

ACORDO-QUADRO
GLOBAL
RESPONSABILIDADE
SOCIAL
CORPORATIVA

2023



ÍNDICE

1 ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO ACORDO	4
2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	4
3 ÉTICA E DIREITOS HUMANOS	5
3.1 Proibição do trabalho escravo ou compulsório e do trabalho infantil	5
3.2 Respeito aos direitos dos trabalhadores, direitos sindicais e diálogo social	6
3.3 Relações com fornecedores, subcontratantes e prestadores de serviços	7
3.4 Combate à corrupção e prevenção de conflitos de interesses	8
3.5 Remuneração e jornada de trabalho	8
4 SOCIAL	9
4.1 Respeito e reconhecimento	9
4.2 Diversidade, inclusão, não discriminação e igualdade de oportunidades	9
4.2.1 <i>Combater todas as formas de discriminação</i>	
4.2.2 <i>Igualdade entre homens e mulheres</i>	
4.3 Acelerar a formação nas competências e profissões de hoje e de amanhã	10
4.3.1 <i>O desenvolvimento do trabalhador como fator de sucesso individual e coletivo</i>	
4.3.2 <i>Incentivar o desenvolvimento profissional e a empregabilidade dos trabalhadores, ao longo de sua carreira</i>	
4.3.3 <i>Transformação digital</i>	
4.4 Antecipar a evolução das profissões e das competências, mudanças organizacionais e diálogo social	13
4.4.1 <i>Abordagem da evolução das profissões, do emprego e do apoio aos trabalhadores</i>	
4.4.2 <i>Abordagem das organizações de trabalho</i>	
4.5 Saúde e segurança	14
4.5.1 <i>Saúde e segurança no trabalho</i>	
4.5.2 <i>Saúde</i>	
4.5.3 <i>Segurança</i>	
4.6 Proteção social	16
5 PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE E COMBATE ÀS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS	17
5.1 Proteção do meio ambiente	17
5.2 Combate às alterações climáticas	17
6 PARTICIPAÇÃO DOS CIDADÃOS	18
7 GOVERNANÇA	19
7.1 Comunicação, aplicação e monitoramento do acordo	19
7.1.1 <i>Divulgação</i>	
7.1.2 <i>Metodologia do monitoramento e relatório de avaliação</i>	
7.1.3 <i>Indicadores</i>	
7.1.4 <i>Resolução de conflitos</i>	
7.1.5 <i>Disposições finais</i>	

PREÂMBULO

AS PARTES DO PRESENTE ACORDO SÃO

- A Safran, de um lado, grupo de alta tecnologia, líder no fornecimento de equipamentos nas áreas de Aeronáutica e Defesa,
- A IndustriALL Global Union e as Federações filiadas, por outro lado, representam mais de 50 milhões de trabalhadores dos setores mineiro, energético e industrial, e a maioria dos Sindicatos que atuam nos ramos de atividades do Grupo.

O presente acordo-quadro global é negociado entre a Safran e a federação sindical internacional IndustriALL Global Union, **com o objetivo de estabelecer relação contínua entre as partes e garantir que a empresa respeite as mesmas normas em todos os países onde opera**, conforme especificado nos relatórios do Escritório da OIT¹. É resultado de negociação oriunda de compromisso social original, de âmbito global, aceita pelos representantes da administração e dos trabalhadores dos países incluídos no âmbito de aplicação do Acordo, legitimada no reconhecimento recíproco.

O âmbito de aplicação do acordo é o da empresa a nível global, ou seja, internacional.

As partes signatárias estão empenhadas em promover diálogo social aberto e construtivo, em escala global, a fim de melhorar e desenvolver continuamente boas práticas de trabalho, em todas as unidades da Safran. Comprometem-se a garantir que o crescimento do Grupo observe a política de Responsabilidade Social Corporativa, respeitando os direitos dos trabalhadores e de seus representantes, assim como de fornecedores e subcontrantes em todo o mundo.

- A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é a iniciativa da empresa para assumir responsabilidade pelos impactos sociais e ambientais na sociedade, e descreve como deve agir para tutelar essa responsabilidade.

As partes signatárias firmam o desejo de desenvolver relações de confiança, a fim de garantir a boa implementação dos compromissos e princípios consagrados neste Acordo. É intenção das partes prosseguir e consolidar as negociações transnacionais em escala mundial, considerando este Acordo um quadro de referência para o desenvolvimento do diálogo nas empresas e nos vários locais onde o Grupo opera.

As partes signatárias qualificam este Acordo como acordo-quadro, isto é, compromissos mínimos para cada um dos temas abrangidos. Portanto, não invalida e não confronta as disposições dos acordos coletivos ou práticas em vigor.

As partes desejam enfatizar que todas as funções previstas neste Acordo são entendidas como do gênero masculino e feminino. O Grupo Safran compromete-se a combater todas as formas de discriminação, incluindo aquelas ligadas à identidade de gênero.

1. Fonte: Site da Organização Internacional do Trabalho - Seção de acordos-quadro internacionais

2. Este controle é estabelecido, notadamente, pela detenção direta ou indireta, pela Safran, da maioria do capital ou dos direitos de voto nos órgãos de governo das sociedades em causa.

1 | ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO ACORDO

O presente Acordo aplica-se à Safran SA e a todas as suas filiais atuais e as vindouras, sobre as quais o Grupo exerce controle direto ou indireto ². O Grupo promoverá este acordo e assegurará que os fornecedores respeitem estes princípios, exigindo o mesmo de seus subcontratante.

2 | PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Na qualidade de signatária do Pacto Global das Nações Unidas, a Safran está empenhada em promover os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (2011), as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (2023), bem como a Declaração de Princípios da OIT acerca das empresas multinacionais e política social (Declaração das Corporações Multinacionais) – 5ª edição (2022).

A Safran compromete-se a respeitar integralmente as Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (denominadas Convenções Fundamentais da OIT), as quais abrangem a negociação coletiva, o trabalho forçado, o trabalho infantil, a discriminação, bem como a questão da saúde e segurança no trabalho. Os acordos são os seguintes:

- > Convenções que garantem a liberdade de associação e os princípios da negociação coletiva :
 - Convenção nº 87, sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948
 - Convenção nº 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1951
- > Convenções que aboliram o uso de trabalho forçado e compulsório :

- Convenção nº 29, sobre Trabalho Forçado, 1930
- Convenção nº 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957
- > Convenções que proibem o trabalho e a exploração infantil:
 - Convenção nº 138, sobre Idade Mínima, 1973
 - Convenção nº 182, sobre Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999
- > Convenções que combatem a discriminação:
 - Convenção nº 100, sobre Igualdade de Remuneração, 1951
 - Convenção nº 111, sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958
 - Convenção nº 135, sobre a Proteção de Representantes dos Trabalhadores na empresa e suas prerrogativas, 1971
 - Convenção nº 183, sobre a Proteção à Maternidade, 2000
 - Convenção nº 190, sobre Violência e Assédio, 2019
- > Convenção sobre saúde e segurança:
 - Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981
 - Convenção nº 187, sobre o Marco Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006.

As partes apoiam o princípio da “Transição Justa” (OIT 2015), para uma transição racional de economias e sociedades ecologicamente sustentáveis e inclusivas, de acordo com os Princípios Orientadores da OIT. A transição justa enfatiza as dimensões inseparáveis do desenvolvimento sustentável – econômica, social e ambiental – para satisfazer as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atenderem às suas próprias necessidades.

Incorpora as quatro dimensões da agenda do trabalho digno: diálogo social, proteção social, direitos do trabalho e emprego.

A excelência do diálogo entre os parceiros sociais é essencial para garantir transição bem sucedida. Os direitos à informação e à consulta em conformidade com as normas e regulamentos de cada país, a antecipação de mudanças e o planejamento adequado envolvendo os parceiros sociais são essenciais para garantir que a transição seja aceitável pela sociedade.

Para tal fim, este Acordo visa promover o compromisso do Grupo com princípios universais para todas as empresas, respeitando as diferenças culturais, sociais e econômicas na aplicação desses princípios.

A Safran está empenhada em respeitar as leis e regulamentos dos países onde opera, e as normas internacionais. No caso de conflito de normas, o Grupo aplicará a norma mais benéfica aos direitos humanos e aos direitos sindicais. As condições de trabalho dos trabalhadores, o respeito pelas pessoas, a ausência de discriminação, a saúde e a segurança são objetos de especial atenção, independentemente do contexto político e social ou das dificuldades enfrentadas no país onde o Grupo opera.

Nos termos da lei francesa de 27 de março de 2017, que dispõe sobre o dever de monitoramento das empresas controladoras e das empresas contratantes, o Grupo é obrigado a elaborar e publicar relatório de *due diligence*. Este documento visa permitir a identificação de riscos e a prevenção de ataques graves aos direitos humanos e às liberdades fundamentais, à saúde e à segurança das pessoas, bem como ao meio ambiente. O Grupo implementará este plano em todas as subsidiárias sob seu controle.

É criado mecanismo de alerta para receber relatórios, disponível a todas as partes interessadas. O Grupo também consultará, sempre que necessário, organizações representativas dos trabalhadores e a comissão de acompanhamento deste acordo, quando da aplicação das exigências da futura Diretiva Europeia sobre *due diligence*.

3 | ÉTICA E DIREITOS HUMANOS

Este acordo está alinhado com a Carta de Ética da Safran, padronizando desde 2005 os valores comuns e princípios de referência do Grupo. A Carta baseia-se em sistema de conformidade apropriado, incluindo inúmeras normas, procedimentos internos e guias de aplicação.

3.1 PROIBIÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO OU COMPULSÓRIO E DO TRABALHO INFANTIL

O trabalho escravo ou compulsório (Convenções nºs 29 e 105 da OIT) e o trabalho infantil (Convenções nºs 138 e 182) são proibidos.

A Safran rejeita qualquer tipo de trabalho escravo ou compulsório e respeita o princípio da livre escolha de emprego.

O Grupo compromete-se a não utilizar trabalho infantil em hipótese alguma. Será dada especial atenção à proteção dos jovens em idade ativa e, em particular, à formação adequada, especialmente em matéria de segurança.

3.2 RESPEITO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR, DIREITOS SINDICAIS E DIÁLOGO SOCIAL

A Safran está empenhada em reforçar as relações sociais, permitindo que seus colaboradores sintam-se parte de um Grupo que aspira alcançar - através do diálogo social baseado na confiança e na cooperação - um equilíbrio dinâmico entre os interesses estratégicos a longo prazo da empresa, o respeito pelos direitos fundamentais, a satisfação das necessidades de seus trabalhadores e qualidade de vida no trabalho.

A Safran respeita integralmente as convenções da OIT sobre “liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização” (nº 87), sobre “direito de organização e negociação coletiva” (nº 98), bem como sobre “proteção dos representantes de trabalhadores na empresa e as facilidades que lhes serão concedidas” (nº 135). As partes reconhecem que tais direitos estão estreitamente relacionados. A liberdade de associação e a negociação coletiva favorecem condições de trabalho e de emprego justas.

Cada entidade do Grupo dispõe de um representante eleito dos colaboradores e/ou de uma organização sindical livre e independente, com o objetivo de garantir que os direitos e necessidades fundamentais dos trabalhadores sejam tidos em consideração.

A Safran compromete-se a manter posição de rigorosa neutralidade quanto à opção dos trabalhadores de pertencerem ou não a um sindicato e, se for o caso, à escolha do sindicato pelo qual pretendem ser representados. Em respeito ao direito dos trabalhadores de instituírem sindicato ou de pertencerem a organização sindical existente, não pode haver discriminação em relação a essas organizações ou seus membros.

Da mesma forma, qualquer forma de apoio ou consentimento tácito a estratégias de “evitar sindicatos” ou de “desmantelar sindicatos”, está desalinhado com as práticas do Grupo e é proibido.

A Safran não medirá esforços para promover diálogo social construtivo, tanto a nível local quanto internacional, e contribuirá para o seu desenvolvimento.

A constituição de qualquer sindicato para entidade do Grupo, e as condições da sua representatividade ou acreditação, são feitas em conformidade com os procedimentos legais locais. O Grupo mantém uma posição de neutralidade quanto aos meios alternativos de representação previstos no procedimento legal de determinados países.

Para os signatários deste acordo, a negociação coletiva é um elemento fundamental das relações laborais, pois visa alcançar um justo equilíbrio de interesses entre os parceiros sociais. Portanto, os signatários não medirão esforços para facilitar o sucesso das negociações coletivas.

A negociação coletiva constitui método de regulação das relações profissionais, sendo os termos e temas definidos de acordo com normas legais e contratuais específicas de cada país.

A negociação coletiva transcorre internamente entre a esfera local, nacional e internacional, e externamente com convenções setoriais ou regionais, quando aplicável.

Os acordos coletivos podem contribuir para a definição de condições mais favoráveis que aquelas previstas no sistema jurídico do país.

Reitera-se o papel essencial dos representantes eleitos dos trabalhadores e/ou das organizações sindicais, na negociação coletiva. A condução das negociações coletivas é realizada em conformidade às mais diversas condições legais de representatividade, definidas por cada país.

No entanto, a fim de promover e contribuir para o diálogo social baseado na confiança e na cooperação, os parceiros sociais locais das filiais podem decidir, de comum representação dos trabalhadores - na forma permitida pela lei (reconhecimento sindical, fóruns de trabalhadores acordo, implementar métodos de discussão e consulta relacionados à, etc) -, à negociação coletiva e à tomada de decisões locais que complementem o quadro jurídico. Os parceiros sociais locais das filiais não medirão esforços para alcançar tais acordos locais, em especial nas entidades desprovidas de acordos coletivos.

A Safran compromete-se a fornecer aos trabalhadores, através de organizações sindicais livres e independentes e/ou dos representantes eleitos dos trabalhadores, se for o caso, as informações necessárias para a aplicação do presente Acordo.

Assim, a Safran reconhece o direito à informação e, se for o caso, à consulta dos representantes eleitos dos trabalhadores e/ou organizações sindicais sobre as principais decisões que afetam a vida da empresa, em particular as escolhas estratégicas e organizacionais. Os direitos à informação e consulta são exercidos de acordo com a legislação de cada país. O adiamento da mudança e o planejamento adequado, envolvendo os parceiros sociais, são essenciais para garantir que a transição seja socialmente aceitável. Os representantes comprometem-se a respeitar a confidencialidade de tais informações.

Os representantes sindicais locais/nacionais e a gestão local/nacional envolver-se-ão ativamente em um diálogo construtivo, a fim de garantir o cumprimento integral destas disposições.

A Safran garante o acesso dos representantes sindicais a todos os locais de trabalho, em conformidade com as disposições legais e dos acordos coletivos.. Medidas apropriadas serão tomadas em relação a zonas de acesso restrito, nos estabelecimentos do Grupo.

A empresa assegurará que os representantes eleitos dos empregados e/ou organizações sindicais tenham igualdade de acesso às oportunidades ofertadas em matéria de formação, promoção e mobilidade.

3.3 RELAÇÕES COM FORNECEDORES, SUBCONTRATANTES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

De acordo com os capítulos 1 e 2 deste Acordo, a Safran compromete-se a garantir que as suas filiais respeitem e apliquem plenamente os Direitos Humanos e ta íntegra das convenções fundamentais da OIT, no contexto das suas atividades, sendo idêntica a postura em relação a seus fornecedores e subcontratantes. O compromisso da Safran implica o pleno respeito pela lei e pela jurisprudência da matéria.

O respeito pelos direitos fundamentais, incluindo os consagrados no presente Acordo, deve ser levado em consideração na seleção e avaliação de fornecedores, subcontratantes e prestadores de serviços.

Qualquer violação destes princípios, das normas laborais fundamentais, bem como das regras de saúde e segurança, reincidentes após aviso, resultará na tomada de medidas susceptíveis de rompimento das relações contratuais entre a Safran e a empresa em causa.

A comunicação aos representantes dos trabalhadores sobre informações relativas a fornecedores, subcontratantes e prestadores de serviços será feita em conformidade com as normas legais de cada país, e em particular com os princípios de *due diligence* em vigor.

3.4 COMBATE À CORRUPÇÃO E PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

O fato de a Safran desenvolver suas atividades ao redor do mundo pode conduzir ao seu estabelecimento em países com estruturas jurídicas, fiscais, sociais e ambientais específicas. Esta adaptação a contextos específicos é realizada segundo rigoroso respeito de código de ética. A integridade e a prevenção ao risco de corrupção não são negociáveis. Da mesma forma, em termos de tributação, a Safran respeita os princípios orientadores estabelecidos pela OCDE sobre preços de transferência, o que implica que os lucros sejam tributados onde o valor acrescentado é efetivamente criado.

O programa de prevenção e detecção de riscos de corrupção da Safran baseia-se em princípio de “tolerância zero” em relação à qualquer prática corrupta. Este programa incorpora todos as exigências das convenções internacionais e regulamentos nacionais aplicáveis às atividades da Safran. É definido com o duplo objetivo de responsabilizar os intervenientes e de preservar o património do Grupo, através de gestão controlada dos riscos.

A Safran está empenhada em tomar medidas contra a corrupção, em todas as suas formas. O Grupo garantirá que os colaboradores sensibilizem-se para com esta questão, através da comunicação e/ou formação.

As disposições da Carta de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses, emanadas do Código de Conduta da Safran para a Prevenção e Detecção de Corrupção, aplicam-se irrestritamente a todas as empresas do grupo Safran.

3.5 REMUNERAÇÃO E JORNADA DE TRABALHO

A Safran compromete-se a pagar salários e conceder benefícios justos, de acordo com padrões setoriais adequados do país em questão. Aplica-se o princípio da igualdade de remuneração, especialmente entre homens e mulheres, para trabalhos de igual valor e desempenho.

Em consonância com os princípios do Pacto Global (ONU), os salários devem permitir que os trabalhadores usufruam de condições de vida dignas. A Safran tem o compromisso de garantir que sua política de remuneração seja definida de forma objetiva, equânime e transparente. O patamar de remuneração dos principais executivos não deve prejudicar a coesão social dentro do Grupo.

O Grupo compromete-se a garantir que o horário de trabalho não seja superior ao previsto pela legislação nacional ou pelos acordos coletivos dos países em que opera. Caso sejam feitas horas extras, a remuneração deverá ser adaptada e majorada, se necessário, de acordo com a legislação local.

4 | SOCIAL

4.1 RESPEITO E RECONHECIMENTO

Todos os membros do pessoal têm direito ao reconhecimento como indivíduos, grupos ou membros de uma equipe. Todos os funcionários podem reivindicar reconhecimento para serem reconhecidos por um determinado esforço, comportamento ou resultado. O respeito e o reconhecimento são fatores determinantes de inclusão para trabalharmos e termos sucesso juntos. São essenciais nas relações entre colegas, mas em maior grau nas relações hierárquicas.

4.2 DIVERSIDADE, INCLUSÃO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A Safran considera a diversidade e a inclusão uma conquista importante. Todos aspiram o reconhecimento de sua singularidade, a garantia do seu desenvolvimento pessoal e a conquista de realizações pessoais, com respeito a sua diferença. Para cada indivíduo, as suas origens, cultura, religião, nacionalidade, educação e instrução, opiniões políticas e sindicais, orientação sexual e a diversas aptidões moldam a sua visão da sociedade. A diversidade constitui um trunfo para a empresa ao proporcionar diferenças de pontos de vista, abordagens diferenciadas dentro das equipas, transmissão de experiência e apoios à tomada de decisão.

Qualquer discriminação baseada nessas diferenças seria não só contrária à lei, mas também prejudicial ao desenvolvimento do Grupo. Impediria o fortalecimento do tecido social e prejudicaria a coesão.

Portanto, a Safran reafirma o princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para todos os seus trabalhadores, sem distinção de qualquer tipo. Este princípio reflete-se nos seguintes compromissos.

4.2.1 Combater todas as formas de discriminação

Através da educação, formação e comunicação interna, as partes signatárias obrigam-se a combater estereótipos suscetíveis de conduzir a comportamentos discriminatórios.

Com essa finalidade, a Safran compromete-se a:

- 1) Sensibilizar e formar recrutadores, e outros responsáveis pelos planos de desenvolvimento de carreira, para que identifiquem práticas discriminatórias e adotem meios para proibi-las.
- 2) Preparar e realizar auditorias internas para garantir o caráter não discriminatório dos processos implementados pela Direção de responsabilidades humanas e sociais.
- 3) Manter as pessoas com deficiência ou vítimas de acidente de trabalho em posição compatível com as suas qualificações, tendo em conta as adaptações ou restrições profissionais relacionadas ao seu problema de saúde.

4.2.2 Igualdade entre homens e mulheres

As partes signatárias comprometem-se a:

- 1) Ampliar o alcance da política social para ajudar os pais na primeira infância (creches, organização do trabalho, horários flexíveis, etc.).
- 2) Tornar os postos de trabalho mais adaptados às capacidades e características de cada pessoa, sobretudo melhorando a sua ergonomia.
- 3) Intensificar a comunicação para recrutar mais mulheres e procurar novos celeiros de talento para atraí-las em número maior para profissões técnicas.

- 4) Combater os estereótipos e mudar atitudes para proporcionar às mulheres um ambiente mais seguro e acolhedor.
- 5) Oferecer às mulheres oportunidades profissionais idênticas a dos homens e formação que lhes permita conquistar qualificações mais elevadas, inclusive cargos de gestão.
- 6) Respeitar o princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor.
- 7) Desenvolver políticas que permitam crescimento profissional para homens e mulheres, simultaneamente.
- 8) Incentivar a diversidade nos órgãos representativos dos trabalhadores. Nesse sentido, os representantes eleitos ou as organizações sindicais esforçar-se-ão para respeitar o equilíbrio entre homens e mulheres, dentro desses órgãos.
- 9) Estreitar relações com os representantes dos trabalhadores, em grupos de discussão, de maneira a alinhar os compromissos atinentes à responsabilidade social com as ações concretas executadas pelo Grupo.

4.3 ACELERAR A FORMAÇÃO PARA AS COMPETÊNCIAS E PROFISSÕES DE HOJE E DO AMANHÃ

Este capítulo descreve os princípios comuns a todo o Grupo, com o objetivo de manter e desenvolver competências e conhecimentos ao mais alto nível, estimulando o desenvolvimento profissional e garantindo a empregabilidade de todos.

As partes signatárias reconhecem que o fator crucial para desenvolver competências e assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores do Grupo deverá levar em consideração os seguintes temas :

- Acelerar o desenvolvimento das profissões e das competências associadas ;
- Desenvolver e assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, permitindo a igualdade de acesso à formação, apoiando setores especializados e estruturando a transmissão de conhecimento ;
- Incentivar a mobilidade profissional como oportunidade para que os trabalhadores desenvolvam suas competências e progridam em suas carreiras.

Para esse fim, o Grupo tomará medidas e políticas adequadas para garantir a aptidão dos trabalhadores em garantir seus empregos.

4.3.1 O desenvolvimento de cada trabalhador como fator de sucesso individual e coletivo.

Construir um ambiente que permita a participação de todos está no centro das ambições e políticas do Grupo. É o fator mais importante para o sucesso individual e coletivo. Todos, em qualquer nível e em qualquer função, terão a oportunidade de mobilizar e desenvolver plenamente as suas capacidades para atingir seu potencial, no trabalho.

As partes reconhecem a necessidade de proporcionar desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, mantendo nível de formação correspondente às necessidades da empresa e aos anseios dos colaboradores, e garantindo também que todos sejam protagonistas de seu desenvolvimento profissional.

As partes reiteram que a formação deva ser um instrumento de apoio aos trabalhadores na proteção do emprego e na garantia do desenvolvimento da carreira.

A Safran afirma ainda o seu objetivo de fortalecer cada trabalhador em ambiente propício à aquisição de competências, ao desenvolvimento de conhecimentos profissionais e à transmissão de conhecimento, tanto no seu ambiente atual como futuro, se for o caso ;

As partes signatárias assumem os seguintes compromissos conjuntos :

- ajudar as pessoas a trabalharem com outras ,
- desenvolver cultura de assistência mútua ,
- oferecer oportunidades de desenvolvimento e aprimoramento de competências ,
- delegar mais responsabilidades e tarefas, a fim de incentivar maior interesse pelo trabalho e promover clima de confiança, solidariedade e coesão social.

4.3.2 Incentivar o desenvolvimento profissional e a empregabilidade dos trabalhadores, ao longo de sua carreira

Por conta da evolução do mercado, da concorrência e das mudanças tecnológicas ligadas, sobretudo, à descarbonização, às exigências ambientais e em conformidade aos princípios da transição justa, o Grupo deverá acelerar a evolução dos seus negócios, garantindo o desenvolvimento dos seus trabalhadores e apoiando a construção de planos de carreira e de reconversão profissional.

Neste contexto, será dada a maior atenção às profissões que provavelmente serão substituídas.

Assim, gozarão de prioridade de formação os trabalhadores de profissões desafiadas à substituição ou que sejam fortemente afetados por medidas de adequação, desde que se favoreçam de reposicionamento profissional dentro do Grupo.

A Safran tem por objetivo reconhecer e promover o desenvolvimento dos seus trabalhadores, a fim que adquiram e mantenham competências e qualificações. Com essa finalidade, as empresas do Grupo incentivarão o acesso, desde a contratação e ao longo da vida profissional, :

- a informações sobre o desenvolvimento da profissão e sua organização, bem como sobre os empregos disponíveis,
- à formação contínua para prepará-los para novas profissões e novas tecnologias,
- o desenvolvimento de competências e potencialidades, no contexto de lógica de progresso e de formação contínua,
- ao desenvolvimento da responsabilidade individual, de maneira a valorizar as tarefas atribuídas aos trabalhadores, independentemente da idade ou da etapa da carreira,
- a informações adequadas para a aposentadoria.

A Safran fornecerá todas as ferramentas e dispositivos adequados ao desempenho das tarefas, independentemente da categoria, especialmente aos menos qualificados.

Treinamento

Assim, a Safran assegurará que os gestores de RH sejam formados e treinados em gestão de carreira e desenvolvimento de competências.

A Safran reconhece que a formação profissional ainda é uma dos pilares essenciais para o desenvolvimento da empregabilidade dos trabalhadores.

O Grupo compromete-se a garantir aos trabalhadores acesso à formação, independentemente da categoria profissional. .

Para atingir esse objetivo em 2025, nos termos do presente acordo, a Safran garantirá a média de 26 horas de formação por trabalhador do Grupo. O Grupo garantirá, ainda, que a formação estenda-se a todas as áreas profissionais.

No que diz respeito, especificamente, às categorias de trabalhadores mais jovens e idosos, o Grupo compromete-se a :

- ser um empregador cativante para os jovens, procurando compreender suas necessidades e aspirações,
- tornar 50% dos empregos acessíveis aos trabalhadores de mais idade, sobretudo adaptando a ergonomia dos postos de trabalho,
- valorizar o papel das gerações anteriores na transferência de conhecimentos e *know-how* (tutoria e orientação), em benefício das gerações mais jovens,
- garantir aos trabalhadores que estejam na segunda metade da carreira o envolvimento na transformação digital da sua profissão.

A Safran incentiva e reconhece a importância da mobilidade funcional e geográfica para aqueles que, voluntariamente, desejam envolver-se no processo de evolução profissional. Essa mobilidade assenta-se em critérios de competência, de desempenho e de potencial, vedada qualquer distinção de origem, gênero, idade ou religião, nacionalidade, orientação sexual, opiniões políticas e sindicais, permitindo que a diversidade molde a visão da sociedade. Para esse fim, a mobilidade alinha-se aos princípios do Grupo.

4.3.3 Transformação digital

A transformação digital da Safran é um importante fator de desempenho, melhorando a qualidade dos produtos concebidos, fabricados e mantidos graças à tecnologia digital, ao adequado controle dos riscos ligados a fatores humanos e à identificação de novas possibilidades de melhoria, através do acesso a novos dados. Os riscos associados à transformação digital deficiente ou mal conduzida poderão expor o Grupo a possível perda de competitividade nas atividades de engenharia, produção e serviços.

Consciente deste risco, a Safran compromete-se a identificar o impacto dessas mudanças em todos os trabalhadores, através das seguintes ações :

- > Manutenção e desenvolvimento de competências e formação em ferramentas digitais para garantir a empregabilidade dos trabalhadores ;
- > Supervisão da mudança das práticas de trabalho ;
- > Reafirmação da importância da qualidade de vida no trabalho ;
- > Respeito às liberdades individuais ;
- > Segurança digital e proteção ao património imaterial ;
- > Diálogo social em torno de projetos de transformação digital.

Diante da transformação digital nos negócios, a Safran aposta na preparação das competências digitais do amanhã e adotou, com a Digital Academy criada em junho de 2022, adequada ferramenta para acelerar aquisição de competências e absorção da nova cultura.

O papel da Digital Academy é fornecer apoio personalizado e inclusivo, a todos os trabalhadores da Safran, na compreensão e contribuição para a Transformação Digital.

Constitui objetivo acelerar a exploração, em relação ao Grupo, de todo o potencial oferecido pelas tecnologias digitais, com ambicioso programa de transformação digital, rumo a uma “organização *upskilling* 4.0”, de maneira a estimular a performance e a competitividade do Grupo, concomitantemente à empregabilidade dos trabalhadores.

Esse ambiente 4.0 exige a estruturação e atualização de padrões de competências e profissões, a concepção de uma nova oferta de aprendizagem digital, a implementação de plano de avanço de competências e o desenvolvimento de recursos digitais.

Constituem ambições da Academia Digital promover a consciência do dever de melhorar as competências digitais, proporcionar a todos os meios para contribuir para a Transformação Digital individualizada e oferecer cursos de acordo com objetivos individuais, através de cursos de aculturação e cursos de desenvolvimento de competências por temática.

4.4 ANTECIPANDO MUDANÇAS DAS PROFISSÕES E HABILIDADES, AJUSTES ORGANIZACIONAIS E DIÁLOGO SOCIAL

A antecipação é um fator chave para compreender a mudança das profissões, dos empregos e apoiar os trabalhadores.

4.4.1 Em torno da evolução das profissões, empregos e apoio aos trabalhadores

As experiências de fomento à evolução das profissões e competências no âmbito local, nacional ou europeu, com o Observatoire des Métiers³, serão apresentadas no final de 2024 ao comitê de acompanhamento do acordo, com o objetivo de enriquecer a reflexão, com formato a definir, sobre a oportunidade e as modalidades do processo global de evolução das profissões.

4.4.2 Abordagem das organizações de trabalho

As alterações na organização do trabalho devem ser preparadas e antecipadas. As organizações sindicais livres e independentes e/ou os representantes eleitos dos trabalhadores serão sistematicamente informados e, se for o caso, consultados sobre a implementação dessas mudanças. Essas alterações não devem conduzir ao achatamento da remuneração ou à deterioração das condições de trabalho. Será dada especial atenção aos modelos de trabalho e às novas formas de organização do trabalho. As partes interessadas terão acesso às informações necessárias para garantir o respeito a esses compromissos.

A Safran zela pelo bom cumprimento das regulamentações e acordos nacionais relativos ao tempo de trabalho e compromete-se a respeitar o descanso e as férias periódicas remuneradas correspondentes, pelo menos, nas condições estabelecidas pela legislação nacional ou pelos acordos coletivos.

3. O Observatoire Européen des Métiers foi criado em 2021 com o acordo-quadro europeu sobre o Desenvolvimento de Competências e a Garantia de Trajetórias Profissionais (DCSPP).

4.5 SAÚDE E SEGURANÇA

Dedicadas aos desafios do desenvolvimento sustentável e do cumprimento da legislação em vigor, as partes signatárias concordam que a melhoria da segurança e das condições de trabalho, bem como a proteção do meio ambiente, são aspectos fundamentais do desenvolvimento industrial e devem ser integrados às metodologias do Grupo.

Para esse fim, as partes signatárias garantirão que o crescimento do Grupo seja conduzido de acordo com a sua política de Responsabilidade Social Corporativa e com respeito pelos direitos dos seus trabalhadores e representantes, bem como dos seus fornecedores e subcontratantes, em todo os países em que o Grupo esteja presente.

Este compromisso reflete-se também na disposição de dialogar sobre esses temas com todas as partes envolvidas (órgãos representativos dos trabalhadores, em particular), com espírito de sinceridade e transparência.

Na ausência de diálogo social sobre questões de saúde ou segurança do trabalhador, serão criados debates entre a administração e os representantes dos trabalhadores dessa empresa, com vistas a identificar os modos de organização mais adequados ao diálogo permanente.

4.5.1 Saúde e Segurança no Trabalho

A Safran garante a saúde e segurança no trabalho para todos os trabalhadores e assegura que o mesmo se aplica aos subcontratantes e prestadores de serviços. A redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais é um objetivo permanente. É ambição da Safran é alcançar a excelência nas áreas de saúde e segurança no trabalho.

Por meio deste Acordo, o Grupo compromete-se a aperfeiçoar a cultura de prevenção para controle dos riscos de saúde (saúde física, saúde mental e saúde geral) e segurança no trabalho, em benefício dos seus trabalhadores e das empresas subcontratantes.

Considerando que a Qualidade de Vida no Trabalho não pode ser concebida em um ambiente degradado, a Safran compromete-se a zelar pelo respeito aos recursos naturais e a limitar o impacto ambiental das suas atividades, conforme descrito no capítulo 5.

Neste contexto, a Safran reconhece os direitos dos trabalhadores em matérias de saúde e segurança. Para isso, o Grupo :

- > compromete-se a informar aos trabalhadores todos os riscos presentes no local de trabalho (riscos gerais, riscos químicos, riscos ergonômicos, riscos de incêndio, etc.),
- > garante a participação de representantes eleitos dos trabalhadores e/ou organizações sindicais representativas na elaboração e aplicação de medidas de segurança e saúde,
- > reconhece o direito de recusa a trabalhos perigosos, sem o risco de sanções, sobretudo de demissão.

Consequentemente, o Grupo aplica as melhores normas regulamentadoras e utiliza os mais adequados meios de proteção em termos de SSMA (Saúde, Segurança e Meio Ambiente). No mínimo, é garantido o adequado cumprimento das obrigações legais, regulamentares, internacionais, europeias e nacionais aplicáveis, esforçando-se o Grupo para ir além e reduzir acidentes, doenças profissionais e melhorar o controle de riscos de efeito retardado (químicos, TMS, psicossociais, etc.) e reduzir o impacto de suas atividades no meio ambiente.

A implementação da cultura de prevenção ao acidente de trabalho da Safran baseia-se em repositório de SSMA de alto nível, o qual inclui 27 normas que abrangem requisitos de desempenho em diferentes áreas de risco (trabalho em altura, atmosfera explosiva, amianto, ambiente confinado, incêndio, poluição do solo, etc.).

Esse repositório atende às exigências das normas internacionais, como as da ISO (Organização Internacional de Padronização) e as da OIT.

O Grupo implementa-o de maneira uniforme e internacional em todos os países onde atua, e zela pelo seu aperfeiçoamento através de um processo de melhoria contínua, atualizando as melhores práticas de gestão de risco e observando as alterações nas normas internacionais.

Tal abordagem leva o Grupo a atualizar regularmente a sua política de SSMA e a medir os resultados, em termos de saúde e segurança, através de indicadores adequados submetidos ao conhecimento de todos os gestores, trabalhadores e seus representantes e, de maneira geral, de outras partes interessadas.

4.5.2 Saúde

A Safran zela pela proteção da saúde física e psicológica dos seus trabalhadores e de todas as pessoas que trabalham nas unidades do Grupo (trabalhadores temporários, aprendizes, etc.). O mesmo se aplica aos trabalhadores das empresas que operam nos seus estabelecimentos.

Em sintonia com sua responsabilidade cívica, e em relação às políticas locais de saúde pública, a Safran defende uma abordagem baseada em incentivos à prevenção de riscos para a saúde pública. Assim, facilita-se o acesso dos trabalhadores à prevenção (nutrição, câncer, acidentes cardiovasculares, dependências, etc.), primeiros socorros e procedimentos de emergência.

Os programas de acompanhamento médico, nos casos indicados, são desenvolvidos mediante consulta ao trabalhador e com o seu pleno consentimento, com observância das medidas adequadas à proteção do sigilo médico.

As decisões relativas à alocação de trabalhadores com capacidade de trabalho restrita são tomadas em conjunto entre a Safran e os envolvidos, com constante preocupação pela manutenção do emprego. A Safran está empenhada em incentivar o emprego de trabalhadores com deficiência em todas as funções existentes na empresa.

Sem prejuízo de quaisquer outras ações que possam ser tomadas em matéria de saúde ocupacional, a Safran desenvolve três programas principais de prevenção.

> Prevenção de riscos toxicológicos:

A Safran adota as melhores práticas em vigor em matéria de higiene ocupacional e pretende controlar a utilização de substâncias perigosas necessárias às suas atividades. Todos os funcionários devem ter acesso a informações completas sobre materiais perigosos. Medidas de prevenção estarão disponíveis para consulta em todas os setores de trabalho.

> Prevenção de riscos psicossociais (RPS) :

A Safran está comprometida com a prevenção dos riscos psicossociais em geral, e do stress relacionado ao ambiente de trabalho, em particular. Estamos implantando política de prevenção primária, secundária e terciária. A sua implantação é objeto de um dos padrões SSMA do Grupo.

O Grupo poderá recorrer a profissionais especializados para apoiar os trabalhadores nos casos de stress ou fadiga crónica, assédio moral ou sexual, intimidação e todas as situações que possam causar sofrimento no ambiente de trabalho.

Todos os trabalhadores, como seus representantes ou membros de organizações sindicais, terão acesso a programas de apoio e formação para conseguir detectar situações geradoras de stress e gerir potenciais riscos .

> Prevenção de riscos ergonômicos : No eixo da integração dos indivíduos ao seu ambiente, o programa de ergonomia da Safran contribui para a prevenção da saúde no trabalho. Ajuda a reduzir os acidentes de trabalho associados à má postura, aos movimentos e manuseios mal executados, e limita o aparecimento de lesões músculo-esqueléticas e outras doenças relacionadas ao trabalho, a longo prazo.

4.5.3 Segurança

A Safran atua de forma proativa na redução de acidentes de trabalho e, de maneira geral, na prevenção de riscos profissionais, inclusive aqueles que ocorrem durante missões e deslocamentos.

Assim, em conjunto com políticas públicas locais, a Safran promove abordagem estimuladora à prevenção de riscos na operação de veículos.

Todas estas ações estão relacionadas com as atividades da Safran, protagonizadas por seus trabalhadores, bem como por todas as pessoas envolvidas nas atividades (incluindo os funcionários das empresas terceirizadas).

Assim, todos os trabalhos e tarefas a executar são sujeitos à análise de risco, sendo fornecidas instruções para o seu cumprimento com máxima segurança. Serão realizadas com a plena participação dos trabalhadores envolvidos e/ou de seus representantes.

A diretriz do programa SSMA da Safran descreve, em particular, os processos implementados para a análise sistemática de perigos e controle de riscos. Assegura também que todos os trabalhadores, ao assumirem novas funções ou em caso de alteração das condições de trabalho, sejam beneficiados por treinamento em relação ao perigos específicos do seu trabalho, e sobre condutas a adotar para desempenharem suas funções com toda segurança.

A abordagem preventiva enfatiza a eliminação ou o isolamento dos riscos. No entanto, como não é possível evitar afastar todos os riscos, os trabalhadores se beneficiam de equipamentos de segurança adaptados à sua atividade (EPI : Equipamento de Proteção Individual) e são informados das regras e responsabilidades relativas à sua própria segurança e à dos seus colegas.

Para esse fim, são implementados programas de formação em todas as empresas do Grupo.

A Safran espera que seus trabalhadores, fornecedores, subcontratantes e outras pessoas que operam nas suas unidades ou sob a sua direção, trabalhem e se comportem de maneira segura, protegendo a si próprios e aos colegas que os rodeiam, em espírito de vigilância compartilhada.

4.6 PROTEÇÃO SOCIAL

A responsabilidade social da Safran reflete-se na atenção conferida ao bem-estar de seus trabalhadores. Neste contexto, o Grupo está comprometido em proporcionar a todos seus colaboradores, em todo o mundo, um patamar mínimo de proteção da saúde, incluindo serviços médicos, óticos e saúde bucal, em conformidade com os dispositivos legais de cada país.

5 | PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE E COMBATE ÀS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS

5.1 PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE

O compromisso da Safran com a proteção do meio ambiente tem, como foco, a preservação dos recursos naturais e a minimização dos impactos das atividades do Grupo no ambiente e nos ecossistemas.

A Safran pretende promover ações em prol da proteção do meio ambiente entre seus clientes, trabalhadores, fornecedores e demais partes interessadas.

A Safran garantirá que todas as empresas do Grupo adotem abordagem progressiva na temática ambiental, por exemplo no combate às alterações climáticas, na preservação dos recursos naturais, na redução da quantidade de resíduos e na sua recuperação, na prevenção de todos os tipos de poluição...

Por intermédio de diretrizes internas de SSMA, a Safran está empenhada em difundir, em todas as suas unidades, abordagens ambientais internacionalmente reconhecidas.

As Partes deste Acordo apoiam a garantia da “transição justa” para alcançar mudanças significativas, rumo a economias e empresas ambientalmente sustentáveis para todos, em conformidade com os princípios orientadores da OIT.

5.2 COMBATE ÀS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS

Confrontada com a emergência do desafio climático, a Safran conduz política ambiciosa, a fim de contribuir à transição para aviação neutra em carbono, até 2050. Neste contexto, a Safran apoia os compromissos do Acordo de Paris de 2015, marco de uma nova era nas ações globais de combate às alterações climáticas. A Safran contribui para este compromisso ao adotar estratégia de baixo carbono, baseada na redução das emissões de gases de efeito estufa em suas unidades operacionais, e investindo no desenvolvimento de artefatos tecnológicos com baixas emissões.

Para corroborar a natureza exemplar de seu compromisso, a Safran é certificada pela Science-Based Targets (SBTi), permitindo às empresas alinharem-se às recomendações científicas em matéria de redução das emissões de gases de efeito estufa.

Neste contexto, o Grupo assumiu os seguintes compromissos climáticos :

- >Intenções 1 e 2⁴ : redução das emissões diretas nas unidades da Safran (por exemplo, por aquecimento a gás e também pela combustão de querosene em bancos de ensaio), e das emissões indiretas ligadas à energia (essencialmente, ao fornecimento e utilização de eletricidade e calor nos estabelecimentos) em 50% até 2030, em comparação a 2018.
- >Intenção 3 “Utilização de Produtos”⁵ : redução das emissões associadas à utilização de produtos do Grupo, por passageiro e por quilômetro, em 42,5% até 2035, em comparação a 2018.

4. Intenções 1 e 2 : emissões ligadas à produção da Safran, ou à energia consumida nas unidades do Grupo

5. Intenção 3: emissões indiretas geradas à frente da nossa atividade : Fornecedores, logística, deslocamentos, resíduos

Este compromisso é conduzido pela adoção de um ambicioso roteiro de baixo carbono, a fim de reduzir as nossas emissões de gases de efeito de estufa, e é estruturado em torno de 4 compromissos principais :

- >Estimular a inovação para descarbonizar a aviação (e assegurar um crescimento sustentável),
- >Ser exemplar na redução das emissões de CO₂ nas nossas operações,
- >Ajudar a nossa cadeia de abastecimento a alcançar os objetivos do Acordo de Paris,
- >Apoiar iniciativas de sustentabilidade dos trabalhadores.

Além disso, para fins de transparência de seus compromissos climáticos, o Grupo faz referência aos critérios da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) e cumpre as suas recomendações.

Além disso, a Safran empreende esforços para desenvolver, em todas as suas unidades, a consciência e as competências de seus trabalhadores em relação às questões ambientais.

O Grupo preconizará diálogo para encontrar soluções que permitam a seus trabalhadores adotar comportamentos mais responsáveis, promovendo iniciativas de racionalização de deslocamentos e viagens profissionais e a promoção de ações ecoresponsáveis (teletrabalho, transportes públicos, caronas solidárias, viagens de negócios com baixo teor de carbono, gestão de aquecimento e energia elétrica, TI responsável, etc.).

De acordo com o compromisso com a transparência no diálogo, a Safran comunicará as suas ações, as suas boas práticas e os seus resultados no domínio do ambiente e da luta contra as alterações climáticas.

6 | CONTRIBUIÇÃO DOS CIDADÃOS

O Grupo amolda-se plenamente nas localidades e comunidades onde está presente.

A Safran pretende promover o emprego e a formação da força de trabalho local, contribuindo assim para o desenvolvimento econômico e social onde quer que o Grupo opere.

Assim, nos países em que está presente, a Safran privilegia os recursos humanos locais para preencher postos de trabalho disponíveis, desenvolvendo, sempre que possível, a integração local.

A Safran compromete-se a informar previamente as autoridades locais e nacionais acerca de eventuais mudanças de atividade, e a com elas cooperar para melhor atender os interesses locais.

A Safran pretende incentivar o desenvolvimento de atividades econômicas e sociais ligadas às execuções do Grupo. Através de parcerias, o Grupo pode participar de programas de apoio a projetos que supram as necessidades prioritárias das populações locais. Estes projetos centram-se na educação e no apoio à inserção profissional, em especial dos jovens e das pessoas excluídas do mercado de trabalho.

O Grupo tem como objetivo promover a inovação aberta. Aberto a *startups* e empresas inovadoras, cria condições para relações de parceria vantajosas com o seu ecossistema.

Por último, o Grupo está empenhado em promover ações de interesse geral protagonizadas pelos trabalhadores, como patrocínio de competências ou iniciativas de solidariedade.

Como parte da sua abordagem de RSC, e em resposta à crescente iniciativa dos trabalhadores em participar de ações cívicas na empresa, a Safran deseja apoiar o compromisso solidário dos trabalhadores que almejam ter impacto positivo em projetos que lhes são importantes.

O Grupo deseja, em particular, incentivar posturas cidadãs, através de ajudas materiais, humanas ou financeiras, patrocinadas diretamente pela Safran ou através de associações, com o objetivo de atuar positivamente no ecossistema do Grupo e apoiar pessoas afastadas do emprego ou com dificuldades de inserção na sociedade. Podem ser celebrados acordos locais, para tal fim.

7 | GOVERNANÇA

7.1 COMUNICAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO DO ACORDO

As partes signatárias monitorarão conjuntamente a adequada execução deste Acordo.

7.1.1 Divulgação

As partes signatárias concordam em levar este Acordo ao conhecimento dos trabalhadores do Grupo, através de meios próprios de comunicação.

Após a entrada em vigor deste Acordo, a divulgação da assinatura conjunta entre a Safran e a IndustriAll Global Union será feita através de adequados meios de comunicação. Esta comunicação diz respeito a todos os trabalhadores, representantes eleitos e/ou organizações sindicais, fornecedores e subcontratantes abrangidos pelo Acordo.

No prazo de três meses após a assinatura do Acordo, será dada especial atenção às condições de sua promoção e aplicação. Particularmente, isso significa :

- > a tradução para o idioma de todos os países onde a Safran possui, pelo menos, 50 funcionários,
- > um mapa das unidades incluindo, pelo menos, as seguintes informações: localização, tipo de local, número de funcionários e, quando aplicável, estrutura(s) de representação dos trabalhadores
- > a elaboração e distribuição de nota informativa deste Acordo aos Gestores e aos departamentos de Recursos Humanos,
- > a elaboração e distribuição de proposições na internet, aos gestores e também aos trabalhadores, destacando as principais disposições do Acordo,
- > a disponibilização do Acordo aos colaboradores, como elemento da política social do Grupo, por qualquer meio adaptado ao contexto local
- > a inclusão, na carta de Aquisição Sustentável, dos compromissos deste acordo que dizem respeito aos fornecedores e subcontratantes, para ciência.
- > a inclusão da Carta de Ética e do Código de Conduta da Safran como anexos do presente acordo.

No prazo de doze meses após a assinatura do Acordo, será preparada, em conjunto com o comité de acompanhamento, ferramenta de sensibilização e ações voltadas para a capacitação, as quais serão direcionadas aos trabalhadores com mandatos locais, nacionais ou europeus, representantes dos trabalhadores e/ou representantes de organizações sindicais; a publicação abrangerá o Acordo e os processos a ele vinculados.

O Acordo também será publicado no *site* das Partes signatárias.

Ademais, tanto a gestão da Safran quanto a da IndustryALL Global Union identificarão interlocutores locais em cada país, a fim de viabilizar o monitoramento da implementação do Acordo.

7.1.2 Metodologia do monitoramento e relatório de avaliação

Este Acordo reforça e amplia as práticas sociais do Grupo. O objetivo não é substituir ou interferir nos processos de diálogo ou negociação conduzidos no âmbito local, nacional ou europeu.

o cumprimento deste acordo será conduzido por um comitê de monitoramento global, liderado por representantes da Direção do Grupo, composto pelo representante da IndustriAll Global Union e pelos trabalhadores de sindicatos representativos da Safran, afiliados a IndustriAll Global Union, representando seu continente ou país e por ela nomeados da seguinte forma :

- >1 da IndustriALL Global Union
- >4 da França
- >1 do restante da Europa
- >2 da América
- >1 da África
- >1 da Ásia

Os participantes indicado acima constituem número mínimo. Poderá ser aumentado caso a Safran desenvolva-se significativamente em alguma dessas regiões.

A IndustriALL Global Union poderá propor à Direção da Safran o chamamento de um ou dois convidados externos, entre os membros dos sindicatos filiados, motivada pelo sopro de luz que trariam sobre um assunto específico da agenda.

O papel desses convidados consiste em fornecer informações à comissão de acompanhamento; não participam das decisões da comissão e estão sujeitos ao sigilo dos assuntos discutidos na reunião.

Da mesma forma, o Grupo envidará esforços para que os participantes possam ausentar-se do seu posto de trabalho, para tal fim. Além disso, os correspondentes locais desse comitê, trabalhadores da Safran, serão identificados por seus representantes, a fim de assegurar adequada representação e aplicação do acordo na esfera regional. Em todos os casos, serão disponibilizados recursos em termos de tempo, equipamentos e acesso. Os membros do comitê mundial de monitoramento do Acordo-Quadro de RSC da Safran possuem direito a 25 horas de delegação por ano.

Este acompanhamento visa :

- >Promover e garantir condições implementação do Acordo,
- > analisar o balanço da execução e a avaliação dos resultados
- > monitorar planos de ação e indicadores definidos
- >identificar boas práticas propostas para promovê-las a curto, médio e longo prazo.
- >constatar eventuais discrepâncias e sugerir recomendações

As informações sobre os resultados e orientações estratégicas do Grupo, a apresentar ao Conselho do Grupo e ao Conselho de Empresa Europeu, serão anunciadas antes da reunião anual desse comitê de acompanhamento global. Poderão ser objeto de intercâmbio quando da reunião, e os indicadores revisados pelo Comitê de Acompanhamento do Acordo-Quadro Mundial serão listados em documento específico, a fim de permitir o monitoramento e a adequada aplicação deste Acordo.

A lista de objetivos será revista anualmente, e os indicadores estão sujeitos a alterações.

O comitê de acompanhamento global reunirá-se duas vezes por ano, em reunião de um dia (excluindo viagens), durante o primeiro semestre do ano, para analisar a aplicação do Acordo em todas as suas vertentes e, se possível, haverá reunião anual adicional (mínimo de um dia, excluindo viagens), organizadas em zona ou país onde o Grupo esteja estabelecido, para poder compreender todos esses pontos de monitoramento à luz do local. A reunião incluirá explanação socioeconômica do país por especialista, visita à fábrica e atividade destinada a promover este Acordo entre a mão-de-obra local, os seus representantes, a gestão local e outras partes envolvidas. Nesse caso, poderão participar o(s) correspondente(s) local(is) do local em que será realizada a reunião.

Serão organizadas sessões preparatórias para os dois comitês anuais de monitoramento :

- >um dia para o relatório anual,
- >um dia para a reunião anual de região/país.
Nesse caso, o(s) correspondente(s) local(is) do local de realização da reunião poderá (ão) dela participar.

O comitê de monitoramento global criado pelo presente Acordo destina-se a complementar, e não a substituir, outros órgãos de intercâmbio e diálogo, como o Conselho de Empresa Europeu. Presentes tais órgãos, serão envidados todos os esforços para garantia de comunicação e colaboração de elevada qualidade.

A Safran comunicará ao comitê de monitoramento global todas as informações úteis acerca da implementação do Acordo nas suas filiais.

Em termos práticos, os custos de transporte, de acomodação e outras despesas organizacionais afins (alimentação, intérprete, equipamento) dos funcionários da Safran serão suportados pelas empresas do Grupo, segundo as regras de praxe.

Todos os anos, o balanço deste Acordo será apresentado em reunião do Conselho de Empresa Europeu, atualmente a mais alta instância.

7.1.3 Indicadores

A execução do presente Acordo será avaliada através de indicadores *ad hoc*, os quais poderão ser revistos e constituem objeto de anexo deste Acordo, como indicador de processo de melhoria contínua. Os signatários concordam que outros indicadores poderão ser identificados durante a reunião anual e objeto de abordagem de RSC do Grupo.

7.1.4 Resolução de conflitos

A Safran está empenhada em proteger os denunciadores. O sistema de denúncia criado pela Safran está à disposição dos colaboradores e partes envolvidas do Grupo. Eventual reação de um trabalhador quanto a dificuldades na interpretação deste Acordo, ou dúvidas quanto à sua correta aplicação não podem, em hipótese alguma, ser prejudicial ao Grupo.

Na medida do possível, a rápida resolução de questões locais no âmbito local constitui princípio essencial deste Acordo.

Na hipótese de disputas relativas à interpretação, aplicação ou inexecução do acordo, os signatários comprometem-se a mútuo diálogo o mais rapidamente possível, a fim de cooperarem na busca de solução eficaz e construtiva, através de diálogo dentro de prazo razoável, e no interesse de todas as partes. O diálogo deve ser empreendido antes de qualquer comunicação pública das partes acerca da disputa.

Caso algum trabalhador ou outro envolvido alegue que este Acordo não esteja sendo cumprido, aplica-se o seguinte procedimento :

- > Para problemas locais, esforços serão realizados na tentativa de resolvê-los localmente. O trabalhador poderá, se desejar, ser assistido por representante de organização sindical local.
- > Na impossibilidade de resolução local de problema relacionado à aplicação ou interpretação do presente Acordo, deverá ser encaminhado ao conhecimento da organização sindical nacional e da Direção Geral do Grupo.
- > Se o problema persistir, a disputa poderá ser encaminhada ao comitê de monitoramento global, respeitado o prazo de ao menos quatro (4) semanas do recurso na esfera nacional.
- > Na hipótese do litígio não ser dirimido após intervenção dos representantes da Safran Management e da IndustriAll, as partes aceitam a possibilidade de submeter a disputa sindical ao “Diálogo entre empresas e sindicatos”, da OIT, a pedido de uma delas.
- > Na ausência de acordo entre as partes, a tutela judicial poderá então ser invocada.
- > A partir da ocorrência de um litígio, o prazo limite para resolvê-lo é de três meses.
- > Uma demanda judicial somente poderá ser considerada após o esgotamento dessas medidas sem a resolução do litígio, relativo ao Acordo.

7.1.5 Disposições finais

Entrada em vigor e duração do Acordo

O primeiro Acordo foi assinado em 18 de outubro de 2017, pelo prazo de 5 anos.

As partes assinaram este novo acordo em 4 de dezembro de 2023.

Este Acordo será aplicado nos países correspondentes, com consulta aos representantes locais, levando em consideração as disparidades econômicas, sociais, culturais e regulatórias. Não pode substituir a legislação nacional e/ou os acordos coletivos e/ou acordos de empresa, caso sejam mais favoráveis.

Renovação do Acordo

No ano anterior à data de expiração do acordo, e no máximo seis meses antes, as Partes signatárias acordam em reunirem-se para examinar a possibilidade de renovação deste Acordo. Na ausência de renovação, este Acordo deixará de produzir efeitos ao expirar o prazo de 5 anos.

Rescisão do Contrato

Eventual pedido de rescisão deste Acordo, por qualquer das Partes signatárias, está sujeito a notificação prévia de seis (6) meses. Neste caso, as Partes Signatárias anuem em se reunir durante o período da notificação, na tentativa de substituir este acordo por uma versão aperfeiçoada.

Tradução do acordo

Este acordo será traduzido para os idiomas dos países em que as empresas do Grupo estejam estabelecidas. Somente a versão redigida em francês vinculará as Partes signatárias.

Notificação, registro e publicação do Acordo

Este Acordo-Quadro Global será oficialmente encaminhado às autoridades governamentais e administrativas de cada país.

Assinaturas :

[Assinatura]
Pela Safran,
Olivier Andriès,
Diretor Geral

[Assinatura]
Pela União Global IndustrialLL,
Atle Hoie,
Secretário Geral

Com a ratificação das organizações sindicais francesas
afiliadas à IndustriAll Global Union:

Pela CFE-CGC
Métallurgie

[Assinatura]

[Assinatura]

Pela
FGMM-CFDT

[Assinatura]

[Assinatura]

Pela FTM-CGT

[Assinatura]

[Assinatura]

Pela FO Métaux

[Assinatura]

[Assinatura]

ANEXOS

INDICADORES DE MONITORAMENTO ACORDO- QUADRO GLOBAL DE RSE SAFRAN

Organismo sugerido (ICP RSE ou outro)

Organismo proposto para monitoramento do ACM

ACORDO QUADRO CAPÍTULO	INDICADORES PROPOSTOS	FREQUÊNCIA DO INDICADOR
3. ÉTICA E DIREITOS HUMANOS		
3.1 Proibição do trabalho escravo ou compulsório e do trabalho infantil	Elementos do plano de <i>due diligence</i>	Anual
3.2 Respeito pelo diálogo social	% de trabalhadores com acesso a órgãos de representação em suas unidades ou na filial	Anual
3.3 Relações com fornecedores, subcontratantes e prestadores de serviços	% de compras realizadas em fornecedores que assinaram a carta de aquisições sustentáveis da Safran	Anual
3.4 Combate à corrupção e prevenção de conflitos de interesses	% de gestores seniores e pessoas expostas ou afetadas, especializadas no combate à corrupção	Anual
3.5 Remuneração e tempo de trabalho	Apenas França : Resultados do índice de igualdade profissional	Anual
4. Social		
4.2.1 Combate a todas as formas de discriminação	Resultados do índice de inclusão	A cada 2/3 anos (dependendo da frequência do índice)
4.2.2 Igualdade de gênero	% de mulheres em posições superiores	Anual
	% de mulheres por categoria ou categorias representativa de profissões (trabalhadores, gestores, etc.)	Anual
	% de mulheres nos órgãos de representação dos trabalhadores (em comparação à proporção efetiva de mulheres na empresa)	2025 (uma vez a cada 5 anos)
4.3.2 Promover o desenvolvimento profissional e a empregabilidade de todos os trabalhadores, ao longo de suas carreiras	Manter o número de horas de formação por colaborador, em comparação a 2019	Anual
	% de realização de entrevistas anuais (NB : EPDP digital apenas)	Anual
4.3.3 Transformação digital	Academia Digital: número de trabalhadores com treinamento em um dos ambientes 4.0	Anual
4.4 Segurança	Estatísticas de acidentes de trabalho em declínio	
	Estatísticas de acidentes com afastamento por país, mas limitada a países com mais de 1.500 funcionários (Estados Unidos, México, Reino Unido, França, Marrocos, Tunísia, Alemanha, etc.)	Anual
4.5 Proteção social	Porcentagem de trabalhadores que se beneficiam de um patamar mínimo de proteção à saúde	A cada 2 anos
5. PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE E COMBATE ÀS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS		
5.1 Proteção do meio ambiente	% de estabelecimentos rotulados com padrão Ouro em SSMA	Anual
	% de resíduos reciclados	Anual
	% de instituições alcançam o roteiro dos 5 objetivos zero	Anual
5.2 Combate às alterações climáticas	% de emissões de escopo 1 + emissões de escopo 2	Anual
	% de emissões de escopo 3 "Utilização de produto por passageiro-quilômetro"	Anual
	% de emissões do escopo 3 "Deslocamentos profissionais e casa-trabalho"	Anual
	Manter o esforço de I&T dedicado à eficiência ambiental (escopo 3 sobre a utilização de produtos)	Anual
	Envolver os 400 principais fornecedores com os objetivos do Acordo de Paris (histórico de emissões compatível com aquecimento abaixo de 2°C, ou mesmo 1,5°C). Mobilizar os nossos fornecedores para que alcancem maturidade em termos de descarbonização, objetivando que os 400 primeiros tenham, pelo menos, reduzido a pegada de carbono para os escopos 1 e 2 (nível de maturidade D ou superior), e que os 50 melhores tenham objetivos definidos e plano de ação (nível de destaque) > 90% dos primeiros 400 no nível D ou superior (compromisso mínimo de 80%), e > 80% dos 50 melhores em nível C ou inferior (compromisso mínimo de 70%)	Anual
6. CONTRIBUIÇÃO DOS CIDADÃOS		
	Aumentar o número de novos estudantes de Doutorado, em comparação a 2019	Anual
	100% dos estabelecimentos com mais de 50 funcionários participam de ações cívicas	Anual

