यक्ष उत्सर्जन (आवश्यक रूप से, बिजली की आपूर्ति और उपयोग) और प्रतिष्ठानों की गर्मी) 2018 की तुलना में 2030 तक 50%।

>स्कोप 3 "उत्पादों का उपयोग"⁵ : ग्रुप के उत्पादों के उपयोग से जुड़े उत्सर्जन में प्रति यात्री और प्रति किलोमीटर, 2018 की तुलना में 2035 तक 42.5% की कमी।

4. 000000 1 00 2 : Safran 00 0000 00000000 00 000000 00000000, 00 00000 00 000000 000000 0000 00 000000 00 000000 0000

5. 000000 3 : 000000 00000000 00 00000000 0000000000 00000000: 00000000, 0000000000, 0000000000, 000000

विशेष रूप से 4 प्रमुख प्रतिबद्धताओं के इर्दगिर्द संरचित यह प्रतिबद्धता हमारे ग्रीनहाउस गैस उत्सर्जन को कम करने के उद्देश्य से एक महत्वाकांक्षी निम्न-कार्बन रोडमैप के कार्यान्वयन के साथ है :

- > विमानन को कार्बन से मुक्ति दिलाने के लिए नवाचार को प्रोत्साहित करना (और सतत विकास सुनिश्चित करना),
- > निम्न में कमी करने का उदाहरण बनना: हमारे कार्यों में CO₂ उत्सर्जन,
- > पेरिस समझौते के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए हमारी सप्लाई चेन का नेतृत्व करना,
- > कर्मचारी स्थिरता की पहलों का समर्थन करना।

इसके अतिरिक्त, अपनी जलवायु प्रतिबद्धताओं के बारे में पारदर्शी होने के लिए, ग्रुप जलवायु-संबंधित वित्तीय प्रकटीकरण (TCFD) पर टास्क फोर्स के मानदंडों को संदर्भित करता है, और इसकी सिफारिशों का अनुपालन करता है।

इसके अतिरिक्त, Safran अपनी सभी साइटों पर पर्यावरणीय मुद्दों के संबंध में अपने कर्मचारियों की जागरूकता और कौशल विकास के लिए प्रयासरत है।

ग्रुप अपने कर्मचारियों को अधिक अनुकूल व्यवहार सुनिश्चित करने वाले समाधान खोजने के लिए एक संवाद का प्रस्ताव करेगा, उदाहरणार्थ यात्रा और व्यवसायिक विस्थापनों को तर्कसंगत पेशेवर यात्राओं की पहलों के साथ-साथ अत्यंत पर्यावरण-अनुकूल कार्यों (घर से काम करना, सार्वजनिक परिवहन, कारपूलिंग, कम-कार्बन खपत के साथ व्यवसायिक विस्थापन, हीटिंग और विद्युत ऊर्जा प्रबंधन, पर्यावरण-अनुकूल IT, आदि) को प्राथमिकता देना।

संवाद में पारदर्शिता की प्रतिबद्धता के तहत, Safran पर्यावरण और जलवायु परिवर्तन के विरुद्ध लड़ाई के क्षेत्रों में अपनी कार्यवाहियों, अच्छी प्रथाओं और उनके परिणामों पर संवाद करेगा।

6 | नागरिक योगदान

ग्रुप द्वारा अपनी उपस्थिति वाले क्षेत्रों और समुदायों में, यथासंभव सर्वोत्तम तरीके से समा जाने का प्रयास किया जाता है।

Safran का इरादा स्थानीय कामकाजी आबादी के रोजगार और प्रशिक्षण को प्रोत्साहन देना रहता है, जिससे ग्रुप अपनी उपस्थिति वाले क्षेत्रों में आर्थिक और सामाजिक विकास में योगदान दे सके।

इस प्रकार, अपनी उपस्थिति वाले प्रत्येक देश में Safran उपलब्ध नौकरियों को भरने के लिए स्थानीय मानव संसाधनों का उपयोग करता है और यथासंभव स्थानीय एकीकरण को विकसित करता है।

गतिविधि में बदलाव की स्थिति में, Safran स्थानीय और राष्ट्रीय अधिकारियों को पहले से सूचित करने और स्थानीय हितों को बेहतर ढंग से ध्यान में रखने के लिए उनके साथ सहयोग करने का वचन देता है।

Safran ग्रुप के स्थानों से जुड़ी आर्थिक और सामाजिक गतिविधियों के विकास को प्रोत्साहित करना चाहता है। भागीदारी के घटक के रूप में, ग्रुप स्थानीय आबादी की प्राथमिकता आवश्यकताओं को पूरा करने वाली परियोजनाओं के लिए सहायता कार्यक्रमों में भाग ले सकता है। ये परियोजनाएँ व्यवसायिक एकीकरण के साथ-साथ, विशेष रूप से युवा और व्यवसायिक रोक से ग्रसित लोगों को प्रभावित करने वाली स्थितियों में शिक्षा और सहायता प्रदान करने पर ध्यान केंद्रित करती हैं।

ग्रुप खुले नवाचार को प्रोत्साहन देना चाहता है। स्टार्ट-अप और नवाचार करने वाली कंपनियों के लिए खुला रहकर, यह अपने इकोसिस्टम के साथ भागीदारी के संबंधों में सभी पक्षों की जीत के लिए स्थितियां बनाता है।

अंततः, ग्रुप द्वारा कर्मचारियों के कौशल प्रायोजन या कर्मचारी एकजुटता जैसे सार्वजनिक हित के कार्यों के प्रति की गई प्रतिबद्धताओं को बढ़ावा देने का प्रयास किया जाता है।

अपने CSR दृष्टिकोण के घटक के रूप में और अपनी कंपनी के नागरिक कार्यों में सम्मिलित होने के लिए कर्मचारियों की बढ़ती मांग का जवाब देने के लिए, Safran अपने कर्मचारियों की महत्वपूर्ण परियोजनाओं पर सकारात्मक प्रभाव डालने वाली एकजुटता की प्रतिबद्धता के लिए आवश्यक सहायता प्रदान करना चाहता है।

ग्रुप विशेष रूप से Safran द्वारा सीधे या यूनियनों के माध्यम से शुरू की गई सामग्री, मानव या वित्तीय सहायता के माध्यम से उन नागरिक कार्यों को प्रोत्साहित करना चाहता है, जिनका उद्देश्य ग्रुप के ईकोसिस्टम पर सकारात्मक प्रभाव डालना और समाज में रोजगार से दूर या एकीकृत होने से उत्पन्न होने वाली कठिनाइयों का सामना करने के लिए लोगों की सहायता करना होता है। इस उद्देश्य को पूरा करने के लिए कुछ स्थानीय ऐग्रीमेंट किए जा सकते हैं।

7 | संचालन

7.1 ऐग्रीमेंट का कम्युनिकेशन, कार्यान्वयन और निगरानी

ऐग्रीमेंट के दोनों पक्ष इस ऐग्रीमेंट के उचित कार्यान्वयन के लिए संयुक्त निगरानी सुनिश्चित करेंगे।

7.1.1 कम्युनिकेशन

हस्ताक्षरकर्ता पक्ष अपने स्वयं के कम्युनिकेशन वैक्टर का उपयोग करते हुए इस ऐग्रीमेंट को ग्रुप के कर्मचारियों के ध्यान में लाने के लिए सहमत हैं।

इस ऐग्रीमेंट के लागू होने पर, कम्युनिकेशन के सबसे उपयुक्त माध्यमों से Safran और IndustriALL Global Union के बीच संयुक्त हस्ताक्षर को बढ़ावा दिया जाएगा। यह कम्युनिकेशन, ऐग्रीमेंट के दायरे में आने वाली विभिन्न कंपनियों, सप्लायरों और ठेकेदारों के सभी कर्मचारियों, निर्वाचित कर्मचारी प्रतिनिधियों और/या ट्रेड यूनियन संगठनों पर लागू होगा।

ऐग्रीमेंट पर हस्ताक्षर के तीन महीने के भीतर इस ऐग्रीमेंट के प्रचार और लागू किए जाने की शर्तों पर विशेष ध्यान दिया जाएगा। इसमें विशेष रूप से निम्न कवर होंगे:

- > कम से कम 50 Safran के कर्मचारियों की उपस्थिति वाले देशों में वहां की भाषा में अनुवाद,
- > एक निम्न जानकारी युक्त साइट मैपिंग : स्थान, साइट की प्रकार, कर्मचारियों की संख्या और, जहां लागू हो, कर्मचारी प्रतिनिधित्व की संरचना(एं)
- > प्रबंधकों और मानव संसाधन विभागों के लिए ऐग्रीमेंट के संबंध में एक जानकारी लेख की सामग्री तैयार करना और उसका प्रसार करना,
- > प्रबंधकों और कर्मचारियों के लिए इच्छित सामग्रियों का इंटरनेट पर प्रारूपण तथा वितरण और ऐग्रीमेंट के मुख्य प्रावधानों पर प्रकाश डालना,
- > ग्रुप की सामाजिक नीति के एक तत्व के रूप में, स्थानीय संदर्भ के अनुकूल किसी भी माध्यम से कर्मचारियों के लिए ऐग्रीमेंट का प्रावधान
- > इस ऐग्रीमेंट की प्रतिबद्धताओं के लिए सप्लायरों और ठेकेदारों से संबंधित उत्तरदायी खरीद संहिता में एकीकरण ताकि वे उनके बारे में जागरूक हो सकें।
- > इस ऐग्रीमेंट के अनुलग्नक के रूप में, आचार संहिता और Safran आचार संहिता सम्मिलित है।

ऐग्रीमेंट और इस ऐग्रीमेंट से जुड़ी प्रक्रियाओं के संबंध में ऐग्रीमेंट पर हस्ताक्षर करने के बाद बारह महीनों के भीतर, निगरानी समिति के साथ मिलकर एक जागरूकता प्रशिक्षण तैयार किया जाएगा और स्थानीय, राष्ट्रीय या यूरोपीय आज्ञापत्रों वाले कर्मचारियों, कर्मचारी प्रतिनिधियों और/या ट्रेड यूनियन संगठनों के प्रतिनिधियों के लिए लागू किया जाएगा।

इस ऐग्रीमेंट को हस्ताक्षरकर्ता पक्षों द्वारा इंटरनेट साइट पर भी प्रकाशित किया जाएगा।

इसके अतिरिक्त, Safran प्रबंधन और IndustriALL Global Union दोनों को प्रत्येक देश में कार्यान्वयन की निगरानी करने की अनुमति देने वाले स्थानीय संपर्कों की पहचान करनी होगी।

7.1.2 निगरानी के तरीके और कार्यान्वयन रिपोर्ट

यह ऐग्रीमेंट ग्रुप की सामाजिक प्रथाओं को मजबूती और विस्तार प्रदान करता है। इसका उद्देश्य स्थानीय, राष्ट्रीय या यूरोपीय स्तर पर की जाने वाली बातचीत या संवाद प्रक्रियाओं को प्रतिस्थापित करना या हस्तक्षेप करना नहीं है।

ग्रुप प्रबंधन के प्रतिनिधियों के नेतृत्व वाली एक वैश्विक निगरानी समिति द्वारा इस ऐग्रीमेंट की निगरानी सुनिश्चित की जाएगी, जिसमें IndustriALL Global Union के प्रतिनिधि और IndustriALL Global Union से संबद्ध प्रतिनिधि यूनियनों के Safran कर्मचारी सम्मिलित होंगे, जो निम्न स्थानों से अपने नामित महाद्वीप या देश का प्रतिनिधित्व करेंगे,

- > 1 IndustriALL Global Union
- > 4 फ्रांस
- > 1 शेष यूरोप
- > 2 अमेरिका
- > 1 अफ्रीका
- > 1 एशिया

ऊपर दर्शाई गई प्रतिभागियों की संख्या न्यूनतम है। यदि इनमें से किसी क्षेत्र में Safran बहुत ज्यादा विकसित होता है तो उपरोक्त संख्या को बढ़ाया जा सकता है।

IndustriALL Global Union द्वारा Safran प्रबंधन की संबद्ध यूनियनों के सदस्यों में से एक या दो बाहरी मेहमानों का प्रस्ताव दिया जा सकता है; यह प्रस्ताव एजेंडे के किसी विशिष्ट विषय के संबंध में मेहमान प्रतिनिधि के साथ विचार करने के लिए भी हो सकता है।

निगरानी समिति के लिए इन मेहमानों की भूमिका शिक्षाप्रद हो सकती है, वे समिति के निर्णय लेने की प्रक्रिया में भाग नहीं लेते हैं परंतु मीटिंग में अध्ययन किए गए विषयों की गोपनीयता बना कर रखनी होगी।

इसी प्रकार, उपरोक्त गतिविधियों के लिए ग्रुप सभी आवश्यक कदम उठाएगा ताकि इस उद्देश्य के लिए प्रतिभागी अपने कार्यस्थल से अनुपस्थित रह सकें। इसके अतिरिक्त, क्षेत्रीय स्तर पर इस समिति के स्थानीय संवाददाता, Safran कर्मचारी द्वारा ऐग्रीमेंट का उचित प्रतिनिधित्व और उचित ऐप्लीकेशन सुनिश्चित करने के लिए प्रत्येक प्रतिनिधि द्वारा इसकी पहचान की जानी चाहिए। सभी मामलों में, समय और भौतिक संसाधनों के साथ-साथ पहुंच सुविधाएं भी प्रदान की जाएंगी। वैश्विक CRS मास्टर ऐग्रीमेंट निगरानी समिति के प्रत्येक Safran सदस्य के लिए वार्षिक नियुक्ति का समय 25 घंटे का होगा।

इस निगरानी के निम्न उद्देश्य होंगे:

- > ऐग्रीमेंट को लागू करने की शर्तों को बढ़ावा देना और उनका पालन सुनिश्चित करना
- > कार्यान्वयन रिपोर्ट का विश्लेषण और परिणामों का मूल्यांकन करना
- > कार्य योजनाओं और परिभाषित संकेतकों का पालन करना
- > अच्छी प्रथाओं की पहचान करना और सक्रिय रखना, लघु, मध्यम और दीर्घकाल में उन्हें बढ़ावा देने के उद्देश्य से उपाय प्रस्तुत करना।
- > संभावित विसंगतियों पर ध्यान देना और सिफारिशें प्रस्तुत करना

ग्रुप समिति और यूरोपीय कार्य परिषद के भीतर प्रस्तुत ग्रुप के परिणामों और कार्यनीतिक अनुकूलन के संदर्भ में जानकारियों को इस वैश्विक निगरानी समिति की वार्षिक मीटिंग से पहले सूचित किया जाएगा। इस दौरान वे आदान-प्रदान का विषय हो सकते हैं और वैश्विक मास्टर ऐग्रीमेंट के तहत निगरानी समिति द्वारा समीक्षा किए जाने वाले संकेतकों को इस ऐग्रीमेंट की निगरानी तथा सफल ऐप्लीकेशन सुनिश्चित करने के लिए एक विशिष्ट दस्तावेज़ में सूचीबद्ध किया जाएगा।

उद्देश्यों की सूची की वार्षिक समीक्षा की जाएगी, संकेतकों को बदला जा सकता है।

यह वैश्विक निगरानी समिति वर्ष में दो बार मीटिंग करेगी, यदि संभव हो तो वर्ष की पहली छमाही के दौरान इसके सभी घटकों में कार्यान्वयन रिकॉर्ड की समीक्षा करने के उद्देश्य से यात्रा को छोड़कर एक दिवसीय मीटिंग और एक पूरक वार्षिक मीटिंग की जाएगी (न्यूनतम एक दिन, यात्रा-समय के अतिरिक्त) जो किसी ऐसे क्षेत्र या देश में आयोजित की जा सकती है जहां ग्रुप स्थापित है ताकि स्थानीय परिदृश्य में इन सभी निगरानी बिन्दुओं को अधिक आसानी से समझा जा सके। मीटिंग में एक विशेषज्ञ द्वारा देश की सामाजिक-आर्थिक प्रस्तुति, एक फैक्ट्री का दौरा और स्थानीय कार्यबल, इसके प्रतिनिधियों, स्थानीय प्रबंधन और अन्य संबंधित भागीदारों के बीच इस ऐग्रीमेंट को प्रोत्साहन देने के उद्देश्य से की जाने वाली गतिविधियां शामिल होंगी। इस स्थिति में, मीटिंग करने वाले स्थान के क्षेत्र से संबंधित संवाददाता इसमें भाग ले सकेंगे।

इन निगरानी समितियों की दो वार्षिक मीटिंग के लिए निम्न तैयारी सत्र आयोजित किये जाएंगे:

- > वार्षिक रिपोर्ट के लिए एक दिन,
- > क्षेत्र/देश की वार्षिक मीटिंग के लिए एक दिन। इस स्थिति में, मीटिंग करने वाले स्थान के क्षेत्र से संबंधित संवाददाता इसमें भाग ले सकते हैं।

इस ऐग्रीमेंट के अन्तर्गत स्थापित वैश्विक निगरानी समिति का उद्देश्य यूरोपीय कार्य परिषद द्वारा अन्य मीटिंगों में लिए गए निर्णयों और संवाद को पूरा करना होगा, न कि उन्हें बदलना। ऐसी स्थितियों में, गुणवत्तापूर्ण कम्युनिकेशन और सहयोग सुनिश्चित करने के लिए हर संभव प्रयास किया जाएगा।

वैश्विक निगरानी समिति को Safran द्वारा इसकी सहायक कंपनियों में ऐग्रीमेंट के कार्यान्वयन से संबंधित सभी विचारपूर्ण जानकारीयां प्रस्तुत की जाएंगी।

व्यावहारिक स्तर पर, परिवहन की लागत, Safran कर्मचारियों के आवास और अन्य संबंधित संगठनात्मक खर्च (खानपान, अनुवाद, उपकरण), आम तौर पर ग्रुप की कंपनियों द्वारा उनकी अपनी शर्तों के तहत वहन किए जाएंगे।

प्रति वर्ष, वर्तमान ऐग्रीमेंट की रिपोर्ट अब तक की सबसे बड़ी संस्था, यूरोपीय वर्क्स काउंसिल, की मीटिंगों में से किसी एक में प्रस्तुत की जाएगी।

7.1.3 संकेतक

समीक्षा किए गए अनौपचारिक संकेतकों की सहायता से इस ऐग्रीमेंट को लागू किया जाएगा, जिन्हें निरंतर सुधार की प्रक्रिया के भाग के रूप में इस ऐग्रीमेंट के साथ संलग्न किया गया है। हस्ताक्षरकर्ता इस बात पर सहमत हैं कि वार्षिक मीटिंग के दौरान और ग्रुप के कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व (Corporate social responsibility या "CSR") के दृष्टिकोण के तहत अन्य संकेतकों को भी चिन्हित किया जा सकता है।

7.1.4 विवाद समाधान

Safran व्हिसल ब्लोअर की सुरक्षा की गारंटी देने के लिए प्रतिबद्ध है। ग्रुप के कर्मचारियों और हितधारकों के लिए Safran द्वारा स्थापित एक अलर्ट प्रणाली उपलब्ध है। इस ऐग्रीमेंट की व्याख्या करने में कठिनाइयों या इसके उचित प्रकार से लागू करने से संबंधित किसी भी कर्मचारी द्वारा व्यक्त किए गए संदेह किसी भी परिस्थिति में ग्रुप के लिए हानिकारक नहीं हो सकते हैं।

स्थानीय मुद्दों का स्थानीय स्तर पर यथासंभव त्वरित समाधान इस समझौते का एक अनिवार्य सिद्धांत है।

ऐग्रीमेंट की व्याख्या अथवा इसे लागू करने या न करने के संबंध में किसी भी प्रकार की विवादास्पद स्थिति में, हस्ताक्षरकर्ता सभी पक्षों के हित में एक प्रभावी और रचनात्मक समाधान खोजने में सहयोग करने के लिए उचित समय-सीमा के भीतर और बातचीत के माध्यम से एक-दूसरे को शीघ्रातिशीघ्र सूचित करने का वचन देते हैं। किसी विवाद के संबंध में ये वार्तालाप, किसी भी पक्ष द्वारा किसी बाहरी कम्युनिकेशन से पहले किए जाने चाहिए।

यदि कोई कर्मचारी या कोई अन्य संबंधित व्यक्ति इस ऐग्रीमेंट का अनुपालन न किए जाने का दावा करता है, तो निम्न प्रक्रिया लागू की जाएगी:

- > किसी भी स्थानीय समस्या उत्पन्न होने की स्थिति में, उसे स्थानीय स्तर पर ही हल करने का हर संभव प्रयास किया जाएगा। कोई भी कर्मचारी स्थानीय ट्रेड यूनियन संगठन के किसी प्रतिनिधि से सहायता प्राप्त कर सकता है।
- > इस ऐग्रीमेंट के कार्यान्वयन या व्याख्या से संबंधित किसी समस्या को स्थानीय स्तर पर हल न किए जा सकने की स्थिति में, इसे राष्ट्रीय स्तर पर यूनियन के संगठन और ग्रुप के महानिदेशालय के ध्यान में लाना होगा।
- > यदि समस्या बनी रहती है, तो विवाद को राष्ट्रीय स्तर पर वैश्विक निगरानी समिति के समक्ष कम से कम चार (4) सप्ताह की समय सीमा के बाद अपील में उठाया जा सकता है।
- > यदि कोई विवाद Safran प्रबंधन और उद्योग के प्रतिनिधियों के सामने लाकर हल नहीं किया जा सकता है, तो दोनों पक्ष, किसी एक पक्ष के अनुरोध पर यूनियन से संबंधित विवाद को ILO की "कंपनियों और यूनियनों के बीच संवाद" समिति के समक्ष प्रस्तुत करने की संभावना पर विचार करने के लिए सहमत हैं।
- > दोनों पक्षों के बीच कोई समझौता न होने के स्थिति में, न्यायिक क्षेत्राधिकार का प्रयोग किया जा सकता है।
- > किसी विवाद के उत्पन्न होने के समय से, इसे सुलझा लेने के लिए तीन महीने की समयावधि नियत है।
- > केवल उपरोक्त विवाद निवारण प्रक्रिया के असफल होने पर ही ऐग्रीमेंट को लागू करने के संबंध में किसी कानूनी कार्यवाही पर विचार किया जा सकता है।

7.1.5 निर्णायक प्रावधान

ऐग्रीमेंट के लागू होने का समय और उसकी अवधि

पहला ऐग्रीमेंट 5 वर्ष की अवधि के लिए 18 अक्टूबर, 2017, को हस्ताक्षर किया गया था।

दोनों पक्षों ने इस ऐग्रीमेंट पर 4 दिसम्बर, 2023, को हस्ताक्षर किए हैं।

प्रत्येक देश में स्थानीय प्रतिनिधियों के परामर्श के साथ आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक और नियामक मतभेदों को ध्यान में रखते हुए यह ऐग्रीमेंट लागू किया जाएगा। यदि कोई प्रावधान किसी राष्ट्रीय कानून और/या सामूहिक ऐग्रीमेंट और/या कंपनी के नियम अधिक अनुकूल पाया जाता है, तो यह उनका स्थान नहीं ले सकता है।

ऐग्रीमेंट का नवीनीकरण

ऐग्रीमेंट की समापन तिथि से पहले के एक वर्ष में, और अधिकतम इसके 6 महीने पहले तक, हस्ताक्षरकर्ता पक्ष इस ऐग्रीमेंट की शर्तों को नवीनीकरण करने की व्यावहारिकता पर बातचीत करने हेतु मिलने के लिए सहमत हैं। नवीनीकरण ऐग्रीमेंट की अनुपस्थिति में, 5 साल की अवधि के बाद इस ऐग्रीमेंट का कोई प्रभाव नहीं रहेगा।

ऐग्रीमेंट का समापन

ऐग्रीमेंट के समापन के लिए किसी भी हस्ताक्षरकर्ता पक्ष द्वारा ऐग्रीमेंट को समाप्त करने का कोई भी अनुरोध कम से कम छह (6) महीने का नोटिस देकर किया जा सकता है। इस स्थिति में, हस्ताक्षरकर्ता पक्ष इस ऐग्रीमेंट को किसी संशोधित प्रारूप के साथ बदलने का प्रयास करने के लिए नोटिस अवधि के दौरान मिलने के लिए सहमत हैं।

ऐग्रीमेंट का अनुवाद

इस ऐग्रीमेंट का उन सभी देशों की भाषा में अनुवाद किया जाएगा जहां ग्रुप की कंपनियां स्थित हैं। हस्ताक्षर पक्षों द्वारा केवल फ्रेंच भाषा में लिखा प्रारूप ही कानूनी कार्यवाही करने के लिए वैध होगा।

ऐग्रीमेंट की अधिसूचना, फाइलिंग और प्रचार

यह वैश्विक मास्टर- फ्रेमवर्क समझौता प्रत्येक देश के सरकारी और प्रशासनिक अधिकारियों के लिए आधिकारिक जानकारी का विषय होगा।

हस्ताक्षर:

[हस्ताक्षर]
Safran के लिए,
Olivier Andriès,
महानिदेशक

[हस्ताक्षर]
IndustriALL Global Union के लिए,
Atle Hoie,
महासचिव

फ्रेंच ट्रेड यूनियन संगठनों के अनुमोदन के साथ
IndustriALL Global Union से संबद्ध :

CFE-CGC के लिए
Métallurgie

के लिए
FGMM-CFDT

FTM-CGT के लिए

FO Métaux के लिए

[हस्ताक्षर]

[हस्ताक्षर]

[हस्ताक्षर]

[हस्ताक्षर]

[हस्ताक्षर]

[हस्ताक्षर]

[हस्ताक्षर]

[हस्ताक्षर]

□□□□□□□□



RSE SAFRAN पर वैश्विक मास्टर-एग्रीमेंट निगरानी संकेतक

मौजूद संकेतक (ICP RSE या अन्य स्रोत)

ACM निगरानी के लिए प्रास्ताविक संकेतक

मास्टर-एग्रीमेंट का अध्याय	प्रस्तावित संकेतक	संकेतक की बारंबारता
3. नैतिकता और मानवाधिकार		
3.1 बलात्क्रम या बाध्यकारी श्रम और बाल श्रम का निषेध	सतर्कता योजना के तत्व	वार्षिक
3.2 सामाजिक वार्तालाप का सम्मान	अपनी साइट या अपनी नियंत्रित कंपनी के कर्मचारियों के प्रतिनिधित्व के घटकों तक पहुँच प्राप्त कर्मचारियों का %	वार्षिक
3.3 सप्लायरों, ठेकेदारों और सेवा-प्रदाताओं के साथ संबंध	Safran के आधिकारिक क्रय संहिता पर हस्ताक्षर किए गए सप्लायरों से की गई खरीदारी का %	वार्षिक
3.4 भ्रष्टाचार उन्मूलन और पद का दुरुपयोग	भ्रष्टाचार उन्मूलन में प्रशिक्षित वरिष्ठ अधिकारियों और प्रकटित या प्रभावित लोगों का %	वार्षिक
3.5 पारिश्रमिक और कार्यावधि	केवल फ्रांस व्यवसायिक समानता सूचकांक के परिणाम	वार्षिक
4. 4 सामाजिक		
4.2.1 पक्षपात उन्मूलन	समावेशन बेरोमीटर के परिणाम	प्रत्येक 2/3 वर्ष (बेरोमीटर की बारंबारता के अनुसार)
4.2.2 लैंगिक समानता	वरिष्ठ अधिकारियों में महिलाओं की %	वार्षिक
	श्रेणी या व्यवसायों के प्रमुख परिवारों (श्रमिकों, प्रबंधकों, आदि) के आधार पर नारीवाद का %	वार्षिक
	कर्मचारी प्रतिनिधित्व इकाइयों में महिलाओं का % (कंपनी में महिलाओं के वास्तविक अनुपात की तुलना में)	2025 (प्रति 5 वर्ष में एक बार)
4.3.2 सभी कर्मचारियों के कैरियर के दौरान उनके व्यवसायिक विकास और रोजगार क्षमता को प्रोत्साहन देना	2019 की तुलना में प्रति कर्मचारी प्रशिक्षण घंटों की संख्या बनाए रखना	वार्षिक
	वार्षिक साक्षात्कारों के समापन का % (NB: केवल डिजिटल EPDP)	वार्षिक
4.3.3 डिजिटल रूपांतरण	डिजिटल एकेडेमी: उन कर्मचारियों की संख्या जिन्होंने किसी 4.0 की नियंत्रित कंपनी में प्रशिक्षण प्राप्त किया है	वार्षिक
4.4 सुरक्षा	रूकावट के साथ कार्य दुर्घटनाओं की कुल बारंबारता दर (TFATA)	
	रूकावट के साथ कार्य दुर्घटनाओं की कुल बारंबारता दर (TFATA) प्रति देश, परंतु केवल 1500 कर्मचारियों वाले देशों तक सीमित (संयुक्त राज्य अमेरिका, मेक्सिको, यूनाइटेड किंगडम, फ्रांस, मोरक्को, ट्यूनीशिया, जर्मनी, आदि)	वार्षिक
4.5 सामाजिक सुरक्षा	न्यूनतम स्तर की स्वास्थ्य सुरक्षा से लाभान्वित होने वाले कर्मचारियों का प्रतिशत	प्रति 2 वर्ष
5. पर्यावरण की सुरक्षा और जलवायु परिवर्तन के विरुद्ध लड़ाई		
5.1 पर्यावरण सुरक्षा	HSE में "गोल्ड" लेबल वाले प्रतिष्ठानों का %	वार्षिक
	पुनरावर्तित कचरे का %	वार्षिक
	5 शून्य उद्देश्यों का रोडमैप प्राप्त करने वाले संस्थानों का %	वार्षिक
5.2 जलवायु परिवर्तन के विरुद्ध लड़ाई	प्रयोजन के कम्यूनिक्शन 1 + प्रयोजन के कम्यूनिक्शन 2 का %	वार्षिक
	प्रयोजन के कम्यूनिक्शन 3 "प्रति यात्री-किलोमीटर उत्पादों का उपयोग" का %	वार्षिक
	प्रयोजन के कम्यूनिक्शन 3 "व्यवसायिक और घर से कार्यस्थल तक विस्थापन" का %	वार्षिक
	पर्यावरणीय दक्षता के लिए समर्पित R&T प्रयास को बनाए रखना (उत्पादों के उपयोग के 3 प्रयोजन)	वार्षिक
	400 सप्लायरों को पेरिस समझौते में पहले शामिल करना (2 डिग्री सेल्सियस या 1.5 डिग्री सेल्सियस से नीचे की वार्मिंग के अनुकूल उत्सर्जन दिशा)। डीकार्बोनाइजेशन के संदर्भ में हमारे सप्लायरों को उनकी परिपक्वता बढ़ाने के लिए प्रेरित करते हुए यह देखना कि पहले 400 ने लागू करने वाले क्षेत्रों में से कम से कम 1 और 2 (परिपक्वता स्तर D- या अधिक) के लिए अपने कार्बन लक्ष्यों को पूरा किया, और पहले 50 ने उद्देश्यों और कार्यवाही योजना (Clou प्लस स्तर) को परिभाषित किया	वार्षिक
	> पहले 400 में से 90% द्वारा D- या अधिक स्तर पर (न्यूनतम प्रतिबद्धता 80%), और	
> पहले 50 में से 80% द्वारा C- या कम स्तर पर (न्यूनतम प्रतिबद्धता 70%)		
6. नागरिकों के योगदान		
	2019 की तुलना में नए पोस्ट-ग्रेजुएट की संख्या बढ़ाना	वार्षिक
	50 से अधिक कर्मचारियों वाली 100% कंपनियों द्वारा कोई नागरिक कार्यवाही चालू करना	वार्षिक