**SAFRAN - IndustriALL Global Union**

**Глобальное рамочное соглашение  
об условиях труда, социальной ответственности компании и устойчивом развитии**

Содержание

[ПРЕАМБУЛА 4](#_Toc504154999)

[1. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ 4](#_Toc504155000)

[2. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ 4](#_Toc504155001)

[3. ЗАПРЕЩЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ТРУДА И ДЕТСКОГО ТРУДА 6](#_Toc504155002)

[4. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ И ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ 6](#_Toc504155003)

[5. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ 7](#_Toc504155004)

[6. СВЯЗИ С ПОСТАВЩИКАМИ, СУБПОДРЯДЧИКАМИ, ПОСТАВЩИКАМИ УСЛУГ 7](#_Toc504155005)

[7. РАЗНООБРАЗИЕ, РАВЕНСТВО ШАНСОВ И ОТСУТСТВИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ 8](#_Toc504155006)

[7.1 Борьба с любыми формами дискриминации 8](#_Toc504155007)

[7.2 Равенство мужчин и женщин 8](#_Toc504155008)

[8. ЛИЧНОЕ РАЗВИТИЕ, КОМПЕТЕНТНОСТЬ И КВАЛИФИКАЦИЯ 9](#_Toc504155009)

[8.1 Развитие каждого работника как фактор индивидуальных и коллективных достижений. 9](#_Toc504155010)

[8.2 Способствовать профессиональному обновлению и возможностям адаптации работников на протяжении всей карьеры 9](#_Toc504155011)

[9. УВАЖЕНИЕ И ПРИЗНАНИЕ 10](#_Toc504155012)

[10. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ 10](#_Toc504155013)

[11. АТМОСФЕРА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ 10](#_Toc504155014)

[11.1 Свобода объединений и признание права на коллективные переговоры 10](#_Toc504155015)

[11.2 Оплата труда 11](#_Toc504155016)

[12. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ДИАЛОГ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ ОРГАНИЗАЦИИ И ТРУДА 11](#_Toc504155017)

[13. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, БЕЗОПАСНОСТЬ И ЭКОЛОГИЯ 11](#_Toc504155018)

[13.1 Политика здравоохранения, безопасности труда и экологии (ПЗБЭ) 12](#_Toc504155019)

[13.2 Охрана здоровья 13](#_Toc504155020)

[13.3 Безопасность 13](#_Toc504155021)

[14. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ 15](#_Toc504155022)

[15. УЧЕТ ВОЗДЕЙСТВИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ТЕРРИТОРИЮ НАХОЖДЕНИЯ 15](#_Toc504155023)

[16. ИНФОРМИРОВАНИЕ, ВНЕДРЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ 15](#_Toc504155024)

[16.1 ИНФОРМИРОВАНИЕ 16](#_Toc504155025)

[16.2 УСЛОВИЯ КОНТРОЛЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ПРИМЕНЕНИЯ 16](#_Toc504155026)

[17. УРЕГУЛИРОВАНИЕ СПОРОВ 17](#_Toc504155027)

[18. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 18](#_Toc504155028)

держание

# ПРЕАМБУЛА

Сторонами настоящего Соглашения являются:

* Safran, с одной стороны, Группа высоких технологий, один из лидеров в производстве оборудования для авиации и обороны, дающая работу более чем 58 000 сотрудникам в 30 странах;
* IndustriALL Global Union и федерации аффилированных представителей на предприятии, с другой стороны, представляющий более 50 миллионов работников в горнопромышленном, энергетическом и промышленном секторах, а также большинство профсоюзов в секторах деятельности Группы.

Стороны, подписавшие этот документ, заботятся о способствовании открытому и конструктивному общественному диалогу на глобальном уровне с целью постоянного улучшения и развития оптимальных практик работы на всех объектах Safran. Они берут на себя обязательство следить за тем, чтобы рост Группы соответствовал ее политике устойчивого развития, и с соблюдением права собственных наемных работников и их представителей в рамках Группы, а также поставщиков и субподрядчиков по всему миру.

Safran и IndustriALL Global Union подтверждают свою волю развивать отношения доверия, чтобы обеспечить реализацию их обязательств и принципов, положенных в основу настоящего Соглашения. Обе стороны намерены поддерживать и консолидировать транснациональные переговоры на глобальном уровне, и считают настоящее Соглашение опорным для развития диалога в компаниях и на различных объектах, где ведет свою деятельность Группа.

Стороны придают большое значение и подчеркивают, что все должности, предусмотренные настоящим Соглашением, предполагают как мужской, так и женский род.

# СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

Настоящее Соглашение применяется к Safran и всем ее филиалам, теперешним и будущем, на которые Группа имеет главенствующее влияние, либо путем владения мажоритарным пакетом (+50 %), либо, если пакет ограничен 50 %, по причине ее ответственности за социальную политику филиала. Группа гарантирует продвижение этого Соглашения и будет требовать его соблюдения всеми поставщиками, как самими, так и их субподрядчиками.

# ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ

Safran обязуется всецело следовать Конвенциям МОТ (Международной организации труда), цитируемой в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах на труд (иногда называемых Основополагающими конвенциями МОТ), которые охватывают коллективные переговоры, рабочую силу, детский труд и дискриминацию. Соответствующие конвенции перечислены ниже:

* Конвенция (№ 87) о свободе объединений. и защите права объединяться в профсоюзы, 1948
* Конвенция (№ 98) о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1951
* Конвенция (№ 135) о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, 1971
* Конвенция (№ 29) о принудительном или обязательном труде, 1930
* Конвенция (№ 105) об упразднении принудительного труда, 1957
* Конвенция (№ 138) о минимальном возрасте, 1973
* Конвенция (№ 182) о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда, 1999
* Конвенция (№ 183) о защите материнства
* Конвенция (№ 100) о равном вознаграждении, 1951
* Конвенция (№ 111) о дискриминации в области труда и занятий, 1958

Подписав Глобальный договор ООН, Safran обязалась проводить в жизнь Руководящие принципы ООН о предприятиях и правах человека (2011), Руководящие принципы ОЭСР намерениях многонациональных корпораций (2011), а также Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация о многонациональных корпорациях) МОТ в 5-м издании (2017).

Safran обязуется соблюдать законодательство и нормативные акты стран, в которых ведет деятельность, как и международные нормы. В случае конфликта норм Группа будет применять нормы, в наибольшей степени защищающие права человека и права профсоюзов. Условия работы наемных работников, уважение личности, отсутствие дискриминации, здоровье и безопасность являются предметом особого внимания, какой бы ни была политическая и общественная ситуация, и какие бы трудности ни имели места в стране или в Группе.

Safran ожидает ото всех ответственных работников, групп, предприятий, представителей, собственных и относящихся к ее филиалам, от деловых партнеров, поставщиков и субподрядчиков соблюдать указанное выше, включая конвенции и нормы МОТ.

Safran обязуется укреплять общественные отношения, давая возможность своим работникам ощущать себя частью Группы, поощряя их к достижениям, посредством общественного диалога, основанного на доверии и сотрудничестве, поддерживая динамическое равновесие между долгосрочными стратегическими интересами компании, соблюдением фундаментальных прав, удовлетворением потребностей работников и качеством их трудовой жизни.

Для этого целью настоящего Соглашения является способствование приверженности Группы универсальным принципам для всех обществ, с уважением культурных, социальных и экономических различий в процессе внедрения принятых принципов.

Также Safran подтверждает свое намерение способствовать мероприятиям, связанным с устойчивым развитием, принципы которого установлены, например, в COP 21:

* уровень вознаграждения главных руководителей, который не должен подрывать социальную консолидацию в рамках Группы,
* Вследствие того, что Safran ведет свою деятельность во всех регионах мира, она должна приспосабливаться к условиям разных стран, включая специфические правовые, фискальные, социальные и экологические условия. Это приспособление к специфическим условиям происходит с неукоснительным соблюдением этического кодекса. Честность и предотвращение коррупционных рисков не могут быть предметом обсуждения. Точно также, что касается фискальных дел, Safran соблюдает основные директивы, установленные ОЭСР, что касается трансфертного ценообразования, что предполагает, что прибыли облагаются налогом по месту фактического возникновения добавочной стоимости.

В этом отношении Safran обязуется предоставлять своим работникам посредством свободных и независимых профессиональных организаций или выборных представителей персонала, если применимо, всю информацию, в которой они могут нуждаться в рамках применения настоящего Соглашения и доверительного общественного диалога. Подобный диалог должен установить благоприятные условия для принятия взаимных обязательств, за исполнением которых будет наблюдать правление и профсоюзные организации или выборные представители персонала, на принципах равенства.

Подписавшие стороны рассматривают настоящее Соглашение как рамочное, то есть, декларирующие их минимальные обязательства по каждому охватываемому вопросу. Следовательно, оно не отменяет и не оспаривает положения действующих коллективных договоров и практик.

Настоящее Соглашение применяется во всех странах, где ведет деятельность Safran, ее поставщики и субподрядчики.

# ЗАПРЕЩЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ТРУДА И ДЕТСКОГО ТРУДА

Принудительный или обязательный труд (Конвенции МОТ № 29 и 105) и детский труд (Конвенции № 138 и 182) запрещены.

Safran отказывается от любого принудительного или обязательного труда, соблюдая принцип свободного выбора рода занятий.

Группа обязуется не привлекать к труду детей в какой бы то ни было форме. Особое внимание уделяется молодежи с целью полной защиты и обеспечения надлежащего обучения по вопросам безопасности.

# СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ И ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

Safran полностью соблюдает конвенции МОТ о свободе объединений. и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87), о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98), о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (№ 135). Они применяются во всех странах, где ведет свою деятельность Safran.

Во всей Группе имеется свободный и независимый профсоюз или выборный представитель персонала с целью гарантировать соблюдение фундаментальных прав и потребностей работников.

Safran признает их законное место в диалоге, призванном поднять до максимума общественную ценность предприятия, поддерживать, так сказать, динамическое равновесие между подготовкой к будущему, занятостью, гарантиями удовлетворенности работников в рамках Группы.

Safran обязуется придерживаться строгого нейтралитета по поводу выбора работников, принадлежать ли им к какому-либо профсоюзу или нет, а также по поводу выбора профсоюза, который должен их представлять. Право работников организовываться в профсоюзы или входить в существующую профсоюзную организацию должно уважаться; не должно быть дискриминации в отношении этих организаций и их членов. Также применение в какой-либо форме или молчаливое согласие с стратегиями «избегания профсоюзов» или «ликвидации профсоюзов» не соответствует правилам Группы и запрещается.

Safran гарантирует доступ профсоюзных представителей ко всем местам работы, с соблюдением положений законодательства и договоров. Возможно принятие надлежащих мер, если речь и дет о зонах ограниченного доступа в учреждениях Группы.

Компания позволяет профсоюзным организациям или выборным представителям персонала пользоваться равным доступом к предлагаемым возможностям обучения, продвижения по службе и мобильности.

Подписавшие стороны договариваются о том, что внедрять настоящее Соглашение и наблюдать совместно за его применением в соответствии с условиями, установленными в разных странах (см. раздел 12 ниже).

Подписавшие стороны обязуются:

1. Гарантировать наличие свободных и независимых профсоюзов.
2. Гарантировать согласно конвенциям МОТ и национальному законодательству — в зависимости от того, чьи нормы более строги в отношении положений раздела 2 — право работников, желающих иметь представителей персонала или создать профсоюз, или войти в существующую организацию, а также гарантировать, что эти работники не станут жертвой какой-либо дискриминации.
3. Гарантировать отсутствие дискриминации по отношению к выборным представителям персонала или профсоюзным представителям в какой-либо форме. В частности, они могут пользоваться равным доступом к предлагаемым Safran возможностям обучения, продвижения по службе и мобильности.
4. Гарантировать, что профсоюзные организации или выборные представители персонала будут информироваться и, если потребуется, их будут привлекать к разработке и консультироваться с ними по поводу стратегических и организационных вопросов в рамках Группы.

# УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

Safran обязуется вместе со своими филиалами, поставщиками и субподрядчиками применять меры, способствующие устойчивому развитию в рамках их деятельности, согласно международным задачам, как предусмотрено в задачах устойчивого развития ООН в 2015 г.

План развития должен быть осуществляемым и всесторонним, соответствующие индикаторы должны быть определены сообразно применяемым средствам и их эффектам (экономическим, социальным, экологическим).

Устойчивое развитие должно стать частью планов обучения работников.

# СВЯЗИ С ПОСТАВЩИКАМИ, СУБПОДРЯДЧИКАМИ, ПОСТАВЩИКАМИ УСЛУГ

Согласно главам 1 и 2 настоящего Соглашения, Safran и ее филиалы обязуются строго соблюдать Права человека и все фундаментальные конвенции МОТ в рамках своей деятельности и ожидают того же от своих поставщиков и субподрядчиков. Обязательство Safran предполагает полное соблюдение прав и законодательства в вопросах, охватываемых Общей декларацией прав человека, фундаментальными конвенциями МОТ (в частности, № 87, 98, 135, 29, 105, 138, 182, 100, 111 и конвенцией № 169 МОТ о правах автохтонных народов), а также всеми нормами, действующими в сферах здравоохранения, безопасности и защиты окружающей среды.

Соблюдение фундаментальных прав, включая заявленные в настоящем Соглашении, должно лежать в основе выбора и оценки поставщиков, субподрядчиков и поставщиков услуг.

Любое манкирование этими принципами, фундаментальными нормами труда, а также номами здравоохранения и безопасности, если ситуация не была исправлена после указания, влечет за собой чувствительные дисциплинарные меры, вплоть до разрыва договорных отношений между Safran и данным предприятием.

# РАЗНООБРАЗИЕ, РАВЕНСТВО ШАНСОВ И ОТСУТСТВИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

Safran считает разнообразие добавленной стоимостью. Каждый может рассчитывать на признание его особенности, гарантии личного развития, самореализации, с учетом различий. Наше происхождение, культура, религия, национальность, образование, умения и навыки, политические взгляды, профсоюзная деятельность, сексуальная ориентация, а также различия в предпочтениях создают наше видение общества. Различия в возрасте и стаже способствуют передаче опыта. Равенство мужчин и женщин в одной команде обеспечивает более тонкий подход к индивидуумам и ситуациям.

Любая дискриминация на основе различий не только противоречит закону, но также вредит развитию Группы. Она препятствует укреплению социальной ткани и мешает единству.

Поэтому Safran еще раз подтверждает приверженность принципу равенства шансов и обращения для всех работников без каких-либо различий. Данный принцип находит свое выражение в следующих обязательствах.

## 7.1 Борьба с любыми формами дискриминации

Посредством образования, обучения, внутреннего информирования подписавшие стороны обязуются бороться со стереотипами, которые могут влечь за собой дискриминационные отношения.

Для этого Safran обязуется:

1. Привлекать внимание и обучать рекрутеров и других ответственных за карьерный рост выявлению дискриминационных практик и внедрять средства, позволяющие им противостоять.
2. Готовить и проводить внутренние проверки с целью гарантировать недискриминационный характер процессов, внедряемых Управлением кадров.
3. Поддерживать лиц с инвалидностью и жертв несчастных случаев на работе, предоставляя им адекватную их квалификации должность, с учетом ограничений, связанных с их состоянием здоровья.

## 7.2 Равенство мужчин и женщин

Подписавшие стороны обязуются:

1. Расширять сферу применения социальной политики, направленной на помощь родителям с маленькими детьми (ясли, организация труда, гибкий график и т.п.).
2. Предоставлять должности, более соответствующие возможностям каждого, улучшать эргономику.
3. Интенсифицировать коммуникацию с целью преимущественного привлечения женщин, изыскивать новые

источники талантов, чтобы привлекать к техническим специальностям большее число женщин.

1. Препятствовать стереотипам, способствовать перестройке мышления, чтобы предлагать женщинам более безопасное и дружественное окружение.
2. Предлагать женщинам карьерные возможности, идентичные возможностям мужчин, а также образование, позволяющее им достигать более высокой квалификации и постов в руководстве.
3. Гарантировать принцип равного вознаграждения женщин и мужчин за одинаково ценную работу.
4. Вместе вырабатывать правила, позволяющие совместную профессиональную оценку как мужчин, так и женщин.
5. Поощрять смешанный состав представительских органов персонала. В этом отношении профсоюзные организации или выборные представители будут прилагать усилия к соблюдению равенства мужчин и женщин в этих органах.
6. Обеспечивать связи с представителями персонала, в частности в рабочих группах на местах (гендерное равенство, система социальных взаимодействия на основе разнообразия), для согласования обязательств, связанных с социальной ответственностью, применительно к конкретным действиям, предпринимаемым Группой.

# ЛИЧНОЕ РАЗВИТИЕ, КОМПЕТЕНТНОСТЬ И КВАЛИФИКАЦИЯ

## 8.1 Развитие каждого работника как фактор индивидуальных и коллективных достижений.

Личное развитие является центральным для амбиций и политики Группы. Речь идет о весьма важном факторе личных и коллективных достижений. Все лица, на любом уровне и должности, должны иметь возможность мобилизовать и развивать в полном объеме свои способности для выполнения своей работы.

Подписавшие стороны берут на себя следующие совместные обязательства:

* помогать работникам в работе с другими людьми,
* развивать культуру взаимопомощи,
* предлагать возможности развития и повышения квалификации,
* больше делегировать ответственность и задачи, чтобы способствовать заинтересованности в отношении данной должности, стимулировать климат доверия, солидарности и социального единства.

## 8.2 Способствовать профессиональному обновлению и возможностям адаптации работников на протяжении всей карьеры

Safran поощряет и признает важность функциональной и географической мобильности для тех, кто добровольно желает совершить поворот в профессиональном развитии. Мобильность организуется на критериях компетентности, эффективности и потенциала, исключая любые различия происхождения, пола, возраста и религии. С этой целью мобильность записана в уставе мобильности Группы.

Safran обязуется признавать и стимулировать возможности работников в приобретении новых навыков и квалификации, и поддержании имеющихся. Для этого компании Группы прилагают усилия к тому, чтобы давать возможность

работникам, с момента приема на работу и в течение всей карьеры, получать доступ:

* к информации о новостях и событиях в их профессиональной сфере и организации, а также о вакансиях,
* к постоянному обучению для подготовки к новым профессиям и новым технологиям,
* к развитию умений и навыков, потенциала развития, в логике постоянного прогресса и обучения,
* к развитию ответственности каждого, придавая значение задачам, поручаемым работникам всех возрастов на всех этапах карьеры,
* к надлежащим средствам, относящимся к выходу на пенсию.

Safran предоставляет им все средства и возможности для выполнения их задач, какова бы ни была категория, с особым вниманием к менее квалифицированным работникам.

Для этого Safran будет стремиться информировать каждого ответственного кадрового работника по вопросам карьерного роста и развития компетентности. В рамках этого Safran признает, что обучение является ключевым фактором для эффективного управления компетентностью каждого. Группа принимает все меры к тому, чтобы обучение охватывало все профессиональные сферы.

Что касается категорий работников молодого и пожилого возраста, Группа обязуется:

* быть привлекательным работодателем для молодежи, стараясь понимать их потребности и чаяния,
* предоставлять 50 % вакансий лицам старшего возраста, обеспечивая эргономику рабочего места,
* повышать роль персонала старшего возраста в передаче знаний и опыта (кураторство и патронаж) молодому поколению.

# УВАЖЕНИЕ И ПРИЗНАНИЕ

Все члены персонала могут претендовать на признание их в качестве индивидуумов, группы или членов команды. Все работники могут претендовать на признание в виду своих усилий, поступков и определенного результата. Уважение и признание являются определяющими для общего труда и успеха. Оно необходимо не только во взаимоотношениях коллег, но и в иерархических отношениях.

# ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

Этика профессионального поведения устанавливает для работников Группы, начиная с ее руководства, обязательство конфиденциальности, защиты интересов Группы, лояльности и отсутствия конфликта интересов.

Safran обязуется противодействовать коррупции во всех ее проявлениях. Группа стремиться привлечь к этому внимание работников с помощью средств коммуникации и обучения.

Safran запрещает использование офшоров.

# АТМОСФЕРА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

## 11.1 Свобода объединений и признание права на коллективные переговоры

Свобода профсоюзных объединений и коллективных переговоров гарантирует равные условия найма и труда.

Поэтому Safran признает право на информацию и, при необходимости, консультируется с профсоюзными организациями или выборными представителями перед принятием важных решений, затрагивающих жизнь Группы.

Safran обязуется способствовать коллективным переговорам, центральному элементу социального диалога (Конвенция МОТ № 98).

## 11.2 Оплата труда

Safran обязуется рассчитывать заработную плату справедливо, в соответствии с удовлетворительными нормами в данном секторе и в данной стране. Применяется принцип равной оплаты труда, в частности, мужчин и женщин, за работу одинаковой ценности и равной эффективности.

Оплата труда должна позволять работника вести достойную жизнь.

Группа гарантирует, что время работы не будет превышать предусмотренное национальным законодательством или коллективными договорами в данной стране. Если есть потребность в сверхурочной работе, оплата за нее делается с доплатой в соответствии с положениями законодательства.

Safran гарантирует, что ее политика оплаты труда сформулирована на основе объективности, равенства и прозрачности.

# ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ДИАЛОГ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ ОРГАНИЗАЦИИ И ТРУДА

Изменения в организации труда должны быть подготовлены и спрогнозированы. Свободные и независимые профсоюзные организации или выборные представители регулярно информируются об изменениях, и, при необходимости, эти изменения обсуждаются с ними. Изменения не должны приводить к снижению оплаты труда или ухудшению его условий. Соответствующие стороны имеют доступ к информации, требующейся для проверки соблюдения обязательств.

Safran принимает меры к соблюдению национальных норм и соглашений о времени работы и обязуется соблюдать время отдыха и периодический оплачиваемый отпуск, как минимум согласно условиям, установленным национальным законодательством или коллективными договорами.

# ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, БЕЗОПАСНОСТЬ И ЭКОЛОГИЯ

Будучи приверженными целями устойчивого развития, соблюдая действующее законодательство, подписавшие стороны считают, что улучшение безопасности и условий труда, а также охрана окружающей среды, являются фундаментальными аспектами промышленного развития, и должны быть неотъемлемой частью процессов в рамках Группы.

На этом основании стороны будут стремиться к тому, чтобы рост Группы соответствовал ее политике устойчивого развития, и с соблюдением права собственных наемных работников и их представителей, а также поставщиков и субподрядчиков по всему миру или в рамках Группы.

Это обязательство также воплощается в приверженности к диалогу по данным темам со всеми заинтересованными сторонами (в частности, с представительскими органами персонала), в духе прозрачности и откровенности.

Там, где отсутствует социальный диалог по вопросам охраны здоровья и безопасности персонала, будет инициирована дискуссия между руководством и представителями персонала соответствующей компании для поиска условий организации, наиболее приспособленных к тому, чтобы реализовать этот диалог.

## 13.1 Политика здравоохранения, безопасности труда и экологии (ПЗБЭ)

Safran гарантирует всем своим работникам охрану здоровья и безопасность, и принимает меры, чтобы то же самое гарантировали ее субподрядчики и поставщики услуг. Сниженияе числа несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний является постоянной целью. Safran ставит перед собой цель достигнуть совершенства в сфере здравоохранения, безопасности на рабочем месте и экологии, а также стремится разрабатывать продукты и услуги с наименьшим воздействием на окружающую среду.

Настоящим Соглашением Группа обязуется постоянно развивать свою культуру прогнозирования и предотвращения для управления рисками здоровью (психическому и физическому) и безопасности на работе на благо персонала, как у себя, так и у своих субподрядчиков. Учитывая, что Качество профессиональной жизни не представимо при плохой экологии, Safran обязуется бережно относиться к ресурсам и ограничивать воздействие ее деятельности на окружающую среду.

Кроме того, Safran признает права работников в сфере охраны здоровья и безопасности. Для этого Группа:

* обязуется информировать работников обо всех рисках на их рабочем месте,
* гарантировать участие профсоюзных организаций и выборных представителей в разработке и внедрении мер охраны здоровья и безопасности,
* признавать право отказываться от выполнения опасной работы без риска санкций и, в частности, увольнения.

Как следствие Группа применяет лучшие организационные нормы и средства защиты, наиболее соответствующие ПЗБЭ. Речь идет как минимум об исполнении обязательств, установленных законодательством, регламентами, международными, европейскими и национальными нормами, и Группа прилагает усилия к тому, чтобы выйти за эти рамки, с целью снижения числа несчастных случаев, профессиональных заболеваний, улучшения управления рисками, связанными с замедленным действием (химические продукты, TMS, психосоциальные последствия и т.п.), а также для снижения воздействия на окружающую среду.

Распространение культуры предотвращения в Safran основано на базовой высококачественной ПЗБЭ со ссылкой на 800 требований в различных категориях рисков (работы на высоте, взрывоопасная атмосфера, асбест, замкнутое пространство, воспламенение и т.д.).

Эта система отсчета кроме того отвечает требованиям международных норм, в частности ISO (Международная организация стандартизации) и МОТ.

Группа внедряет ее согласно международному плану на всех объектах, где ведет свою деятельность, и изменяет ее в рамках постоянного улучшения, обновляя лучшие практики управления рисками и учитывая изменения во внешних нормах.

Тот же прогресс побуждает Группу регулярно вносить изменения в ПЗБЭ и оценивать результаты в сфере охраны здоровья и безопасности посредством соответствующих индикаторов, доводя до сведениях всех руководителей, работников и их представителей и, в целом, до всех заинтересованных сторон.

## 13.2 Охрана здоровья

Safran обязуется охранять физическое и психическое здоровье работников и всех лиц, занятых в ее деятельности. То же делается для персонала компаний, работающих на ее объектах.

В соответствии с ее гражданской ответственностью и в связи с местными правилами здравоохранения Safran применяет стимулирующий подход в сфере снижения рисков для здоровья. Также обеспечивается доступ работников к обучению для предотвращения сердечно-сосудистых заболеваний, оказания первой помощи, предотвращения наркотической зависимости и т.п.

Программы медицинского сопровождения в указанных случаях разрабатываются и внедряются в полном согласии с заинтересованными работниками и с адекватными средствами защиты врачебной тайны.

Решения по поводу перевода сотрудников с ограниченной трудоспособностью принимаются сообща. Safran обязуется развивать занятость работников с инвалидностью во всех сферах предприятия.

Не затрагивая прочие действия, которые могут выполняться в сфере охраны здоровья, Safran внедряет три ключевые программы предотвращения.

Предотвращение токсикологических рисков:

Safran принимает лучшую практику, действующую в сфере промышленной гигиены, и обязуется управлять использованием опасных веществ, необходимых для ее деятельности. Все работники должны иметь доступ к полною информации об опасных материалах. С листом данных о предотвращении риска можно ознакомиться в каждой рабочей зоне.

Предотвращение психосоциальных рисков (ПСР):

Safran привержена предотвращению ПСР в целом, и стресса на рабочем месте в частности. Внедрены первичные, вторичные и третичные правила предотвращения. Их внедрение является предметом одного из стандартов ПЗБЭ Группы.

Также идет борьба с последствиями психосоциальных проблем для здоровья путем обнаружения и предотвращения причины стресса, морального и сексуального преследования, унижения, любых форм насилия. Все работники, представители персонала и члены профсоюзных организаций имеют доступ к программам обучения, направленным на обнаружение и недопущение стресса и стрессовых ситуаций.

Эргономика:

Находящаяся в центре интеграции «человек-система» программа эргономики Safran делает вклад в охрану здоровья на рабочем месте, снижение числа несчастных случаев, связанных с транспортными операциями, предотвращение болезненных явлений в опорно-двигательном аппарате, других профессиональных заболеваний. Также она гарантирует доступ всех работников к постоянной работе.

## 13.3 Безопасность

Safran проявляет решительность, что касается снижения числа несчастных случаев на рабочем месте и, в более общем смысле, в сфере действий, направленных на предотвращение профессиональных рисков, включая возникающие в связи с определенными работами и перемещениями.

Также в связи с местными правилами Safran применяет стимулирующий подход в сфере снижения рисков на дорогах.

Все эти действия относится ко всей деятельности Safran, осуществляемой ее работниками, а также всеми лицами, участвующими в ней (включая прикомандированных работников других компаний).

Также все задания и работы подлежат анализу рисков и должны выполняться согласно инструкциям для обеспечения полной безопасности. Они реализуются с участием заинтересованных работников или их представителей.

В правилах ПЗБЭ Safran описываются, в частности, процессы выполнения систематического анализа опасностей и контроля рисков, в частности, что касается опасных материалов. Это позволяет обеспечить то, что все работники в момент обретения новых обязанностей или при изменении условий работы получат надлежащий первоначальный инструктаж о конкретных опасностях, связанных с их работой, и о правилах поведения при выполнении их задач с полной безопасностью.

В рамках подхода предотвращения акцент делается на исключении или изоляции опасностей. Поскольку не все опасности могут быть устранены, работники должны иметь возможность пользоваться средствами защиты, подходящими для хи деятельности, и быть проинформированы о правилах и ответственности для их собственной безопасности и безопасности их коллег.

Для этого в каждой компании Группы внедрены программы обучения.

Safran ожидает от своих работников, поставщиков, субподрядчиков, других лиц, работающих на ее объектах и под ее руководством, чтобы они всегда работали надежно, с надлежащей защитой для себя и окружающих, с надлежащим вниманием и осторожностью.

# ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Обязательства Safran в сфере защиты окружающей среды включают, в частности, сбережение природных ресурсов и минимизацию воздействия деятельности Группы на окружающую среду.

Safran обязуется продвигать действия, способствующие защите окружающей среды, у клиентов, поставщиков и других заинтересованных сторон.

Safran намерена внедрять во всех своих компаниях прогрессивный подход в сфере экологии, включая, например, борьбу с глобальным потеплением, сбережение природных ресурсов, снижение количества отходов и их утилизацию, предотвращение загрязнения природы и т.п.

Посредством внутренних правил ПЗБЭ Safran обязуется распространить на все промышленные объекты экологические подходы, установленные на международном уровне.

Кроме того, Safran стремиться развивать на всех своих объектах сознательность и компетентность работников в вопросах экологии.

Группа предлагает диалог с целью нахождения решений, позволяющих ее работникам действовать более ответственно, поощряя, например, инициативы по рационализации транспортировки и перемещений, а также более экологичную организацию труда (удаленная работа, общественный транспорт, кар-шеринг, транспорт с малой эмиссией углекислого газа и т.п.).

Согласно обязательства прозрачности в диалоге, упомянутыми в преамбуле к этому разделу, Safran сообщает о своих действиях, лучших практиках и результатах в сфере экологии.

# УЧЕТ ВОЗДЕЙСТВИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ТЕРРИТОРИЮ НАХОЖДЕНИЯ

Safran обязуется способствовать трудоустройству и образованию активного местного населения, делая, таким образом, вклад в экономическое и социальное развитие повсюду, где присутствует Группа.

Так же в каждой стране присутствия Safran отдает предпочтение местным людских ресурсам при заполнении вакансий и расширении, способствуя, насколько возможно, местной интеграции.

В случае изменения в своей деятельности Safran обязуется информировать заранее местные и национальные власти, и сотрудничать с ними, чтобы как можно лучше учитывать местные интересы.

# ИНФОРМИРОВАНИЕ, ВНЕДРЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Стороны Соглашения обеспечивают совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

## 16.1 ИНФОРМИРОВАНИЕ

Подписавшие стороны обязуются доводить настоящее Соглашение до сведения работников Группы, пользуясь надлежащими средствами коммуникации.

После вступления настоящего Соглашения в силу о совместном подписании IndustriALL Global Union и Safran будет сообщаться наиболее подходящими средствами коммуникации. Сообщение касается всех работников, выборных представителей, профсоюзных организаций различных компаний, поставщиков и субподрядчиков в сфере действия Соглашения.

В течение трех месяцев после подписания Соглашения будет уделяться особое внимание условиям продвижения и реализации настоящего Соглашения. Это, в частности, будет выражаться в следующем:

* перевод на языки всех стран, где работает Safran и минимум 50 ее работников
* составление и распространение информационного сообщения о Соглашении Ответственным лицам и Службам кадров
* составление и распространение в интранете сообщений для части менеджеров и работников с разъяснением принципиальных положений Соглашения
* включение в Правила ответственных закупок обязательств этого Соглашения, касающихся поставщиков и субподрядчиков для их уведомления.

Соглашение также будет опубликовано на интернет-сайтах подписавших сторон. Кроме того, как правление Safran, так и IndustriALL Global Union должны определить в каждой стране местных контактных лиц, которые будут отвечать за контроль исполнения.

## 16.2 УСЛОВИЯ КОНТРОЛЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее Соглашение закрепляет и пролонгирует социальные практики в рамках Группы. Оно не предназначено для замены или вмешательства в подходы к диалогу и переговорам согласно местным, национальным или европейским планам.

Контроль за исполнением Соглашения будет обеспечиваться всемирным контрольным комитетом, под руководством представителей Правления Группы, включающим выбранных представителей профсоюзов, аффилированных с IndustriALL Global Union, назначенных последним следующим образом:

* 1 от d'IndustriALL Global Union
* 4 от Франции
* 1 от остальной Европы
* 2 от Америки
* 1 от Африки
* 1 от Азии

Указанное число — минимальное число участников. Оно может быть увеличено, если Safran существенно нарастит присутствие в данном регионе.

Также Группа будет принимать необходимые меры для того, чтобы участники могли покидать для этого место работы. Кроме того, соответствующие помещения для комитета должны быть указаны каждым представителем, чтобы обеспечить надлежащее представительство и исполнение Соглашения на региональном уровне. При любых обстоятельствах будут согласовываться временные ресурсы, оборудование, обеспечение доступа.

Целью контроля является:

* обеспечение условий для имплементации Соглашения
* анализ результатов применения и их оценка
* составление плана или планов действий, с указанием этапов в них
* определение лучших практик, предложение мер для их продвижения.

Информация по поводу результатов и стратегической ориентации Группы, представляемая в рамках Комитета Группы и Комитета европейской компании, представляется преимущественно на ежегодном собрании всемирного комитета по контролю. В ходе собрания она может быть предметом дискуссии. Первое собрание будет посвящено определению индикаторов, позволяющих контролировать и оценивать успешность применения настоящего Соглашения. Это может быть пересмотрено.

Всемирный комитет по контролю будет собираться с целью оценки результатов применения Соглашения во всех его составляющих. Кроме того, будет проводиться дополнительное ежегодное собрание, организованное в зоне или стране нахождения Группы с целью лучшего учета местных особенностей контроля. На этих двух ежегодных собраниях предусмотрены подготовительные заседания, а именно:

* один день на подведение итогов года,
* полдня для ежегодного собрания зоны/страны В этом случае могут принимать участия местные корреспонденты в зоне, где проводится собрание.

Всемирный комитет по контролю, учреждаемый настоящим Соглашением, призван дополнять, а не замещать другие инстанции в обмене информацией и диалоге, наподобие комитета европейской компании. При наличии подобных инстанций все усилия должны направляться на обеспечение качественной коммуникации и сотрудничества.

Safran сообщает всемирному комитету по контролю все полезную информацию по имплементации Соглашения в своих филиалах.

В практическом плане, расходы на транспорт, проживание, питание, услуги перевода, связанные с этим, оплачиваются компаниями Группы на общих условиях, применимых в рамках Группы.

Каждый год на одном из собраний Комитета европейской компании, являющегося сегодня наивысшей инстанцией, должны подводиться итоги.

# УРЕГУЛИРОВАНИЕ СПОРОВ

Safran обязуется гарантировать защиту информаторов. Все собранные работниками сведения о трудностях толкования настоящего Соглашения и сомнениях по поводу его применения, ни в коем случае не могут быть поводом для осуждения.

Насколько возможно, местные вопросы должны быстро регулироваться на местном уровне, что является одним из ключевых принципов настоящего Соглашения.

В случае если работник или иное заинтересованное лицо считает, что настоящее Соглашение не выполняется, применяется следующая процедура:

* В случае проблем местного характера прилагаются все усилия к их разрешению на местном уровне. Работник может, если желает, получить помощь представителя одной из профсоюзных организаций.
* Если невозможно разрешить на местном уровне проблему имплементации и толкования настоящего Соглашения, она должна быть доведена до сведения профсоюзной организации на национальном уровне и Правления Группы.
* Если проблема не разрешается, разногласия могут быть переданы на более высокий уровень, уровень всемирного комитета, при соблюдении срока минимум четыре (4) недели после обращения на национальном уровне.
* Подписавшие стороны согласны с тем, что любые разногласия по поводу имплементации и толкования настоящего Соглашения на глобальном уровне должны изучаться совместно с целью устранения. Обсуждение должно вестись до любого обращения той или иной стороны в судебные органы.
* После начала судебного разбирательства устанавливается трехмесячный срок для урегулирования.
* При отсутствии согласия между сторонами решение принимает суд.

# ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Соглашение вступает в силу в день подписания. Оно заключается на срок 5 лет. Глобальные итоги применения Соглашения подводятся в течение 6 месяцев до истечения его срока. По этому случаю подписавшие стороны могут решить продлить все соглашение или часть его положений на неопределенный срок.

Настоящее Соглашение применяется в каждой стране вместе с местными представителями для учета экономических, социальных, культурных и нормативных различий. Оно не может заменять национальное законодательство или коллективные соглашения, а также нормы предприятий, если они являются более предпочтительными.

Все претензии о расторжении Соглашения той или иной стороной предполагают предварительное уведомление минимум за шесть (6) месяцев. В этом случае подписавшие стороны договариваются провести собрание в течение срок для предварительного уведомления с целью замены этого соглашения на измененное.

Настоящее Соглашение подчиняется французскому праву. В случае расхождения между версиями на разных языках предпочтение отдается французской.

О настоящем глобальном рамочном соглашении должны быть официально уведомлены государственные и административные органы каждой страны.

От имени Safran, Жан-Люк Бернар, Директор Группы по кадрам

*подпись*

От имени IndustriALL Global Union, Вальтер Санчес, Генеральный секретарь

*подпись*

При ратификации французский профсоюзных организаций, аффилированных с IndustriALL Global Union

*подпись*

От имени FO Metaux

*подпись*

От имени CFE-CGC Metallurgie

*подпись*

От имени FGMM-CFDT

*подпись*

От имени FTM-CGT

*подпись*