



CONTRATO-QUADRO INTERNACIONAL

entre

UNI Global Union e Crédit Agricole S.A.

Montrouge, Quarta-feira, 31 de julho de 2019

CONTRATO-QUADRO INTERNACIONAL

ENTRE AS PARTES CONTRATANTES:

O grupo Crédit Agricole S.A., com sede social da empresa-mãe sita em 12, place des Etats-Unis, 92127 Montrouge, inscrita sob o número 784 608 416 na Conservatória do Registo Comercial de Nanterre, representada por Philippe BRASSAC, na sua qualidade de Diretor-Geral do Crédit Agricole S.A. ;

como primeiro outorgante,

E

A UNI Global Union com sede social sita em 8-10 Avenue Reverdil, Nyon (Suíça), representada por Christy HOFFMAN, na sua qualidade de Secretária-Geral:

como segundo outorgante,

RESUMO

PREÂMBULO	4
I. COMPROMISSO COM OS DIREITOS HUMANOS	5
II. DIREITOS SINDICAIS E DIÁLOGO SOCIAL	6
2.1. Direitos sindicais.....	6
2.2. Diálogo social.....	7
III. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, NÃO DISCRIMINAÇÃO, DIVERSIDADE E INCLUSÃO	8
3.1. Proibição de qualquer forma de discriminação	8
3.2. Inclusão dos trabalhadores em situação de deficiência.....	9
3.3. Promoção da igualdade entre mulheres e homens	9
3.3.1 Recrutamento.....	9
3.3.2 Evolução profissional e promoção	10
3.4. Compromisso da UNI sobre a não discriminação.....	11
IV. COMPROMISSO EM RELAÇÃO À FORMAÇÃO	12
V. SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	12
5.1. Ambiente de trabalho	12
5.2. Prevenção e luta contra o assédio moral e sexual	12
5.3. Política parental.....	13
5.4. Uma política de previdência.....	14
VI. COMPROMISSO EM PROL DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS (RSE).....	14
VII. DIGITALIZAÇÃO.....	15
VIII. COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO	17
IX. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS.....	17
X. APLICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO CONTRATO.....	19
10.1. Âmbito de aplicação do contrato	19
10.2. Vigência do contrato	19
10.3. Revisão e denúncia.....	19
10.4. Aplicação do contrato	19
10.5. Tradução do contrato e publicação.....	20
10.6. Lei aplicável	20
XI. COMPROMISSO DA UNI	20

PREÂMBULO

O grupo Crédit Agricole S.A. e a UNI Global Union (UNI), a seguir designadas as partes, exercem a sua atividade no âmbito mundial.

A UNI é a voz de 20 milhões de trabalhadores de empresas do setor dos serviços no mundo. A UNI representa os(as) trabalhadores(as) em 150 países de todas as regiões do mundo. A UNI Finance é o sindicato mundial dos setores da banca e dos seguros.

A missão da UNI é a de melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores dos serviços e setores conexos, bem como a de garantir o respeito e a dignidade no local de trabalho à escala mundial.

O grupo Crédit Agricole é um Grupo fundado em bancos regionais cooperativos e mutualistas, com vocação europeia e aberto ao mundo. O Crédit Agricole S.A., empresa cotada desde 2001 na Euronext Paris, é simultaneamente o órgão central do Crédit Agricole, que representa junto das autoridades bancárias, e a empresa-mãe das grandes filiais da atividade do Grupo com a qual compõe o grupo Crédit Agricole S.A..

O grupo Crédit Agricole S.A. atua em 47 países. É o primeiro financiador da economia francesa. É o primeiro grupo do setor da banca-seguros na Europa, o primeiro gestor de ativos europeu e o primeiro organizador mundial de obrigações verdes, sociais e responsáveis.

Na União Europeia, onde estão empregados 74 % dos efetivos, a tradição de um diálogo social intenso e transparente, nomeadamente através de informações, debates e consultas conduzidos há dez anos no âmbito do Conselho de Empresa Europeu, favoreceu o desenvolvimento e o desempenho das entidades que compõem o Grupo.

Convicto de que uma empresa só pode conhecer o crescimento sustentável, conjugando o desempenho económico com o progresso social, o grupo Crédit Agricole S.A. pretende dar mais um passo em frente no compromisso coletivo e social, tendo em conta a sua dimensão mundial.

Assim, o grupo Crédit Agricole S.A. aderiu, em 21 de dezembro de 2017, à «Global Deal», iniciativa internacional para o diálogo social com o objetivo de enfrentar os desafios que o mercado de trabalho mundial enfrenta e de permitir que todos beneficiem da mundialização. A UNI é também parceira da «Global Deal».

Neste contexto, o grupo Crédit Agricole S.A. e a UNI pretendem reforçar o seu diálogo mútuo relativo aos direitos humanos e aos direitos laborais fundamentais, nomeadamente no que diz respeito ao direito à liberdade sindical e à negociação coletiva, a fim de apoiar, graças à sua cooperação mútua, a prossecução de um crescimento sustentável das atividades do grupo Crédit Agricole S.A., bem como de boas condições de trabalho para os trabalhadores.

Através deste contrato, que se inscreve plenamente no plano estratégico «Quebrar as barreiras» 2018-2022 da UNI, as partes pretendem lançar os alicerces de um pacto social, aplicável a qualquer entidade do grupo Crédit Agricole S.A., independentemente da sua atividade ou implantação geográfica, no âmbito do respeito da sua cultura de unidade e de descentralização e do princípio da subsidiariedade.

As disposições do presente contrato visam assegurar um equilíbrio entre os interesses estratégicos das entidades, o respeito dos direitos fundamentais dos colaboradores do Grupo, a prática do diálogo social e a qualidade de vida no trabalho.

Constituem a base de referência sobre a qual as entidades do Grupo desenvolvem localmente a sua política social, partilhada com os seus fornecedores e os seus subcontratantes.

A UNI prestará publicamente o seu apoio às empresas que estima serem pioneiras em matéria de normas de emprego e colaborará nesse sentido com o grupo Crédit Agricole S.A.. A UNI e o grupo Crédit Agricole S.A. utilizarão ativamente a sua influência para promover melhores condições de trabalho no setor dos serviços financeiros.

I. COMPROMISSO COM OS DIREITOS HUMANOS

O grupo Crédit Agricole S.A. reafirma o seu compromisso de respeitar todas as leis sobre o emprego, a liberdade de associação, as convenções coletivas, as regulamentações em matéria de saúde e segurança a nível nacional, bem como as leis aplicáveis e os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, em todos os mercados onde atua. O seu compromisso serve igualmente para promover a formação dos trabalhadores como um elemento essencial do dispositivo de gestão dos riscos associados aos direitos humanos.

O grupo Crédit Agricole S.A. recorda no seu Código de Ética que exerce a sua atividade em todo o mundo, respeitando os direitos humanos e os direitos sociais fundamentais.

O código de conduta do Grupo especifica igualmente que «Quer seja nas relações entre os colaboradores da empresa ou com qualquer parte interessada, o respeito pelos direitos humanos e os direitos sociais fundamentais deve ser rigorosamente aplicado».

Consequentemente, no âmbito do presente contrato, o grupo Crédit Agricole S.A. confirma que continuará a:

- respeitar os Princípios orientadores das Nações Unidas relativos às empresas e aos direitos humanos;
- executar medidas razoáveis destinadas a prevenir, atenuar e, se necessário, tentar remediar os eventuais efeitos nefastos das suas atividades e dos seus domínios sobre os direitos humanos, de acordo com as orientações fornecidas pelos Princípios orientadores das Nações Unidas relativos às empresas e aos direitos humanos;
- respeitar as disposições da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos princípios e aos direitos fundamentais no trabalho, adotada a 18 de junho de 1998 e as convenções correspondentes⁽¹⁾ e, em particular, o direito de todos os trabalhadores a organizarem-se, aderirem a um sindicato e iniciarem negociações coletivas.
- aderir aos princípios orientadores da OCDE destinados às empresas multinacionais (2011), bem como à Declaração de Princípios Tripartida sobre as empresas multinacionais e a política social (OIT 5.ª edição 2017)

¹ As convenções fundamentais da OIT são as seguintes:

- A Convenção (n.º 87) relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, de 1948;
- A Convenção (n.º 98) sobre o direito de organização e de negociação coletiva, de 1949;
- A Convenção (n.º 29) relativa ao trabalho forçado, de 1930;
- A Convenção (n.º 105) sobre a abolição do trabalho forçado, de 1957;
- A Convenção (n.º 138) relativa à idade mínima, de 1973;
- A Convenção (n.º 182) sobre as piores formas de trabalho infantil, de 1999;
- A Convenção (n.º 100) sobre a igualdade de remuneração, de 1951;
- A Convenção (n.º 183) sobre a proteção da maternidade, de 2000;
- A Convenção (n.º 111) relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão, de 1958;
- A Convenção (n.º 135) sobre os representantes dos trabalhadores, de 1971.

Por último, o grupo Crédit Agricole S.A. compromete-se a respeitar as legislações internacionais e nacionais,² bem como as disposições convencionais em todos os países onde atua e a assegurar condições de emprego e de trabalho justas a todos os seus trabalhadores.

II. DIREITOS SINDICAIS E DIÁLOGO SOCIAL

O respeito pelo envolvimento e o funcionamento das instituições representativas do pessoal, bem como a qualidade do diálogo realizado com as organizações sindicais são fatores de equilíbrio nas relações sociais que favoreceram o desenvolvimento e o desempenho das entidades do Grupo.

A Direção reconhece o contributo essencial destes atores do diálogo na empresa para a condução da mudança. Os responsáveis do grupo Crédit Agricole S.A. em todos os países comprometem-se a criar um ambiente livre e aberto em matéria de exercício dos direitos à liberdade sindical.

O Grupo tomará as medidas necessárias para que as direções locais sejam consciencializadas para a aceção e os objetivos deste acordo.

2.1. Direitos sindicais

Estes princípios e relações constituem uma base do pacto social do grupo Crédit Agricole S.A., que considera o exercício do direito sindical, da representação do pessoal e da negociação coletiva como um direito fundamental que respeita o exercício.

Para este efeito, assume os compromissos seguintes:

- as entidades do grupo Crédit Agricole S.A., independentemente da sua implantação geográfica, respeitam a liberdade de aderir a uma organização sindical e não se opõem ao processo de adesão individual a um sindicato ou ao exercício dos direitos como membro de um sindicato;
- comprometem-se a que os trabalhadores aderentes ou não pertencentes a qualquer organização sindical não sejam expostos por esse facto a qualquer tentativa de intimidação, assédio, represálias ou discriminação de qualquer tipo e em qualquer ocasião;
- comprometem-se a não levantar obstáculos ou a opor-se ao reconhecimento ou à implantação de uma organização sindical, na condição de que este reconhecimento ou esta implantação esteja em conformidade com a legislação aplicável;

² O grupo Crédit Agricole S.A. faz seus os princípios decorrentes:

- da Declaração Universal dos Direitos do Homem, emitida pela ONU, em 1948;
- da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (1950);
- da Carta Social Europeia revista (1996);
- da Declaração sobre os Direitos da Criança (1959);
- do Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos (1966);
- do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966);
- da Declaração sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (1967);
- da Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (1979);
- dos 10 princípios do Pacto Mundial das Nações Unidas (2000);
- dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (2016).

- sempre que uma ou mais organizações sindicais estejam implantadas e/ou reconhecidas, em conformidade com a legislação nacional aplicável, as entidades do grupo Crédit Agricole S.A. comprometem-se a conduzir lealmente as negociações coletivas para se chegar a um acordo;

O desrespeito destes princípios deve ser objeto de informação da Direção de Recursos Humanos local ou do Grupo se as dificuldades continuarem a persistir.

Para permitir que os trabalhadores exerçam realmente o seu direito à liberdade sindical e na ausência de organizações sindicais pré-existentes no âmbito da estrutura, as partes definem o seguinte procedimento, organizado e formalizado, que permite às organizações sindicais informar os trabalhadores sobre a utilidade de aderir ao sindicato e de o apoiar:

- Respeitando as disposições locais aplicáveis e, na medida do possível, os representantes da direção e os afiliados locais da UNI poderão acordar as modalidades de acesso às instalações das entidades do grupo Crédit Agricole S.A. ;
- Poderão realizar-se reuniões com os trabalhadores e os afiliados locais da UNI sem a presença dos responsáveis da entidade. Estas reuniões serão organizadas por acordo entre a direção das entidades e os afiliados locais da UNI. Seja como for, não deverão perturbar a atividade.
- Caso não se chegue a um acordo sobre as modalidades de acesso e de reunião acima referidas, cada parte pode submeter a questão à comissão de acompanhamento do presente contrato para análise e decisão. Estas modalidades de acesso não prejudicam as modalidades de acesso já estabelecidas e mutuamente satisfatórias.

Para permitir um diálogo social de qualidade, recomenda-se que as negociações relativas às condições de exercício do direito sindical sejam conduzidas no âmbito do respeito do direito nacional aplicável e do artigo 10-4 do presente contrato.

2.2. Diálogo social

O grupo Crédit Agricole S.A. e a UNI afirmam que a atenção e a concertação são vetores essenciais da confiança dos parceiros sociais que favorecem o progresso individual e coletivo.

As partes estão convencidas de que a sua relação deve caracterizar-se por um diálogo regular e construtivo.

Afirmam que o diálogo e a concertação continuam a ser o melhor método para a resolução de problemas ou de divergências de posição. Assim, as partes comprometem-se a privilegiar, em primeiro lugar, a procura de soluções através do diálogo, relativamente a qualquer outra forma de ação.

Pretendem, mais concretamente, reunir-se regularmente e sempre que necessário, para procurar a compreensão das posições mútuas e encontrar um compromisso satisfatório no âmbito do necessário equilíbrio económico e social.

O setor bancário inscreve-se num contexto geral de transformação tecnológica, económica, social ou regulamentar importante.

A antecipação e a adaptação a estas evoluções é a condição essencial para o desempenho económico do Grupo, garantia da manutenção e do desenvolvimento do emprego, bem como das boas condições de trabalho.

Para fazer face a estas mudanças nas melhores condições, as entidades são convidadas, no âmbito do respeito do direito nacional aplicável, a informar regularmente os representantes dos trabalhadores e a trocar, no âmbito das instâncias ou dos locais de

intercâmbio existentes localmente, a estratégia do Grupo e as suas adaptações ao seu ambiente.

Para permitir que os trabalhadores planeiem a longo prazo e reforçar a confiança mútua entre a direção e os trabalhadores, qualquer plano de reestruturação da empresa que exerça um impacto importante na situação de emprego no âmbito de uma empresa pertencente ao grupo Crédit Agricole S.A. será anunciado em tempo útil.

Será iniciado um diálogo desde o início do processo entre os representantes dos trabalhadores e os da Direção local para procurar soluções socialmente responsáveis, com especial atenção em caso de despedimentos coletivos.

Este compromisso voluntário não deve diminuir os direitos e as disposições legais específicos no âmbito do Espaço Económico Europeu, nem outros direitos ou acordos coletivos celebrados a nível nacional ou empresarial.

O grupo Crédit Agricole S.A., no âmbito do diálogo social, continuará a respeitar as suas obrigações de negociação coletiva, em conformidade com o Direito nacional e internacional aplicável.

O grupo Crédit Agricole S.A. e a UNI confirmam a sua adesão à organização de negociações sociais construtivas com as organizações sindicais, tal como são definidas nos Princípios orientadores da OCDE destinados às empresas multinacionais.

As partes afirmam conjuntamente que o direito à negociação coletiva pode ser exercido no âmbito do grupo Crédit Agricole S.A. sem receio de pressões, de repressões ou de qualquer outra forma de ação de oposição ou de discriminação.

As negociações, quando assumem um carácter local, são organizadas exclusivamente na entidade abrangida pelo acordo previsto e entre os parceiros sociais desta mesma entidade, em conformidade com o direito nacional aplicável.

III. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, NÃO DISCRIMINAÇÃO, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

As atividades e a implantação do Crédit Agricole fazem de si um Grupo que contém em si a diversidade, que favorece a motivação e o compromisso dos trabalhadores.

O seu código de conduta recorda que «Para além das obrigações legais, o Crédit Agricole S.A. considera que a diversidade é um fator de desenvolvimento, de desempenho e de atratividade. Promover a diversidade significa criar uma cultura empresarial aberta, responsável, portadora de coesão interna e de progresso. Equipas com perfis e talentos variados refletem a sociedade e permitem-nos inventar novos modelos, responder melhor às expectativas dos nossos clientes, favorecendo, assim, o enriquecimento coletivo. »

No âmbito do presente contrato, o Grupo compromete-se a que a composição do seu corpo social seja o reflexo das empresas nas quais atua. Reafirma o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento para todos os seus trabalhadores em cada etapa do seu percurso profissional. Assume os compromissos seguintes que visam combater as discriminações diretas ou indiretas, assegurar a igualdade entre mulheres e homens e promover a inclusão dos trabalhadores em situação de deficiência.

3.1. Proibição de qualquer forma de discriminação

O grupo Crédit Agricole S.A. reafirma a sua rejeição de qualquer forma de discriminação, direta ou indireta e compromete-se a fazer respeitar este princípio nas suas relações de trabalho e em cada etapa do percurso profissional dos seus trabalhadores.

Uma discriminação é uma desigualdade de tratamento baseada num dos critérios seguintes: origem; sexo; situação familiar; gravidez; aspeto físico; vulnerabilidade particular resultante da situação económica aparente ou conhecida do seu autor; nome de família; local de residência; domicílio bancário; estado de saúde; perda de autonomia; deficiência; características genéticas; costumes; orientação sexual; identidade de género: idade, opiniões políticas; atividades sindicais ou mutualistas; o sentido de pertença ou não pertença - verdadeiro ou suposto - a uma etnia, uma nação ou uma suposta raça; convicções religiosas.

Para garantir a efetividade deste princípio, o grupo Crédit Agricole S.A. compromete-se a:

- lutar contra qualquer discriminação baseada num dos critérios acima enunciados e a proteger os trabalhadores que tenham sido vítimas dos mesmos;
- prosseguir as ações de sensibilização e de formação dos dirigentes, gestores e colaboradores para os desafios da não discriminação;
- promover qualquer ação que vise assegurar condições de trabalho justas e equitativas, lutar contra estereótipos e tratar todos com respeito e dignidade.

3.2. Inclusão dos trabalhadores em situação de deficiência

O grupo Crédit Agricole S.A. compromete-se a prosseguir a sua política voluntarista baseada numa abordagem de recrutamento, integração e acompanhamento do percurso profissional (organização dos postos de trabalho e dos edifícios, sensibilização das equipas, acompanhamento da evolução profissional, etc.), tendo em conta a diversidade das situações de trabalho.

Em caso de ocorrência ou de evolução de uma deficiência, serão procuradas as soluções mais adequadas relativamente à organização do posto de trabalho ou ao emprego.

Cada entidade do grupo Crédit Agricole S.A. deve ser dotada de um plano de ação, acompanhado de objetivos precisos, a favor da integração das pessoas em situação de deficiência.

3.3. Promoção da igualdade entre mulheres e homens

Há vários anos que o grupo Crédit Agricole S.A. assume o seu compromisso numa abordagem que visa fazer progredir a igualdade profissional entre mulheres e homens, nomeadamente, graças à assinatura de acordos que incidem em temáticas como a equidade no recrutamento, na formação, na promoção, na remuneração ou ainda no equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.

No âmbito do presente contrato, o grupo Crédit Agricole S.A. compromete-se a implementar e a prosseguir as seguintes ações capazes de executar, de forma efetiva, a igualdade profissional em cada etapa de um percurso profissional.

3.3.1 Recrutamento

○ Oferta de emprego

As empresas do grupo Crédit Agricole S.A. asseguram que não surja nenhum critério discriminatório no momento da divulgação de ofertas de emprego, tanto interna como externamente.

Assim, as empresas estarão atentas às designações e aos termos utilizados que deverão ser escolhidos para permitir as candidaturas sem distinção de género. Estes princípios aplicar-se-ão a qualquer tipo de contrato: contrato de duração indeterminada, contrato de duração determinada, estágios, contratos em alternância, etc.

○ **Processo de seleção das candidaturas**

O exercício de uma atividade profissional no âmbito das empresas do grupo Crédit Agricole S.A. está aberto de forma indiferenciada, tanto às mulheres, como aos homens.

Consequentemente, o processo de recrutamento é único e aplicam-se critérios de seleção idênticos.

Os critérios de recrutamento baseiam-se em competências, qualificações e experiência. Em especial, o estado de gravidez de uma mulher (real ou suposta) não deve ser tido em conta para a recusar no processo de recrutamento.

No âmbito de um recrutamento externo, a entidade partilhará estes critérios com os gabinetes, as empresas de trabalho temporário ou os prestadores de serviços solicitados.

○ **Diversidade de candidaturas e de recrutamentos**

O grupo Crédit Agricole S.A. assegura a manutenção de um equilíbrio no recrutamento entre mulheres e homens. No momento do recrutamento, a parte respetiva das mulheres e dos homens entre os candidatos escolhidos deve visar, competências, experiências e perfis equivalentes, que correspondam à representação das mulheres e dos homens no conjunto dos candidatos e deve contribuir para reforçar a diversidade da atividade considerada.

○ **Igualdade salarial na contratação**

A remuneração na contratação não considera, em caso algum, o género da pessoa recrutada.

Está associada ao nível de formação e de experiência adquirida e ao tipo de responsabilidades confiadas.

3.3.2 Evolução profissional e promoção

○ **Formação específica na igualdade profissional**

A execução efetiva da igualdade profissional exige o trabalho nas representações coletivas e nos estereótipos que estas criam. A sensibilização e a formação são, por isso, elementos essenciais de uma gestão bem-sucedida da igualdade profissional na empresa.

Para este efeito, recomenda-se a implementação, onde a mesma facilite a apropriação e a execução desta abordagem:

- Ações de sensibilização adaptadas junto dos responsáveis e de todo o pessoal;
- Módulos de formação destinados às pessoas responsáveis pelo recrutamento e a gestão dos recursos humanos.

Por outro lado, há que prestar especial atenção às formações sobre esta temática das mulheres e dos homens que assumem, pela primeira vez, responsabilidades de gestão.

○ **Acesso à formação profissional**

O grupo Crédit Agricole S.A. compromete-se a oferecer igual acesso à formação às mulheres e aos homens para lhes permitir desenvolver as suas competências de forma equivalente.

Nesse sentido, as entidades do grupo Crédit Agricole S.A. estarão atentas à distribuição das ações de formação entre mulheres e homens.

Se, numa entidade ou num país, os indicadores de acompanhamento da formação revelarem um desfasamento significativo entre os beneficiários mulheres e homens (relativamente à sua representação na totalidade dos trabalhadores), os responsáveis das entidades ou dos países em questão são convidados a analisar a situação e, se for caso disso, a apresentar ações corretivas.

○ **Percurso profissional**

O grupo Crédit Agricole S.A. compromete-se a proporcionar às mulheres e aos homens as mesmas oportunidades de percurso e de evolução profissional. Têm as mesmas possibilidades de acesso a todos os cargos, independentemente do nível de responsabilidade, incluindo o mais elevado.

Para este efeito, os critérios de avaliação profissional, de orientação de carreira e de deteção de potenciais internos são da mesma natureza para mulheres e homens. Estes critérios não devem ser discriminatórios.

Baseiam-se exclusivamente no reconhecimento das competências, da experiência, do desempenho e das qualidades profissionais.

○ **Igualdade salarial**

O grupo Crédit Agricole S.A. reafirma a sua dedicação ao respeito da igualdade de remuneração entre mulheres e homens.

3.4. Compromisso da UNI sobre a não discriminação

A UNI recorda que luta contra todas as formas de discriminação no local de trabalho, incluindo a discriminação com base no sexo, no género, na raça, na etnia, na orientação sexual, na idade, no estilo de vida, na religião, na seropositividade e na deficiência.

A UNI constata que, de todos os grupos vulneráveis, o que é composto pelas mulheres é o maior. Representam metade da mão-de-obra/dos trabalhadores, mas continuam sempre muito sub-representadas nas estruturas decisórias de todos os setores da vida política, económica e institucional.

Por esta razão e, de acordo com o plano estratégico da UNI, «Quebrar as barreiras», o Congresso mundial da UNI adotou por unanimidade, em 2010, a regra que visa obter uma representação de 40 % de mulheres em todas as estruturas decisórias da UNI.

Atualmente, a regra é aplicada nos órgãos decisórios da UNI; nos setores e nos grupos da UNI; em todas as reuniões e conferências estatutárias da UNI, incluindo o Congresso Mundial e nas atividades da UNI.

No âmbito do presente contrato, a UNI incita os seus afiliados a zelarem por uma maior diversidade na representação sindical e do pessoal.

IV. COMPROMISSO EM RELAÇÃO À FORMAÇÃO

O grupo Crédit Agricole S.A. pretende reconhecer e favorecer a capacidade de seus trabalhadores para adquirir e desenvolver as competências necessárias para a manutenção e o desenvolvimento da sua empregabilidade.

As empresas do Grupo formarão os seus trabalhadores ao longo de toda a sua vida profissional, independentemente da sua categoria, através de dispositivos adequados.

Nomeadamente, zelarão por manter e desenvolver as aptidões e competências transversais (cognitivas, sociais, situacionais, etc.) tornadas necessárias para a aceleração do ritmo de obsolescência das competências técnicas.

Para promover igual acesso dos trabalhadores à formação, recomenda-se:

- Zelar para que a formação seja ministrada, durante os horários de trabalho, em regime presencial ou de *e-learning*, conforme o contexto e os objetivos pretendidos;
- Zelar para reduzir as restrições de deslocação associadas às ações de formação a nível de qualidade de formação igual.

V. SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

5.1. Ambiente de trabalho

O grupo Crédit Agricole S.A. compromete-se a assegurar boas condições de trabalho e de emprego e a proteger os seus trabalhadores contra qualquer forma de violência, abuso e assédio relacionada com o trabalho.

Compromete-se a prosseguir as suas ações com vista a desenvolver e manter um ambiente e condições de trabalho que garantam a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Além da saúde e da segurança no trabalho, o Grupo compromete-se a continuar o desenvolvimento da sua política de bem-estar no trabalho e de equilíbrio pessoal e profissional, bem como da sua política parental, fatores de igualdade profissional.

5.2. Prevenção e luta contra o assédio moral e sexual

O grupo Crédit Agricole S.A. compromete-se a proporcionar um ambiente de trabalho no qual os trabalhadores sejam tratados com respeito e dignidade. No âmbito deste acordo, reitera o seu compromisso de prevenir e combater qualquer forma de assédio moral e/ou sexual, tal como definida a seguir.

- O assédio moral é definido como comportamentos repetidos face a um trabalhador, tendo como objetivo ou efeito uma degradação das condições de trabalho, suscetíveis de atentar contra os seus direitos e a sua dignidade, de alterar a sua saúde física ou mental ou de comprometer o seu futuro profissional.
- O assédio sexual é definido como o facto de impor a uma pessoa, de forma repetida, palavras ou comportamentos de conotação sexual que ferem a sua dignidade, devido ao seu carácter degradante ou humilhante, ou que criam para a mesma uma situação intimidante, hostil ou ofensiva.

É também assimilado ao assédio sexual o facto de, mesmo não repetido, se utilizar qualquer forma de pressão grave com o objetivo de obter um ato de natureza sexual, seja este procurado em benefício do autor dos factos ou em benefício de um terceiro.

Por último, recorde-se que o assédio sexual constitui uma forma de discriminação ao abrigo da Convenção n.º 111 da OIT relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão, convenção fundamental desta instituição.

O grupo Crédit Agricole S.A. reafirma que nenhum trabalhador, nenhuma pessoa em formação ou estágio pode ser punido, despedido ou alvo de uma medida discriminatória por ter sido sujeito ou se ter recusado a sujeitar a atos de assédio sexual ou comportamentos de assédio moral, ou por ter testemunhado em tais comportamentos, ou tê-los comunicado.

As entidades do Grupo zelarão pela implementação dos procedimentos adequados para prevenir, detetar e resolver estes comportamentos no âmbito do respeito dos direitos das pessoas. Estes procedimentos, que são recomendados estabelecer em concertação com as organizações sindicais ou os representantes dos trabalhadores, em conformidade com o direito nacional aplicável, são dados a conhecer aos trabalhadores.

Face a uma situação de assédio moral ou sexual estabelecida, para além da implementação de medidas adaptadas, destinadas à sua cessação imediata, se tal não for já o caso, será proposto à vítima apoio médico, psicológico, social, administrativo e dos Recursos Humanos.

5.3. Política parental

O grupo Crédit Agricole S.A. respeita as normas internacionais do trabalho relativas à proteção da maternidade e às responsabilidades familiares,³ bem como o direito europeu e nacional em matéria de saúde e de proteção das mulheres no local de trabalho.

Neste contexto, o grupo compromete-se a que, a partir de 1 janeiro de 2021, e seja como for no final da vigência deste contrato, todas as trabalhadoras do Grupo beneficiem de uma licença de maternidade remunerada com uma duração de 16 semanas.

Esta licença inclui o período anterior e o período posterior ao parto.

Durante este período, as trabalhadoras beneficiam, no mínimo, da manutenção do seu nível de remuneração fixo, das deduções feitas dos eventuais subsídios recebidos por um organismo público e/ou privado de seguro ao qual o empregador pagaria a sua contribuição. Seja como for, as trabalhadoras em licença de maternidade não poderão receber uma remuneração superior à que teriam recebido se tivessem trabalhado.

No final dessa licença, a trabalhadora voltará para o seu cargo ou para outro equivalente.

As modalidades e condições relativas a esta licença de maternidade são definidas ao nível da entidade.

Para além da licença de maternidade acima definida, as partes incentivam as entidades a implementar dispositivos como licenças de adoção ou de paternidade, que sejam suscetíveis de favorecer a consideração da diversidade das situações de coparentalidade.

³ As convenções pertinentes da OIT são:

- A Convenção sobre a proteção da maternidade, de 2000 (N.º 183);
- A Convenção sobre a proteção da maternidade, de 1919 (N.º 3);
- A Convenção sobre a proteção da maternidade (revista), de 1952 (N.º 103), - A Convenção sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981 (N.º 156).

5.4. Uma política de previdência

O grupo Crédit Agricole S.A. compromete-se a realizar um balanço do conjunto dos dispositivos de previdência em vigor nas entidades do Grupo e relativos à saúde, à incapacidade, à invalidez e à morte.

Esta análise deverá permitir situar as práticas das entidades do Grupo relativamente ao seu contexto nacional e profissional.

Os resultados desta análise serão partilhados com a comissão de acompanhamento referida no artigo IX do presente acordo, a partir de 1 janeiro de 2021.

VI. COMPROMISSO EM PROL DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS (RSE)

A política de Responsabilidade Social das Empresas (RSE) do Crédit Agricole está no centro da sua identidade. Integra-se na sua proposta e abrange todas as suas atividades. É um fator essencial de desempenho global e um poderoso vetor de inovação. Estabelecida e partilhada no âmbito das instâncias dirigentes, esta política de RSE está em harmonia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) lançados em 2015 pela Organização das Nações Unidas para a criação de um mundo mais justo e mais próspero.

Relativamente aos seus colaboradores, a abordagem da RSE do grupo Crédit Agricole S.A. integra as ações que desenvolve em matéria social e de igualdade de oportunidades, atuando sobre a melhoria da saúde e da segurança no trabalho, promovendo ações que se destinam à melhoria do bem-estar no trabalho e trabalhando para uma melhor conciliação entre vida pessoal e vida profissional.

Esta abordagem traduz-se em inúmeros compromissos, como a adesão à Carta para a Diversidade e à Carta para a parentalidade em empresa, assinadas pelo Grupo em 2008, a Carta para os direitos humanos, a Carta para a inserção profissional das pessoas com deficiência, assinadas em 2009 e, mais recentemente, na publicação do seu Código de Ética e do seu Código de Conduta.

No âmbito do presente acordo, as partes desejam sublinhar a importância da Carta para os direitos humanos, batizada com o nome «RESPECT» (RESPEITO) no âmbito do grupo Crédit Agricole S.A.

Materializa a sua adesão aos princípios e direitos fundamentais proclamados pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, bem como pela Declaração e as convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Articula-se à volta dos pontos seguintes:

- Reconhecimento: Conduzir uma política de gestão dos Recursos Humanos respeitadora dos indivíduos e que valorize a pluralidade dos talentos e das competências, reconhecida como uma verdadeira riqueza.
- Igualdade: Desenvolver ações que permitam garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento e evitar qualquer discriminação no âmbito da política de gestão dos Recursos Humanos, nomeadamente, em matéria de recrutamento, formação, promoção, remuneração, manutenção no emprego e condições de trabalho.
- Segurança: Assegurar ao seu pessoal um ambiente de trabalho em conformidade com as normas nacionais de higiene e de segurança dos países em questão e, como tal, não recorrer a dispositivos de segurança não conformes e a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o trabalho infantil.

- Participação: Desenvolver as ações que favoreçam a liberdade de criar associações e/ou organizações sindicais, a representação dos trabalhadores e o direito à negociação coletiva.
- Equidade: Propor uma remuneração e vantagens que garantam, por um lado, aos interessados e às suas famílias um nível de vida adequado e em condições equitativas e, por outro, que sejam compatíveis com os objetivos de controlo dos riscos.
- Coerência: Demonstrar a diligência devida junto dos seus clientes, fornecedores e prestadores de serviços para não ser, direta ou indiretamente, cúmplice involuntário de violações dos direitos humanos.
- Territórios: Participar na promoção da saúde, da educação, da cultura e do respeito pelos direitos humanos do território de implantação.

As partes reconhecem a importância do Índice de Compromisso e de Recomendação («IER - Indice d'Engagement et de Recommandation») como uma ferramenta de medição ao serviço da política de RSE do Grupo.

O IER, tem como objetivo medir e acompanhar a satisfação e o compromisso dos trabalhadores com a sua entidade de pertença e com o Grupo através de um estudo dirigido a todos os seus colaboradores.

O IER reflete a vontade do Grupo de dedicar às suas colaboradoras e aos seus colaboradores a mesma atenção que aos clientes e de identificar os potenciais vetores de progresso.

Ao fazer isso, contribui para o desempenho global da empresa.

Todos os anos, no âmbito da reunião ordinária da comissão de acompanhamento, prevista no artigo IX do presente, será apresentado em troca à delegação da UNI da comissão de acompanhamento um balanço do compromisso em prol da RSE através dos resultados do IER.

VII. DIGITALIZAÇÃO

O desenvolvimento constante das tecnologias digitais pode ter impacto nas atividades do Banco/Seguros e, por conseguinte, nas atividades do setor.

O grupo Crédit Agricole S.A. pretende aproveitar estas evoluções tecnológicas para reforçar o seu crescimento, proporcionando o melhor serviço aos seus clientes.

Relativamente aos seus trabalhadores, o grupo Crédit Agricole S.A. aspira a utilizar as potencialidades das novas tecnologias para melhorar as condições de trabalho, em particular, ao eliminar as tarefas repetitivas e/ou de baixo valor acrescentado ou, ao encontrar novos equilíbrios entre a vida pessoal e a vida profissional.

O grupo Crédit Agricole S.A. está também a tentar, nomeadamente, através do intercâmbio com os representantes sindicais e/ou do pessoal, atenuar os potenciais impactos negativos destas novas tecnologias.

Para esse efeito, o grupo Crédit Agricole S.A. compromete-se a:

- tomar em consideração o impacto do desenvolvimento das tecnologias nas condições e na organização do trabalho durante a sua execução;

- prosseguir e desenvolver os seus esforços de formação e de aculturação dos seus trabalhadores, reafirmando que a sua empregabilidade constitui um fator essencial de sucesso e, por conseguinte, constitui uma prioridade.

Para além das condições de trabalho, todas as partes constataram que o desenvolvimento das tecnologias digitais pode ser acompanhado de efeitos negativos em relação, nomeadamente, à recolha e à utilização dos dados pessoais dos trabalhadores, tendo procurado soluções adequadas para prevenir estes riscos.

Assim, a UNI publicou uma lista de 10 importantes princípios destinados a assegurar «a proteção e a confidencialidade dos dados dos trabalhadores». ⁴

No âmbito do grupo Crédit Agricole S.A., o respeito e a proteção da esfera privada dos trabalhadores continuam também a ser objeto da maior vigilância, como ilustra, em última análise, a sua Carta para a proteção de dados pessoais, adotada em 25 de maio de 2018.

No âmbito do presente contrato, as Partes pretendem reafirmar a importância que conferem à proteção de dados pessoais dos trabalhadores, tratando-os no âmbito do respeito dos princípios expostos a seguir:

- **Licitude, lealdade e transparência do tratamento:** os dados pessoais dos colaboradores são sempre recolhidos e tratados de forma transparente e com base numa justificação particular (a «base legal»). São fornecidas aos colaboradores informações claras, transparentes e completas sobre o tratamento realizado dos seus dados pessoais.
- **Limitação das finalidades:** os dados pessoais dos colaboradores são sempre recolhidos e tratados para determinados objetivos, desde o início do tratamento;
- **Minimização dos dados:** apenas são recolhidos os dados pessoais dos colaboradores que sejam estritamente necessários para atingir os objetivos previstos. Não são recolhidos, nem utilizados dados pessoais desnecessários, tendo em conta o tratamento efetuado;
- **Exatidão:** os dados pessoais dos colaboradores são exatos e atualizados regularmente. Devem ser tomadas todas as medidas razoáveis para que os dados pessoais incorretos sejam retificados ou eliminados;
- **Limitação** do período de conservação dos dados: os dados pessoais dos colaboradores não são conservados por um período superior ao necessário, para atingir as finalidades para as quais foram recolhidos. Podem também ser conservados ou arquivados pelos períodos de prescrição legal;
- **Segurança:** os dados pessoais dos colaboradores são conservados e tratados, de forma a garantir a sua segurança e a sua confidencialidade.

A proteção de dados pessoais compromete-se também a que os seus colaboradores possam fazer valer, em qualquer altura, os direitos seguintes: direitos de acesso, de retificação, de eliminação, de limitação do tratamento, de oposição, de portabilidade, bem como o direito de definir diretivas em caso de morte.

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

Por último, compromete-se a introduzir dispositivos de geolocalização apenas se esses dispositivos se revelarem necessários para a concretização de um objetivo legítimo e não conduzirem a uma vigilância constante dos trabalhadores.

VIII. COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO

As partes acordam na criação de uma comissão de acompanhamento da aplicação deste contrato.

Esta comissão é composta por 2 delegações:

- uma delegação da UNI, composta por 7 representantes da UNI,
- uma delegação patronal, composta por igual número de representantes do grupo Crédit Agricole S.A..

Além disso, o representante da UNI no Conselho de Empresa Europeu assiste às reuniões da comissão. Tem acesso aos mesmos documentos dentro dos mesmos prazos que os membros da comissão.

A comissão reúne-se anualmente.

A ordem do dia é elaborada pela Direção de Recursos Humanos do Grupo Crédit Agricole S.A. e pelo representante da UNI, em função das prioridades temáticas e geográficas de aplicação do contrato e refere-se, nomeadamente, ao respeito dos direitos fundamentais e dos direitos sindicais. É comunicada 30 dias antes da data da reunião, acompanhada, tanto quanto possível, dos documentos respetivos.

Os membros da delegação da UNI beneficiam para esta reunião de meio dia de uma reunião preparatória.

A Comissão poderá apoiar-se nas informações recebidas dos diferentes países sobre a qualidade do diálogo social, bem como nos indicadores de acompanhamento estabelecidos no âmbito da vertente social das campanhas anuais de *reporting* (comunicação) da RSE do Crédit Agricole S.A (alguns desses indicadores são publicados no Documento de Referência).

Entre estas diferentes reuniões e para manter a relação de parceria estabelecida pelo presente acordo, as partes acordam manter-se em contacto regular, nomeadamente, para tratar quaisquer dificuldades que possam surgir da sua aplicação.

Além desta reunião anual, a comissão poderá reunir-se de forma excecional se as circunstâncias o justificarem, nomeadamente, para conhecer, nas condições abaixo definidas, uma eventual dificuldade de aplicação do presente contrato que não possa ser resolvida localmente e no âmbito das relações acima referidas.

Estas reuniões excecionais poderão ser organizadas sob a forma de conferência telefónica ou de videoconferência.

IX. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Em caso de dificuldades constatadas na execução dos direitos ou das normas resultantes do presente contrato, as partes acordam que a procura de soluções, o mais próximo possível do terreno, deve ser privilegiada. As partes concentrar-se-ão na resolução de quaisquer conflitos relacionados com a aplicação do contrato. Para tal, são estabelecidas as disposições seguintes:

- Em caso de desacordo, será feita uma apresentação conjunta do contrato com os parceiros locais.

- **Reclamação proveniente da UNI ou de organizações sindicais suas afiliadas**

A reclamação deve ser, à partida, apresentada junto da Direção da entidade em questão pela organização sindical local afiliada na UNI.

Se a reclamação não for resolvida com a Direção da entidade em questão, a UNI poderá recorrer ao serviço responsável pelas relações sociais no âmbito do DRH (Departamento dos Recursos Humanos) do grupo Crédit Agricole S.A.

A UNI procederá então a uma investigação aberta e transparente.

Se for confirmado algum incumprimento das obrigações decorrentes do presente contrato, o grupo Crédit Agricole S.A. zelarà pela tomada das medidas adequadas para o corrigir.

- **Reclamação proveniente da Direção de uma entidade do grupo Crédit Agricole S.A. ou do grupo Crédit Agricole S.A.**

A reclamação deve ser, em primeiro lugar, apresentada junto da organização sindical local afiliada na UNI.

Se a reclamação não for resolvida, a Direção da entidade local recorrerá ao serviço responsável pelas relações sociais no âmbito do DRH (Departamento dos Recursos Humanos) do grupo Crédit Agricole S.A., que entrará em contacto com a UNI Global Union.

A UNI Global Union realizará então uma investigação aberta e transparente.

Se for confirmado algum incumprimento das obrigações decorrentes do presente contrato, a UNI zelarà pela tomada das medidas adequadas para o corrigir.

- **Recurso à comissão de acompanhamento**

Se, após as fases anteriores, uma das partes do contrato considerar que a sua reclamação não recebeu uma resposta satisfatória, a mesma poderá expor o assunto à comissão de acompanhamento, quer na sua reunião ordinária, quer numa reunião extraordinária.

No caso de um pedido de reunião extraordinária, a comissão de acompanhamento reunir-se-á no prazo de 3 meses a contar do mês do seu recurso.

- **Mediação**

Se, apesar da reunião da comissão de acompanhamento, as partes não conseguirem chegar à resolução de um conflito, poderão submetê-lo de comum acordo a um procedimento de mediação.

O Provedor de Justiça independente será escolhido pelas partes em conjunto. Qualquer recusa de mediação por qualquer uma das partes deve ser devidamente justificada e fundamentada.

- **Exclusão**

O procedimento de resolução de conflitos acima descrito aplica-se apenas quando o diferendo se aplique a uma norma ou um direito estabelecido pelo presente contrato.

Este procedimento não pode, em caso algum, ser utilizado para tratar dificuldades individuais ou coletivas de outro tipo. Estas dificuldades estão sujeitas aos procedimentos locais de resolução de conflitos.

X. APLICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO CONTRATO

10.1. Âmbito de aplicação do contrato

O presente contrato de grupo aplica-se à empresa Crédit Agricole S.A., e a todas as entidades do grupo Crédit Agricole S.A. enumeradas no documento de referência anual, ou seja, todas as empresas do Grupo cujo capital é detido direta ou indiretamente com mais de 50 % pelo Crédit Agricole S.A. e aquelas, detidas a 50 % no máximo, sob reserva que o Crédit Agricole S.A. aí exerce uma influência dominante na aceção do artigo L. 2331-1 do Código de Trabalho. Não é aplicável às empresas abrangidas pela Convenção Coletiva Nacional do Crédit Agricole.

O Anexo 1 retoma a lista dos países onde o grupo Crédit Agricole S.A. está presente a 31 de dezembro, relativamente ao documento de referência anual.

Este contrato aplica-se a todos os trabalhadores das filiais acima definidas, independentemente da natureza do seu contrato de trabalho. Estabelece uma base de referência comum ao Grupo.

A UNI celebra o presente contrato por sua própria conta e em nome de todos os seus afiliados no mundo.

10.2. Vigência do contrato

O presente contrato aplicar-se-á a partir de 1 de agosto de 2019 até 31 de dezembro de 2022.

Seis meses antes do final do período de três anos, ou seja, em junho de 2022, realizar-se-á uma reunião dos signatários para apresentar um o balanço do contrato e ser tomada uma decisão sobre o seguimento a dar ao mesmo.

O contrato é renovável automaticamente por um período de três anos, salvo oposição de uma das partes signatárias.

10.3. Revisão e denúncia

Durante o período de aplicação do contrato, cada uma das partes poderá solicitar a sua revisão.

Esta solicitação deverá ser justificada e comunicada por escrito a todos os signatários.

Em caso de um pedido de revisão, as partes reunir-se-ão no prazo de 3 meses para negociar um eventual aditamento de revisão.

Na ausência de se chegar a concluir tal aditamento, o presente contrato continuará em vigor.

Cada uma das partes signatárias poderá denunciar o presente contrato mediante um aviso prévio mínimo de 3 meses. Durante este aviso prévio, proceder-se-á à abertura das negociações.

10.4. Aplicação do contrato

As partes comunicarão o presente contrato a todas as suas organizações e estruturas respetivas. As partes comprometem-se a aplicá-lo de boa-fé.

Seja como for, não é possível derogar as disposições do presente contrato numa aceção menos favorável.

Não é possível acumular o benefício das medidas legais ou convencionais existentes ou futuras, com as disposições do presente contrato que tenham o mesmo objeto. Em caso de coincidência de medidas, esta é a medida mais favorável que será aplicada.

10.5. Tradução do contrato e publicação

As partes concordam que o texto redigido na língua francesa faz fé. O texto servirá de referência em caso de dificuldade de interpretação ou de litígio. Está igualmente traduzido na língua inglesa e nas línguas seguintes: alemão, espanhol, italiano, polaco e português.

O presente contrato será comunicado a todos os responsáveis nacionais e locais das entidades do grupo Crédit Agricole S.A.. É da responsabilidade destes divulgá-lo aos seus parceiros sociais e às organizações sindicais representadas nas suas entidades. O contrato será publicado no sítio Web do grupo Crédit Agricole S.A. em francês e nas línguas traduzidas do contrato e publicado nos diferentes países, de acordo com as utilizações em vigor.

10.6. Lei aplicável

O presente contrato está sujeito ao direito francês das obrigações.

XI. COMPROMISSO DA UNI

A UNI reconhece que as condições de emprego nas entidades do grupo Crédit Agricole S.A. serão estabelecidas em conformidade com as condições jurídicas, sociais e económicas dos países de implantação.

A UNI reconhece que o presente contrato não confere qualquer direito contratual a terceiros (incluindo os afiliados da UNI) ou a qualquer trabalhador do grupo Crédit Agricole S.A. e que o contrato não pode prejudicar as práticas ou os contratos celebrados com outros sindicatos, não membros da UNI, ativos no âmbito do grupo Crédit Agricole S.A..

A UNI compromete-se a promover as disposições previstas no presente contrato e a prestar publicamente o seu apoio ao grupo Crédit Agricole S.A. como ator essencial em matéria de melhoria das normas de emprego.

Feito em Montrouge, em 31 de julho de 2019, na presença da Federação Nacional do Crédit Agricole, do Conselho de Empresa Europeu representado pelo seu secretário e da Alliance Syndicale UNI Finance Crédit Agricole.

Pelo grupo Crédit Agricole S.A.

Philippe BRASSAC

Pela UNI Global Union

Christy HOFFMAN

Anexo 1

<p>País da União Europeia</p> <p>Alemanha Áustria Bélgica Bulgária Dinamarca Espanha Finlândia França Grécia Hungria Irlanda Itália Luxemburgo Países Baixos Polónia Portugal República Checa Roménia Reino Unido Eslováquia Suécia</p> <p>Outros países da Europa</p> <p>Mónaco Noruega Rússia Sérvia Suíça Ucrânia</p>	<p>América do Norte</p> <p>Canadá Estados Unidos México</p> <p>América Central e do Sul</p> <p>Argentina Brasil Chile</p> <p>África e Médio Oriente</p> <p>Argélia Egito Emiratos Árabes Unidos Marrocos Maurícia</p> <p>Ásia e Oceânia</p> <p>Austrália China Coreia do Sul Hong Kong Índia Japão Malásia Singapura Taiwan</p>
--	---