

OGÓLNOŚWIATOWE
**POROZUMIE
NIE RAMOWE**
SPOŁECZNA
**ODPOWIEDZIAL
NOŚĆ**

2023



SPIS TREŚCI

1 ZAKRES STOSOWANIA POROZUMIENIA	4
2 PODSTAWOWE ZASADY	4
3 ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA	5
3.1 Zakaz stosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz pracy dzieci	5
3.2 Poszanowanie praw pracowniczych, związkowych i dialogu społecznego	6
3.3 Relacje z dostawcami, podwykonawcami i usługodawcami	7
3.4 Walka z korupcją i zapobieganie konfliktom interesów	8
3.5 Wynagrodzenie i godziny pracy	8
4 KWESTIE SPOŁECZNE	9
4.1 Szacunek i uznanie	9
4.2 Różnorodność, włączenie społeczne, brak dyskryminacji i równość szans	9
4.2.1 <i>Zwalczanie wszelkich form dyskryminacji</i>	
4.2.2 <i>Równość mężczyzn i kobiet</i>	
4.3 Przyspieszenie szkoleń pogłębiających umiejętności oraz przygotowujących do obecnych i przyszłych zawodów	10
4.3.1 <i>Rozwój każdego pracownika jako czynnik sukcesu indywidualnego i zbiorowego</i>	
4.3.2 <i>Wspieranie rozwoju zawodowego i szans na zatrudnienie wszystkich pracowników w trakcie ich kariery zawodowej</i>	
4.3.3 <i>Transformacja cyfrowa</i>	
4.4 Przewidywanie rozwoju zawodów i umiejętności, zmiany organizacyjne i dialog społeczny	13
4.4.1 <i>Wokół rozwoju zawodów, miejsc pracy i wsparcia dla pracowników</i>	
4.4.2 <i>Wokół organizacji pracy</i>	
4.5 Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo	14
4.5.1 <i>Bezpieczeństwo i higiena pracy</i>	
4.5.2 <i>Ochrona zdrowia</i>	
4.5.3 <i>Bezpieczeństwo</i>	
4.6 Ochrona socjalna	16
5 OCHRONA ŚRODOWISKA I WALKA ZE ZMIANAMI KLIMATYCZNYMI	17
5.1 Ochrona środowiska	17
5.2 Walka ze zmianami klimatycznymi	17
6 WKŁAD OBYWATELSKI	18
7 ŁĄD KORPORACYJNY	19
7.1 Komunikacja, wdrażanie i monitorowanie porozumienia	19
7.1.1 <i>Komunikacja</i>	
7.1.2 <i>Metody monitorowania i raport ze stosowania</i>	
7.1.3 <i>Wskaźniki</i>	
7.1.4 <i>Rozstrzyganie sporów</i>	
7.1.5 <i>Postanowienia końcowe</i>	

PREAMBUŁA

STRONAMI NINIEJSZEGO POROZUMIENIA SĄ

- Safran, Grupa wykorzystująca najnowsze technologie, wiodący producent sprzętu w dziedzinie aeronautyki i obronności, oraz
- IndustriALL Global Union i zrzeszone federacje reprezentujące ponad 50 milionów pracowników z sektora wydobywczego, energetycznego i przemysłowego oraz większość związków zawodowych działających w sektorach działalności Grupy.

Niniejsze ogólnoświatowe porozumienie ramowe zostało zawarte pomiędzy Safran i IndustriALL Global Union, międzynarodową federacją związków zawodowych, **w celu ustanowienia stałych relacji między stronami i zapewnienia, że firma przestrzega tych samych standardów we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność**, jak określono w analiz Biura MOP. Jest wynikiem negocjacji będących owocem pierwotnego kompromisu społecznego o zasięgu globalnym, zaakceptowanego przez przedstawicieli kadry kierowniczej i pracowników krajów objętych Porozumieniem, w oparciu o zasadę wzajemnego uznania.

Zakres obowiązywania porozumienia obejmuje zakres działania firmy na poziomie globalnym, a więc międzynarodowym.

Sygnatariuszom niniejszego porozumienia zależy na promowaniu otwartego i konstruktywnego dialogu społecznego w skali globalnej w celu ciągłego doskonalenia i rozwijania dobrych praktyk we wszystkich zakładach Safran. Zobowiązują się do zapewnienia, że rozwój Grupy będzie przebiegał zgodnie z jej polityką Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstwa oraz z poszanowaniem praw własnych pracowników i ich przedstawicieli w Grupie, a także jej dostawców i podwykonawców na całym świecie.

- Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa (CSR) dotyczy wpływu danej firmy na społeczeństwo i środowisko, określając wymogi, pozwalające jej wywiązać się z tej odpowiedzialności.

Strony-sygnatariusze potwierdzają chęć rozwijania relacji opartych na zaufaniu w celu zagwarantowania prawidłowego stosowania zobowiązań i zasad zapisanych w niniejszym Porozumieniu. Strony zamierzają kontynuować i konsolidować negocjacje ponadnarodowe w skali globalnej i traktować niniejsze Porozumienie jako ramy odniesienia dla rozwoju dialogu w spółkach oraz w różnych lokalizacjach, w których Grupa prowadzi działalność.

Strony-sygnatariusze kwalifikują niniejsze Porozumienie jako ramowe, to znaczy określające minimalne zobowiązania dla wszystkich, ujętych w nim kwestii. Tym samym nie unieważnia i nie podważa ono postanowień układów zbiorowych, ani obowiązujących praktyk.

Strony pragną podkreślić, że wszelkie funkcje ujęte w niniejszym Porozumieniu rozumiane są w rodzaju męskim i żeńskim. Grupa Safran angażuje się w zwalczanie wszelkich form dyskryminacji, w tym związanych z tożsamością płciową.

1. Źródło: strona internetowa Międzynarodowej Organizacji Pracy – sekcja Międzynarodowe umowy ramowe

2. Kontrola ta polega w szczególności na posiadaniu przez Safran bezpośrednio lub pośrednio większości kapitału lub praw głosu w organach zarządzających danych spółek.

1 | ZAKRES STOSOWANIA POROZUMIENIA

Niniejsze Porozumienie obejmuje Safran SA oraz wszystkie jej obecne i przyszłe spółki zależne, nad którymi Grupa sprawuje bezpośrednią lub pośrednią kontrolę². Grupa będzie promować niniejsze porozumienie i zapewni przestrzeganie jego zasad przez dostawców w odniesieniu do siebie i swoich podwykonawców.

2 | PODSTAWOWE ZASADY

Jako sygnatariusz inicjatywy ONZ Global Compact, firma Safran angażuje się w promowanie Wytycznych dotyczących biznesu i praw człowieka (2011), Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (2023), a także Trójstronnej deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej (Deklaracja dotycząca korporacji międzynarodowych) MOP – 5. edycja (2022).

Safran zobowiązuje się do pełnego przestrzegania Konwencji MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy) oraz Deklaracji MOP w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy (nazywanych również Podstawowymi konwencjami MOP), które obejmują kwestie negocjacji zbiorowych, pracy przymusowej, pracy dzieci, dyskryminacji, a także bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy. Wspomniane powyżej konwencje to:

- > Konwencje gwarantujące wolność zrzeszania się i zasady rokowań zbiorowych:
 - Konwencja nr 87 o wolności zrzeszania się i ochronie praw związkowych, 1948
 - Konwencja nr 98 o prawie do organizowania się i rokowań zbiorowych, 1951
- > Konwencje znoszące stosowanie pracy przymusowej i obowiązkowej:

- Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej, 1930
- Konwencja nr 105 w sprawie zniesienia pracy przymusowej, 1957
- > Konwencje zakazujące pracy i wykorzystywania dzieci:
 - Konwencja nr 138 dotycząca minimalnego wieku, 1973
 - Konwencja nr 182 dotycząca najgorszych form pracy dzieci, 1999
- > Konwencje zwalczające dyskryminację:
 - Konwencja nr 100 o równym wynagrodzeniu, 1951
 - Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji (zatrudnienie i zawód), 1958
 - Konwencja nr 135 o ochronie członków i przedstawicieli pracowników przedsiębiorstwa oraz przyznanych im ułatwieniach, 1971
 - Konwencja nr 183 o ochronie macierzyństwa, 2000
 - Konwencja (nr 190) w sprawie przemocy i molestowania, 2019
- > Konwencja w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa:
 - Konwencja (nr 155) dotycząca bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, 1981
 - Konwencja (nr 187) dotycząca ram promocji bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, 2006.

Strony popierają zasadę „sprawiedliwej transformacji” (MOP 2015) mającą na celu racjonalne przejście w kierunku gospodarki i społeczeństwa zrównoważonych środowiskowo dla wszystkich, zgodnie z zasadami przewodnimi MOP. Sprawiedliwa transformacja podkreśla nierozłączne wymiary zrównoważonego rozwoju – gospodarczy, społeczny i środowiskowy – mające na celu zaspokojenie potrzeb obecnego pokolenia bez uszczerbku dla zdolności przyszłych pokoleń do zaspokojenia własnych potrzeb.

Integruje cztery wymiary programu godnej pracy: dialog społeczny, ochronę socjalną, prawa w pracy i zatrudnienie.

Aby zapewnić pomyślną transformację, niezbędny jest wysokiej jakości dialog społeczny między partnerami społecznymi. Prawa do informacji i konsultacji zgodnie z ramami prawnymi i regulacyjnymi każdego kraju, przewidywanie zmian i odpowiednie planowanie z udziałem partnerów społecznych są niezbędne, aby zapewnić, że transformacja będzie społecznie akceptowalna.

W tym celu niniejsze Porozumienie ma na celu promowanie zaangażowania Grupy na rzecz uniwersalnych zasad dla wszystkich społeczeństw, przy jednoczesnym poszanowaniu różnic kulturowych, społecznych i ekonomicznych we wdrażaniu przyjętych zasad.

Safran zobowiązuje się do przestrzegania praw i przepisów krajów, w których prowadzi działalność, oraz standardów międzynarodowych. W przypadku konfliktu między standardami, Grupa zapewnia stosowanie standardu, który najlepiej chroni prawa człowieka i prawa związkowe. Warunki pracy pracowników, szacunek dla osób, brak dyskryminacji, ochrona zdrowia i bezpieczeństwo są przedmiotem szczególnej uwagi, niezależnie od kontekstu polityczno-społecznego czy trudności napotykanych w kraju, w którym Grupa jest obecna.

Zgodnie z francuską ustawą z dnia 27 marca 2017 r. dotyczącą obowiązku zachowania czujności spółek dominujących i zleceniodawców, Grupa ma obowiązek wdrożyć i opublikować plan nadzoru. Dokument ten ma na celu umożliwienie identyfikacji zagrożeń i zapobieganie poważnym naruszeniom w kwestii praw człowieka i podstawowych wolności, ochronę zdrowia i bezpieczeństwo osób, a także ochronę środowiska. Grupa będzie wdrażać ten plan we wszystkich kontrolowanych przez siebie spółkach zależnych.

W celu gromadzenia raportów wprowadzono mechanizm ostrzegania, który będzie dostępny dla wszystkich zainteresowanych stron. Grupa będzie także kontaktować się, jeśli zajdzie taka potrzeba, z organizacjami reprezentującymi pracowników i komitetem monitorującym niniejsze porozumienie w trakcie wdrażania w Grupie wymagań przyszłej europejskiej dyrektywy w sprawie obowiązku zachowania czujności.

3 | ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA

Niniejsze porozumienie jest zgodne z Kartą etyki Safran, określającą od 2005 roku wspólne wartości i zasady Grupy. Karta opiera się na odpowiednim systemie zgodności obejmującym liczne standardy, procedury wewnętrzne i wytyczne w zakresie ich stosowania.

3.1 ZAKAZ STOSOWANIA PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ ORAZ PRACY DZIECI

Praca przymusowa lub obowiązkowa (Konwencje MOP nr 29 i 105) oraz praca dzieci (Konwencje nr 138 i 182) są zabronione.

Safran odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej lub obowiązkowej i szanuje zasadę swobodnego wyboru zatrudnienia.

Grupa zobowiązuje się nie wykorzystywać pracy dzieci w jakiegokolwiek formie. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na ochronę młodych osób w wieku produkcyjnym, a w szczególności na zapewnienie im odpowiedniego szkolenia, szczególnie w zakresie bezpieczeństwa.

3.2 POSZANOWANIE PRAW PRACOWNICZYCH, ZWIĄZKOWYCH I DIALOGU SPOŁECZNEGO

Safran dąży do wzmocnienia relacji społecznych, troszcząc się o poczucie przynależności do Grupy swoich pracowników, pragnąc osiągnąć – poprzez dialog społeczny oparty na zaufaniu i współpracy – dynamiczną równowagę pomiędzy strategicznymi interesami firmy w dłuższej perspektywie, poszanowaniem praw podstawowych, satysfakcją potrzeb swoich pracowników i jakości życia w pracy.

Safran w pełni przestrzega konwencji MOP dotyczących „wolności zrzeszania się i ochrony prawa związkowego” (nr 87), „prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych” (nr 98), a także „ochrony członków i przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwie i przyznanych im udogodnień” (nr 135). Strony uznają, że prawa te są ze sobą ściśle powiązane. Wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe pomagają zapewnić sprawiedliwe zatrudnienie i warunki pracy.

Każdy podmiot Grupy posiada wybranego przedstawiciela pracowników i/lub wolną i niezależną organizację związkową, której celem jest zapewnienie uwzględnienia podstawowych praw i potrzeb pracowników.

Safran zgadza się zachować stanowisko ścisłej neutralności w odniesieniu do wyboru swoich pracowników dotyczącego chęci przynależności do związku zawodowego, a także, w stosownych przypadkach, wyboru związku, przez który chcą być reprezentowani. Szanując prawo pracowników do zakładania związków zawodowych lub przynależności do istniejącej organizacji związkowej, nie może dochodzić do dyskryminacji tych organizacji lub ich członków.

Podobnie wsparcie w jakiegokolwiek formie lub milcząca zgoda na strategię „unikania związków zawodowych” lub „rozwiązywania związków zawodowych” nie są zgodne z praktykami Grupy i są zabronione.

Safran będzie dążyć do promowania konstruktywnego dialogu społecznego zarówno na poziomie lokalnym, jak i międzynarodowym oraz będzie przyczyniać się do jego rozwoju.

Utworzenie jakiegokolwiek związku w podmiocie Grupy oraz warunki jego reprezentatywności lub akredytacji podlegają lokalnym procedurom prawnym. Grupa zachowuje stanowisko neutralności w stosunku do alternatywnych sposobów reprezentacji przewidzianych w procedurze prawnej niektórych krajów.

Dla sygnatariuszy niniejszego porozumienia negocjacje zbiorowe są kluczowym elementem stosunków pracy, ponieważ mają na celu osiągnięcie sprawiedliwej równowagi interesów pomiędzy partnerami społecznymi. Dlatego też sygnatariusze zobowiązują się zrobić wszystko, co w ich mocy, aby ułatwić pomyślne negocjacje zbiorowe.

Negocjacje zbiorowe stanowią metodę regulowania stosunków zawodowych, której warunki i tematyka są określone zgodnie z przepisami prawnymi i umownymi właściwymi dla każdego kraju.

Negocjacje zbiorowe odbywają się wewnętrznie na szczeblu lokalnym, krajowym i międzynarodowym oraz, w stosownych przypadkach, na zewnątrz, w oparciu o konwencje sektorowe lub regionalne.

Układy zbiorowe mogą przyczynić się do zdefiniowania korzystniejszych warunków niż ramy prawne kraju.

Przypomina się zasadniczą rolę wybranych przedstawicieli personelu i/lub organizacji związkowych w negocjacjach zbiorowych. Prowadzenie negocjacji zbiorowych jest zorganizowane zgodnie z różnymi prawnymi warunkami reprezentatywności określonymi przez każdy kraj.

Jednakże, aby promować i przyczynić się do dialogu społecznego opartego na zaufaniu i współpracy, lokalni partnerzy społeczni spółek zależnych mogą za obopólną zgodą podjąć decyzję o wdrożeniu metod dyskusji i konsultacji dotyczących reprezentacji pracowników w przyjętych formach (przyznanie praw związkom, fora pracownicze, itp.), negocjacji zbiorowych i lokalnie podejmowanych decyzji, które uzupełniają ramy prawne. Lokalni partnerzy społeczni spółek zależnych dążą do osiągnięcia wspomnianych powyżej lokalnych porozumień, szczególnie w podmiotach nieposiadających układów zbiorowych.

Safran zobowiązuje się do zapewnienia swoim pracownikom, za pośrednictwem wolnych i niezależnych organizacji związkowych i/lub wybranych przedstawicieli pracowników, w stosownych przypadkach, informacji, których mogą potrzebować w związku z obowiązywaniem niniejszego Porozumienia.

W związku z powyższym Safran uznaje prawo do informacji i, w stosownych przypadkach, konsultacji z wybranymi przedstawicielami pracowników i/lub reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w sprawie najważniejszych decyzji mających wpływ na życie firmy, w szczególności wyborów strategicznych i organizacyjnych. Prawa do informacji i konsultacji realizowane są zgodnie z prawem każdego kraju. Przewidywanie zmian i odpowiednie planowanie z udziałem partnerów społecznych są niezbędne, aby zapewnić społecznie akceptowalną transformację. Przedstawiciele zobowiązują się do przestrzegania poufności takich informacji.

Lokalni/krajowi przedstawiciele związków zawodowych oraz lokalna/krajowa kadra kierownicza będą aktywnie angażować się w konstruktywny dialog, aby zapewnić pełną zgodność z postanowieniami niniejszej sekcji.

Safran zapewnia przedstawicielom związkowym dostęp do wszystkich zakładów pracy, zgodnie z postanowieniami prawnymi i umownymi. Możliwe będą dostosowane środki w odniesieniu do obszarów o ograniczonym dostępie w zakładach Grupy.

Firma umożliwi wybranym przedstawicielom personelu i/lub organizacjom związkowym korzystanie z równego dostępu do oferowanych możliwości w zakresie szkoleń, awansów i mobilności.

3.3 RELACJE Z DOSTAWCAMI, PODWYKONAWCAMI I USŁUGODAWCAMI

Zgodnie z rozdziałem 1 i 2 niniejszego Postanowienia Safran zobowiązuje się zapewnić, że jej spółki zależne w pełni przestrzegają i stosują Prawa człowieka oraz wszystkie podstawowe konwencje MOP w kontekście swojej działalności. Powyższe zobowiązanie dotyczy również jej dostawców i podwykonawców. Zaangażowanie Safran oznacza pełne poszanowanie prawa i orzecznictwa w tym zakresie.

Przy wyborze i ocenie dostawców, podwykonawców i usługodawców należy uwzględniać poszanowanie praw podstawowych, w tym praw określonych w niniejszym Porozumieniu.

Każde naruszenie tych zasad, podstawowych standardów pracy oraz przepisów BHP, które nie zostanie naprawione po otrzymaniu ostrzeżenia, będzie skutkowało podjęciem działań, które mogą doprowadzić do rozwiązania stosunków umownych pomiędzy Safran a daną spółką.

Przekazywanie przedstawicielom personelu informacji dotyczących dostawców, podwykonawców i usługodawców będzie odbywać się zgodnie z ramami prawnymi i regulacyjnymi każdego kraju w tym zakresie, a w szczególności z obowiązującymi zasadami obowiązku zachowania czujności.

3.4 WALKA Z KORUPCJĄ I ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOM INTERESÓW

Safran prowadzi swoją działalność we wszystkich regionach świata, co może prowadzić do funkcjonowania w krajach o specyficznych ramach prawnych, podatkowych, społecznych i środowiskowych. Dostosowanie do specyficznych kontekstów odbywa się w ścisłej zgodności z rygorystycznym kodeksem etycznym. Uczciwość i zapobieganie ryzyku korupcji nie podlegają negocjacji. Podobnie, jeśli chodzi o opodatkowanie, Safran przestrzega zasad przewodnich określonych przez OECD w sprawie cen transferowych, co oznacza, że zyski są opodatkowane w miejscu faktycznego wytworzenia wartości dodanej.

Program zapobiegania i wykrywania ryzyka korupcji w Safran opiera się na zasadzie „zerowej tolerancji” wobec wszelkich praktyk korupcyjnych. Program ten uwzględnia wszystkie wymogi konwencji międzynarodowych i przepisów krajowych, które mają zastosowanie do działalności Safran. Definiuje się go z podwójną troską o odpowiedzialność interesariuszy i ochronę aktywów Grupy poprzez kontrolowane zarządzanie ryzykiem.

Safran angażuje się w podejmowanie działań przeciwko korupcji we wszystkich jej postaciach. Grupa zapewni, że pracownicy będą świadomi tej kwestii poprzez systemy komunikacji i/lub szkoleń.

Postanowienia Karty zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi, wynikające z Kodeksu postępowania firmy Safran dotyczącego zapobiegania i wykrywania korupcji, mają zastosowanie bez ograniczeń do wszystkich spółek grupy Safran.

3.5 WYNAGRODZENIE I GODZINY PRACY

Safran zamierza wypłacać godziwe wynagrodzenie i świadczenia, zgodnie z zadowalającymi standardami branżowymi w danym kraju. Obowiązuje zasada równości wynagrodzeń, szczególnie kobiet i mężczyzn, za pracę o jednakowej wartości i wydajności.

Zgodnie z zasadami Global Compact (ONZ) wynagrodzenia muszą umożliwiać pracownikom korzystanie z godnych warunków życia. Firma Safran dokłada wszelkich starań, aby jej polityka wynagrodzeń była określana w sposób całkowicie obiektywny, uczciwy i przejrzysty. Poziom wynagrodzeń kluczowych dyrektorów nie może naruszać spójności społecznej w Grupie.

Grupa zobowiązuje się do zapewnienia, że godziny pracy nie będą dłuższe niż przewidziane w ustawodawstwie krajowym lub układach zbiorowych w danym kraju. W przypadku korzystania z pracy w godzinach nadliczbowych ich wynagrodzenie należy dostosować i w razie potrzeby podwyższyć, zgodnie z przepisami lokalnego prawa.

4 | KWESTIE SPOŁECZNE

4.1 SZACUNEK I UZNANIE

Wszyscy członkowie personelu mają prawo do uznania jako osoby, grupy lub członkowie zespołu. Wszyscy pracownicy mają prawo do uznania za określony wysiłek, zachowanie lub wynik. Szacunek i uznanie są czynnikami włączającymi, które sprzyjają wspólnej pracy i osiągnięciu sukcesów. Są niezbędne w relacjach między współpracownikami, ale przede wszystkim w relacjach hierarchicznych.

4.2 RÓŻNORODNOŚĆ, WŁĄCZENIE SPOŁECZNE, BRAK DYSKRYMINACJI I RÓWNE SZANSY

Safran uważa różnorodność i włączenie społeczne za ogromny atut. Każdy pragnie, aby zauważono jego wyjątkowość, aby zapewnić sobie rozwój osobisty i samorealizację, jednocześnie zachowując swój odrębny charakter. Pochodzenie, kultura, religia, narodowość, wykształcenie i wiedza, poglądy polityczne i związkowe, orientacja seksualna, a także różne zdolności kształtują wizję społeczeństwa postrzeganą przez każdego człowieka. Różnorodność stanowi atut firmy, zapewniając w szczególności różnice punktów widzenia, zróżnicowane podejścia w zespołach, przekazywanie doświadczeń i pomoc w podejmowaniu decyzji.

Jakakolwiek dyskryminacja ze względu na te różnice byłaby nie tylko sprzeczna z prawem, ale także szkodliwa dla rozwoju Grupy. Uniemożliwiłoby to wzmocnienie tkanki społecznej i utrudniałoby spójność.

W związku z powyższym Safran potwierdza zasadę równych szans i traktowania wszystkich swoich pracowników, bez jakiegokolwiek wyróżnienia. Zasada ta znajduje odzwierciedlenie w poniższych zobowiązaniach.

4.2.1 Zwalczanie wszelkich form dyskryminacji

Poprzez edukację, szkolenia i komunikację wewnętrzną strony-sygnatariusze zamierzają zwalczać stereotypy, które mogą prowadzić do zachowań dyskryminacyjnych.

Aby to osiągnąć, Safran zobowiązuje się:

- 1) Podnosić świadomość i szkolić rekruterów oraz inne osoby odpowiedzialne za plany rozwoju kariery w identyfikowaniu praktyk dyskryminacyjnych i wdrażaniu środków do ich zwalczania.
- 2) Przygotowywać i przeprowadzać audyty wewnętrzne zapewniające niedyskryminacyjny charakter procesów wdrażanych przez dział zajmujący się zasobami ludzkimi i zobowiązaniami społecznymi.
- 3) Utrzymywać osoby niepełnosprawne lub ofiary wypadku przy pracy na stanowiskach odpowiadających ich kwalifikacjom, z uwzględnieniem niezbędnych dostosowań lub ograniczeń, które mogą być związane z danym problemem zdrowotnym.

4.2.2 Równość mężczyzn i kobiet

Sygnatariusze zobowiązują się do:

- 1) Rozszerzenia zakresu polityki społecznej o pomoc rodzicom już we wczesnym dzieciństwie (żłobki, organizacja pracy, elastyczne godziny pracy itp.).
- 2) Dostosowania stanowisk pracy do możliwości i cech każdej osoby, w szczególności poprzez poprawę ich ergonomii.
- 3) Zwiększenia komunikacji w celu rekrutacji większej liczby kobiet i poszukiwania nowych źródeł talentów, aby przyciągnąć większą liczbę kobiet do zawodów technicznych.

- 4) Zwalczenie stereotypów i zmienianie mentalności, aby zapewnić kobietom bezpieczniejsze i bardziej przyjazne środowisko.
- 5) Oferowanie kobietom tych samych ścieżek kariery, co mężczyznom oraz szkoleń umożliwiających im dostęp do wyższych kwalifikacji, a nawet stanowisk na szczeblu dyrekcyjnym.
- 6) Zapewnienie zasady równej płacy kobiet i mężczyzn za pracę o jednakowej wartości.
- 7) Wspólne opracowanie polityki umożliwiającej wspólny rozwój zawodowy zarówno mężczyzn, jak i kobiet.
- 8) Zachęcanie do różnorodności w organach przedstawicielskich pracowników. W związku z powyższym wybrani przedstawiciele personelu lub organizacje związkowe dołożą wszelkich starań, aby w tych organach zachować równowagę między mężczyznami i kobietami.
- 9) Współpraca z przedstawicielami personelu, poprzez konsultowanie ich opinii w ramach grup doradczych, w celu dostosowania zobowiązań związanych z odpowiedzialnością społeczną do konkretnych działań prowadzonych przez Grupę.

4.3 PRZYSPIESZENIE SZKOLEŃ POGŁĘBIAJĄCYCH UMIEJĘTNOŚCI ORAZ PRZYGOTOWUJĄCYCH DO OBECNYCH I PRZYSZŁYCH ZAWODÓW

W tym rozdziale opisano wspólne zasady, które stanowią ramy dla całej Grupy w celu utrzymania i rozwijania umiejętności i wiedzy specjalistycznej na najwyższym poziomie, stymulując rozwój zawodowy i gwarantując wszystkim szanse na zatrudnienie.

Strony-sygnatariusze uznają, że kluczem do rozwoju umiejętności i zabezpieczenia ścieżek kariery pracowników Grupy jest uwzględnienie następujących kwestii:

- Przewidywanie ewolucji zawodów i powiązanych umiejętności;
- Rozwijanie i zabezpieczanie ścieżek zawodowych pracowników poprzez umożliwienie równego dostępu do szkoleń, wspieranie sektorów eksperckich oraz organizowanie przekazywania wiedzy;
- Zachęcanie do mobilności zawodowej jako możliwości rozwoju umiejętności i awansu dla pracowników.

W ten sposób Grupa zapewni odpowiednie środki i instrumenty gwarantujące każdemu pracownikowi zwiększenie szans na rynku pracy.

4.3.1 Rozwój każdego pracownika jako czynnik sukcesu indywidualnego i zbiorowego.

Tworzenie środowiska, które pozwala każdemu się zaangażować, leży w centrum ambicji i polityki Grupy. Jest to najważniejszy czynnik sukcesu indywidualnego i zbiorowego. Każdy, na każdym poziomie i w dowolnej funkcji, będzie miał możliwość pełnego zmobilizowania i rozwinięcia swoich umiejętności, aby osiągnąć sukces w swojej pracy.

Strony uznają potrzebę umożliwienia pracownikom rozwoju osobistego i zawodowego, poprzez utrzymanie poziomu szkolenia odpowiadającego potrzebom przedsiębiorstwa i życzeniom pracowników, a także dbając o to, aby każdy był inicjatorem swojego rozwoju zawodowego.

Strony przypominają, że szkolenia muszą być narzędziem wspierającym pracowników w ochronie zatrudnienia i zabezpieczeniu ścieżki kariery.

Safran potwierdza także swój cel, jakim jest rozwój każdego pracownika w środowisku sprzyjającym nabywaniu umiejętności, rozwojowi wiedzy zawodowej i jej przekazywaniu, zarówno w obecnym, jak i przyszłym środowisku, tam gdzie ma to zastosowanie;

Strony-sygnatariusze podejmują następujące wspólne zobowiązania:

- wspierać współpracę między pracownikami,
- rozwijać kulturę wzajemnej pomocy,
- oferować możliwości rozwoju i doskonalenia umiejętności,
- delegować więcej obowiązków i zadań, aby zwiększyć zainteresowanie danym stanowiskiem i promować klimat zaufania, solidarności i spójności społecznej.

4.3.2 Wspieranie rozwoju zawodowego i szans na zatrudnienie wszystkich pracowników w trakcie ich kariery zawodowej

Biorąc pod uwagę rozwój rynku, konkurencję i zmiany technologiczne związane w szczególności z dekarbonizacją, wymogami środowiskowymi oraz zgodnie z zasadami sprawiedliwej transformacji, Grupa musi przewidywać ewolucję swoich sektorów biznesowych, zapewniać rozwój swoich pracowników i wspierać budowę ścieżek kariery i przekwalifikowania zawodowego.

W tym kontekście największa uwaga zostanie poświęcona zawodom, które mają podlegać przemianom.

Z tego względu, z inicjatyw szkoleniowych w pierwszej kolejności skorzystają pracownicy na stanowiskach objętych dużymi wyzwaniami transformacyjnymi lub silnie dotkniętych działaniami adaptacyjnymi, o ile będą one sprzyjać wewnętrznej repozycjonowaniu zawodowemu.

Safran zamierza uznawać i promować zdolność swoich pracowników do zdobywania i utrzymywania umiejętności i kwalifikacji. W tym celu spółki Grupy dołożą wszelkich starań, aby zapewnić swoim pracownikom dostęp od momentu zatrudnienia i przez cały okres pracy do:

- informacji na temat ewolucji danego zawodu i jego organizacji oraz dostępnych stanowisk pracy,
- ciągłego kształcenia przygotowującego do wykonywania nowych zawodów i nowych technologii,
- rozwoju umiejętności i potencjału rozwojowego, w logice postępu i ciągłego kształcenia,
- rozwoju indywidualnej odpowiedzialności, tak aby wzbogacać zadania powierzone pracownikom w każdym wieku i na każdym etapie kariery zawodowej,
- odpowiednich środków dotyczących przejścia na emeryturę.

Safran zapewni im wszelkie narzędzia i urządzenia dostosowane do realizacji ich zadań, niezależnie od ich kategorii, ze szczególnym uwzględnieniem osób najmniej wykwalifikowanych.

Szkolenia

W tym celu Safran dopilnuje, aby każdy kierownik HR został poinformowany i przeszkolony w zakresie zarządzania karierą i rozwoju umiejętności.

Safran zdaje sobie sprawę, że szkolenia zawodowe pozostają jedną z podstawowych dźwigni zwiększania szans pracowników na zatrudnienie.

Grupa zamierza zatem zagwarantować każdemu pracownikowi, niezależnie od kategorii zawodowej, dostęp do szkoleń.

W tym celu Safran zobowiązuje się, na mocy niniejszego Porozumienia, do utrzymania liczby godzin szkoleniowych, które przypadają średnio na każdego pracownika Grupy na poziomie 26 godzin w roku 2025. Grupa zapewni zatem, że szkolenia obejmą wszystkie dziedziny zawodowe.

W szczególności w odniesieniu do najmłodszych i najstarszych kategorii pracowników Grupa zobowiązuje się:

- być atrakcyjnym pracodawcą dla młodych ludzi, starając się zrozumieć ich potrzeby i aspiracje,
- udostępniać 50% stanowisk pracy starszym pracownikom, w szczególności poprzez dostosowanie ergonomii stanowisk,
- promować rolę starszej kadry w przekazywaniu wiedzy i know-how (programy mentorskie i patronackie) na rzecz młodszych pokoleń,
- zapewnić udział starszych pracowników w cyfrowej transformacji ich zawodu.

Safran zachęca i uznaje znaczenie mobilności funkcjonalnej i geograficznej dla tych, którzy dobrowolnie chcieliby wziąć udział w procesie rozwoju zawodowego. Mobilność ta jest zorganizowana w oparciu o kryteria kompetencji, wyników i potencjału, z wyłączeniem wszelkich różnic związanych z pochodzeniem, płcią, wiekiem lub religią, obywatelstwem, poglądami politycznymi i związkowymi, orientacją seksualną, a także postrzeganej wizji społeczeństwa kształtowanej przez indywidualne zdolności. W tym celu mobilność ta jest zgodna z zasadami karty mobilności Grupy.

4.3.3 Transformacja cyfrowa

Cyfrowa transformacja firmy Safran stanowi ważną dźwignię wydajności, poprawy jakości produktów projektowanych, wytwarzanych i serwisowanych dzięki ciągłości cyfrowej, lepszej kontroli ryzyka związanego z czynnikiem ludzkim i identyfikacji nowych dróg doskonalenia dzięki dostępowi do nowych danych. Zagrożenia związane z niewystarczającą lub źle przeprowadzoną cyfryzacją mogą narazić Grupę na możliwą utratę konkurencyjności we wszystkich obszarach działalności inżynierskiej, produkcyjnej, a nawet usługowej.

Świadoma tego ryzyka, Safran angażuje się w identyfikację konsekwencji tych zmian dla wszystkich swoich pracowników w następujących obszarach:

- > Utrzymywanie i rozwój umiejętności, szkolenia z narzędzi cyfrowych zapewniających wysokie możliwości zatrudnienia pracowników;
- > Wsparcie podczas zmiany metod pracy;
- > Potwierdzenie znaczenia jakości życia w pracy;
- > Poszanowanie wolności jednostki;
- > Bezpieczeństwo informatyczne i ochrona dziedzictwa niematerialnego;
- > Dialog społeczny wokół projektów transformacji cyfrowej.

W obliczu cyfrowej transformacji zawodów firma Safran angażuje się w przygotowanie cyfrowych umiejętności jutra i dzięki utworzonej w czerwcu 2022 r. Digital Academy wyposażyła się w dźwignię przyspieszającą wzrost umiejętności i akulturację.

Rolą Digital Academy jest zapewnienie spersonalizowanego i włączającego wsparcia wszystkim pracownikom Safran w zakresie zrozumienia i wkładu w transformację cyfrową.

Wpisuje się to w cel polegający na przyspieszeniu wykorzystania na poziomie Grupy całego potencjału, jaki oferują technologie cyfrowe oraz w ambitny program transformacji cyfrowej w kierunku „upskilled organisation 4.0”, w celu stymulowania wydajności i konkurencyjności Grupy, przy jednoczesnym zwiększaniu szans pracowników na rynku pracy.

To środowisko 4.0 wymaga uporządkowania i aktualizacji ram umiejętności i zawodów, zaprojektowania nowej oferty cyfrowego uczenia się oraz wdrożenia planu rozwoju umiejętności i rozwoju zasobów cyfrowych.

Ambicją Digital Academy jest szerzenie świadomości odnośnie do konieczności doskonalenia umiejętności cyfrowych, zapewnienie każdemu środków umożliwiających wniesienie wkładu w Transformację Cyfrową na własną skalę, oferowanie rozwiązań dostosowanych do każdej osoby dzięki kursom akulturacyjnym i kursom rozwijającym umiejętności tematycznie w Safran.

4.4 PRZEWIDYWANIE ROZWOJU ZAWODÓW I UMIEJĘTNOŚCI, ZMIANY ORGANIZACYJNE I DIALOG SPOŁECZNY

Przewidywanie jest kluczowym czynnikiem zrozumienia ewolucji zawodów, stanowisk pracy i wspierania pracowników.

4.4.1 Wokół rozwoju zawodów, miejsc pracy i wsparcia dla pracowników

Doświadczenia w zakresie przewidywania rozwoju zawodów i umiejętności zdobyte na poziomie lokalnym, krajowym lub europejskim w ramach Observatoire des Métiers³ zostaną zaprezentowane pod koniec 2024 r. komitetowi monitorującemu porozumienie; ma to na celu wzbogacenie refleksji na temat możliwości i sposobów globalnego procesu przewidywania w przypadku zawodów, których format ma zostać zdefiniowany.

4.4.2 Wokół organizacji pracy

Zmiany w organizacji pracy muszą być przygotowane i przewidywane. Wolne i niezależne organizacje związkowe i/lub wybrani przedstawiciele personelu będą systematycznie informowani i, w stosownych przypadkach, konsultowani przy wdrażaniu tych zmian. Nie mogą one prowadzić do obniżenia wynagrodzenia lub pogorszenia warunków pracy. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na rytm pracy i nowe formy organizacji pracy. Zainteresowane strony będą miały dostęp do informacji niezbędnych do zapewnienia należytego wywiązania się z tych zobowiązań.

Safran zapewnia należyte przestrzeganie krajowych przepisów i porozumień dotyczących czasu pracy oraz zobowiązuje się do przestrzegania okresów odpoczynku i okresowych płatnych urlopów, odpowiadających co najmniej warunkom określonym przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe.

3. Observatoire Européen des Métiers powstało w 2021 r. na mocy europejskiej umowy ramowej w sprawie rozwoju umiejętności i zapewniania ścieżek zawodowych (DCSPP).

4.5 OCHRONA I BEZPIECZEŃSTWO ZDROWIA

Przywiązani do założeń zrównoważonego rozwoju i zgodności z obowiązującymi przepisami, strony-sygnatariusze uważają, że poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy, a także ochrona środowiska to podstawowe aspekty rozwoju przemysłowego, które muszą zostać zintegrowane z procesami Grupy.

W związku z powyższym strony-sygnatariusze zapewniają, że rozwój Grupy będzie przebiegał zgodnie z jej polityką społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa oraz z poszanowaniem praw własnych pracowników i ich przedstawicieli, a także dostawców i podwykonawców na całym świecie, gdzie Grupa jest obecna.

Zaangażowanie to znajduje również odzwierciedlenie w chęci prowadzenia dialogu na te tematy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami (w szczególności organami reprezentującymi personel) w duchu przejrzystości i szczerości.

Jeżeli nie nawiązano dialogu społecznego na temat kwestii ochrony zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników, zostanie zainicjowana dyskusja pomiędzy kierownictwem a przedstawicielami pracowników danej firmy w celu znalezienia najodpowiedniejszych ustaleń organizacyjnych dla stałego dialogu.

4.5.1 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Safran gwarantuje bezpieczeństwo i higienę pracy wszystkim pracownikom oraz dba o to, aby te same zasady dotyczyły podwykonawców i usługodawców. Stałym celem jest ograniczenie wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Celem Safran jest osiągnięcie doskonałości w obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy.

Poprzez niniejsze Porozumienie Grupa zobowiązuje się do dalszego rozwijania swojej kultury przewidywania i zapobiegania w celu kontrolowania zagrożeń dla zdrowia (zdrowia fizycznego, zdrowia psychicznego i ogólnego stanu zdrowia) oraz bezpieczeństwa pracy z korzyścią dla swoich pracowników, a także firm podwykonawczych.

Biorąc pod uwagę, że jakości i warunków życia w pracy nie da się osiągnąć w zdegradowanym środowisku, Safran zobowiązuje się również do zapewnienia poszanowania zasobów i ograniczania wpływu swoich działań na środowisko, jak opisano w rozdziale 5.

W tym kontekście Safran uznaje prawa pracowników związane z kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym celu Grupa:

- > zobowiązuje się do informowania pracowników o wszelkich zagrożeniach występujących na ich stanowisku pracy (ryzyka ogólne, zagrożenia chemiczne, zagrożenia ergonomiczne, zagrożenia pożarowe itp.),
- > gwarantuje udział wybranych przedstawicieli personelu i/lub reprezentatywnych organizacji związkowych w opracowywaniu i wdrażaniu środków BHP,
- > uznaje prawo do odmowy wykonywania pracy niebezpiecznej bez ryzyka sankcji, w tym zwolnienia.

Dzięki temu Grupa stosuje najlepsze standardy organizacyjne i korzysta z najwłaściwszych środków ochrony w zakresie BHP i ochrony środowiska. Obejmuje to co najmniej zapewnienie właściwej zgodności z obowiązującymi przepisami prawnymi, regulacyjnymi, międzynarodowymi, europejskimi i krajowymi, przy czym Grupa stara się wychodzić poza te ramy w celu ograniczenia wypadków i chorób zawodowych oraz kontrolowania ryzyka o opóźnionych skutkach (środki chemiczne, zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, problemy psychospołeczne itp.), jak również

ograniczenia wpływu swojej działalności na środowisko.

Dzięki temu pracownicy mają łatwiejszy dostęp do profilaktyki (żywienie, nowotwory, wypadki sercowo-naczyniowe, uzależnienia itp.), pierwszej pomocy i ratownictwa medycznego.

Wdrażanie kultury prewencyjnej w Safran opiera się na surowym repozytorium BHP i ochrony środowiska obejmującym 27 norm uwzględniających wymagania wydajności dotyczące różnych rodzajów ryzyka (praca na wysokości, atmosfera wybuchowa, azbest, środowisko zamknięte, pożar, zanieczyszczenie gleby itp.).

Repozytorium spełnia również wymagania norm międzynarodowych, na przykład ISO (Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej) i MOP.

Grupa wdraża je jednolicie na arenie międzynarodowej we wszystkich lokalizacjach, w których prowadzi swoją działalność, i dopracowuje w procesie ciągłego doskonalenia poprzez aktualizację najlepszych praktyk zarządzania ryzykiem i uwzględnienie zmian w standardach zewnętrznych.

To samo podejście oparte na nieustannym doskonaleniu prowadzi Grupę do regularnego rozwijania swojej polityki BHP i ochrony środowiska oraz pomiaru wyników w zakresie BHP przy użyciu odpowiednich wskaźników, na które zwracają uwagę wszyscy kierownicy, pracownicy i ich przedstawiciele oraz inni interesariusze.

4.5.2 Ochrona zdrowia

Safran zobowiązuje się do ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego swoich pracowników oraz wszystkich osób pracujących we wszystkich zakładach Grupy (pracownicy tymczasowi, stażyści, itp.). To samo dotyczy personelu spółek działających na jej terenie.

Zgodnie ze swoją odpowiedzialnością obywatelską oraz w powiązaniu z lokalną polityką ochrony zdrowia publicznego Safran opowiada się promowaniem prewencyjnego podejścia w dziedzinie zdrowia publicznego.

Programy monitoringu medycznego, we wskazanych przypadkach, są opracowywane i wdrażane w porozumieniu z pracownikiem i za jego pełną zgodą oraz przy poszanowaniu tajemnicy lekarskiej.

Decyzje dotyczące przydziału pracowników z ograniczoną zdolnością do pracy podejmowane są wspólnie przez Safran i zainteresowanych pracowników, mając na uwadze ciągłą troskę o utrzymanie pracownika na stanowisku pracy. Safran angażuje się w rozwój zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych we wszystkich funkcjach firmy.

Bez uszczerbku dla wszelkich innych działań, jakie można podjąć w zakresie ochrony zdrowia, Safran wdraża trzy główne programy profilaktyczne.

> Zapobieganie ryzyku toksykologicznemu:

Safran stosuje najlepsze obowiązujące praktyki w zakresie higieny przemysłowej i zamierza kontrolować stosowanie substancji niebezpiecznych, niezbędnych do prowadzenia działalności. Wszyscy pracownicy muszą mieć dostęp do wyczerpujących informacji na temat materiałów niebezpiecznych. W każdym miejscu pracy można zapoznać się z kartą prewencji.

> Zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym:

Safran angażuje się w ogólne zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym, w tym w szczególności stresowi w pracy. Wdrożona jest polityka profilaktyki pierwotnej, wtórnej i trzeciorzędnej. Jej wdrożenie jest objęte jednym ze standardów BHP Grupy.

Grupa może zwrócić się do specjalistów o wsparcie pracowników w przypadku stresu lub chronicznego zmęczenia, nękania psychicznego lub molestowania seksualnego, zastraszania oraz wszelkich sytuacji mogących powodować cierpienie w pracy.

Wszyscy pracownicy, np. przedstawiciele personelu czy członkowie organizacji związkowych, będą mieli dostęp do programów uświadamiających i szkoleniowych, aby wiedzieć, jak wykrywać sytuacje generujące stres i zarządzać istniejącym ryzykiem.

> Zapobieganie zagrożeniom ergonomicznym: Program ergonomii firmy Safran, stanowiący rdzeń integracji człowieka ze środowiskiem pracy, przyczynia się do promowania ochrony zdrowia w pracy. Pomaga zmniejszyć liczbę wypadków przy pracy związanych z nieprawidłową postawą, nieprawidłowymi ruchami, obsługą oraz w dłuższej perspektywie ogranicza występowanie schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego i innych chorób zawodowych.

4.5.3 Bezpieczeństwo

Safran podejmuje proaktywne działania mające na celu ograniczenie wypadków przy pracy oraz szerzej rozumiane działania mające na celu zapobieganie ryzyku zawodowemu, w tym występującemu podczas oddelegowanych zadań i podróży.

Dlatego też, w powiązaniu z lokalną polityką publiczną, Safran opowiada się za promowaniem ostrożności w zakresie ryzyka drogowego.

Wszystkie powyższe inicjatywy dotyczą działalności Safran, prowadzonej przez jej pracowników, jak również wszystkie osoby zaangażowane (w tym pracowników podwykonawców).

Tym samym wszystkie powierzane prace i zadania poddawane są analizie ryzyka i przekazywane są instrukcje umożliwiające realizację tych zadań w sposób całkowicie bezpieczny. Zostaną one przeprowadzone przy pełnym udziale zainteresowanych pracowników i/lub ich przedstawicieli.

Repozytorium BHP Safran opisuje w szczególności procesy realizowane w celu systematycznej analizy zagrożeń i kontroli ryzyka. Zapewnia także, że wszyscy pracownicy, w obliczu nowych obowiązków lub zmiany warunków pracy, skorzystają ze szkolenia wstępnego na temat konkretnych zagrożeń związanych z ich stanowiskiem oraz obowiązującej procedury, aby bezpiecznie wykonywać swoją pracę.

Podejście prewencyjne kładzie nacisk na eliminację lub izolację zagrożeń. Ponieważ jednak nie da się uniknąć wszystkich zagrożeń, pracownicy korzystają ze sprzętu ochronnego dostosowanego do ich pracy (ŚOI: sprzęt ochrony osobistej) oraz informacji w zakresie zasad i obowiązków dotyczących bezpieczeństwa własnego i swoich współpracowników.

W tym celu w każdej spółce Grupy wdrażane są programy szkoleniowe.

Safran oczekuje również od swoich pracowników, dostawców i podwykonawców oraz innych osób działających w jej zakładach lub pod jej kierownictwem, że będą przez cały czas pracować i zachowywać się w sposób bezpieczny, chroniąc siebie i swoich współpracowników, w duchu wspólnej czujności.

4.6 OCHRONA SOCJALNA

Spółeczna odpowiedzialność Safran odzwierciedla się w szczególności w dbałości o dobro swoich pracowników. W tym kontekście Grupa zobowiązuje się do zapewnienia wszystkim swoim pracownikom na całym świecie określonej podstawy ochrony zdrowia, w tym usług medycznych, optycznych i stomatologicznych, zgodnie z ramami regulacyjnymi każdego kraju.

5 | OCHRONA ŚRODOWISKA I WALKA ZE ZMIANAMI KLIMATYCZNYMI

5.1 OCHRONA ŚRODOWISKA

Zaangażowanie Safran w ochronę środowiska koncentruje się w szczególności na ochronie zasobów naturalnych i minimalizowaniu wpływu działalności Grupy na środowisko i ekosystemy.

Safran zamierza promować działania na rzecz ochrony środowiska wśród swoich klientów, wszystkich pracowników, dostawców i innych interesariuszy.

Safran zapewni, że wszystkie jej spółki wdrożą podejście zapewniające postęp w dziedzinie ochrony środowiska, na przykład w walce ze zmianami klimatycznymi, ochronie zasobów naturalnych, zmniejszaniu ilości odpadów i ich odzyskiwaniu, zapobieganiu wszelkim formom zanieczyszczenia środowiska, itp.

Poprzez wewnętrzne repozytorium BHP i ochrony środowiska Safran stara się upowszechniać uznane na całym świecie podejście do ochrony środowiska we wszystkich swoich obiektach przemysłowych.

Strony niniejszego Porozumienia popierają zasadę „sprawiedliwej transformacji”, aby osiągnąć znaczące zmiany w kierunku gospodarki i przedsiębiorstw zrównoważonych środowiskowo dla wszystkich, zgodnie z zasadami przewodnimi MOP.

5.2 WALKA ZE ZMIANAMI KLIMATYCZNYMI

W obliczu pilnego wyzwania klimatycznego Safran realizuje ambitną politykę, która ma przyczynić się do przejścia na lotnictwo neutralne pod względem emisji dwutlenku węgla do 2050 r. W tym kontekście Safran wspiera cele Porozumienia paryskiego z 2015 r., które zapoczątkowało nową erę w światowych wysiłkach na rzecz walki ze zmianami klimatycznymi. Safran przyczynia się do tego zobowiązania, wdrażając strategię niskoemisyjną opartą na redukcji emisji gazów cieplarnianych w swoich zakładach operacyjnych oraz inwestując w rozwój produktów technologicznych o niższej emisji.

Aby zapewnić wzorowy charakter swojego zaangażowania, firma Safran posiada certyfikat Science-Based Targets (SBTi), który umożliwia firmom przestrzeganie zaleceń naukowych w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych.

W tym kontekście Grupa podjęła następujące zobowiązania klimatyczne:

- > Zakresy 1 i 2⁴: redukcja bezpośrednich emisji z zakładów Safran (na przykład poprzez ogrzewanie gazowe, ale także spalanie ropy na stanowiskach badawczych) i pośrednich emisji związanych z energią (zasadniczo z dostawą i wykorzystaniem energii elektrycznej i ciepłej w zakładach) o 50% do 2030 r. w porównaniu z 2018.
- > Zakres 3 „Wykorzystanie Produktów”⁵: redukcja emisji związanych z użytkowaniem produktów Grupy, w przeliczeniu na pasażera i kilometr, o 42,5% do roku 2035 w porównaniu z 2018.

4. Zakresy 1 i 2: emisje związane z produkcją w Safran lub z energią zużywaną w zakładach Grupy

5. Zakres 3: emisje pośrednie powstające przed naszą działalnością: Dostawcy, logistyka, podróże, odpady

Zobowiązaniu temu towarzyszy wdrożenie ambitnego planu działania dotyczącego technologii niskoemisyjnych, mającego na celu ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, opracowanego wokół 4 głównych zobowiązań:

- > Stymulowanie innowacji w celu dekarbonizacji lotnictwa (i zapewnienia zrównoważonego wzrostu),
- > Świecenie przykładem w ograniczaniu emisji CO₂ z naszej działalności,
- > Kierowanie naszym łańcuchem dostaw, aby osiągnąć cele Porozumienia paryskiego,
- > Wspieranie inicjatyw pracowniczych dotyczących zrównoważonego rozwoju.

Ponadto, aby zachować przejrzystość w zakresie swoich zobowiązań klimatycznych, Grupa odwołuje się do kryteriów Grupy zadaniowej ds. ujawnień finansowych związanych z klimatem (TCFD) i stosuje się do jej rekomendacji.

Ponadto Safran stara się we wszystkich swoich zakładach rozwijać świadomość i umiejętności swoich pracowników w zakresie kwestii środowiskowych.

Grupa zaproponuje dialog w celu znalezienia rozwiązań pozwalających swoim pracownikom na bardziej ekologiczne postawy poprzez promowanie m.in. inicjatyw na rzecz zrównoważonych podróży służbowych i dojazdów do pracy, a także promocję ekologicznych inicjatyw (praca zdalna, transport publiczny, wspólne podróżowanie, niskoemisyjne podróże służbowe, zarządzanie energią ciepłą i elektryczną, odpowiedzialne ekologicznie IT itp.).

Zgodnie ze zobowiązaniem do przejrzystości dialogu Safran będzie informować o swoich działaniach, dobrych praktykach i wynikach w obszarze ochrony środowiska i walki ze zmianami klimatycznymi.

6 | WKŁAD OBYWATELSKI

Grupa najlepiej wpisuje się w terytoria i społeczności, w których jest obecna.

Safran zamierza promować zatrudnienie i szkolenie lokalnej ludności czynnej zawodowo, przyczyniając się w ten sposób do rozwoju gospodarczego i społecznego wszędzie tam, gdzie jest obecna.

Dlatego w każdym kraju swojej działalności, Safran faworyzuje lokalne zasoby ludzkie w celu obsadzenia dostępnych stanowisk pracy i rozwija lokalną integrację, gdy tylko jest to możliwe.

W przypadku zmian dotyczących jej działalności, Safran zobowiązuje się z wyprzedzeniem informować władze lokalne i krajowe oraz współpracować z nimi, aby lepiej uwzględnić lokalne interesy.

Safran pragnie wspierać rozwój działalności gospodarczej i społecznej związanej z lokalizacjami Grupy. W ramach partnerstwa Grupa może uczestniczyć w programach wsparcia projektów odpowiadających na priorytetowe potrzeby lokalnej społeczności. Projekty te skupiają się na edukacji i pomocy w integracji zawodowej i są skierowane w szczególności do ludzi młodych oraz osób znajdujących się w sytuacjach wykluczenia zawodowego.

Grupa pragnie promować otwarte innowacje. Otwarta na start-upy i innowacyjne firmy, stwarza warunki do partnerskich relacji korzystnych dla obu stron dzięki swojemu ekosystemowi.

Wreszcie Grupa stara się promować działania realizowane w interesie ogólnym przez pracowników, takie jak sponsoring umiejętności lub zobowiązania pracownicze w zakresie solidarności.

W ramach swojego podejścia do CSR oraz odpowiadając na rosnącą potrzebę zaangażowania się pracowników w działania obywatelskie swojej firmy, Safran pragnie wspierać solidarne zaangażowanie swoich pracowników, którzy chcą mieć pozytywny wpływ na ważne dla nich projekty.

Grupa pragnie w szczególności zachęcać do działań obywatelskich, poprzez pomoc materialną, ludzką lub finansową inicjowaną przez Safran bezpośrednio lub za pośrednictwem stowarzyszeń, w celu pozytywnego oddziaływania na ekosystem Grupy oraz wsparcia osób bezrobotnych lub mających trudności z integracją społeczną. W tym celu mogą być zawierane porozumienia lokalne.

7 | ŁAD KORPORACYJNY

7.1 KOMUNIKACJA, WDRAŻANIE I MONITOROWANIE POROZUMIENIA

Strony Porozumienia będą wspólnie monitorować jej prawidłowe wdrażanie.

7.1.1 Komunikacja

Strony-sygnatariusze zgadzają się na udostępnienie pracownikom Grupy niniejszego Porozumienia za pomocą własnych kanałów komunikacji.

Po wejściu w życie niniejszego Porozumienia promocja wspólnego podpisu pomiędzy Safran i IndustriAll Global Union odbędzie się za pośrednictwem najbardziej odpowiedniego środka komunikacji. Komunikacja ta będzie skierowana do wszystkich pracowników, wybranych przedstawicieli personelu i/lub organizacji związkowych różnych firm, dostawców i podwykonawców objętych zakresem Porozumienia.

W ciągu trzech miesięcy od podpisania Porozumienia szczególna uwaga zostanie zwrócona na warunki jego promowania i wdrażania. Będzie to odzwierciedlone w szczególności poprzez:

- > przetłumaczenie go na języki wszystkich krajów, w których Safran ma swoje placówki i zatrudnia co najmniej 50 pracowników,
- > mapę lokalizacji zawierającą co najmniej następujące informacje: lokalizację, rodzaj lokalizacji, liczbę pracowników oraz, w stosownych przypadkach, strukturę lub strukturę reprezentacji personelu
- > sporządzenie i rozpowszechnienie noty informacyjnej dotyczącej Porozumienia przeznaczonej dla kierowników i działów kadr,
- > opracowywanie i publikację w intranecie materiałów przeznaczonych z jednej strony dla kierowników, a z drugiej dla pracowników i wypuklenie głównych postanowień Porozumienia,
- > udostępnianie pracownikom Porozumienia, jako elementu polityki społecznej Grupy, w dowolny sposób, dostosowany do lokalnego kontekstu
- > włączenie do Karty Odpowiedzialnych Zakupów zobowiązań wynikających z niniejszego porozumienia i dotyczących dostawców i podwykonawców, aby byli ich świadomi.
- > dołączenie do niniejszego porozumienia Karty etyki i Kodeksu postępowania firmy Safran.

W ciągu dwunastu miesięcy od podpisania Porozumienia wraz z komitetem monitorującym zostanie przygotowane szkolenie informacyjne skierowane do pracowników posiadających mandaty lokalne, krajowe lub europejskie, przedstawicieli personelu i/lub przedstawicieli organizacji związkowych. Będzie ono dotyczyło porozumienia i procesów z nim związanych.

Porozumienie zostanie również opublikowane na stronie internetowej Stron-sygnatariuszy.

Co więcej, zarówno zarząd Safran, jak i IndustriALL Global Union będą musiały znaleźć w każdym kraju lokalne kontakty, które umożliwią im monitorowanie wdrażania porozumienia.

7.1.2 Metody monitorowania i raport ze stosowania

Niniejsze Porozumienie wzmacnia i rozszerza praktyki społeczne Grupy. Nie ma na celu zastępowania ani ingerowania w procesy dialogu lub negocjacji prowadzone na poziomie lokalnym, krajowym lub europejskim.

Monitorowanie niniejszego Porozumienia będzie zapewnione przez globalny komitet monitorujący kierowany przez przedstawicieli Dyrekcji Grupy, składający się z przedstawiciela IndustriALL Global Union i pracowników Safran ze związków reprezentatywnych, zrzeszonych w IndustriALL Global Union, reprezentujących swój kontynent lub kraj, wyznaczonych przez niego następująco,

- > 1 z IndustriALL Global Union
- > 4 z Francji
- > 1 z reszty Europy
- > 2 z Ameryki
- > 1 z Afryki
- > 1 z Azji

Podana powyżej liczba uczestników jest minimalna. Może zostać zwiększona w przypadku znacznego rozwoju Safran w danym regionie.

IndustriALL Global Union ma możliwość zaproponowania Safran Management jednego lub dwóch gości zewnętrznych spośród członków zrzeszonych związków zawodowych, przy czym prośba ta jest uzasadniona wiedzą, jaką dani goście posiadają na konkretny temat objęty porządkiem obrad.

Rola tych gości ma charakter informacyjny dla komitetu monitorującego, nie biorą oni udziału w podejmowaniu decyzji przez komitet i zobowiązani są do poszanowania poufności tematów poruszanych na posiedzeniu.

Podobnie Grupa zrobi wszystko, co konieczne, aby uczestnicy mogli w tym celu opuścić swoje miejsce pracy. Ponadto każdy z przedstawicieli musi wskazać lokalnych korespondentów tej komisji, pracowników Safran, w celu zapewnienia właściwej reprezentacji i właściwego stosowania porozumienia na poziomie regionalnym. We wszystkich przypadkach zapewnione zostaną zasoby czasowe i materialne, a także ułatwienie dostępu. Roczny limit godzin delegacji dla każdego członka Safran należącego do komitetu monitorującego ogólnosięciowe porozumienie ramowe w zakresie CSR wynosi 25 godzin.

Monitorowanie to ma na celu:

- > Promowanie i zapewnienie warunków do realizacji Porozumienia,
- > analizę oceny wdrażania i oszacowania wyników
- > śledzenie planów działań i określonych wskaźników
- > identyfikację dobrych praktyk i wysuwanie propozycji i środków mających na celu ich promowanie w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.
- > zwrócenie uwagi na możliwe rozbieżności i wyrażenie zaleceń

Informacje dotyczące wyników i kierunków strategicznych Grupy, prezentowane w Komitecie Grupy i Europejskiej Radzie Zakładowej, będą przekazywane przed corocznym spotkaniem globalnego komitetu monitorującego. Mogą być one w tym czasie przedmiotem wymiany zdań, a wskaźniki, które zostaną poddane przeglądowi przez komitet monitorujący ogólnosięciowe porozumienie ramowe, są wymienione w specjalnym dokumencie umożliwiającym monitorowanie i skuteczne stosowanie niniejszego Porozumienia.

Lista celów będzie poddawana corocznemu przeglądowi, wskaźniki mogą ulec zmianie.

ustne, sprzęt) ponoszą spółki Grupy zgodnie z ogólnie obowiązującymi w nich warunkami.

Wspomniany globalny komitet monitorujący będzie spotykał się dwa razy w roku w ramach jednodniowego spotkania, z wyłączeniem podróży, w celu dokonania przeglądu stosowania Porozumienia we wszystkich jego elementach w pierwszej połowie roku, jeśli to możliwe, oraz w ramach uzupełniającego spotkania corocznego (co najmniej jeden dzień, z wyłączeniem podróży), organizowanego na obszarze lub w kraju, w którym Grupa ma placówkę, aby zapewnić bardziej lokalnie spojrzenie na ogół monitorowanych punktów. Spotkanie obejmie społeczno-gospodarczą prezentację kraju przez eksperta, wizytę w fabryce oraz działania mające na celu promowanie niniejszego Porozumienia wśród lokalnej siły roboczej, jej przedstawicieli, lokalnego kierownictwa i innych zainteresowanych stron. W takim przypadku w spotkaniu będzie mógł wziąć udział lokalny korespondent lub korespondenci z obszaru, w którym odbędzie się spotkanie.

Dla tych dwóch corocznych komitetów monitorujących organizowane są sesje przygotowawcze:

- > jeden dzień na raport roczny,
- > jeden dzień na coroczne spotkanie obszaru/kraju. W takim przypadku w spotkaniu może uczestniczyć lokalny korespondent lub korespondenci z obszaru, na którym odbywa się spotkanie.

Globalny komitet monitorujący ustanowiony na mocy niniejszego Porozumienia ma uzupełniać, a nie zastępować inne organy wymiany i dialogu, takie jak europejska rada zakładowa. W obecności takich organów dołożone zostaną wszelkie starania w celu zapewnienia wysokiej jakości komunikacji i współpracy.

Safran przekaże globalnemu komitetowi monitorującemu wszelkie przydatne informacje na temat wdrażania Porozumienia w swoich spółkach zależnych.

W praktyce koszty transportu, zakwaterowania pracowników Safran i inne związane z nimi koszty organizacyjne (wyżywienie, tłumaczenia

Co roku wyniki tego porozumienia będą prezentowane na jednym z posiedzeń europejskiej rady zakładowej, będącej dotychczas największym organem.

7.1.3 Wskaźniki

Stosowanie niniejszego Porozumienia będzie mierzone za pomocą wskaźników ad hoc, które mogą podlegać przeglądowi i które są załączone do niniejszego dokumentu w ramach procesu ciągłego doskonalenia. Sygnatariusze zgadzają się na określenie innych wskaźników podczas corocznego spotkania oraz w ramach podejścia CSR Grupy.

7.1.4 Rozstrzygnięcie sporów

Safran dokłada wszelkich starań, aby zapewnić sygnalistom ochronę. Z systemu zgłaszania problemów stworzonego przez Safran mogą korzystać pracownicy i interesariusze Grupy. Jakakolwiek informacja zwrotna od pracownika dotycząca trudności w interpretacji niniejszego Porozumienia lub wątpliwości co do jego prawidłowego stosowania nie może w żadnym wypadku działać na szkodę Grupy.

W miarę możliwości szybkie rozwiązywanie problemów lokalnych na poziomie lokalnym jest podstawową zasadą niniejszego Porozumienia.

W przypadku sporu dotyczącego interpretacji lub stosowania bądź niezgodności z porozumieniem, sygnatariusze zobowiązują się do jak najszybszego wzajemnego informowania się w celu współpracy w poszukiwaniu skutecznego i konstruktywnego rozwiązania w interesie wszystkich stron w drodze dialogu w rozsądnych ramach czasowych. Rozmowy te należy przeprowadzić przed jakąkolwiek zewnętrzną komunikacją ze strony którejkolwiek ze stron dotyczącą sporu.

Strony podpisały nowe porozumienie w dniu 4 grudnia 2023 r.

W przypadku, gdy pracownik lub inna osoba, której dane dotyczą, twierdzi, że niniejsze Porozumienie nie jest przestrzegane, obowiązuje poniższa procedura:

- > W przypadku problemów o charakterze lokalnym dołożymy wszelkich starań, aby spróbować je rozwiązać lokalnie. Pracownikowi, jeśli sobie tego życzy, może pomagać przedstawiciel lokalnej organizacji związkowej.
- > Jeśli lokalne rozwiązanie problemu związanego z wdrażaniem lub interpretacją niniejszego Porozumienia nie jest możliwe, należy zwrócić na to uwagę organizacji związkowej na poziomie krajowym i Dyrekcji Generalnej Grupy.
- > Jeżeli problem będzie trwał, spór może zostać przedstawiony na poziomie globalnego komitetu monitorującego, jednakże z zachowaniem terminu co najmniej czterech (4) tygodni od odwołania na poziomie krajowym.
- > W przypadku sporu, którego nie da się rozwiązać w drodze skierowania sprawy do przedstawicieli Safran Management i IndustriAll, obie strony wyrażają zgodę na możliwość skierowania sporu w sprawach związkowych do „Dialogu spółek i związków” MOP na wniosek jednej ze stron.
- > W przypadku braku porozumienia między stronami można wówczas zwrócić się do stosownego sądu.
- > Od zaistnienia sporu obowiązuje termin trzech miesięcy na jego rozstrzygnięcie.
- > Podjęcie kroków prawnych może nastąpić jedynie w przypadku, gdy wykonanie powyższych kroków nie pozwoliło na rozstrzygnięcie sporu dotyczącego stosowania Porozumienia.

7.1.5 Postanowienia końcowe

Wejście w życie i czas obowiązywania Porozumienia

Pierwsze Porozumienie zostało podpisane 18 października 2017 roku na okres 5 lat.

Niniejsze Porozumienie będzie stosowane w każdym kraju po konsultacji z lokalnymi przedstawicielami, aby uwzględnić różnice gospodarcze, społeczne, kulturowe i regulacyjne. Nie może zastąpić ustawodawstwa krajowego i/lub układów zbiorowych i/lub zakładowych, jeżeli są one korzystniejsze.

Przedłużenie Porozumienia

W roku poprzedzającym datę wygaśnięcia umowy, a najpóźniej 6 miesięcy przed nią, Strony-sygnatariusze postanawiają spotkać się w celu zbadania celowości przedłużenia postanowień niniejszego Porozumienia. W przypadku braku przedłużenia, niniejsze Porozumienie przestanie obowiązywać po upływie 5 lat.

Rozwiązanie Porozumienia

Każdy wniosek o rozwiązanie Porozumienia złożony przez którąkolwiek ze Stron-sygnatariuszy podlega minimalnemu okresowi wypowiedzenia wynoszącemu sześć (6) miesięcy. W takim przypadku Strony sygnatariusze postanawiają spotkać się w okresie wypowiedzenia w celu podjęcia próby zastąpienia niniejszego postanowienia wersją zmodyfikowaną.

Tłumaczenie porozumienia

Niniejsze porozumienie zostanie przetłumaczone na każdy z języków krajów, w których zlokalizowane są spółki Grupy. Jedyne wersja sporządzona w języku francuskim będzie wiążąca dla Stron-sygnatariuszy.

Powiadomienie, złożenie i publikacja Porozumienia

Niniejsze ogólnościowe porozumienie ramowe będzie przedmiotem oficjalnej informacji u władz rządowych i administracyjnych każdego kraju.

Podpisy:

[Podpis]
W imieniu Safran
Olivier Andriès,
Dyrektor Generalny

[Podpis]
W imieniu IndustrialL Global Union,
Atle Hoie,
Sekretarz Generalny

Wraz z ratyfikacją francuskich organizacji związkowych
zrzeszonych w IndustriAll Global Union:

W imieniu CFE-CGC
Métallurgie

[Podpis]

[Podpis]

W imieniu
FGMM-CFDT

[Podpis]

[Podpis]

W imieniu FTM-CGT

[Podpis]

[Podpis]

W imieniu FO Métaux

[Podpis]

[Podpis]

ZAŁĄCZNIK

WSKAŹNIKI MONITOROWANIA OGÓLNOŚWIATOWEGO POROZUMIENIA RAMOWEGO CSR SAFRAN

Istniejący wskaźnik (ICP CSR lub inne źródło)

Proponowany wskaźnik monitorowania ACM

ROZDZIAŁ POROZUMIENIA RAMOWEGO	PROPONOWANE WSKAŹNIKI	CZĘSTOTLIWOŚĆ WSKAŹNIKA
3. ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA		
3.1 Zakaz stosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz pracy dzieci	Elementy planu czujności	Coroczny
3.2 Poszanowanie dialogu społecznego	% pracowników mających dostęp do organów reprezentujących pracowników w swoim zakładzie lub w swojej spółce zależnej	Coroczny
3.3 Relacje z dostawcami, podwykonawcami i usługodawcami	% zakupów dokonanych od dostawców, którzy podpisali kartę odpowiedzialnych zakupów Safran	Coroczny
3.4 Walka z korupcją i zapobieganie konfliktom interesów	% kadry kierowniczej wyższego szczebla oraz osób narażonych lub objętych tą kwestią, przeszkolonych w zakresie walki z korupcją	Coroczny
3.5 Wynagrodzenie i czas pracy	Wyłącznie Francja: Wyniki wskaźnika równości zawodowej	Coroczny
4. KWESTIE SPOŁECZNE		
4.2.1 Walka z wszelkimi formami dyskryminacji	Wyniki barometru włączenia społecznego	Co 2-3 lata (w zależności od częstotliwości barometru)
4.2.2 Równość płci	% kobiet wśród kierownictwa wyższego szczebla	Coroczny
	% feminizacji według kategorii lub szerokich kategorii zawodów (pracownicy, kierownicy itp.) % kobiet w organach reprezentujących pracowników (w porównaniu do faktycznego udziału kobiet w firmie)	2025 (raz na 5 lat)
4.3.2 Promowanie rozwoju zawodowego i szans na zatrudnienie wszystkich pracowników w trakcie ich kariery zawodowej	Utrzymanie liczby godzin szkoleniowych na pracownika w porównaniu z 2019	Coroczny
	% ukończenia rocznych rozmów kwalifikacyjnych (Uwaga: Tylko skan EPDP)	Coroczny
4.3.3 Transformacja cyfrowa	Digital Academy: liczba pracowników, którzy przeszli szkolenia w jednym z sektorów 4.0	Coroczny
4.4 Bezpieczeństwo	Ogólny wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy ze zwolnieniem lekarskim (TFATA)	
	Wskaźnik częstotliwości wypadków ze zwolnieniem lekarskim (TFATA) według kraju, ale ograniczony do krajów zatrudniających ponad 1500 pracowników (USA, Meksyk, Wielka Brytania, Francja, Maroko, Tunezja, Niemcy itp.)	Coroczny
4.5 Ochrona socjalna	Odszetek pracowników korzystających z minimalnego poziomu ochrony zdrowia	Co 2 lata
5. OCHRONA ŚRODOWISKA I WALKA ZE ZMIANAMI KLIMATYCZNYMI		
5.1 Ochrona środowiska	% zakładów oznaczonych jako „Złote” w zakresie BHP i ochrony środowiska	Coroczny
	% odzyskanych odpadów	Coroczny
	% instytucji osiągających plan działania zakładający 5 celów zeroemisyjnych	Coroczny
5.2 Walka ze zmianami klimatycznymi	% emisji z zakresu 1 + emisji z zakresu 2	Coroczny
	% emisji z zakresu 3 „Wykorzystanie produktu na pasażerokilometr”	Coroczny
	% emisji z zakresu 3 „Podróże służbowe i dojazdy do pracy”	Coroczny
	Utrzymanie wysiłków badawczo-rozwojowych poświęconych efektywności środowiskowej (zakres 3 dotyczący wykorzystania produktu)	Coroczny
	Zaangażowanie pierwszych 400 dostawców w Porozumienie paryskie (trajektoria emisji zgodna z ociepleniem poniżej 2°C, a nawet 1,5°C). Zmobilizowanie naszych dostawców do zwiększenia ich dojrzałości w zakresie dekarbonizacji, starając się, aby pierwszych 400 wypełniło co najmniej swój ślad węglowy w zakresach 1 i 2 (poziom dojrzałości D- lub wyższy) i dopóki pierwszych 50 nie zdefiniuje celów i planu działania (poziom C lub powyżej) > 90% z pierwszych 400 na poziomie D- lub wyższym (minimalne zaangażowanie 80%), oraz > 80% z pierwszych 50 na poziomie C- lub niższym (minimalne zaangażowanie 70%)	Coroczny
6. WKŁAD OBYWATELSKI		
	Zwiększenie liczby nowych doktorantów w stosunku do roku 2019	Coroczny
	Akcję obywatelską prowadzi 100% placówek zatrudniających powyżej 50 pracowników	Coroczny

