

## WSPÓLNE BUDOWANIE ŚWIATA PRACY

### WEWNĄTRZ GRUPY RENAULT

#### *„Światowe porozumienie ramowe dotyczące ewolucji metod pracy”*

XXI wiek cechuje niespotykane dotąd przyspieszenie ewolucji świata pracy pod względem gospodarczym, technologicznym, cyfrowym, społecznym i korporacyjnym. Jest to szczególnie widoczne w przemyśle samochodowym, który w nadchodzących latach będzie kontynuował swoją dogłębną metamorfozę.

Aby lepiej przygotować i przejść przez te zmiany, Grupa Renault wkracza w decydujący etap, zawierając z IndustriALL Global Union, francuskimi i zagranicznymi federacjami związków zawodowych oraz związkami zawodowymi obecnymi w Radzie Zakładowej Grupy, nowe światowe porozumienie ramowe „*Wspólne budowanie świata pracy wewnątrz Grupy Renault*”, w którym uczestniczy Rada Zakładowa Grupy.

Nowe porozumienie „*Wspólne budowanie świata pracy wewnątrz Grupy Renault*” uzupełnia światowe porozumienie ramowe podpisane 2 lipca 2013 r. – „*Wspólne zaangażowanie na rzecz wzrostu i zrównoważonego rozwoju*”, uwzględniające dwa wcześniejsze założenia, niezbędne do rozwoju współpracowników: „*Działania na rzecz ochrony zdrowia, BHP oraz warunków pracy*” oraz „*Promowanie różnorodności*”.

Opisuje długotrwałą dynamikę wykraczającą poza kwestię warunków pracy i umożliwiającą mobilizację i rozwój potencjału obecnych i przyszłych współpracowników, stając się realnym czynnikiem zaangażowania dla wszystkich.

Obejmuje liczne aspekty życia zawodowego, a w szczególności elementy pozwalające pracownikom powiązać wydajność z komfortem życia.

Ta dynamika, obejmująca wszystkich pracowników Grupy, opiera się na pięciu podstawowych dźwigniach:

- *Dialogu na temat ewolucji świata pracy,*
- *Kolaboratywnym systemie zarządzania,*
- *Trwałym zaangażowaniu na rzecz integracji,*
- *Równowadze w życiu,*
- *Dostosowaniu ram pracy.*

Wspomniane porozumienie jest między innymi częścią dialogu społecznego prowadzonego między przedstawicielami dyrekcji a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub z przedstawicielami pracowników; zarówno na szczeblu Grupy, jak i na szczeblach lokalnych. Oferuje możliwość i zachęca do podejmowania inicjatywy i do poszukiwania pragmatycznych i trafnych rozwiązań na rzecz poprawy życia zawodowego pracowników poprzez negocjowanie lokalnych porozumień.

Potwierdza w ten sposób społeczny cel Grupy Renault, będący integralną częścią jej strategii zrównoważonego rozwoju i konkurencyjności.

## **1. DIALOG NA TEMAT EWOLUCJI ŚWIATA PRACY**

Sektor samochodowy wkroczył w przełomową erę, opartą na technologii cyfrowej, Internecie, autonomii i elektrycznym napędzie pojazdów. Budowanie świata pracy w tych okolicznościach jest wspólnym wyzwaniem. Ogromne zmiany technologiczne wpływają na projektowanie, produkcję i komercjalizację pojazdów i powiązanych usług. Niektóre zawody mogą zniknąć, inne mogą się pojawić a jeszcze inne powrócić.

W tym kontekście Grupa Renault potwierdza swoje zaangażowanie na rzecz odpowiedzialności społecznej i korporacyjnej\*, a w szczególności stworzenia warunków do identyfikacji i zdobycia przez pracowników kompetencji niezbędnych do podążania za zmianami zachodzącymi w sektorze samochodowym i na ich stanowiskach pracy.

To dynamiczne i prognostyczne zarządzanie kompetencjami obejmujące wszystkie kraje Grupy i wiążące się z dialogiem prowadzonym między przedstawicielami dyrekcji a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub przedstawicielami pracowników na temat przyszłych transformacji należy do podstawowych czynników umożliwiających każdemu pracownikowi odegranie aktywnej roli w swoim rozwoju zawodowym.

Ponadto Grupa Renault potwierdza swoją chęć włączenia związków zawodowych reprezentujących pracowników i/lub przedstawicieli pracowników w proces przygotowania tych zmian. Ścisłej mówiąc zmiany, które w znaczący sposób wpłyną na stanowiska pracy, będą mogły być wcześniej dyskutowane, a nawet objęte procedurami informacyjno-konsultacyjnymi ze związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub lokalnymi przedstawicielami pracowników.

Wychodząc poza te zobowiązania, Grupa Renault pragnie również towarzyszyć tej transformacji, proponując pracownikom zmianę organizacji pracy, opartej na elastycznych i kolaboratywnych metodach zarządzania, zespołach szkoleniowych oraz poszerzonym zakresie inicjatyw i autonomii.

## **2. KOLABORATYWNY SYSTEM ZARZĄDZANIA**

Wewnątrz Grupy Renault każdy pracownik musi stawić czoła licznym zmianom: globalizacji wymian, transformacji cyfrowej, popularyzacji sieci społecznościowych, nowym pokoleniom, innych relacji zawodowych.

W tym kontekście, określenie ram i charakteru relacji między uczestnikami życia firmy jest kluczowym czynnikiem sukcesu zawodowego pracowników.

*\*Światowe porozumienie ramowe z 2013 r.*

## **2.1. MANAGEROWIE JAKO PIERWSI STRAŻNICY RELACJI ZAWODOWYCH**

Managerowie odgrywają podstawową rolę w zachowaniu równowagi i jakości relacji w ich zespołach i w firmie. Ich rola wiąże się z czuwaniem nad wydajnością, kierowaniem zespołami i rozwojem kompetencji przy jednoczesnym zachowaniu etyki.

System zarządzania Grupą Renault stwarza dla wszystkich swoich pracowników wspólne ramy działania: wspiera między innymi współpracę i podejmowanie odpowiedzialności, otwartość i wzajemne poszanowanie, szczerść oraz jawny i szybki proces podejmowania decyzji.

Obejmuje podstawowe założenia zarządzania:

- Dobra znajomość wizji Grupy Renault i jej strategii, aby każda decyzja podejmowana na poziomie zespołów uczestniczyła aktywnie we wdrażaniu tej strategii i miała znaczenie,
- Określenie roli każdego pod kątem osiągnięcia celów, aby każdy pracownik znał zarówno wartość jaką tworzy dla firmy jak i dla własnego rozwoju zawodowego,
- Identyfikacja tematów i poziomów oddelegowania, aby ułatwiać autonomię i przekazywanie odpowiedzialności zespołom, z jednoczesnym prawem do błędów, rozumianym jako źródło nauki, w szczególności podczas podejmowania inicjatyw,
- Rozwój metod pracy faworyzujących otwartość na wzajemne potrzeby, solidarność, elastyczność, kreatywność, aktywność, współpracę itp.

Ten system zarządzania jest zakorzeniony w zaufaniu, jakim firma darzy każdego pracownika, na rzecz rozwoju Grupy Renault i jej personelu oraz przykładności każdego z nich. Dzięki niemu, firma jest bardziej elastyczna i reaktywna ku satysfakcji klienta i lepszej wydajności.

Opiera się na nieustannym podnoszeniu najważniejszych kompetencji zarówno na poziomie managerów jak i współpracowników, obejmujących wiedzę i zachowanie i skierowanych głównie na dynamikę grup, zarządzanie informacją i komunikacją, szukanie rozwiązań i podejmowanie decyzji.

Bezpieczeństwo, ochrona zdrowia oraz ergonomia są uznawane za podstawowe wymagania obowiązujące we wszystkich sektorach, służące komfortowi pracowników w miejscu pracy oraz trwałej wydajności.

Powyższe elementy są tematem rozmów na poziomie lokalnym między przedstawicielami dyrekcji a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub przedstawicielami pracowników.

## **2.2. KAŻDY PRACOWNIK MOŻE ODEGRAĆ AKTYWĄ ROLĘ W SUKCESIE FIRMY I SWOJEJ KARIERZE**

Każdy pracownik posiada jasną i dokładną wizję swojej roli i swoich obowiązków dzięki między innymi opisowi swojego stanowiska oraz corocznej indywidualnej rozmowie z managerem.

Coroczna indywidualna rozmowa oraz regularne opinie zwrotne („*feed-backs*”) umożliwiają określenie indywidualnych i zbiorowych celów oraz wymianę zdań na temat zakresu autonomii, którą dysponuje dany pracownik na swoim stanowisku, aby jak najlepiej wywiązać się ze swoich zadań, ponosząc za nie pełną odpowiedzialność.

Te wymiany zdań umożliwiają również współpracownikom sprecyzowanie swoich projektów zawodowych a managerom – zidentyfikowanie możliwości zatrudnienia spójnego z posiadanymi lub wymaganymi kompetencjami.

Indywidualna rozmowa stwarza możliwość nabycia nowych kompetencji i zaplanowania odpowiednich szkoleń, w szczególności w sektorze samochodowych przeżywającym wiele zmian i wymagającym wdrożenia wszystkich możliwych działań rozwojowych i adaptacyjnych na rzecz zatrudnienia.

## **2.3. KAŻDY PRACOWNIK WPLYWA NA ATMOSFERĘ W PRACY**

Każdy pracownik poprzez swoje podejście i zachowanie, w szczególności w relacjach ze swoim przełożonym, kolegami, współpracownikami z innych działów, dostawcami, partnerami zewnętrznymi czy klientami, wpływa na stworzenie w pracy przyjaznej i pełnej szacunku atmosfery.

Możliwość swobodnej wypowiedzi wewnątrz zespołu na temat satysfakcji i niezadowolenia w codziennej pracy jest elementem oczyszczającym i czynnikiem poprawy.

Odbywające się regularnie zebrania zespołu faworyzują dialog i wyrażenie opinii przez każdego pracownika. Umożliwiają one managerom zaplanowanie w odpowiednich terminach spotkań z członkami zespołu na temat postawionych celów oraz zrównoważonego i rozsądnego podziału obowiązków. Pozwalają również na dzielenie się pomysłami członków zespołu na temat doskonalenia procesów i warunków pracy.

Systemy ankiet prowadzonych wśród pracowników umożliwiają wgląd w ich wizję niezbędnych warunków do osiągnięcia sukcesu. Wspomniane metody w powiązaniu z regularnym dialogiem prowadzonym ze związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub

przedstawicielami pracowników pozwalają na opracowanie odpowiednich planów działań, narzędzi na rzecz postępu dla zespołów i przedsiębiorstwa.

#### **2.4. DAŻENIE DO PROSTOTY I SKUTECZNOŚCI**

Każdy w swoim codziennym życiu czuwa nad zmniejszeniem złożoności procedur i towarzyszących im frustracji, aby stały się prostsze, łatwiejsze do wdrożenia i umożliwiające szybką realizację. Zebrania zespołu mogą stworzyć również okazję do wymiany pomysłów na temat doskonalenia procedur.

#### **2.5. ŚWIĘTOWANIE I DZIELENIE SIĘ SUKCESAMI**

Udział i zaangażowanie pracowników, ich talenty i pomysłowość w służbie trwałej wydajności to źródło wartości dodanej dla firmy.

Sukcesy indywidualne czy zespołowe są regularnie świętowane wewnątrz zespołów. Programy uznaniowe, którym mogą, lecz nie muszą towarzyszyć premie, są sformalizowane i wdrażane na poziomie lokalnym i sektorowym.

Pozwalają one podkreślić znaczenie indywidualnego i zbiorowego udziału, uwzględniając nawyki każdego kraju, w którym działa Renault.

Grupa Renault troszczy się również o to, by ważne etapy w życiu zawodowym, takie jak rozpoczęcie pracy, przeniesienie do innego działu, przejście na emeryturę, były okazją do spędzenia wspólnie przyjemnych chwil.

#### **2.6. PROMOWANIE PRZYJAZNEJ ATMOSFERY WEWNĄTRZ ZESPOŁÓW**

Przyjazna atmosfera jest niezbędnym warunkiem do połączenia zbiorowej wydajności z komfortem pracy. Managerowie i współpracownicy Grupy Renault czuwają nad organizowaniem, na szczeblu lokalnym, uroczystości wzmacniających więzi społeczne w poszanowaniu kultury danego kraju.

Coroczne wydarzenia umożliwiają pracownikom i ich rodzinom lepsze poznanie sektora samochodowego od strony przemysłowej.

Usługi testowania czy wynajmu pojazdów są organizowane na szczeblu lokalnym, umożliwiając pracownikom poznanie produktów i ofert usługowych Grupy, aby stali się ich najlepszymi ambasadorami.

### **3. TRWAŁE ZAANGAŻOWANIE NA RZECZ INTEGRACJI**

Grupa Renault jest przekonana, że wyłącznie konkretne zmiany nawyków wpłyną na gospodarkę i społeczeństwo, podnosząc poziom optymizmu, integracji i odpowiedzialności. Angażując się na rzecz integracji, Grupa Renault promuje model solidarnego wzrostu, w oparciu o różnorodność, przedsiębiorczość i edukację.

Polityka integracyjna Grupy Renault ma na celu stworzenie środowiska opartego na wzajemnym zaufaniu i zrozumieniu, pozwalając każdej osobie wewnątrz firmy, niezależnie od płci, wieku, stanu zdrowia, orientacji seksualnej, pochodzenia, wyznania, opinii politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia narodowego czy społecznego, czuć się swobodnie i być sobą, by móc wyrazić cały swój indywidualny potencjał w służbie wspólnej produktywności.

#### **3.1. PRZYJĘCIE NOWYCH CZŁONKÓW DO ZESPOŁÓW**

Sposób przyjmowania nowych członków do zespołów, niezależnie od tego, czy są to nowo zatrudnione osoby czy osoby z wewnątrz, musi być wzorem wspierania różnorodności i współpracy międzypokoleniowej.

Managerowie organizują proces integracji wewnątrz swoich jednostek i/lub krajów w duchu solidarności i otwartości. Członkowie zespołów ułatwiają na co dzień zrozumienie kultury, wartości i trybów funkcjonowania Grupy.

Ten proces integracji pozwala również nowo przybyłym członkom dzielenie się ich własnym doświadczeniem zawodowym i wzbogacenie praktyk Grupy o ich świeże spojrzenie.

#### **3.2. DZIELENIE SIĘ I PRZEKAZYWANIE WIEDZY**

Grupa Renault wspiera inicjatywy mające na celu dzielenie się wiedzą. Zachęca do rozwoju narzędzi lub metod, takich jak platformy kolaboratywne, wewnętrzne sieci społecznościowe, kluby zawodowe, wewnętrzne i zewnętrzne *benchmarki*, aby opierać się na grupach kompetencji lub interesów i faworyzować otwartość umysłu, będącą źródłem kreatywności.

Wspiera również każdą inicjatywę umożliwiającą lepszą współpracę między osobami z różnych sektorów, aby lepiej zrozumieć rolę każdego z nich.

Ponadto, ułatwia przekazywanie wiedzy i kompetencji wewnątrz zespołów i między pokoleniami w codziennej pracy, a w szczególności podczas integracji nowych członków zespołu lub przed odejściem pracownika z działu lub z Grupy.

#### **3.3. WYRAŻANIE SOLIDARNOŚCI WEWNĄTRZ GRUPY I NA ZEWNĄTRZ**

Na szczeblu lokalnym wdrożono procedury umożliwiające pracownikom podarowanie swoich wolnych dni na rzecz innych pracowników, mających małe dzieci, chorych czy niepełnosprawnych małżonków lub ofiar groźnych wypadków. Zostały one skonsultowane ze

związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub przedstawicielami personelu zgodnie z lokalnym ustawodawstwem. Wspomniana konsultacja może zaowocować lokalnymi porozumieniami zawartymi między dyrekcją a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub przedstawicielami pracowników.

Grupa Renault wspiera również inicjatywy, które przyczyniają się do integracji społecznej każdego pracownika, jak również umożliwiają mu działalność wewnątrz stowarzyszeń lub organizacji charytatywnych. Programy działań i solidarności „poza murami firmy” są określone i organizowane na szczeblu lokalnym.

Zawartość programów oraz warunki uczestnictwa pracowników podlegają corocznym dyskusjom ze związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub przedstawicielami pracowników. Rozmowy te mogą dać początek lokalnym porozumieniom.

Ścisłej mówiąc, pracownicy, którzy pragną zaangażować się korzystają ze specjalnych warunków zgodnie z lokalnym ustawodawstwem a czas poświęcony na wspomnianą działalność może zostać uznany za czas pracy.

### **3.4. POSZANOWANIE OSÓB**

Grupa Renault wpisała do uznawanych przez siebie pierwszorzędnych wartości ochronę podstawowych praw społecznych, promując ich poszanowanie, przeciwdziałając potencjalnym naruszeniom, pomagając osobom w rozwiązywaniu sporów, przetwarzając skargi i korygując, a nawet sankcjonując naganne zachowania zgodnie z poszanowaniem lokalnych praw. Potwierdza tym samym zobowiązania\* podjęte w zawartym wcześniej światowym porozumieniu ramowym „*Wspólne zaangażowanie na rzecz wzrostu i zrównoważonego rozwoju*”.

Poszanowanie ochrony danych osobowych również należy do podstawowych wartości Grupy Renault.

Sygnatariusze potępiają wszelkie przejawy agresji w pracy, wszelkie formy nękania, w szczególności molestowania seksualnego czy psychicznego jak również dyskryminacji pracowników.

Grupa Renault zobowiązuje się podjąć w jak najszybszym trybie, i w poszanowaniu lokalnych przepisów, odpowiednie kroki, w szczególności za pośrednictwem Komisji ds. Etyki i działów Zasobów Ludzkich, aby towarzyszyć ofiarom, zapobiegać wszelkim formom nękania i karać każde nieodpowiednie zachowanie.

\*Światowe porozumienie ramowe z 2013 r. - Rozdział 1 - Normy uniwersalne - Poszanowanie fundamentalnych praw społecznych

Wszyscy pracownicy Grupy Renault mają dostęp do systemu ostrzegania gwarantującego między innymi poufność i ochronę osoby zgłaszającej incydent działającej w dobrej wierze i bezinteresownie.

W codziennej pracy, managerowie i współpracownicy czuwają, indywidualnie i zespołowo, nad tym, by żadne wypowiedzi czy zachowanie w pracy zarówno w ramach relacji wewnątrz Grupy jak i na zewnątrz, nie naruszały zasad życzliwości i wzajemnego poszanowania.

Grupa Renault prowadzi akcje szkoleniowe mające na celu uwrażliwienie na powyższe tematy, dostosowane do poziomu odpowiedzialności.

## **4. RÓWNOWAGA W ŻYCIU**

Transformacja cyfrowa w dużym stopniu wpływa na relacje społeczne i metody pracy. Umożliwia między innymi dostęp do informacji w dowolnej chwili i miejscu, stwarzając tym samym nowe oczekiwania pracowników pod względem organizacji pracy.

Świadoma tych oczekiwań, w oparciu o wzajemne zaufanie, Grupa Renault pragnie oferować swoim pracownikom, przy jednoczesnym poszanowaniu koniecznych wymogów do funkcjonowania firmy, zadowolenia klientów i poszanowania lokalnego ustawodawstwa, bardziej elastyczne warunki pracy, zapewniające większą swobodę w organizacji pracy, oszczędność czasu i pieniędzy poświęcanych na codzienny transport oraz uwzględnienie obowiązków osobistych i/lub rodzinnych. Tak więc narzędzia technologiczne umożliwiają powiązanie postępu technicznego z postępem socjalnym.

Wszystkie opcje oferowane pracownikom pozwalają na poszanowanie przepisowego czasu pracy i czuwanie nad powierzeniem każdemu z nich rozsądnego nakładu pracy.

Mogą one obejmować okresy próbne, zwłaszcza w sektorach przemysłowych, które mają większe ograniczenia organizacyjne.

Będą one tematem lokalnych konsultacji ze związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub przedstawicielami pracowników, które mogą zaowocować porozumieniami na szczeblu lokalnym.

### **4.1. UELASTYCZNIENIE ORGANIZACJI PRACY**

Grupa Renault pragnie oferować swoim pracownikom elastyczne godziny pracy, umożliwiające osiągnięcie lepszej równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym.

Zainteresowani pracownicy mogą postanowić, w porozumieniu z ich przełożonym i zgodnie z lokalnymi prawami i porozumieniami dotyczącymi organizacji czasu pracy, by zaczynać lub kończyć pracę w innych godzinach, a także by móc zostać przydzieleni wyłącznie do jednego zespołu w sektorach przemysłowych.



Szczególną wagę przywiązuje się do rodziców małych dzieci lub opiekunów osób wymagających specjalnej troski.

#### **4.2. OPTIMALIZACJA CZASU ZEBRAŃ**

Organizacja zebrań, zarówno na poziomie zespołu jak i zebrań roboczych, jest niezbędna do faworyzowania wymiany poglądów i stworzenia symbiozy między członkami zespołów jak również między zespołami wielofunkcyjnymi i wielokulturowymi.

Tak więc, aby każdy mógł w nich uczestniczyć, managerowie zwracają szczególną uwagę na planowanie godzin zebrań, uwzględniając rozkład dnia pracy, w szczególności w przypadku zebrań międzyzakładowych lub międzynarodowych.

Gdy osobista obecność na zebraniach nie jest konieczna lub jest niemożliwa ze względu na odległość geograficzną, Grupa Renault umożliwia organizację wideokonferencji i/lub platform cyfrowych, aby każdy mógł wyrazić swoje zdanie i uczestniczyć w nich.

#### **4.3. ZRÓŻNICOWANIE MIEJSC PRACY**

Systemy pracy zdalnej umożliwiają pracownikom, w zależności od ich obowiązków, częściową i/lub sporadyczną pracę z domu, z innej jednostki Grupy Renault lub z miejsc zewnętrznych pod warunkiem przestrzegania zasad poufności i tajemnic handlowych.

Karta określająca korzystanie z systemów komputerowych i narzędzi cyfrowych została rozpowszechniona we wszystkich krajach działalności Grupy.

Wspomniane systemy pracy zdalnej mogą przybrać różne formy: regularnej pracy zdalnej, wcześniej zaplanowanej, w określone dni, w zmienne dni, planowane tygodniowo lub miesięcznie czy też okazjonalnej pracy zdalnej.

Przedsiębiorstwo przewiduje również, w przypadku wyjątkowych okoliczności, wdrożenie odpowiednich systemów gwarantujących ciągłość pracy i ochronę pracowników.

Powyższe systemy pracy zdalnej mogą podlegać konsultacjom na szczeblu lokalnym ze związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub przedstawicielami pracowników, co może zaowocować lokalnymi porozumieniami.

#### **4.4. PRACA ZDALNA A DUCH ZESPOŁOWY**

Organizując pracę zdalną, managerowie czuwają nad utrzymaniem pracy zespołowej, między innymi podając z wyprzedzeniem terminy wymagające fizycznej obecności w miejscu pracy (np. zebrania zespołu).

W międzynarodowym środowisku, w którym praca odbywa się w każdej strefie czasowej, Grupa Renault uznaje prawo pracowników do decyzji co do logowania się do służbowego systemu poza

czasem pracy i podczas urlopu, jednakże należy ograniczyć się do zakresu godzin odpowiadającego ich obowiązkom zawodowym. We wspomnianym powyżej czasie, nie mają oni obowiązku odpowiadania na jakiejkolwiek wiadomości elektroniczne ani połączenia telefoniczne i ograniczają wysyłane przez siebie wiadomości i wykonywane połączenia telefoniczne do wyjątkowych sytuacji niecierpiących zwłoki, w szczególności mających wpływ na bezpieczeństwo pracowników i/lub klientów.

Managerowie i współpracownicy dokładają starań, by służyć przykładem: czuwają i ostrzegają w przypadku ewidentnego przekraczania czasu pracy i/lub nieposzanowania czasu odpoczynku.

Powyższe zasady dotyczące użytkowania narzędzi komunikacyjnych mogą podlegać konsultacjom na szczeblu lokalnym ze związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub przedstawicielami pracowników oraz zaowocować lokalnymi porozumieniami.

#### **4.5. UŁATWIANIE CODZIENNEGO ŻYCIA**

Grupa Renault wspiera rozwój systemów ułatwiających zachowanie równowagi między życiem służbowym a prywatnym. Powyższe tematy mogą podlegać również konsultacjom na szczeblu lokalnym ze związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub przedstawicielami pracowników oraz zaowocować lokalnymi porozumieniami.

Powyższe konsultacje mogą między innymi określać priorytety działań, uwzględniając oczekiwania pracowników i lokalne przepisy (transport, opieka nad dziećmi, pokoje dla karmiących matek, zdalne konsultacje medyczne, pomieszczenia do ćwiczeń, pomieszczenia na odpoczynek, panel usług typu portiernia w firmie).

Ponadto Grupa Renault przywiązuje szczególną wagę do wpływu mobilności zawodowej na rodziny pracowników. W przypadku znacznego oddalenia od miejsca zamieszkania, proponuje współmałżonkowi będącemu pracownikiem Grupy, zatrudnienie w tej samej jednostce.

### **5. DOSTOSOWANIE RAM PRACY**

Świat pracy ulega zmianom a przestrzeń zawodowa ewoluuje, aby lepiej towarzyszyć transformacji i odpowiedzieć na poszczególne potrzeby pracowników. Niezależnie od znacznych postępów umożliwionych przez technologię, trwały wzrost Grupy będzie nadal opierał się na talentach jej pracowników i ich zdolności do tworzenia zbiorowej inteligencji. To właśnie pod tym kątem, dostosowana przestrzeń pracy znalazła się w centrum zmian zachodzących w metodach pracy.

## **5.1. SYSTEMY KOLABORATYWNE W CENTRUM NOWEJ PRZESTRZENI PRACY**

Nowa przestrzeń pracy odzwierciedla szczególne potrzeby pracowników i ich zawodów. Uwzględnia między innymi potrzeby osób niepełnosprawnych. Grupa Renault włącza do refleksji, poprzedzających wyposażenie nowych pomieszczeń lub przekształcenia istniejących pomieszczeń, ekspertów z danych dziedzin, pracowników, związki zawodowe reprezentujące pracowników i/lub przedstawicieli pracowników.

Nowa przestrzeń pracy ułatwia zarówno współpracę jak i pracę indywidualną i udostępnia miejsca ułatwiające koncentrację i odpoczynek.

Poszanowanie norm dotyczących obiektów umożliwia każdemu identyfikację z kulturą przedsiębiorstwa.

Szczególną wagę przywiązuje się do ergonomii, kolorów, oświetlenia, akustyki, wentylacji i temperatury, w szczególności w środowisku pracy przemysłowej.

## **5.2. ZDROWE ODŻYWIANIE**

Grupa Renault jest świadoma wagi, jaką przywiązują jej pracownicy do odżywiania i oferuje alternatywne modele gastronomii w miejscu pracy, takie jak stołówki, bufety, pomieszczenia dla zespołów, w szczególności w jednostkach przemysłowych, automatyczne dystrybutory czy sprzedaż na wynos.

Powyższe metody stołowania się są określane z uwzględnieniem oczekiwań pracowników i lokalnych warunków. Mogą również zawierać oferty dostaw przez wyspecjalizowane firmy, w powiązaniu z dyrekcjami jednostek.

Szczególną wagę przywiązuje się do jakości oferowanej żywności (owoce i warzywa, lokalne produkty, lokalne dania), do różnorodności i zmian menu, oferujących między innymi produkty z hodowli ekologicznych czy produkty dla alergików.

Związki zawodowe reprezentujące pracowników i/lub przedstawiciele pracowników mogą zostać włączeni do opracowywania planów na rzecz zdrowego odżywiania na szczeblu lokalnym.

Pracownicy mają dostęp do przestrzeni gastronomicznych poza godzinami posiłków, w zależności od godzin pracy jednostek i organizacji zespołów, umożliwiając im tym samym dysponowanie swobodniejszą przestrzenią do pracy i rozmów.

## **5.3. TECHNOLOGIE CYFROWE W SŁUŻBIE LUDZIOM**

Błyskawiczny rozwój technologii cyfrowych przekształca i będzie nadal przekształcał świat pracy. W tym kontekście, sposób, w jaki pracownicy przyswajają sobie nowe narzędzia cyfrowe jest fundamentalny. Mimo iż sztuczna inteligencja zajmuje coraz więcej miejsca w naszych procesach,

jest oczywistym, że człowiek musi pozostać panem sytuacji. Zachowanie ludzkiego wymiaru w świecie przeżywającym dogłębną digitalizację należy do naszych celów.

Grupa Renault udostępnia swoim pracownikom różne narzędzia cyfrowe, które umożliwiają w codziennej pracy pokonanie ograniczeń przestrzennych i dostęp w każdym miejscu i przy użyciu każdego nośnika, włącznie z własnymi urządzeniami, do firmowych systemów. Tak więc, w zależności od zajmowanego stanowiska, pracownicy mogą dysponować laptopem lub tabletem a wszyscy pracownicy pracujący w trybie mobilnym mogą dysponować smartfonem.

W sektorach przemysłowych, inteligentna automatyzacja i połączenie oprogramowania z Internetem, dane oraz wyposażenie stopniowo tworzą fabrykę przyszłości. Ten nowy krajobraz cyfrowy umożliwia między innymi upłynnienie dostępu do informacji w czasie rzeczywistym a tym samym ułatwienie podejmowania decyzji. Umożliwia również pracownikom dostęp w dowolnej chwili do dotyczących ich informacji, nawet przy użyciu ich smartfona.

## **6. WARUNKI WDRAŻANIA I MONITOROWANIA POROZUMIENIA**

Sygnatariusze zobowiązują się, w poszanowaniu ich obowiązków, do wspierania i uczestniczenia we wdrażaniu w jak najlepszych warunkach operacyjnych światowego porozumienia ramowego „*Wspólne budowanie świata pracy*”.

### **6.1. PROMOWANIE INNOWACJI**

Niniejsze porozumienie zostało przetłumaczone na wszystkie języki krajów, w których działa Grupa i udostępnione wszystkim pracownikom. Jest dostępne na stronie intranetowej Grupy.

Sesje informacyjne oraz dyskusje na temat jego wdrażania, w których mogą uczestniczyć lokalni członkowie Światowej Rady Zakładowej Grupy, będą organizowane na szczeblu krajowym wraz z Dyrektorami Zasobów Ludzkich, odpowiedzialnymi za odpowiednie wdrażanie niniejszego porozumienia w ich krajach i jednostkach.

### **6.2. UDZIAŁ WE WDRAŻANIU NA SZCZEBLU LOKALNYM**

Na szczeblu lokalnym, dialog między przedstawicielami dyrekcji, członkami Światowej Rady Zakładowej Grupy, związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub przedstawicielami pracowników pozwala na wymianę zdań na temat priorytetowych planów działań i warunków ich wdrażania.

To właśnie ten dialog umożliwia między innymi stworzenie warunków do negocjowania specjalnych porozumień na szczeblu lokalnym.

Zebrania monitoringowe obu światowych porozumień ramowych są organizowane lokalnie z udziałem miejscowych ekspertów, członków Rady Zakładowej, związków zawodowych reprezentujących pracowników i/lub przedstawicieli pracowników.

Zorganizowane zostaną specjalne akcje informacyjne na rzecz uwrażliwiania na poszczególne tematy wspomniane w niniejszym porozumieniu.

W razie potrzeby, organizowane będą etapy eksperymentalne.

### **6.3. MONITOROWANIE WDRAŻANIA NA SZCZEBLU MIĘDZYNARODOWYM**

Warsztaty dyskusyjne ułatwiające przyswojenie tematów objętych niniejszym porozumieniem i przygotowanych wraz z Prezydium Rady Zakładowej Grupy, mogą być organizowane w ramach sesji plenarnych po podpisaniu niniejszego porozumienia.

W miesiącach następujących po podpisaniu niniejszego porozumienia, wskaźniki integrujące i/lub uzupełniające wskaźniki wdrażania światowego porozumienia ramowego z 2013 r. zostaną określone wraz z jego sygnatariuszami. Szczególną uwagę należy zwrócić na artykuły, które mogą mieć zastosowanie do pracowników spółek zewnętrznych pracujących w zakładach Grupy.

Zebranie monitorujące, odbywające się w ramach światowego porozumienia ramowego z 2013 r., będzie organizowane co roku z okazji sesji plenarnej wraz z członkami Światowej Rady Zakładowej Grupy i przedstawicielem IndustriALL Global Union.

Nacisk zostanie położony na omówienie najlepszych praktyk wspierających wdrażanie lokalnych inicjatyw na dużą skalę.

Ponadto, roczny program działań Prezydium Rady Zakładowej włączy podróże do zakładów, całkowicie poświęcone wdrażaniu niniejszego porozumienia. W zależności od okoliczności, całe lub część Prezydium Rady Zakładowej, jak również niektórzy mianowani członkowie Światowej Rady Zakładowej będą mogli wziąć w nich udział.

### **6.4. UTRZYMANIE DYNAMIKI POSTĘPU**

Sygnatariusze zobowiązują się wzajemnie i bezzwłocznie informować o przypadkach pojawienia się różnicy zdań co do interpretacji niniejszego porozumienia lub jego nieposzanowania, aby wspólnie znaleźć skuteczne i konstruktywne rozwiązanie w interesie wszystkich stron i w rozsądnym terminie.

Problemy lokalne przekazane sygnatariuszom zostaną wstępnie rozpatrzone w ramach lokalnego dialogu społecznego. Grupa Renault zobowiązuje się do stworzenia warunków sprzyjających takiemu dialogowi. W razie potrzeby poszukiwanie rozwiązania odbywa się na poziomie kraju, obszaru, a następnie Grupy Renault.

Powyższe dyskusje będą prowadzone zgodnie z *memorandum* zawartym w styczniu 2018 r. mającym na celu rozwiązywanie potencjalnych trudności przed informowaniem jakichkolwiek stron zewnętrznych w stosunku do sygnatariuszy oraz stron objętych różnicą zdań.

## **7. ROZPORZĄDZENIA KOŃCOWE**

Niniejsze porozumienie podlega ustawodawstwu francuskiemu. W przypadku rozbieżności między poszczególnymi wersjami językowymi, obowiązuje wersja francuska.

Obowiązuje ono z dniem podpisania porozumienia na czas nieokreślony pracowników spółek Grupy Renault, to znaczy każdej spółki, w której Renault S.A.S. posiada bezpośrednio i pośrednio ponad połowę kapitału.

Tworzy ono podstawę prawną obowiązującą w stosunku do przyszłych porozumień lokalnych. Przyszłe porozumienia lokalne muszą być spójne i przestrzegać zasad i zobowiązań podjętych w niniejszym porozumieniu.

Gdy w określony powyżej zakres wkracza nowa spółka, sygnatariusze wspólnie analizują plan działania, który ma zostać wdrożony w celu właściwej realizacji niniejszego porozumienia.

Jeżeli dana spółka przestanie spełniać określone powyżej kryteria, porozumienie przestanie obowiązywać pod koniec bieżącego roku obrotowego.

Sporządzono w Boulogne-Billancourt, dnia wtorek, 9 lipca 2019 roku

Z ramienia Grupy Renault,

p. Thierry BOLLORE, Dyrektor Generalny Grupy Renault

Z ramienia IndustriALL Global Union,  
p. Valter SANCHES, Sekretarz Generalny

Z ramienia francuskich organizacji związkowych

Z ramienia Fédération FO de la Métallurgie, p. Didier AMBROISE,

Z ramienia Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, p. Patrick GAGLIO,

Z ramienia Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie - CFDT, p. Jean-Michel  
TISSEYRE,

Z ramienia Fédération des Travailleurs de la Métallurgie - CGT, p. Fabien GACHE

Z ramienia pozostałych związków zawodowych lub związków reprezentowanych wewnątrz  
Rady Zakładowej Grupy

Z ramienia Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, p. Esteban

CHAMORRO-ROJO

Z ramienia Centrale Nationale des Employés - CNE, p. Gaëtan DE HEMPTINNE

Z ramienia związków zawodowych AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, pani Heike  
KUEMPEL

Z ramienia Fédération Syndicale IndustriALL BNS, p. Nicolae PAVELESCU

Z ramienia Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, p. Slavko PUNGERSIC

Z ramienia Fédération de l'Industrie, de la construction et de l'agriculture de l'Union Générale  
des Travailleurs (UGT FICA), p. Javier VAZQUEZ-GARCIA

Z ramienia Rady Zakładowej Grupy Renault,

p. Eric VIDAL, sekretarz Światowej Rady Zakładowej Grupy