



MIĘDZYNARODOWA UMOWA RAMOWA

pomiędzy

UNI Global Union i Crédit Agricole S.A.

Montrouge, środa, 31 lipca 2019 r

MIĘDZYNARODOWA UMOWA RAMOWA

POMIĘDZY NIŻEJ PODPISANYMI:

Grupą Crédit Agricole S.A., z siedzibą pod adresem 12, place des Etats-Unis, 92127 Montrouge, zarejestrowaną w Rejestrze Handlowym Spółek (RCS) miasta Nanterre pod numerem 784 608 416, reprezentowaną przez Philippe'a BRASSACA, pełniącego funkcję Dyrektora Generalnego spółki Crédit Agricole S.A. ;

z jednej strony,

A

UNI Global Union z siedzibą pod adresem 8-10 Avenue Reverdil, Nyon (Szwajcaria) reprezentowaną przez panią Christy HOFFMAN, w charakterze Sekretarza Generalnego:

z drugiej strony.

SPIS TREŚCI

PREAMBUŁA	4
I. ZAANGAŻOWANIE W DZIEDZINIE PRAW CZŁOWIEKA.....	5
II. PRAWA ZWIĄZKOWE I DIALOG SPOŁECZNY	6
2.1. Prawa związkowe	6
2.2. Dialog społeczny	7
III. RÓWNOŚĆ SZANS, BRAK DYSKRYMINACJI, RÓŻNORODNOŚĆ I WŁĄCZENIE	8
3.1. Zakaz jakiegokolwiek formy dyskryminacji	8
3.2. Włączenie niepełnosprawnych pracowników	9
3.3. Promowanie równouprawnienia płci	9
3.3.1 Rekrutacja	9
3.3.2 Rozwój zawodowy i awanse.....	10
3.4. Zobowiązanie UNI w zakresie zwalczania dyskryminacji.....	11
IV. ZOBOWIĄZANIA W DZIEDZINIE SZKOLENIA	11
V. ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA W PRACY	12
5.1. Środowisko pracy	12
5.2. Zapobieganie mobbingowi i molestowaniu seksualnego oraz zwalczanie ich.....	12
5.3. Polityka rodzicielska	13
5.4. Polityka ubezpieczeniowa	14
VI. ZAANGAŻOWANIE W ZAKRESIE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU (CSR).....	14
VII. TECHNOLOGIE CYFROWE	15
VIII. KOMITET MONITORUJĄCY	17
IX. ROZSTRZYGANIE SPORÓW	17
X. OBOWIĄZYWANIE UMOWY I MONITOROWANIE JEJ REALIZACJI	19
10.1. Zakres obowiązywania umowy.....	19
10.2. Okres obowiązywania umowy.....	19
10.3. Weryfikacja i wypowiedzenie	19
10.4. Obowiązywanie umowy	19
10.5. Tłumaczenie i publikacja umowy.....	20
10.6. Prawo właściwe	20
XI. ZOBOWIĄZANIE UNI	20

PREAMBUŁA

Grupa Crédit Agricole S.A. i UNI Global Union (UNI), zwane dalej stronami, prowadzą swoją działalność na całym świecie.

Organizacja UNI reprezentuje 20 milionów pracowników firm sektora usług na całym świecie. UNI reprezentuje pracowników w 150 krajach we wszystkich regionach świata. UNI Finance to globalny związek zawodowy sektora bankowego i ubezpieczeniowego.

Misją UNI jest poprawa warunków pracy i życia pracowników w sektorach usług i pokrewnych, zapewnienie im szacunku i godności w miejscach pracy na całym świecie.

Grupa Crédit Agricole jest grupą prowadzącą działalność w oparciu o regionalne banki spółdzielcze i kasy oszczędnościowe, na terenie całej Europy i z otwartością na świat. Crédit Agricole S.A., spółka notowana od 2001 r. na rynku giełdowym Euronext Paris, jest organem centralnym grupy Crédit Agricole, reprezentującym ją wobec władz bankowych, a także spółką-matką głównych podmiotów zależnych Grupy, z którymi jest częścią grupy Crédit Agricole S.A.

Grupa Crédit Agricole S.A. działa w 47 krajach. Jest największą instytucją finansującą francuską gospodarkę. Jest największą firmą w sektorze bankowości i ubezpieczeń w Europie, wiodącym europejskim zarządcą aktywów i największym na świecie koordynatorem zobowiązań ekologicznych, społecznych i odpowiedzialnych.

W Unii Europejskiej, gdzie zatrudnionych jest 74% pracowników firmy, tradycja bogatego i przejrzystego dialogu społecznego, w szczególności poprzez wymianę informacji oraz poprzez debaty i konsultacje prowadzone w ciągu ostatnich dziesięciu lat w ramach Europejskiej Rady Zakładowej, stymuluje rozwój i wyniki podmiotów Grupy.

W przekonaniu, że firma może osiągnąć zrównoważony wzrost jedynie poprzez połączenie wyników gospodarczych z postępem społecznym, Grupa Crédit Agricole S.A. pragnie podjąć dodatkowy krok w ramach swojego zaangażowania zbiorowego i społecznego, biorąc pod uwagę globalny wymiar swojej działalności.

W związku z powyższym, w dniu 21 grudnia 2017 r. Grupa Crédit Agricole S.A. dołączyła do Global Deal, międzynarodowej inicjatywy na rzecz dialogu społecznego, której celem jest stawienie czoła globalnym wyzwaniom rynku pracy i umożliwienie wszystkim czerpania korzyści z globalizacji. UNI jest również partnerem Global Deal.

W tym kontekście grupa Crédit Agricole S.A. i UNI pragną wzmocnić wzajemny dialog w odniesieniu do praw człowieka i podstawowych praw pracowniczych, a w szczególności prawa do wolności stowarzyszania się i rokowań zbiorowych, w celu wsparcia, dzięki wzajemnej współpracy, dążenia do zrównoważonego rozwoju działalności Grupy Crédit Agricole S.A. i zapewnienia pracownikom dobrych warunków pracy.

Dzięki tej umowie, która jest w pełni zgodna z planem strategicznym UNI „Moving Forward” na lata 2018–2022, strony zamierzają położyć podwaliny pod pakt społeczny mający zastosowanie do każdego podmiotu Grupy Crédit Agricole S.A., niezależnie od ich działalności lub położenia geograficznego, przy poszanowaniu kultury jedności i decentralizacji firmy oraz zasady pomocniczości.

Postanowienia niniejszej umowy mają na celu zapewnienie równowagi między strategicznymi interesami podmiotów, poszanowaniem podstawowych praw pracowników Grupy, praktyką dialogu społecznego i jakością życia w pracy.

Stanowią one podstawę, na której podmioty Grupy rozwijają swoją lokalną politykę społeczną dzieloną z dostawcami i podwykonawcami.

UNI będzie publicznie wspierać firmy, które uważa za odgrywające pionierską rolę w odniesieniu do standardów zatrudnienia i będzie współpracować w tym zakresie z Crédit

Agricole S.A. UNI i grupa Crédit Agricole S.A. będą aktywnie wykorzystywać swoje wpływy w celu promowania lepszych warunków pracy w sektorze usług finansowych.

I. ZAANGAŻOWANIE W DZIEDZINIE PRAW CZŁOWIEKA

Grupa Crédit Agricole S.A. potwierdza swoje zobowiązanie do przestrzegania wszystkich przepisów dotyczących zatrudnienia, wolności zrzeszania się, układów zbiorowych, przepisów BHP na poziomie krajowym, a także obowiązujących przepisów prawa i uznanych na arenie międzynarodowej konwencji dotyczących praw człowieka na wszystkich rynkach, na których prowadzi swoją działalność. Zobowiązuje się również do promowania szkoleń pracowników jako kluczowego elementu systemu zarządzania ryzykiem związanym z prawami człowieka.

Grupa Crédit Agricole S.A. przypomina w swoim kodeksie etycznym, że prowadzi działalność na całym świecie w sposób zgodny z przepisami obowiązującymi w dziedzinie praw człowieka i podstawowych praw socjalnych.

Kodeks postępowania Grupy stanowi również: „Zarówno w relacjach między pracownikami firmy, jak i z jakimkolwiek interesariuszem, zasady dotyczące poszanowania praw człowieka i podstawowych praw socjalnych muszą być rygorystycznie przestrzegane”.

W konsekwencji, w ramach niniejszej umowy grupa Crédit Agricole S.A. potwierdza, że będzie nadal:

- przestrzegać wytycznych ONZ dotyczących przedsiębiorstw i praw człowieka;
- wdrażać rozsądne środki w celu zapobiegania, łagodzenia i – w stosownych przypadkach – zaradzenia potencjalnym niekorzystnym skutkom swojej działalności w odniesieniu do praw człowieka zgodnie z postanowieniami wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka;
- stosować się do postanowień deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy przyjętej w dniu 18 czerwca 1998 r. oraz odpowiednich konwencji¹, w szczególności w kwestii prawa wszystkich pracowników do zrzeszania się, przystępowania do związków zawodowych i prowadzenia rokowań zbiorowych.
- przestrzegać zasad przewodnich OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (2011) oraz Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej MOP (wydanie piąte z 2017 roku)

¹ Podstawowe konwencje MOP są następujące:

- Konwencja o wolności zrzeszania się i ochronie praw związkowych z 1948 r. (nr 87);
- Konwencja o prawie do organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. (nr 98);
- Konwencja o pracy przymusowej z 1930 r. (nr 29);
- Konwencja o zniesieniu pracy przymusowej z 1957 r. (nr 105);
- Konwencja dotycząca wieku minimalnego z 1973 r. (nr 138);
- Konwencja dotycząca najgorszych form pracy dzieci z 1999 r. (nr 182);
- Konwencja o równości wynagrodzeń z 1951 r. (nr 100);
- Konwencja o ochronie macierzyństwa z 2000 r. (nr 183);
- Konwencja o dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i zawodu z 1958 r. (nr 111);
- Konwencja dotycząca przedstawicieli pracowników z 1971 r. (nr 135).

Na zakończenie, grupa Crédit Agricole S.A. zobowiązuje się do przestrzegania przepisów międzynarodowych i krajowych,² jak również postanowień umownych we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność oraz do zapewnienia uczciwych warunków zatrudnienia i pracy wszystkim swoim pracownikom.

II. PRAWA ZWIĄZKOWE I DIALOG SPOŁECZNY

Poszanowanie zaangażowania i funkcjonowania instytucji reprezentujących personel, a także jakość dialogu z organizacjami związkowymi są czynnikami równowagi w relacjach społecznych, które sprzyjają rozwojowi i wydajności jednostek Grupy.

Kierownictwo uznaje istotny wkład tych podmiotów w dialog prowadzony w firmie na rzecz zarządzania zmianami. Przedstawiciele kadr kierowniczych grupy Crédit Agricole S.A. we wszystkich krajach są zobowiązani do stworzenia wolnego i otwartego środowiska umożliwiającego korzystanie ze swobody zrzeszania się.

Grupa podejmie niezbędne kroki, aby lokalne kierownictwo było świadome znaczenia i celów niniejszej umowy.

2.1. Prawa związkowe

Powyższe zasady i relacje stanowią podstawę paktu społecznego grupy Crédit Agricole S.A., który uznaje korzystanie z prawa do organizacji, reprezentacji pracowników i rokowań zbiorowych za podstawowe prawo pracownicze, które w pełni szanuje.

W tym celu podejmuje następujące zobowiązania:

- podmioty grupy Crédit Agricole S.A., niezależnie od ich położenia geograficznego, szanują wolność prawa przystąpienia do organizacji związkowej i nie sprzeciwiają się indywidualnemu przystępowaniu do związków zawodowych lub wykonywaniu praw członka związku zawodowego;
- zobowiązują się do zapewnienia, że pracownicy będący członkami lub niebędący członkami organizacji związkowej nie będą narażeni na jakiegokolwiek próby zastraszania, nękania, odwetu lub dyskryminacji jakiegokolwiek rodzaju i w jakimkolwiek przypadku;
- zobowiązują się nie utrudniać ani nie sprzeciwiać się uznaniu lub istnieniu organizacji związkowej, pod warunkiem że takie uznanie lub istnienie jest zgodne z obowiązującymi przepisami;
- jeżeli jedna lub więcej organizacji związkowych jest zarejestrowana i/lub uznana zgodnie z obowiązującym prawem krajowym, podmioty grupy Crédit Agricole S.A. zobowiązują się do lojalnego prowadzenia rokowań zbiorowych w celu osiągnięcia porozumienia;

² Grupa Crédit Agricole S.A. przestrzega zasad:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka wydanej przez ONZ w 1948 r.;
- Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (1950);
- zmodyfikowanej Europejskiej Karty Społecznej (1996);
- Deklaracji Praw Dziecka (1959);
- Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych (1966);
- Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (1966);
- Deklaracji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (1967);
- Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (1979);
- 10 zasad inicjatywy ONZ Global Compact (2000);
- Celów zrównoważonego rozwoju ONZ (2016).

Brak przestrzegania tych zasad należy zgłosić lokalnemu Działowi Zasobów Ludzkich lub Grupie, jeśli sytuacja taka będzie się utrzymywać.

W celu umożliwienia pracownikom korzystania z prawa do wolności zrzeszania się, w razie braku wcześniej istniejących organizacji związkowych w danej strukturze organizacyjnej, strony określają następującą procedurę, zorganizowaną i sformalizowaną, umożliwiającą organizacjom związkowym informowanie pracowników o użyteczności przystąpienia do związku zawodowego i wspierania go:

- Zgodnie z obowiązującymi przepisami lokalnymi i w miarę możliwości, przedstawiciele kierownictwa firmy oraz lokalnych oddziałów UNI mogą uzgodnić warunki dostępu do pomieszczeń podmiotów Grupy Crédit Agricole S.A. ;
- Spotkania z pracownikami organizacji UNI i przedstawicielami jej oddziałów lokalnych mogą odbywać się poza obecnością przedstawicieli kierownictwa podmiotów. Spotkania te będą organizowane na podstawie porozumienia między kierownictwem podmiotów z lokalnymi oddziałami UNI. W żadnym wypadku nie powinny one zakłócać prowadzenia działalności.
- W przypadku nieosiągnięcia porozumienia w sprawie powyższych zasad dostępu i spotkań, każda ze stron może przekazać sprawę komitetowi monitorującemu niniejszą umowę w celu dokonania jej rozpatrzenia i rozstrzygnięcia. Powyższe uzgodnienia dotyczące dostępu pozostają bez uszczerbku dla już ustalonych i wzajemnie zadowolających ustaleń dotyczących dostępu.

Aby zapewnić wysokiej jakości dialog społeczny, zaleca się przeprowadzenie negocjacji w sprawie warunków korzystania z prawa do organizowania się zgodnie z obowiązującym prawem krajowym i artykułem 10-4 niniejszej umowy.

2.2. Dialog społeczny

Grupa Crédit Agricole S.A. i UNI uważają, że dialog i konsultacje są kluczowymi czynnikami zaufania pomiędzy partnerami społecznymi promującymi postęp indywidualny i zbiorowy.

Strony są przekonane, że ich relacje powinny charakteryzować regularny i konstruktywny dialog.

Oświadczają one, że dialog i konsultacje pozostają najlepszą metodą rozwiązywania problemów lub rozbieżnych stanowisk. W związku z tym strony zobowiązują się do nadania priorytetu poszukiwaniu rozwiązań poprzez dialog w odniesieniu do każdej innej formy działania.

Zamierzają one w szczególności spotykać się regularnie i zawsze, kiedy jest to konieczne, w celu zrozumienia wzajemnych stanowisk i znalezienia zadowolającego kompromisu w kontekście zapewnienia niezbędnej równowagi gospodarczej i społecznej.

Sektor bankowy prowadzi działalność w ogólnym kontekście znaczącej transformacji technologicznej, gospodarczej, społecznej i prawnej.

Przewidywanie tych zmian i adaptacja do nich jest niezbędnym warunkiem wyników ekonomicznych Grupy, gwarantującym utrzymanie i rozwój zatrudnienia oraz dobre warunki pracy.

Aby poradzić sobie z tymi zmianami w najlepszy możliwy sposób, podmioty są zachęcane – zgodnie z obowiązującym prawem krajowym – do regularnego informowania przedstawicieli pracowników o strategii Grupy i jej adaptacji do otoczenia rynkowego oraz do wymiany informacji w ramach odpowiednich instancji lub miejsc dialogu istniejących lokalnie.

Aby umożliwić pracownikom długoterminowe planowanie i by umocnić wzajemne zaufanie między kierownictwem a pracownikami, każdy plan restrukturyzacji firmy, który będzie miał

znaczący wpływ na sytuację zatrudnienia w firmie należącej do grupy Crédit Agricole S.A. zostanie ogłoszony z odpowiednim wyprzedzeniem.

Dialog będzie prowadzony od początku tego procesu między przedstawicielami pracowników a przedstawicielami lokalnego kierownictwa w celu Znaleźienia społecznie odpowiedzialnych rozwiązań ze szczególnym uwzględnieniem przypadków zwolnień grupowych.

To dobrowolne zobowiązanie nie może umniejszać praw i postanowień obowiązujących w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego ani innych praw zbiorowych lub umów zawieranych na poziomie krajowym lub na poziomie przedsiębiorstwa.

Grupa Crédit Agricole S.A., w ramach dialogu społecznego, będzie nadal przestrzegać zobowiązań wynikających z negocjacji zbiorowych zgodnie z obowiązującym prawem krajowym i międzynarodowym.

Grupa Crédit Agricole S.A. i UNI potwierdzają swoje zaangażowanie w organizowanie konstruktywnych negocjacji społecznych ze związkami zawodowymi, jak określono w Wytocznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Strony wspólnie potwierdzają, że prawo do negocjacji zbiorowych może być wykonywane wewnątrz Grupy Crédit Agricole S.A. bez obawy o naciski, represje lub jakąkolwiek inną formę oporu lub dyskryminacji.

Negocjacje o charakterze lokalnym będą organizowane wyłącznie w podmiocie objętym proponowaną umową oraz między partnerami społecznymi danego podmiotu zgodnie z obowiązującym prawem krajowym.

III. RÓWNOŚĆ SZANS, BRAK DYSKRYMINACJI, RÓŻNORODNOŚĆ I WŁĄCZENIE

Działalność firmy Crédit Agricole i jej lokalizacja sprawiają, że jest to grupa, która zapewnia różnorodność, co zachęca do motywacji i zaangażowania pracowników.

Kodeks postępowania stanowi, że „Oprócz zobowiązań prawnych, Crédit Agricole S.A. uważa, że różnorodność jest czynnikiem wpływającym na rozwój wydajności i atrakcyjności firmy. Promowanie różnorodności polega na tworzeniu otwartej, odpowiedzialnej kultury korporacyjnej, która wspiera wewnętrzną spójność i postęp. Zespoły o różnorodnych profilach i talentach odzwierciedlają firmę i pozwalają nam opracowywać nowe wzorce, lepiej spełniać oczekiwania naszych klientów, a tym samym promować zbiorowy rozwój” .

W ramach niniejszej umowy Grupa zobowiązuje się zapewnić, że skład jej organów socjalnych będzie odzwierciedlać charakter społeczności, w których prowadzi swoją działalność. Grupa potwierdza swoje przywiązanie do zasady równych szans i równego traktowania wszystkich pracowników na każdym etapie ich kariery. Zobowiązuje się do podjęcia poniższych zobowiązań mających na celu zwalczanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, zapewnienie równości kobiet i mężczyzn oraz promowanie włączenia pracowników niepełnosprawnych.

3.1. Zakaz jakiegokolwiek formy dyskryminacji

Grupa Crédit Agricole S.A. potwierdza odrzucenie jakiegokolwiek formy dyskryminacji, bezpośredniej lub pośredniej i zobowiązuje się do przestrzegania tej zasady w swoich relacjach zawodowych oraz na każdym etapie ścieżki kariery swoich pracowników.

Dyskryminacja to nierówne traktowanie oparte na jednym z następujących kryteriów: pochodzenie, płeć, sytuacja rodzinna, ciąża, wygląd fizyczny, szczególna wrażliwość wynikająca z sytuacji gospodarczej (domniemanej lub znanej przez autora dyskryminacji), nazwisko, miejsce zamieszkania, lokalizacja bankowa, stan zdrowia, utrata autonomii,

niepełnosprawność, cechy genetyczne, praktykowane tradycje, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, wiek; opinie polityczne, członkostwo w związkach zawodowych lub towarzystwach ubezpieczeń wzajemnych, rzeczywista lub domniemana przynależność lub jej brak do określonej grupy etnicznej, narodu lub domniemanej rasy, przekonania religijne.

Aby zapewnić przestrzeganie tej zasady, grupa Crédit Agricole S.A. zobowiązuje się:

- do walki z wszelką dyskryminacją opartą na jednym z powyższych kryteriów i chronić pracowników, którzy mogliby być jej ofiarami;
- do kontynuowania procesu podnoszenia świadomości i szkolenia swoich kadr kierowniczych, menedżerów oraz pracowników na temat wagi braku dyskryminacji;
- do promowania wszelkich działań mających na celu zapewnienie uczciwych i sprawiedliwych warunków pracy, do zwalczania stereotypów i traktowania wszystkich z szacunkiem i godnością.

3.2. Włączenie niepełnosprawnych pracowników

Grupa Crédit Agricole S.A. zobowiązuje się do prowadzenia aktywnej polityki opartej na rekrutacji, integracji i wsparciu rozwoju kariery zawodowej (poprzez odpowiednie dostosowanie stanowisk pracy i budynków, podnoszenie poziomu świadomości zespołów, monitorowanie rozwoju zawodowego itd.), biorąc pod uwagę różnorodność sytuacji w miejscu pracy.

W przypadku wystąpienia lub ewolucji niepełnosprawności będą poszukiwane najbardziej odpowiednie rozwiązania dotyczące możliwości zagospodarowania stanowiska pracy lub zatrudnienia.

Każda jednostka Grupy Crédit Agricole S.A. musi posiadać plan działania określający konkretne cele dotyczące integracji osób niepełnosprawnych.

3.3. Promowanie równouprawnienia płci

Od wielu lat grupa Crédit Agricole S.A. angażuje się w zapewnianie równości zawodowej kobiet i mężczyzn, w szczególności poprzez podpisanie porozumień dotyczących takich tematów jak równość w zakresie rekrutacji, szkoleń, awansów, wynagrodzeń lub równowagi między życiem osobistym a zawodowym.

W ramach niniejszej umowy, grupa Crédit Agricole S.A. zobowiązuje się do wdrożenia i prowadzenia następujących działań w celu skutecznego zapewnienia równości zawodowej na każdym etapie ścieżki kariery.

3.3.1 Rekrutacja

o Oferta pracy

Podmioty grupy Crédit Agricole S.A. zapewniają brak jakichkolwiek dyskryminujących kryteriów w ofertach pracy, zarówno ogłaszanych wewnętrznie, jak i zewnętrznie.

Dlatego też będą zwracać szczególną uwagę na to, by używane tytuły i terminy były dobrane w sposób umożliwiający składanie aplikacji bez względu na płeć. Zasady te będą miały zastosowanie do każdego rodzaju umowy: umów na czas nieokreślony, umów na czas określony, stażów, praktyk itd.

o **Proces wyboru kandydatów**

Wykonywanie działalności zawodowej w spółkach grupy Crédit Agricole S.A. jest otwarte zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet w sposób niezróżnicowany.

W ramach każdego procesu rekrutacji stosowane są więc identyczne kryteria selekcji.

Kryteria rekrutacji oparte są na umiejętnościach, kwalifikacjach i doświadczeniu. Fakt bycia w ciąży lub zaawansowanie ciąży (rzeczywistej lub domniemanej) nie może być brane pod uwagę jako argument przeciwko zatrudnieniu tej osoby.

W kontekście rekrutacji zewnętrznej podmiot zapewni przestrzeganie tych kryteriów przez firmy rekrutacyjne, agencje pracy tymczasowej lub innych usługodawców.

o **Różnorodność kandydatów i rekrutacji**

Grupa Crédit Agricole S.A. dąży do utrzymania równowagi w rekrutacji kobiet i mężczyzn. Odsetek kobiet i mężczyzn, których kandydaty zostały wybrane podczas rekrutacji – przy czym kompetencje, doświadczenie i profile wybranych kandydatów są sobie równe – musi odzwierciedlać stosunek liczby kobiet i mężczyzn wśród wszystkich kandydatów oraz przyczyniać się do wzmocnienia różnorodności płci.

o **Równość wynagrodzeń przy zatrudnianiu**

Wynagrodzenie w chwili zatrudnienia jest określane bez brania pod uwagę płci rekrutowanej osoby.

Jest ono uzależnione wyłącznie od poziomu wykształcenia i posiadanego doświadczenia oraz rodzaju powierzonych obowiązków.

3.3.2 Rozwój zawodowy i awanse

o **Specjalne szkolenie dotyczące równości zawodowej**

Skuteczne wdrażanie zasad równości zawodowej wymaga pracy nad „reprezentacjami zbiorowymi” i stereotypami, które one wywołują. Podnoszenie poziomu świadomości i szkolenia są zatem istotnymi elementami skutecznego zarządzania równością zawodową w firmie.

W tym celu zaleca się wprowadzenie działań wymienionych poniżej w każdym przypadku, kiedy ułatwi to przyswojenie sobie i wdrożenie tego podejścia:

- Odpowiednie działania uświadamiające dla menedżerów i całego personelu;
- Moduły szkoleniowe dla osób odpowiedzialnych za rekrutację i zarządzanie zasobami ludzkimi.

Ponadto szczególną uwagę należy przywiązać do szkoleń na ten temat dla osób, które po raz pierwszy obejmują obowiązki kierownicze.

o **Dostęp do szkolenia zawodowego**

Grupa Crédit Agricole S.A. zobowiązuje się do zapewnienia równego dostępu do szkoleń kobietom i mężczyznom, aby mogli oni rozwijać swoje umiejętności w równoważny sposób.

W tym celu podmioty grupy Crédit Agricole S.A. będą zwracać uwagę na odpowiednie rozdzielanie działań szkoleniowych między kobiety i mężczyzn.

Jeśli w określonym podmiocie lub kraju wskaźniki monitorowania szkoleń wykazują znaczną rozbieżność między beneficjentami płci żeńskiej i męskiej (pod względem reprezentacji w odniesieniu do ogólnej liczby pracowników), przedstawiciele kierownictwa zainteresowanych podmiotów lub krajów powinni przeanalizować sytuację i w razie potrzeby podjąć odpowiednie działania naprawcze.

o **Ścieżka rozwoju kariery zawodowej**

Grupa Crédit Agricole S.A. zobowiązuje się oferować kobietom i mężczyznom takie same możliwości rozwoju kariery zawodowej i awansu. Mają oni takie same możliwości dostępu do wszystkich stanowisk na każdym szczeblu odpowiedzialności, w tym do stanowiska najwyższego.

W tym celu kryteria oceny zawodowej, poradnictwa zawodowego i wyszukiwania potencjałów wewnętrznych mają taki sam charakter dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Kryteria te nie mogą być dyskryminujące.

Opierają się one wyłącznie na uznaniu umiejętności, doświadczenia, wydajności i kwalifikacji zawodowych.

o **Równość wynagrodzeń**

Grupa Crédit Agricole S.A. potwierdza swoje zobowiązanie co do przestrzegania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

3.4. Zobowiązanie UNI w zakresie zwalczania dyskryminacji

UNI potwierdza swoją walkę z wszystkimi formami dyskryminacji w miejscu pracy, w tym dyskryminacją ze względu na płeć, rasę, przynależność etniczną, orientację seksualną, wiek, styl życia, religię, zakażenie wirusem HIV i niepełnosprawność.

UNI stwierdza, że spośród wszystkich grup szczególnie wrażliwych, grupa złożona z kobiet jest największa. Mimo że stanowią one połowę siły roboczej/pracowników, nadal są w dużej mierze niedostatecznie reprezentowane w strukturach decyzyjnych wszystkich sektorów życia politycznego, gospodarczego i instytucjonalnego.

Z tego powodu, zgodnie z planem strategicznym UNI „Moving Forward”, Światowy Kongres UNI jednogłośnie przyjął w 2010 r. zasadę osiągnięcia reprezentacji 40% kobiet we wszystkich strukturach decyzyjnych UNI.

Obecnie zasada ta jest przestrzegana w organach decyzyjnych UNI; w sektorach i grupach UNI; na wszystkie statutowych spotkaniach i konferencjach UNI, w tym podczas jej Kongresu Światowego i we wszystkich działaniach organizacji.

W ramach niniejszej umowy, UNI zachęca swoje firmy afiliowane do zapewnienia większej różnorodności w zakresie reprezentacji związkowej i personelu.

IV. ZOBOWIĄZANIA W DZIEDZINIE SZKOLENIA

Grupa Crédit Agricole S.A. zamierza uznawać i wzmocnić zdolność swoich pracowników do nabywania i rozwijania umiejętności niezbędnych do utrzymania i rozszerzania ich zdolności do zatrudnienia.

Korzystając z odpowiednio dostosowanych rozwiązań, spółki Grupy będą szkolić swoich pracowników przez cały okres kariery zawodowej tychże pracowników, niezależnie od kategorii ich stanowiska.

W szczególności będą dbać o utrzymanie i rozwijanie umiejętności oraz kompetencji przekrojowych (poznawczych, społecznych, sytuacyjnych itp.), które są niezbędne w związku z przyspieszeniem rytmu dezaktualizacji umiejętności technicznych.

Aby promować równy dostęp pracowników do szkoleń, zaleca się:

- Zapewnienie, że szkolenia są prowadzone w godzinach pracy, bezpośrednio lub poprzez e-learning w zależności od kontekstu i realizowanych celów;
- Zmniejszenie nieudogodnień w odniesieniu do podróży koniecznych do wzięcia udziału w szkoleniach na równoważnym poziomie.

V. ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA W PRACY

5.1. Środowisko pracy

Grupa Crédit Agricole S.A. zobowiązuje się do zapewnienia dobrych warunków pracy i zatrudnienia oraz ochrony swoich pracowników przed wszelkimi formami przemocy, znęcania się i molestowania związanego w pracy.

Zobowiązuje się do kontynuowania działań w celu rozwoju i utrzymania środowiska oraz warunków pracy gwarantujących zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Oprócz zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy Grupa zobowiązuje się do dalszego rozwijania swojej polityki dobrostanu w miejscu pracy oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także polityki rodzicielskiej, która jest czynnikiem równości zawodowej.

5.2. Zapobieganie mobbingowi i molestowaniu seksualnego oraz zwalczanie ich

Grupa Crédit Agricole S.A. zobowiązuje się zapewnić środowisko pracy, w którym pracownicy są traktowani z szacunkiem i godnością. W ramach tej umowy ponownie podkreśla ona swoje zobowiązanie do zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnego oraz zwalczania ich w sposób określony poniżej.

- Mobbing jest definiowany jako powtarzające się akty molestowania psychicznego pracownika, których celem lub skutkiem będzie pogorszenie warunków pracy, a także które mogą wpłynąć na prawa i godność pracownika, osłabić jego zdrowie fizyczne lub psychiczne lub zagrozić jego dalszej karierze zawodowej.
- Molestowanie seksualne to działanie polegające na wielokrotnym narzucaniu danej osobie znoszenia komentarzy seksualnych lub zachowań, które podważają jej godność z powodu ich poniżającej lub upokarzającej natury lub tworzą zastraszającą, wrogą lub obraźliwą sytuację.

Molestowanie seksualne obejmuje użycie jakiejkolwiek formy poważnej presji, również jednokrotnie, w celu uzyskania aktu o charakterze seksualnym, zarówno na rzecz sprawcy, jak i dowolnej osoby trzeciej.

Przypomina się również, że molestowanie seksualne stanowi formę dyskryminacji zgodnie z konwencją MOP nr 111 w sprawie dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i zawodu, która jest podstawową konwencją tej instytucji.

Grupa Crédit Agricole S.A. potwierdza, że żaden pracownik, a także żadna osoba w trakcie szkolenia lub stażu nie może zostać ukarana, zwolniona z pracy lub dyskryminowana z powodu bycia ofiarą molestowania seksualnego lub mobbingu, czy też odmowy znoszenia tychże oraz występowania w charakterze świadka bądź też zgłoszenia takich czynów.

Podmioty Grupy zapewnią wprowadzenie procedur mających na celu zapobieganie takiemu postępowaniu i wykrywanie go oraz rozwiązywanie zaistniałych sytuacji z poszanowaniem praw wszystkich osób. Procedury te, które powinny zostać wprowadzone w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników zgodnie z obowiązującym prawem krajowym, są komunikowane pracownikom.

W przypadku zaistnienia sytuacji molestowania moralnego lub seksualnego, wdrożona zostaną odpowiednie środki w celu natychmiastowego powstrzymania takiego postępowania. Ofiara otrzyma wsparcie medyczne, psychologiczne, społeczne, za strony zespołu kierowniczego oraz działu zasobów ludzkich.

5.3. Polityka rodzicielska

Grupa Crédit Agricole S.A. przestrzega międzynarodowych standardów pracy dotyczących ochrony macierzyństwa i obowiązków rodzinnych,³ a także europejskich i krajowych przepisów dotyczących zdrowia oraz ochrony kobiet w miejscu pracy.

W tym kontekście Grupa zobowiązuje się, że od 1 stycznia 2021 r., a w każdym razie po upływie okresu obowiązywania niniejszej umowy, wszystkie pracownice Grupy będą mogły korzystać z płatnego urlopu macierzyńskiego przez 16 tygodni.

Urlop ten obejmuje okres przed i po porodzie.

W tym okresie pracownica korzysta co najmniej z utrzymania stałego poziomu wynagrodzenia, z uwzględnieniem potrąceń z tytułu wszelkich dodatków otrzymanych od publicznej i/lub prywatnej instytucji ubezpieczeniowej, w której pracodawca opłaca składki. W każdym przypadku pracownica przebywająca na urlopie macierzyńskim nie może otrzymywać wyższego wynagrodzenia niż gdyby pracowała.

Po zakończeniu tego urlopu powróci na swoje dotychczasowe stanowisko lub na stanowisko równoważne.

Warunki tego urlopu macierzyńskiego są określane na poziomie poszczególnych podmiotów.

Oprócz wyżej wspomnianego urlopu macierzyńskiego, strony zachęcają podmioty do wprowadzenia środków takich jak urlop adopcyjny lub urlop ojcowski, które mogą zachęcać do uwzględnienia różnorodności możliwych sytuacji w zakresie rodzicielstwa i podziału obowiązków z niego wypływających.

³ Obowiązujące konwencje MOP:

- Konwencja o ochronie macierzyństwa z 2000 r. (nr 183);
- Konwencja o ochronie macierzyństwa z 1919 r. (nr 3);
- Konwencja o ochronie macierzyństwa (zmodyfikowana) z 1952 r. (nr 103), Konwencja o pracownikach mających obowiązki rodzinne z 1981 r. (nr 156).

5.4. Polityka ubezpieczeniowa

Grupa Crédit Agricole S.A. zobowiązuje się do sporządzenia zestawienia wszystkich systemów ubezpieczeniowych istniejących w podmiotach Grupy w odniesieniu do zdrowia, niezdolności do wykonywania pracy, niepełnosprawności i śmierci.

Analiza ta powinna umożliwić określenie praktyk podmiotów Grupy w odniesieniu do ich kontekstu krajowego i branżowego.

Wyniki tej analizy zostaną udostępnione Komitetowi Monitorującemu, o którym mowa w artykule IX niniejszej Umowy, począwszy od 1 stycznia 2021 roku.

VI. ZAANGAŻOWANIE W ZAKRESIE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU (CSR)

Polityka społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) grupy Crédit Agricole leży u podstaw jej tożsamości. Jest ona zintegrowana z ofertą firmy i uwzględniana w ramach wszystkich rodzajów jej działalności. Jest kluczowym czynnikiem wpływającym na ogólną wydajność i potężnym motorem innowacji. Polityka dotycząca odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa, opracowana przez organy zarządzające, jest zgodna z celami zrównoważonego rozwoju opracowanymi w 2015 r. przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ) w celu kształtowania bardziej sprawiedliwego i prosperującego świata.

W odniesieniu do pracowników polityka dotycząca odpowiedzialności społecznej biznesu Grupy Crédit Agricole S.A. przyjmuje działania społeczne i mające na celu zapewnienie równości szans, a także działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również promowanie działań mających na celu poprawę dobrostanu w pracy oraz lepszego zrównoważenia życia osobistego i zawodowego.

Podejście to znajduje odzwierciedlenie w licznych zobowiązaniach, takich jak podpisanie przez Grupę w 2008 r. Karty Różnorodności i Karty Rodzicielstwa, a także Karty Praw Człowieka, Karty Profesjonalnej Integracji Osób Niepełnosprawnych podpisanych w 2009 r., jak również poprzez niedawne opublikowanie Karty Etyki firmy i Kodeksu Postępowania.

W ramach niniejszej umowy strony pragną podkreślić znaczenie Karty Praw Człowieka przyjętej w grupie Crédit Agricole S.A. pod nazwą „RESPECT”.

Określa ona zobowiązania firmy w zakresie przestrzegania podstawowych zasad i praw określonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Deklaracji i konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Dotyczy ona następujących aspektów:

- **Nagradzanie:** Prowadzenie polityki zarządzania zasobami ludzkimi z poszanowaniem dla jednostek i docenianie różnorodności talentów oraz umiejętności uznawanych za prawdziwe bogactwo firmy.
- **Równość:** Rozwijanie działań w celu zapewnienia równości szans i równego traktowania oraz unikania wszelkiej dyskryminacji w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności w zakresie rekrutacji, szkoleń, promocji, wynagrodzenia, utrzymania zatrudnienia i warunków pracy.
- **Bezpieczeństwo:** Zapewnienie swojemu personelowi środowiska pracy zgodnego z krajowymi normami bezpieczeństwa i higieny pracy we wszystkich krajach, a co za tym idzie – niewykorzystywanie niezgodnego wyposażenia bezpieczeństwa, jak również wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej, w tym także zatrudniania dzieci.

- Uczestnictwo: Rozwijanie działań promujących wolność tworzenia stowarzyszeń i/lub związków zawodowych, reprezentacji pracowników oraz prawa do rokowań zbiorowych.
- Sprawiedliwe traktowanie: Oferowanie wynagrodzenia i świadczeń, które zapewnią, że osoby fizyczne i ich rodziny będą mieć odpowiedni standard życia na równych i sprawiedliwych zasadach, z uwzględnieniem celów zarządzania ryzykiem.
- Spójność: Wykazanie należytej staranności wobec klientów, dostawców i usługodawców, aby nie być, bezpośrednio lub pośrednio, nieświadomym współnikiem łamania praw człowieka.
- Terytoria: Uczestniczenie w prowadzeniu działań dotyczących promocji zdrowia, edukacji, kultury i poszanowania praw człowieka na terytorium, na którym firma prowadzi swoją działalność.

Strony uznają znaczenie Indeksu Zaangażowania i Rekomendacji (IER) jako narzędzia pomiarowego w służbie polityki Grupy w dziedzinie społecznej odpowiedzialności biznesu.

Celem narzędzia IER jest pomiar i monitorowanie poziomu satysfakcji i zaangażowania pracowników w stosunku do ich podmiotu oraz całej Grupy poprzez ankietę skierowaną do wszystkich pracowników.

Odzwierciedla to pragnienie Grupy poświęcania swoim pracownikom takiej samej uwagi jak klientom oraz zamiar określenia obszarów potencjalnego postępu.

W ten sposób Grupa przyczynia się do podnoszenia ogólnej wydajności firmy.

Każdego roku, w ramach regularnego zebrania Komitetu Monitorującego, o którym mowa w artykule IX niniejszej umowy, wyniki w zakresie zaangażowania firmy w dziedzinie odpowiedzialności społecznej biznesu będą przedstawiane do omówienia delegacji UNI w ramach Komitetu Monitorującego za pośrednictwem narzędzia IER.

VII. TECHNOLOGIE CYFROWE

Stały rozwój technologii cyfrowych ma poważny wpływ na prowadzenie działalności w dziedzinie bankowości i ubezpieczeń, a w konsekwencji na poszczególne specjalności w tej branży.

Grupa Crédit Agricole S.A. zamierza wykorzystać te zmiany technologiczne, aby wzmocnić swój rozwój, oferując swoim klientom najlepsze usługi.

W odniesieniu do swoich pracowników Grupa Crédit Agricole S.A. dąży do wykorzystania potencjału nowych technologii w celu poprawy warunków pracy, w szczególności poprzez wyeliminowanie zadań powtarzalnych i/lub o niskiej wartości dodanej lub też określenie nowej równowagi między życiem osobistym a zawodowym.

Grupa Crédit Agricole S.A. podejmuje również działania – w szczególności poprzez wymianę opinii z przedstawicielami związków zawodowych i/lub pracownikami – w celu złagodzenia potencjalnego negatywnego wpływu tych nowych technologii.

W tym celu Grupa Crédit Agricole S.A. zobowiązuje się do:

- uwzględniania konsekwencji rozwoju technologii na warunki i organizację pracy podczas wdrażania takich technologii;

- kontynuowania i rozwoju wysiłków w zakresie szkolenia i akulturacji pracowników, potwierdzając, że zdolność pracowników do zatrudnienia jest kluczowym czynnikiem sukcesu, a zatem priorytetem firmy.

Poza samymi warunkami pracy, strony stwierdziły, że rozwojowi technologii cyfrowych mogą towarzyszyć negatywne skutki, w szczególności w odniesieniu do gromadzenia i wykorzystywania danych osobowych pracowników, w związku z czym strony starały się opracować rozwiązania mające na celu zapobieganie tym zagrożeniom.

W związku z powyższym, organizacja UNI opublikowała listę 10 kluczowych zasad mających na celu zapewnienie „ochrony i poufności danych pracowników”.⁴

W Grupie Crédit Agricole S.A. poszanowanie i ochrona prywatnej sfery życia pracowników były zawsze przedmiotem najwyższej dbałości, o czym świadczy opracowanie Karty Ochrony Danych, przyjętej w dniu 25 maja 2018 r.

W ramach niniejszej umowy Strony zamierzają potwierdzić wagę, którą przywiązują do ochrony danych osobowych pracowników, przetwarzając je zgodnie z zasadami określonymi poniżej:

- **Legalność, lojalność i przejrzystość przetwarzania danych:** dane osobowe pracowników są zawsze gromadzone i przetwarzane w sposób przejrzysty i na podstawie konkretnego uzasadnienia („podstawa prawna”). Jasne, przejrzyste i pełne informacje są przekazywane pracownikom na temat przetwarzania ich danych osobowych.
- **Ograniczenie celu:** dane osobowe pracowników są zawsze gromadzone i przetwarzane w określonych celach, od samego początku procesu ich przetwarzania;
- **Minimalizacja ilości danych:** gromadzone są tylko dane osobowe pracowników, które są ściśle niezbędne dla osiągnięcia zamierzonych celów. Nie będą gromadzone ani wykorzystywane żadne dane osobowe, które nie są całkowicie niezbędne, biorąc pod uwagę rodzaje prowadzonego przetwarzania danych;
- **Prawidłowość:** dane osobowe pracowników są prawidłowe i systematycznie aktualizowane. Podejmowane są wszelkie uzasadnione kroki w celu zapewnienia, że nieprawidłowe dane osobowe zostaną poprawione lub usunięte;
- **Ograniczenie okresu przechowywania:** dane osobowe pracowników nie są przechowywane dłużej niż jest to konieczne dla osiągnięcia celów, dla których zostały zgromadzone. Mogą one również być przechowywane lub archiwizowane przez maksymalny okres zgodny z obowiązującymi przepisami;
- **Bezpieczeństwo:** dane osobowe pracowników są przechowywane i przetwarzane w sposób gwarantujący ich bezpieczeństwo i poufność.

Pracownicy firmy mogą w każdej chwili skorzystać z następujących praw: prawa dostępu, sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania, wyrażenia sprzeciwu, przeniesienia danych oraz określenia wytycznych postępowania z danymi w przypadku śmierci osoby, której dotyczą.

⁴http://www.thefutureworldofwork.org/media/35480/uni-global-union_10-grands-principes-protection-et-la-confidentialite-des-donnees-des-travailleurs.pdf

Ponadto firma zobowiązuje się do wykorzystywania urządzeń geolokalizacyjnych tylko wtedy, gdy urządzenia te są niezbędne do osiągnięcia uzasadnionego celu, a ich użycie nie prowadzi do stałego monitorowania pracowników.

VIII. KOMITET MONITORUJĄCY

Strony postanawiają utworzyć komitet odpowiedzialny za monitorowanie realizacji niniejszej umowy.

Komitet ten składa się z 2 delegacji:

- delegacja UNI, złożona z 7 przedstawicieli UNI,
- delegacja pracodawcy, złożona z takiej samej liczby przedstawicieli grupy Crédit Agricole S.A.

Ponadto w posiedzeniach Komitetu uczestniczyć będzie przedstawiciel UNI w Europejskiej Radzie Zakładowej. Będzie on mieć dostęp do tych samych dokumentów co członkowie Komitetu, w tych samych terminach.

Komitet zbiera się raz do roku.

Porządek obrad jest opracowywany przez Dział Zasobów Ludzkich Grupy Crédit Agricole S.A. i przedstawiciela UNI zgodnie z priorytetami tematycznymi i geograficznymi dotyczącymi realizacji umowy, w szczególności w zakresie poszanowania podstawowych praw pracowniczych oraz związkowych. Jest on przekazywany na 30 dni przed datą spotkania, w miarę możliwości wraz z powiązаныmi dokumentami.

Członkowie delegacji UNI korzystają w tym celu z trwającego pół dnia spotkania przygotowawczego.

Komitet będzie mógł opierać się na informacjach otrzymanych z różnych krajów na temat jakości dialogu społecznego, a także wskaźników monitorowania ustanowionych w ramach społecznego komponentu corocznych kampanii dotyczących raportowania działań grupy Crédit Agricole S.A. w dziedzinie odpowiedzialności społecznej biznesu (niektóre z nich są publikowane w dokumencie referencyjnym).

W celu utrzymania stosunków partnerskich ustanowionych niniejszą umową strony zgadzają się pozostawać w stałym kontakcie w okresie pomiędzy poszczególnymi spotkaniami. Ma to na celu rozwiązywanie wszelkich trudności, które mogą wyniknąć z realizacji niniejszej umowy.

Oprócz tego corocznego spotkania, Komitet może zbierać się na zasadzie wyjątku, jeśli uzasadniają to okoliczności, w szczególności w celu zapoznania się na podstawie określonych poniżej warunków z ewentualnymi trudnościami dotyczącymi realizacji niniejszej umowy, które nie mogą zostać rozwiązane zarówno lokalnie, jak i w ramach wyżej wymienionych relacji.

Te nadzwyczajne spotkania mogą odbywać się w formie konferencji telefonicznej lub wideokonferencji.

IX. ROZSTRZYGANIE SPORÓW

Strony uzgadniają, że w przypadku trudności w zakresie wdrażania praw lub standardów wynikających z niniejszej umowy należy zawsze preferować poszukiwanie rozwiązań jak najbliższych pracownikom. Strony będą dążyć do rozwiązania wszelkich konfliktów związanych z wprowadzeniem i obowiązywaniem Umowy. W tym celu uzgadniają one następujące postanowienia:

- W przypadku braku porozumienia, wspólna prezentacja umowy zostanie opracowana we współpracy z partnerami lokalnymi.

- **Skarga ze strony UNI lub afiliowanych związków zawodowych**

Skarga musi najpierw zostać złożona do kierownictwa danego podmiotu przez lokalną organizację związkową zrzeszoną w UNI.

Jeśli skarga nie zostanie rozwiązana przez kierownictwo danego podmiotu, UNI może skontaktować się z oddziałem odpowiedzialnym za stosunki społeczne w Dziale Zasobów Ludzkich Crédit Agricole S.A.

Przeprowadzi on wówczas odpowiednie postępowanie wyjaśniające w sposób całkowicie otwarty i przejrzysty.

Jeżeli udowodnione zostaną naruszenia zobowiązań wynikających z niniejszej umowy, Grupa Crédit Agricole S.A. zapewni podjęcie odpowiednich środków.

- **Skarga ze strony Dyrekcji jednego z podmiotów Grupy Crédit Agricole S.A. lub ze strony grupy Crédit Agricole S.A.**

Skarga musi najpierw zostać złożona w lokalnej organizacji związkowej afiliowanej w UNI.

Jeśli skarga nie zostanie rozpatrzona, a problem rozwiązany, Dyrekcja jednostki lokalnej zwróci się do departamentu odpowiedzialnego za relacje społeczne w dziale zasobów ludzkich grupy Crédit Agricole S.A., który skontaktuje się z UNI Global Union.

UNI Global Union przeprowadzi wówczas odpowiednie postępowanie wyjaśniające w sposób całkowicie otwarty i przejrzysty.

Jeżeli udowodnione zostaną naruszenia zobowiązań wynikających z niniejszej umowy, UNI zapewni podjęcie odpowiednich środków.

- **Skierowanie sporu do Komitetu Monitorującego**

Jeżeli po przeprowadzeniu wymienionych powyżej etapów jedna ze stron umowy uzna, że jej skarga nie uzyskała satysfakcjonującej odpowiedzi, może przedstawić spór Komitetowi Monitorującemu na jego posiedzeniu zwykłym lub nadzwyczajnym.

W przypadku wniosku o zwołanie posiedzenia nadzwyczajnego Komitet Monitorujący zbiera się w ciągu 3 miesięcy od miesiąca, w którym wniosek został przedstawiony.

- **Mediacja**

W przypadku gdy, pomimo przeprowadzenia posiedzenia Komitetu Monitorującego, strony nie są w stanie rozwiązać swojego sporu, mogą za obopólną zgodą skierować go na drogę procedury mediacyjnej.

Niezależny mediator zostanie wybrany wspólnie przez strony. Odmowa poddania się mediacji przez którąkolwiek ze stron musi być należycie uzasadniona.

- **Wyłączenie**

Opisana powyżej procedura rozstrzygania sporów ma zastosowanie tylko wtedy, gdy spór dotyczy standardu lub prawa ustanowionego niniejszą Umową.

Procedura ta w żadnym wypadku nie może być wykorzystywana w celu rozwiązywania jakichkolwiek innych sporów indywidualnych lub zbiorowych. Podlegają one lokalnym procedurom rozstrzygania sporów.

X. OBOWIĄZYWANIE UMOWY I MONITOROWANIE JEJ REALIZACJI

10.1. Zakres obowiązywania umowy

Niniejsza umowa grupowa dotyczy spółki Crédit Agricole S.A. oraz wszystkich podmiotów grupy Crédit Agricole S.A. wymienionych w rocznym dokumencie referencyjnym, czyli wszystkich spółek Grupy, których kapitał jest kontrolowany bezpośrednio lub pośrednio w ponad 50% przez Crédit Agricole S.A. oraz spółek, w których Grupa posiada nie więcej niż 50% udziałów pod warunkiem, że Crédit Agricole S.A. wywiera w nich dominujący wpływ w rozumieniu artykułu L. 2331-1 francuskiego kodeksu pracy. Nie dotyczy ona spółek objętych Krajowym Układem Zbiorowym Crédit Agricole.

Załącznik 1 przedstawia listę krajów, w których Grupa Crédit Agricole S.A. jest obecna na dzień 31 grudnia, sporządzoną na podstawie rocznego dokumentu referencyjnego.

Niniejsza umowa dotyczy wszystkich pracowników spółek zależnych określonych powyżej, niezależnie od charakteru ich umowy o pracę. Stanowi ona podstawę odniesienia wspólną dla całej Grupy.

UNI zawiera tę umowę we własnym imieniu i w imieniu wszystkich swoich podmiotów afiliowanych na całym świecie.

10.2. Okres obowiązywania umowy

Niniejsza umowa obowiązuje od 1 sierpnia 2019 r. do 31 grudnia 2022 r.

Na sześć miesięcy przed zakończeniem okresu trzyletniego, czyli w czerwcu 2022 r., sygnatariusze spotkają się w celu dokonania przeglądu umowy i podjęcia decyzji w sprawie dalszych działań.

Umowa jest automatycznie przedłużana na okres kolejnych trzech lat, chyba że sprzeciwi się temu jedna ze stron będąca jej sygnatariuszem.

10.3. Weryfikacja i wypowiedzenie

W okresie obowiązywania umowy każda ze stron może zażądać jej weryfikacji.

Wniosek taki musi być umotywowany i zgłoszony na piśmie wszystkim stronom-sygnatariuszom.

W przypadku złożenia wniosku o weryfikację, strony spotkają się w ciągu 3 miesięcy w celu wynegocjowania ewentualnego aneksu zawierającego modyfikację umowy.

W przypadku braku zawarcia takiego aneksu, niniejsza umowa będzie obowiązywać nadal.

Każda ze stron-sygnatariuszy może wypowiedzieć niniejszą umowę z zastrzeżeniem minimalnego okresu wypowiedzenia wynoszącego 3 miesiące. Podczas tego okresu wypowiedzenia rozpoczęte zostaną negocjacje.

10.4. Obowiązywanie umowy

Strony prześlą niniejszą Umowę wszystkim swoim jednostkom i strukturom organizacyjnym. Zobowiązują się do jej przestrzegania w dobrej wierze.

W każdym przypadku nie jest możliwe odstępianie od postanowień niniejszej Umowy na rzecz rozwiązań mniej korzystnych.

Nie jest możliwe połączenie korzyści wynikających istniejących lub przyszłych środków prawnych lub umownych z postanowieniami niniejszej umowy mającymi ten sam cel. W przypadku konfliktu środków zastosowany zostanie środek najbardziej korzystny.

10.5. Tłumaczenie i publikacja umowy

Strony uzgadniają, że znaczenie obowiązujące ma tekst umowy sporządzony w języku francuskim. Będzie on stanowić odniesienie w przypadku jakichkolwiek trudności dotyczących interpretacji lub sporów. Tekst umowy zostanie również przetłumaczony na język angielski i następujące języki: hiszpański, niemiecki, polski, portugalski, włoski.

Niniejsza umowa zostanie przekazana wszystkim krajowym i lokalnym przedstawicielom kierownictwa podmiotów Grupy Crédit Agricole S.A. Ich obowiązkiem jest rozpowszechnienie jej wśród partnerów społecznych i związków zawodowych reprezentowanych w ich podmiotach. Tekst umowy zostanie opublikowany na stronie internetowej Grupy Crédit Agricole S.A. w języku francuskim oraz w językach tłumaczenia umowy oraz w poszczególnych krajach zgodnie z obowiązującymi praktykami.

10.6. Prawo właściwe

Niniejsza umowa podlega przepisom prawa francuskiego.

XI. ZOBOWIĄZANIE UNI

UNI uznaje, że warunki zatrudnienia w podmiotach Grupy Crédit Agricole S.A. zostaną ustanowione zgodnie z warunkami prawnymi, społecznymi i gospodarczymi krajów, w których grupa prowadzi swoją działalność.

UNI uznaje, że niniejsza umowa nie przyznaje żadnych praw umownych stronom trzecim (w tym podmiotom stowarzyszonym z UNI) ani żadnym pracownikom Grupy Crédit Agricole S.A. oraz że umowa nie może kolidować z praktykami lub porozumieniami zawartymi z innymi związkami zawodowymi, które nie są zrzeszone w UNI, działającymi w ramach Grupy Crédit Agricole S.A.

UNI zobowiązuje się do promowania postanowień niniejszej umowy i publicznego wspierania Grupy Crédit Agricole S.A. jako podmiotu odgrywającego kluczową rolę w zakresie poprawy standardów zatrudnienia.

Sporządzono w Montrouge, dnia 31 lipca 2019 r, w obecności Krajowej Federacji Crédit Agricole, Europejskiej Rady Zakładowej reprezentowanej przez jej sekretarza i przedstawicieli Porozumienia Związkowego UNI Finance Crédit Agricole.

W imieniu grupy Crédit Agricole S.A.

Pan Philippe BRASSAC

W imieniu UNI Global Union

Pani Christy HOFFMAN

Załącznik 1

<p>Kraje Unii Europejskiej</p> <p>Niemcy Austria Belgia Bułgaria Dania Hiszpania Finlandia Francja Grecja Węgry Irlandia Włochy Luksemburg Holandia Polska Portugalia Czechy Rumunia Wielka Brytania Słowacja Szwecja</p> <p>Inne kraje Europy</p> <p>Monako Norwegia Rosja Serbia Szwajcaria Ukraina</p>	<p>Ameryka Północna</p> <p>Kanada Stany Zjednoczone Meksyk</p> <p>Ameryka Środkowa i Południowa</p> <p>Argentyna Brazylia Chile</p> <p>Afryka i Środkowy Wschód</p> <p>Algieria Egipt Zjednoczone Emiraty Arabskie Maroko Mauritius</p> <p>Azja i Oceania</p> <p>Australia Chiny Korea Południowa Hongkong Indie Japonia Malezja Singapur Tajwan</p>
---	--