

## اتفاق إطاري عالمي حول مسؤولية مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN في المجال الاجتماعي

### "التزام اجتماعي بلا حدود"

#### مقدمة

تقيم بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN وهي مجموعة شركات ذات حجم عالمي تعمل في مجال السيارات، أسس تطورها على مفاهيم عمل وتصرف مسؤول من الناحيتين الاجتماعية والبيئية وذلك في كافة البلدان التي تتمركز فيها وفي كافة فروع النشاطات.

وتعهدت مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN، عبر انضمامها للاتفاق العالمي في 9 نيسان/أبريل 2003، باحترام وتنفيذ مواده العشر المستوحاة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والإعلان الخاص بالمفاهيم والحقوق الأساسية في العمل وإعلان ريو دي جانيرو بشأن البيئة واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد. هذا ووقعت مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN في أيلول/سبتمبر 2009 مبادرة "الحرص على المناخ" التابعة للأمم المتحدة وهي تلتزم بالمبادئ التي تنص عليها المبادرة.

وتمّ تدوين هذه التعهدات في الميثاق الأخلاقي لمجموعة الشركات التابعة لشركة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN الذي تمّ توزيعه على كافة الموظفين في شهر آذار/ مارس عام 2003. ويتمحور هذا الميثاق الأخلاقي حول مبادئ عمل تتبعها شركات المجموعة تجاه الجهات المعنية ومبادئ التصرف الأخلاقي. ويشكل هذا الميثاق مجموعة من المراجع المشتركة الأساسية يمكن للجميع، من مدراء وموظفين، الرجوع إليها.

وترغب مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN، من خلال الاتفاق الإطاري العالمي هذا، أن تضيف من جديد طابعاً رسمياً على تعهداتها بشأن حقوق الإنسان الأساسية بإشراك المنظمات النقابية واتحاد عمال المعادن الدولي والاتحاد الأوروبي لعمال المعادن.

ويندرج هذا الاتفاق في إطار رؤية المجموعة، وخاصة "ضرورة التنمية المسؤولة" من أجل النساء والرجال العاملين في المجموعة ومن أجل الشركة في المدينة.

وتعتبر هذه الالتزامات بوجه خاص عن التالي:

- ضرورة تنمية العاملين؛
- ضرورة ضمان الأمن والرفاهية في العمل؛
- ضرورة ضمان اللحمة الاجتماعية؛
- ضرورة احترام الأخلاقيات والمواطنة وخاصة احترام حقوق الموظفين وتعزيزها.

هذا ويندرج هذا الاتفاق في إطار السياسة الاجتماعية وسياسة الموارد البشرية التي تشكل ذخراً هاماً للنمو والأداء الاقتصادي المستدام للمجموعة. ويرتكز تطبيقها على حوار اجتماعي متواصل مع الشركاء الاجتماعيين. وقد تُرجمت هذه السياسة منذ عدة سنوات بإنجازات ابتكارية في كافة البلدان وخاصة في مجالات حقوق الإنسان الأساسية والمساواة في الفرص والتنوع وتنمية عمل النساء ودمج المعوقين، الخ. وتُصطبغ التطورات في كل مرة بالتعبير الواضح عن السياسة المتبعة مع أهداف وإجراءات ونتائج قابلة للتقييم.

بالإضافة لذلك، تعترف الأطراف الموقعة على هذا الاتفاق بأن نشاطات العمل في مجالات السيارات والتمويل والنقل والإدارة اللوجيستية تنمو في سياق شديد المنافسة والعولمة، مما يجبرها على الإبقاء على قدرتها التنافسية في أسواق عملها. ويحث هذا السياق، في إطار الحوار الاجتماعي، البحث بشكل مستمر عن حلول تهدف إلى المساهمة في التوفيق بين النمو البشري داخل المجموعة وحماية البيئة والأداء الاقتصادي المستدام.

وأعربت الأطراف الموقعة عن رغبتها في أن تُدرج في إطار هذا الاتفاق تعهدات بحماية البيئة. كما تم تعزيز الأحكام المتعلقة بالصحة والرفاهية في العمل.

ويشكل هذا الاتفاق، الذي يسمح بتحقيق أهداف ملموسة، إطاراً مرجعياً لكل مسؤول إداري ولكافة المنظمات النقابية الموقعة. وستدمج متابعة هذا الاتفاق في نظام الامتياز الخاص بمجموعة بي أس سي بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN، الذي يشكل الأساس المرجعي في إدارة المجموعة. وهو يجسد رغبة مشتركة في تعزيز احترام حقوق الإنسان الأساسية (الفصل 2)، وإدارة وتطوير الموارد البشرية (الفصل 3)، والمقتضيات الاجتماعية المشتركة مع الموردين (الفصل 4)، ومعاينة وقع نشاط الشركة في مناطق وجودها (الفصل 5) وحماية البيئة (الفصل 6) وتطبيق هذه المبادئ في كل بلد (الفصل 7) ومتابعة الاتفاق (الفصل 8).

كذلك، يتعين أن يكون هذا الاتفاق، بصفته ناقلاً للتطور الاجتماعي، نقطة استلهام في العلاقات مع الجهات المعنية، أي السلطات الرسمية والشركاء الصناعيين والممولين والعملاء والمساهمين والمنظمات غير الحكومية. وبالفعل، تعتبر الجهات الموقعة أن تطبيق هذه الالتزامات يتطلب إشراك الفاعلين الوطنيين أو المحليين في هذه المجالات ليتسنى تحقيق تطورات اجتماعية مستدامة.

## الفصل 1: نطاق التطبيق

ينطبق هذا الاتفاق الإطاري العالمي بشكل مباشر على مجمل قسم السيارات المتكامل (بحث وتطوير، صناعة، تجارة ووظائف دعم)، كما على أقسام التمويل والنقل والإدارة اللوجيستية، في فروع الشركة الحالية أو التي ستفتتح آجلاً والتي للمجموعة عليها سيطرة غالبية، إن كان عبر مساهمة مادية بالأغلبية أو، في حال كانت هذه المساهمة محدودة بنسبة 50 %، عبر المسؤولية التي تضطلع بها في الإدارة الاجتماعية للفرع المعني.

وقامت مجموعة بي أس سي بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بإرسال الاتفاق الإطاري العالمي هذا إلى مجموعة فوريسيا، التي لها هيئاتها الخاصة للحوار على الصعيد الأوروبي، بغية تعزيز الحوار مع الشركاء الاجتماعيين في مجموعة فوريسيا بشأن هذه المواضيع.

كذلك، تستهدف بعض التدابير (الفصل 4) الممولين والمقاولين والشركاء الصناعيين وشبكات التوزيع.

## **الفصل 2: التزامات بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN الخاصة بحقوق الإنسان الأساسية**

تقرّ مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN والاتحادات والمنظمات النقابية بالتزامها وتتعهد باحترامها للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي تعبر عنها منظمة العمل الدولية. ومن جانبها، تذكر مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بتمسكها باحترام الاتفاق الدولي الذي أطلقتته منظمة الأمم المتحدة.

### **البند 1.2 : تعزيز واحترام حقوق الإنسان المتعارف عليها على الصعيد العالمي**

تحتزم مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN في كافة مجالات نشاطها القوانين والأنظمة المعمول بها في البلدان التي تمارس فيها نشاطها. وترغب مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN، من خلال الاتفاق الإطاري العالمي هذا، أن تتخطى مجرد احترام المعايير الوطنية، مزودة نفسها بإطار مرجعي في مجال حقوق الإنسان الأساسية.

وتعمل مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN على تعزيز حقوق الإنسان في كافة البلدان التي تتواجد فيها وحتى في المناطق التي لا يزال فيها الإقرار بحقوق الإنسان غير كافٍ.

### **البند 2.2: عدم التواطؤ في انتهاك حقوق الإنسان**

تحرص مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN على تفادي ظروف أو تصرفات التواطؤ في مجال انتهاك حقوق الإنسان الأساسية. وتعتبر المجموعة أن مسؤولية هذا الرهان تقع على عاتقها كشركة.

وتدين مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN التقصير في الاحترام الذي من شأنه الإساءة لحقوق الأفراد وكرامتهم، والمعاملات السيئة، كلامية كانت أم جسدية والمضايقات. ويعاقب القانون على هذه الأشكال من التصرفات السيئة وتؤخذ، في كافة البلدان، إجراءات تسمح بالوقاية منها.

### **البند 3.2 : حرية تأسيس جمعيات والاعتراف الفعلي بحق التفاوض الجماعي**

ترحب مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بالنشاطات النقابية وتعترف، في كل أنحاء العالم، بالعمل النقابي وبحق العمال في تأسيس منظمات نقابية حسب اختيارهم وتحرص على احترام الاستقلالية والتعددية النقابية (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87).

تتعهد مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بحماية المنتسبين والمسؤولين النقابيين وبالامتناع عن ممارسة أي تمييز ضد النقابات (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135).

تعترف مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بحق الإعلام والتشاور مع ممثلي الموظفين حول القرارات الهامة التي لها وطأ على حياة الشركة.

وتتعهد مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بتعزيز التفاوض الجماعي الذي يشكل ركناً أساسياً من أركان الحوار الاجتماعي (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98).

#### البند 4.2 : إلغاء كافة أنواع العمل الجبري والإلزامي

تلتزم مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بحرية الاختيار في العمل وتدين العمل الجبري معتبرة أنه يتشكل كلما كان العمل مفروضاً بواسطة التهديد (الحرمان من الطعام، مصادرة الأراضي، عدم تحديد الأجور، العنف الجسدي، الاعتداءات الجنسية، العمل غير الطوعي في السجون...) (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105).

#### البند 5.2 : الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال

تدين مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN عمل الأطفال وتمنعه.

وبالنسبة للمجموعة، فإن السن الأدنى العام للالتحاق بالعمل هو 18 عاماً. بيد أن المجموعة تتيح عمل الأحداث اعتباراً من سن السادسة عشر، شريطة أن تصان تماماً صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين، وأن يتلقى هؤلاء الأحداث تعليماً محدداً أو تدريباً مهنيًا كافيين بخصوص فرع النشاط المقصود. (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138). وفي هذه الحال، تعد الشركة للموظفين المعنيين إطار تدريب خاص بهم بغية مساعدتهم على الارتقاء إلى مستوى أفضل من التأهيل العام والمهني.

ويتم توفير عدة أشكال من الدمج تجمع بين التأهيل المهني في الشركة واكتساب الكفاءات في مؤسسات التعليم، لمواكبة الشباب خلال فترة دراستهم وتسهيل وصولهم إلى عالم الشركات، وذلك اعتباراً من سن الخامسة عشرة أو السن القانوني للعمل في البلد المعني عندما يزيد عن 15 عاماً (كعقود التعلم...).

#### البند 6.2 : إلغاء التمييز في مجال الاستخدام وممارسة المهنة وتعزيز التنوع

تتعهد مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بعدم ممارسة أي تمييز في الاستخدام وفي الترقيّة المهنية، يرتكز على المنشأ أو الجنس أو العادات أو الميول الجنسية أو السن أو الوضع العائلي أو الحمل أو الأمومة أو الخصائص الوراثية أو الانتماء أو عدم الانتماء، الفعلي أم المفترض، إلى عرق أو وطن أو عنصر أو المعتقدات السياسية أو النشاطات النقابية أو التعاونية أو المعتقدات الدينية أو المظهر الخارجي أو الاسم العائلي أو بسبب الحالة الصحية أو الإعاقة (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111).

وتعتزم مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN، فضلاً عن القواعد القانونية، تطبيق وتعزيز أفضل الممارسات ومكافحة العنصرية والتمييز الجنسي وكره الأجانب وكره الشاذين وبشكل عام، مكافحة أي تعصب ضد ما هو مختلف ومراعاة احترام الحياة الخاصة.

وتعتبر مجموعة مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN أن التنوع يتمثل في العمل سويًا وتطوير وتنمية جميع المواهب. وتنتهج المجموعة خيار انتقاء أشخاص ذوي خصائص مختلفة تعكس تنوع المجتمع ومحيطه: إن التعايش بين موظفين ذوي خصائص مختلفة يشكل مصدراً للتكامل والتوازن الاجتماعي. ويعزز هذا التعايش مقارنة الآراء والأداء الاقتصادي. وإدارة التنوع هي إدارة الكفاءات بغض النظر عن أي معيار آخر.

## البند 7.2 : مكافحة الفساد والوقاية من النزاعات حول المصالح

تتعهد مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بالعمل على مكافحة الفساد على مختلف أشكاله. وستعمل المجموعة على زيادة وعي الموظفين بهذا الرهان عبر آليات متعددة من التواصل و/أو التكوين.

وعلى الموظفين، بما فيهم المدراء، تجنب أية ظروف من النزاع بين مصالح المجموعة ومصالحهم الخاصة أو مصالح المقربين لهم وذلك حسب مقتضيات ميثاق المجموعة الأخلاقي.

وهكذا، يتمتع كل موظف عن اكتساب مصالح لدى أي ممول أو عميل إلا إذا أخذت شكل شراء صكوك مسخرة في إطار إدارة مستندات صكوك وضمن احترام تام للقواعد التي تمنع استعمال المعلومات المتميزة.

## الفصل 3: التزامات مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN الخاصة بإدارة الموارد البشرية وتنميتها

### البند 1.3 : الإدارة المسؤولة للاستخدام والكفاءات

● استخدام يركز على التنوع والمساواة في الفرص

تلتزم مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بألا تتسم أية مرحلة من مراحل الاستخدام بالتمييز. فدمج أشخاص ذوي خصائص متنوعة هو مصدر للتكامل والتوازن الاجتماعي والفعالية الاقتصادية.

وفي هذا الإطار، تم وضع إجراءات وسبل تهدف لتجنب التمييز وتشجيع المساواة في الفرص.

● تنمية كفاءات الغد عبر التكوين المتواصل

تتعهد مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بإعداد وتنمية الكفاءات المطلوبة بواسطة التكوين المتواصل.

وتحرص مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN على أن تتاح الفرصة لكافة الموظفين للاستفادة من برامج تكوين توفرها الشركة، وبالأخص تلك التي تهدف إلى تحسين مستوى كفاءاتهم، بهدف التحكم بشكل أفضل بالتقنيات الجديدة والتجهيزات والأنظمة والعمليات.

ويعتبر الموقعون أن التكوين المهني يشكل إحدى الأدوات التي تسمح بتعزيز مساواة أفضل بين الموظفين دون التطلع إلى جنسهم أو منشأهم أو تكوينهم الأساسي أو وضعهم الصحي أو شروط وأوقات عملهم. وتتبع بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN سياسة طوعية في هذا المجال.

### • تشجيع الترقيات المهنية

تتعهد مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بتأمين المساواة في الفرص في ما يتعلق بترقية الموظفين وتنقلهم المهني. وتخضع ممارسات تقييم الموظفين لمعايير الموضوعية والشفافية ولروحية الاتفاق الذي وقعه الشركاء الاجتماعيون الفرنسيون في فرنسا في شهر سبتمبر عام 2004 والمتعلق بالتنوع والتلاحم الاجتماعي في الشركات. وقد تم وضع إجراءات ومؤشرات تهدف للحرص على احترام المساواة في المعاملة.

وتشجع مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN كل موظف على أن يكون فرداً فاعلاً في ترقيته المهنية.

### • سبل تسمح بمشاركة الموظفين

تتعهد مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بأن توفر لموظفيها معلومات منتظمة حول سير عمل الشركة وحول العناصر التي يمكن أن تؤثر على ظروف العمل والاستخدام بشكل مباشر أو غير مباشر وخاصة عبر الهيئات المحلية التي تمثل الموظفين والنقابات.

### • مقارنة اجتماعية لتطورات نشاط العمل

في حال حدوث أي تطور في نشاط العمل، تتعهد مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بتوفير المعلومات لموظفيها في الوقت المناسب والشروع في مشاورات مع ممثلي الموظفين. كما تسعى المجموعة إلى تأمين الاستخدام المستقر والمستدام من خلال مقارنة مسؤولة من الجانب الاجتماعي، فور توافر الظروف الملائمة لذلك.

### • استباق تحول المهن والوظائف

تعتبر مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN أن استباق تحول المهن والوظائف وتطور التقنيات والمنتجات، والتحضير بشكل أفضل للكفاءات التي ستحتاجها الشركة، ومنح الموظفين رؤية واضحة حول التقدم والتحول في مجالات الصناعة والتنظيم والتقنيات، تشكل جميعها رهانات هامة.

ويتطلب استباق التحولات في مجالات الصناعة والتنظيم والتقنيات معرفة جيدة باستراتيجية الشركة والتحديات والعناصر التي تساهم في تحديد هويتها.

ولهذا السبب، أنشأت مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN "لجنة استراتيجية مشتركة" بين الإدارة والمنظمات النقابية، تهدف إلى النظر في العمق في مسائل تتعلق بوضع الشركة والسياسات المتبعة، على المدى القصير والمتوسط، مما يتيح تناول التحولات التي تطرأ على المهن والوظائف. ونظراً للبعد الاستراتيجي للمواضيع المطروحة والبعد الدولي للمسائل والسياسات المتناولة، فإن هذه اللجنة تتضمن منذ عام 2008 ممثلين نقابيين غير فرنسيين.

كما أن مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN ستتخذ في جميع البلدان تدابير استباقية بشأن تطورات الوظائف والمهن في قطاع السيارات، بشكل يُظهر المهن الآخذة في النمو أو تلك التي تتأثر بالعكس بالتقدم التكنولوجي والتنظيمي والاقتصادي.

وتحرص مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN على مواكبة الموظفين في جميع التحولات المتعلقة بالأنشطة والاستخدام. وهي تنوي صياغة أساليب التكيف اللازمة بشكل منتظم مع تجنب اللجوء إلى خيارات التسريح أو التحويل في ظروف طارئة.

## البند 2.3 : شروط عمل جاذبة

### • الأجر

تمنح مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN أجوراً تتناسب مع تلك المتداولة في الأسواق في كل من فروع نشاطاتها (السيارات، التمويل، النقل والإدارة اللوجستية) وتتعهد بأن تكون الأجر تفوق أو على الأقل تساوي الشروط المنصوص عليها في التشريعات الوطنية أو في الاتفاقيات الجماعية.

وهكذا تكون الرواتب والأجور الممنوحة لفترة عمل في دوام كامل تساوي على الأقل الحد الأدنى القانوني والحد الأدنى المهني الذي تضمنه و/ أو تفرضه الاتفاقيات وتسمح بتوفير شروط عيش لائقة للموظفين.

وتقرّ مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بمبدأ المساواة في الأجر خاصة بين الرجال والنساء لعمل مماثل من حيث النوعية والأداء (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100). ويُطبق هذا المبدأ أياً كان الإطار التعاقدية الذي يخص الموظفين.

وتهدف سياسة مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN المتعلقة بالأجر إلى ضمان الموضوعية والعدالة والشفافية في قواعد تحديد الأجر.

بالإضافة إلى ذلك، وبهدف إعادة توزيع ثمار النمو وزيادة القيمة للذين ساهم فيهما الموظفون من خلال جهودهم، فقد تمّ وضع نظام إشراك في الاستفادة مرتبط بأداء الشركة ويتم دفعه للموظفين كافة.

### • الضمان الاجتماعي

تؤمن مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN في كافة البلدان، تغطية ادخارية تغطي الأخطار المتعلقة بالوفاة أو العجز أو الإعاقة.

كذلك، تطبق مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN تدريجياً وفي كافة البلدان أنظمة تقاعدية إضافية ذات اكتتابات محددة بهدف التعويض عن الانخفاض في نسب تعويض أنظمة التقاعد الإلزامية وأنظمة التغطية الصحية التكميلية نظراً لتطورات التأمين الصحي الإلزامي.

### البند 3.3 : ظروف عمل تتماشى وأفضل المعايير الدولية

#### • تنظيمات متفاوض عليها في العمل

تلتزم مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN أن تكون مدة العمل دوماً موازية أو تقل عن المدة المنصوص عليها في القوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية في البلد المعني.

وتتعهد مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بمراعاة أوقات استراحة وعطل دورية توازي على الأقل الشروط المنصوص عليها في القوانين الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية.

وتحتّم التقلبات في الطلب وتنوع سوق السيارات ترتيبات في أوقات وتنظيم العمل يتم تحديدها وتطبيقها في إطار حوار اجتماعي ومشاورات حسب الممارسات والقواعد المتفاوض عليها والمعمول بها في كل بلد.

#### • السلامة، ظروف العمل والصحة

تعتبر مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN أن الهدف الوحيد الذي تقبل به هو العمل دون وقوع حوادث. وتعهد بتطبيق سياسات فعّالة في كافة المؤسسات، في مجال الصحة والسلامة في العمل تركز على الوقاية، وذلك في شكل نظام إدارة يعنى بالسلامة في العمل يلزم كل فرد حسب مستوى مسؤوليته بما في ذلك الشركاء الاجتماعيين (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155).

وتتعهد مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بتحسين ثلاثية محطات العمل، وبالتفتيش، لكل موظف، عن محطة عمل تناسب قدراته دون أي تمييز. هذا وتعهد المجموعة بالعمل على تخفيف الأعباء الجسدية والأعباء في وضعية العمل والأعباء على الجهود الإدراكية والذهنية، وتعزيز الرفاهية في العمل.

وستطبق مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN سياسة فاعلة في مجال الصحة تتجه على وجه الخصوص نحو الوقاية من الأمراض التي يمكن أن تظهر أو تتطور خلال

بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN

أيار/مايو 2010

العمل المهني، بما في ذلك الأخطار النفسية والاجتماعية والوقاية من المضايقات والإجهاد والاضطرابات في العضلات والهيكل العظمي والأخطار الكيميائية على الطرقات.

كذلك، تسهّل المجموعة عمل الأطراف المعنية في مجال الصحة لنشر مبادرات إعلامية ووقائية تستهدف الموظفين حول مواضيع كالإدمان على الدخان أو الكحول أو المخدرات ومرض الإيدز والأمراض المتناقلة بالتواصل الجنسي.

#### **البند 4.3 : نقل هذه الالتزامات إلى الفروع والتفاوض بشأنها**

فضلاً عن المفاوضات المعتادة على الصعيد الوطني (مثلاً: الأجور، مدة وتنظيم العمل...)، يتعهد كل فرع بالتفاوض مع المنظمات النقابية بالقيام بخطوات متناسبة ومفاهيم والتزامات هذا البند وخاصة في ما يتعلق بالتكوين والترقية المهنية والسلامة في العمل.

#### **الفصل 4: مقتضيات اجتماعية مشاطرة مع الممولين والمقاولين والشركاء الصناعيين وشبكات التوزيع**

تتعهد مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN، من دون الحلول محل مسؤولية الممولين والمقاولين والشركاء الصناعيين وشبكات التوزيع القانونية، بإبلاغ هذه الشركات بهذا الاتفاق وتطلب منها تطبيق الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية المذكورة سابقاً.

وتطلب مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN من مموليه أن يتخذوا بدورهم التزاماً مماثلاً تجاه مموليه ومقاوليه.

وفي إطار دعوات تقديم العروض، تتعهد مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بأن يكون احترام حقوق الإنسان الأساسية، كما هي محددة في الفصل 2، معياراً رئيسياً في عملية اختيار الممولين الذين سيتم قبولهم في لائحة الممولين.

وسيقود أي خلل في احترام حقوق الإنسان إلى وضع خطط إجراءات تصحيحية بعد إرسال إنذار من قبل مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN. ومن الممكن أن يفقد عدم احترام حقوق الإنسان إلى عقوبات يمكن أن تصل، في نهاية المطاف، إلى الشطب من لائحة الممولين.

كما سيتم اتباع عملية خاصة بالشركات الصغيرة والممولين والمقاولين تهدف إلى السماح لهم بتطبيق تدريجي لمعايير منظمة العمل الدولية المذكورة أعلاه.

كما تتعهد مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بالمشاركة في عمليات التبادل المنظمة داخل فروع قطاع السيارات وتعزيز الحوار الاجتماعي على مستوى فرع النشاط المعني، وخاصة في ما يتعلق باستباق التحولات الاقتصادية والتقنية والصناعية والاجتماعية.

#### **الفصل 5: معاينة وقع نشاط الشركة في المناطق التي تتمركز فيها**

تتعهد مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بتعزيز استخدام وتكوين القوى العاملة المحلية، مساهمة بذلك في النمو الاقتصادي والاجتماعي في كل مكان تتمركز فيه المجموعة.

وهكذا، وفي كل بلد تتواجد فيه، تعطي مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN الأفضلية للموارد البشرية المحلية لملء الوظائف الشاغرة وتعزز، كلما كان ذلك ممكناً، الاندماج المحلي.

وفي حال حدوث تطورات في النشاط، تتعهد مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بإبلاغ السلطات المحلية في وقت مسبق والتعاون معها لأخذ المصالح المحلية بعين الاعتبار.

**الفصل 6: التزامات مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN المتعلقة بحماية البيئة، وخاصة حماية الموارد الطبيعية والحد من آثار أنشطة المجموعة وإدارة البيئة وغيرها من الجوانب المرتبطة بطريقة تصرف المجموعة.**

تلتزم المجموعة باحترام الواجبات القانونية الدولية والأوروبية السارية في هذا المجال مع الحرص على الدوام على تحسين الأمن وحماية الصحة والبيئة، والمحافظة على الموارد الطبيعية والتخفيف من آثار أنشطة المجموعة على البيئة.

#### **البند 1.6 : المحافظة على الموارد الطبيعية من خلال ضبط استهلاكها**

تتعهد مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN باستخدام الموارد الطبيعية وموارد الطاقة (المياه، المواد الأولية، الغاز والكهرباء، المحروقات، الخ) بطريقة مسؤولة.

#### **البند 2.6 : مكافحة تغير المناخ والحد من الآثار على البيئة الطبيعية والأطراف الأخرى**

تساهم مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN في مكافحة تغير المناخ وتقوم، لهذا الغرض، بتحديد مصادر الانبعاث المباشر وغير المباشر لغازات الدفيئة، وتقيسها وتتخذ تدابير للحد بشكل تدريجي من الانبعاثات المباشرة وغير المباشرة لغازات الدفيئة.

وتدأب مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN على تطوير منتجات تحافظ على البيئة من حيث انبعاثات ثاني أكسيد الكربون والملوثات واستخدام الموارد الطبيعية.

وتتوي مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN وضع منهجيات إنتاج يكون أثرها على البيئة ضعيفاً إلى أدنى حد ممكن.

ويتوقف ضبط الأضرار على البيئة الطبيعية على ضبط الانبعاثات الملوثة في الهواء، وتلوث التربة، وتصريف النفايات والمواد الخطرة في المياه، فضلاً عن ضبط الآثار الأخرى على البيئة والأطراف الأخرى (الضجة، الروائح، الخ.).

#### **البند 3.6 : إدارة البيئة وغيرها من جوانب التصرف**

وتشمل مختلف مواقع الإنتاج التابعة للمجموعة نظاماً للإدارة البيئية، يقوم على مقياس إيزو 14001، وجميعها قد حصل على مصادقة المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس منذ عام 2007. ويلزم نظام الإدارة

البيئية مجمل هيئات الإدارة ويحشد اهتمامها، ويوفر تكوين الموظفين المعنيين بواسطة السبل الملائمة لهذا الغرض.

وفي معظم المواقع الأخرى (البحث والتطوير، المواقع التجارية ومواقع قطاع الخدمات، الخ) يتم على الصعيد المحلي، تطبيق تدابير بيئية تتلائم مع التحديات البيئية تصاحبها إدارة خاصة مرتبطة بها.

واستكمالاً لذلك، تحرص المجموعة، في جميع المواقع، على تنمية إدراك الموظفين وكفاءتهم حيال التحديات البيئية.

وتتحضر المجموعة لاقتراح حلول تتيح لموظفيها انتهاز تصرفات أكثر نظافة من الناحية البيئية، من خلال مبادرات مثل ترشيد التنقلات المهنية وبين المنزل ومكان العمل وتعزيز التدابير الأكثر احتراماً للبيئة.

### • توعية الأطراف المعنية الخارجية بالتحديات البيئية

تتعهد مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بتعزيز أنشطة حماية البيئة لدى العملاء والممولين وغيرهم من الأطراف المعنية وتحرص على تطبيق ميثاقها الخاص بالتواصل المسؤول.

### البند 4.6 : إعلام ممثلي الموظفين والمنظمات النقابية

تتعهد مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بأن يقوم كل فرع سنوياً بإعلام المنظمات النقابية وممثلي الموظفين بممارساتها الجيدة ونتائجها في مجال البيئة. كما يتم عرض كشف شامل بهذا الخصوص خلال اجتماع اللجنة العالمية.

### الفصل 7: تطبيق الالتزامات الاجتماعية

يجب أن يطبق الاتفاق الإطاري العالمي هذا، الذي تم توقيعه بين بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN واتحاد عمال المعادن الدولي والاتحاد الأوروبي لعمال المعادن والمنظمات النقابية غير المنتسبة، في كل بلد تكون فيها الهيئات التي تدخل في حقل تطبيق الاتفاق (الفصل 1) ممثلة.

تتعهد الأطراف الموقعة على أن تحدد، من خلال الحوار الاجتماعي، الإجراءات الخاصة بالفصول المتعلقة بسياسة المجموعة الاجتماعية والبيئية وسياسة الموارد البشرية التي سيتم تطبيقها لوضع هذا الاتفاق الإطاري حيز التنفيذ. وستؤخذ بعين الاعتبار خصائص الأقسام العاملة في مجالات السيارات والتمويل والنقل والإدارة اللوجيستية وتنافسيتها في مختلف الأسواق. وستؤدي عملية التطبيق هذه، في البلدان الرئيسية، إلى إعداد برنامج عمل خاص.

وتتعهد مجموعة بي أس آ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بإعلام موظفي المجموعة بشكل واسع بمضمون هذا الاتفاق. وسيتم نشر هذا النص في مجمل مؤسسات المجموعة عبر وسائل التواصل الداخلية وستتم ترجمته إلى كافة اللغات.

ويمكن لأي موظف يواجه مشكلة في تفسير هذا الاتفاق أو لديه شكوك حول حسن تطبيقه، أن يلجأ للمسؤول عنه أو لإدارة الموارد البشرية و/أو إلى ممثل نقابي دون أن يتسبب له ذلك بأي إجحاف.

## الفصل 8: متابعة الاتفاق

ستتم متابعة هذا الاتفاق على مستويين.

ففي كل من البلدان الرئيسية، سيتم إنشاء مرصد اجتماعية محلية تتألف من إدارات الموارد البشرية والمنظمات النقابية. وستقوم هذه المرصد بمتابعة سنوية لتطبيق الاتفاق الإطاري العالمي هذا وذلك من خلال وثيقة مشتركة تتم صياغتها مشاركة بين الأطراف الموقعة لهذا الاتفاق. وتتيح هذه الوثيقة لكل منظمة نقابية أن تعطي رأيها في إطار المتابعة السنوية لتطبيق هذا الاتفاق داخل الفرع الذي تعمل فيه.

وفي البلدان الأخرى، يتم إعداد الوثيقة نفسها وجمع آراء المنظمات النقابية، أو في حال عدم وجودها، فأراء هيئات تمثيل الموظفين في إطار المتابعة السنوية.

وفي ما يتعلق بالمتابعة السنوية على مستوى المجموعة بأكملها للاتفاق الإطاري بشأن مسؤولية الشركة الاجتماعية، فقد تقرر تحويل اللجنة الأوروبية الموسعة لتصبح لجنة عالمية.

وهكذا يتم توسيع اللجنة الأوروبية الحالية لتضم ممثلين عن المنظمات النقابية في البلدان الخاضعة لمعيار عدد الموظفين الذي تم تحديده في اتفاق اللجنة الأوروبية (مثلاً: الأرجنتين، البرازيل،... التي تتضمن أكثر من 500 موظف). وستتم دعوة هؤلاء الممثلين إلى الاجتماعات العامة ليشاركوا في متابعة الاتفاق الإطاري العالمي هذا. كما يتم إعلامهم من خلال مشاركتهم في الجلسات بسير عمل المجموعة بشكل عام والاستراتيجيات المتبعة.

ويشارك هؤلاء الممثلون بتبادل الآراء باستثناء المداولات المتعلقة بالتسميات داخل اللجنة الأوروبية (مثلاً: تسمية أمين اللجنة، تسمية الخبراء، المشاورات بشأن تطبيق الأوامر التوجيهية الصادرة عن اللجنة الأوروبية أو اتفاق الشركة المؤرخ في 23 تشرين الأول/أكتوبر 2003).

ومن المسلم به أن الأوامر التوجيهية الصادرة عن اللجنة الأوروبية تنطبق حكماً على الفروع الأوروبية واللجنة الأوروبية.

ويسبق كل اجتماع عام للجنة العالمية اجتماع تحضيرى للممثلين الحاضرين يحضره كذلك ممثلو اتحاد عمال المعادن الدولي والاتحاد الأوروبي لعمال المعادن.

## الفصل 9: أحكام ختامية

إن توقيع هذا الاتفاق من قبل المنظمات النقابية كافة يجعله قابلاً للتطبيق مباشرة وذلك لفترة غير محددة.

وتتفق الأطراف على اللقاء كل ثلاث سنوات لإجراء تقييم شامل للإجراءات المتخذة واتخاذ تدابير التعديل اللازمة عبر ملحقات للاتفاق وخاصة بالنظر إلى التطورات التشريعية والتنظيمية.

في حال وجود تباينات بين مختلف النسخ اللغوية، يتم اعتماد النسخة الفرنسية.

وتم إبلاغ الهيئات الحكومية والإدارية في كل بلد بشكل رسمي بهذا الاتفاق الإطارى العالمى.

## الفصل 10: تقييم متابعة الاتفاق بعد ثلاث سنوات من دخوله حيز التنفيذ

تم فى عام 2009، وبعد ثلاث سنوات من دخول الاتفاق حيز التنفيذ، إجراء تقييم ذاتى مشابه للتقييم الذى أجري عام 2006.

وأظهر التقييم الذاتى الذى أجري عام 2006 وجود رؤية شاملة بخصوص تطبيق الاتفاق. واختارت الفروع إثر هذا التقييم 1.175 خطة عمل. وقد تقرر اعتباراً من عام 2007 متابعة ثلاث خطط عمل رئيسية فى كل فرع وبشكل سنوى.

وأتاح هذا التقييم الذاتى قياس التقدم الذى أحرزته الفروع فى مجال تطبيق التزامات الاتفاق. وإثر هذا التقييم، اختارت الفروع ثلاث خطط عمل جديدة أولية سيعين تنفيذها خلال عام 2010.

ويخضع التقييم الذاتى واختيار وتنفيذ خطط العمل لرأى المنظمات النقابية والممثلين المحليين للموظفين. وهكذا فإن متابعة الاتفاق تحظى بمشاركة الإدارات والمدراء والمنظمات النقابية أو الممثلين المحليين للموظفين.

ويتم سنوياً التدقيق فى متابعة الفروع للاتفاق. ويهدف التدقيق إلى تعزيز تجانس الممارسات الاجتماعية داخل المجموعة ومنع أية ممارسات أو أساليب تطبيق مخالفة للالتزامات المدرجة فى الاتفاق. وتم بين عامى 2007 و2009 التدقيق فى أكثر من 20 فى المئة من الفروع من قبل مهنين مختصين. وتتعهد مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN بمواصلة عمليات التدقيق هذه لأن الإجراءات التى يوصى بتطبيقها عقب التدقيق، تشكل حافزاً لتقدم مستمر. وتضمن مجموعة بي أس أ بوجو سيتروان PSA PEUGEOT CITROËN أن عمليات التدقيق هذه تتم بكل استقلالية وشفافية وبالتعاون مع الممثلين النقابيين.

وقامت الأطراف الموقعة، بموجب الالتزامات المتخذة عام 2006، بكشف شامل خلال اجتماع اللجنة الأوروبية فى حزيران/ يونيو 2009. وقد أظهر هذا الكشف نتائج مشجعة جداً. واستناداً لأداة التقييم التى أعدت عام 2006، ارتفع عدد الفروع التى تطبق هذه الالتزامات بشكل ملموس بين عامى 2006 و2009. وهكذا، وفى عام 2009، كان 87 فى المئة من الفروع قد اعتمد الاتفاق اعتماداً تاماً. كما أوضح هذا الكشف الإجراءات المختلفة التى تم تنفيذها خلال سنوات التطبيق الثلاث للاتفاق. وهكذا، وفى عام 2009، كان 72 فى المئة من خطط العمل قد نفذ، أى 845 خطة عمل من بين 1.175 خطة حددت خلال التقييم الذاتى عام 2006. وبين عامى 2006 و2009، كان رأى معظم المنظمات النقابية أو الممثلين المحليين للموظفين ايجابياً حيال تطبيق الاتفاق (التقييم الذاتى، اختيار خطط العمل، تنفيذ خطط العمل هذه أو عدم تنفيذه). واتفقت الأطراف الموقعة خلال هذا الكشف على تجديد الاتفاق.

ويشكل الكشف عنصر تشجيع على مواصلة عملية متابعة الاتفاق. وتسمح هذه المتابعة بالحصول على رؤية عرضية بشأن مسؤولية المجموعة الاجتماعية وتشكل حافزاً هاماً للعمل.