

## **PSA 标志雪铁龙对社会责任的国际性声明**

无国界的社会持续协约。

### **前言**

PSA标志雪铁龙,是一个国际规模的汽车集团,它的发展建立在有社会责任感的行为和准则上,并体现于其世界各地的分支和其它经营领域中。

2003年九月加入联合国全球协议GlobalCompact后,PSA标志雪铁龙开始着手推动和实现她

从以下声明里得到启发的十项准则:全世界人权声明,劳动基本准则法声明,环境保护法和联合国反对腐败公约。另外,PSA标志雪铁龙于2009年9月签署了联合国的《关心气候》倡议活动,并支持倡议基本原则。

这些准则也载入了集团发给所有员工的基本伦理条款中。

伦理条款围绕集团公司针对有关方行为准则和伦理行为准则。其落实前的更新和延用需要在集团委员会介绍通过。无

论什么情况下,企业的所有人---领导和员工都必须参照这一基本法。

通过这一份全球框架协议,PSA标志雪铁龙希望与工会组织以及国际冶金劳工总协会(FIOM),欧洲冶金劳动者协会(FEM)合作,重新将其对促进基本人权的承诺正式化。

这项协议体现了公司的视野,尤其是关于集团男女职员和城市公司《责任发展要求》。

这些承诺尤其表达了：

- 职员发展需求，
- 工作中的安全和安康需求，
- 社会凝聚的需求，
- 伦理和公民意识要求，尤其是对职员尊重和晋升的权力要求。

被列入社会政治和人事资源范畴的这份协议，体现了集团经济持续发展的主要成功法宝。

它的实现取决于和社会合作者不断的沟通。

多年来这一政策在世界各国表现为有创新的成就，特别是在基本人权法，机会均等，多样性，妇女就业的发展，残疾人融入等等方面。企业每次所采取明确政策都表现为目标上，行动上及可估量的成效上的发展进步。

这项协议也被列入集团环境发展范畴。几年来，PSA标志雪铁龙采取雄心勃勃的措施来应答环境问题，主要是与汽车业相关的问题。充分意识到其业务活动对环境的影响，集团认为对环境的保护是其社会责任的基石。

另外，所有参与这份协议的签署方都承认了汽车制造业，投资业，运输业和物流业都在一个世界化和竞争化的氛围里发展，这就使得它们必须在各自的领域里极具竞争力。

在社会对话方面，这种氛围驱动了不断寻找解决方案的活动，这一活动的最终目标是将人类的进步，对环境的保护，及企业持续的经济发展联系在一起。

所有签署方希望在这个协议范畴内加入环境保护承诺内容。另外，有关健康和工作安康的措施得到加强。

这一份可以使目标具体落实的协议应该构成一个针对所有签名的经理人和工会组织的行为参考准则。它的跟踪落实将并入集团管理层参照体系PSA

“优秀”系统中。它能具体落实一种公共的愿望：推动对于基本人权的遵守(第2章)，  
 人类资源的管理与发展 (第3章)， 与供应商共享的社会要求(第4章)，

企业行为对其所在地的影响的认识(第5章),环境保护(第6章),  
这些条款在各个国家的实施(第7章),协议的跟踪施行(第8章)。

这一份声明作为社会进步的媒介,也应该给所有参预方之间的关系---  
政府,工业合作伙伴,供应商,顾客,股东,非政府组织以启发。  
事实上所有签署方认为这些准则的实施需要在这些领域里国家和当地各方面力量的加入,  
这样才能实现社会的长久进步。

## **第1章: 实施范围**

这份世界性声明直接适用于整个汽车部门  
(研究与发展,生产,商业及辅助部门),投资,运输和物流部门;  
以及那些现有和将来会有的集团对其具有控制性力量的分支,无论这种控制力量是来自于  
绝对控股或是来源于企业在分支里的管理权限(当它的股份在50 %以内时)。

PSA标志雪铁龙准备向本身就有欧洲对话机构的Faurecia集团传递这份世界范围内的声明,  
目的是让后者能够就这些主题和她的社会合作者进行讨论。

此外,某些条文(第四章)指向供应商,承包商,工业合作伙伴和销售网。

## **第2章: PSA标志雪铁龙在基本人权法方面的承诺**

PSA标志雪铁龙,工会总协会和工会组织明确表明它们的赞同并且会促使由国际劳动组织  
(OIT)提出的基本原则及权利得到遵守。PSA标志雪铁龙方面重申她遵守由联合国组织(ONU)  
发起的联合国全球协议Global Compact条款的承诺。

### **条文2.1- 遵守和促进在国际范围内得到承认的人权**

PSA标志雪铁龙严格遵守她从事的经济领域所在国的所有法令规则。伴随着这一份关于社会责任的世界声明, PSA标志雪铁龙希望超越只是对法规的遵守,能为基本人权这一领域提供一些参考标准。

PSA标志雪铁龙促进她所有所在国里对人权的遵守,其中包括那些对人权保证尚不完善的区域。

### **条款 2.2- 不参与违反人权的行**

**PSA标志雪铁龙保证防止一切违反基本人权的行。集团认为这一原则体现了它的社会责任。**

PSA标志雪铁龙谴责一切对人权和人的尊严缺乏尊敬,在言语或身体上恶劣对待以及骚扰的行为。这些行为应受到制裁,各个国家应制定预防制裁。

### **条款 2.3- 自由联盟及对集体协商权利的承认**

PSA标志雪铁龙对工会活动持开放态度,也承认在世界各地的工会组织,及劳动者自由选择工会组织的权利,企业也严密注意工会组织的独立性和多元性(国际劳动组织OIT公约87号)。

*PSA标志雪铁龙承诺保护工会的成员及领导者,绝不对他们存有歧视。(国际劳动组织OIT公约 135号)。*

PSA标志雪铁龙认可工人获取信息的权利,认可员工代表有权咨询对企业命运产生影响的重大决定。

*PSA标志雪铁龙承诺促进公众对话,这一对话是社会对话的核心因素(国际劳动组织OIT公约98号)。*

## 条款 2.4– 取消各种形式的强制性工作

PSA标志雪铁龙鼓励自由选择工作,谴责强制性的工作,并认为每一份强制性的工作都是通过威胁来完成的 (剥夺食物, 土地充公, 不给予工资, 身体暴力,性暴力, 监狱非自愿的劳动服务...) (国际劳动组织OIT公约29和105号)。

## 条款 2.5– 确实有效的禁止招用童工

PSA标志雪铁龙谴责和严禁使用童工。

在企业里面,一般最小的准许工作年龄为18岁。不过,企业允许16岁的青少年参加工作,条件是他们的健康,安全状况和精神状况完全得到保证,并且在相关的工作领域受到了特殊充分的训练或职业培训(国际劳动组织OIT公约138号)。在这种情况下,企业会为这些工人设立特定的培训机构,以便帮助他们达到一个更高的普通教育和职业知识水平。

为了更好地陪同年轻人的培训以及帮助他们进入企业工作,不同的方式包括在公司中的职业培训到教育机构中的技能训练提供给15岁的年轻人,或是在其国家法定工作最低年龄超过15岁的年轻人(学徒...)

## 条款 2.6–消除对不同工种的歧视,促进多样性

PSA标志雪铁龙在招聘和人员职业发展方面,承诺平等对待有不同的出身,性别,习俗,性别取向,年龄,家庭状况,怀孕或生育,遗传特点,家庭状况,真正或者假定隶属于一个种族,国家或种族的人,有不同的政治见解,工会或互助活动,宗教信仰,外表,姓名,健康状况或残疾状况的人(国际劳动组织OIT公约111号)。

PSA标志雪铁龙表示除了遵守和促进法定规则以外,还要遵守惯例习俗,反对种族性别歧视,排外思想和对同性恋者的歧视,还要与不接受差异,不尊重私生活的行为作斗争。

对于PSA标志雪铁龙来说，多样性可以促进共同合作，使得所有才能得到发展和壮大。PSA标志雪铁龙选择在其周围拥有不同背景的人，从而反映了社会及社会环境：拥有不同背景职员的存在是互补性和社会平衡的源泉。这一点促进了思想的相互撞击及经济成果。管理多样性，是在所有其他标准之外管理才能。

### **条款 2.7- 反对腐败，预防利益冲突**

PSA标志雪铁龙尤其反对各种形式的腐败行为。企业采取多种交流和/或教育的方式让员工高度重视这一斗争。

企业的员工，包括管理层，应尽力避免个人或其亲属利益与企业利益的冲突,要遵守企业的伦理道德规定。

因此,集团的每一成员都不得在供应商或顾客处牟取私人利益,除非是在不利用工作得到的信息的前提下,购买上市股票。

## **第3章：PSA 标志雪铁龙集团在人力资源的管理和发展方面的保证**

### **3.1条 – 对于职位及能力的负责任的管理**

- **建立在多样性和机会平等基础上的招聘**

PSA 标志雪铁龙保证在招聘过程中的任何步骤都不存在歧视现象，各种各样人选的融合是保证互补性，社会平衡及经济有效性的源泉。

在这种框架下，我们建立了一些程序，使用了一些办法来避免种族歧视现象的出现，及促进机会平等的实现。

- **通过职业培训的方式，来发展未来的能力**

PSA标志雪铁龙保证准备和发展职业培训所需要的能力。

PSA标志雪铁龙保证使所有的职员都有机会享受培训项目，尤其是那些致力于提高他们掌握新科技，新设备，新体制，新程序能力的培训项目。

此协议签署者们认为，

职业培训是促进职员间最好平等的工具之一。这种平等与他们的性别，他们的出身，他们起初的培训水平，他们的身体状况，他们的工作时间和条件都毫无关系。PSA在这方面实行“强意志主义”政策。

#### ▪ 促进职业发展

PSA标志雪铁龙保证职员职业发展和职业流动性机会平等。人员职业发展措施符合客观性和透明性的要求，符合2004年9月公司与法国各个社会合作伙伴之间签订的社会多样性和融合性的精神要求。我们设立了一些程序和指标来监控机会平等的遵守情况。

PSA 标志雪铁龙鼓励每个职员都成为他职业发展的主角。

#### ▪ 职员参与的途径

PSA

标志雪铁龙保证向职员们提供有关公司行动，及有可能会直接或间接影响职员工作条件或职位状况的有规律的信息。尤其通过当地职员代表组织或工会组织。

PSA标志雪铁龙保证促进职员主动性的发挥和被尊重。

#### ▪ 业务发展方面的社会策略

在业务情况出现变化时，PSA

标志雪铁龙保证在适当的时候，向职员代表通报信息并与他们进行商议。一旦条件成熟，PSA标志雪铁龙通过负责任的社会措施促进稳定持续的就业。

#### ▪ 预见行业和职业的变动

对于PSA标志雪铁龙来说，预见行业和职业的变动，科技和产品的变化，更好预计公司需要的才能，就工业，组织，科技发展与变动给职员一个很好的能见度，构成了一个重大课题。

对于工业，组织和科技变动的预见需要对构成公司战略的各种课题和因素有很好的了解。

这就是PSA标志雪铁龙设立了一个领导层/工会组织机构«战略平等联合委员会»的原因。这个委员会的目标是拓深关于公司短期和长期状况和政策的议题，并可以讨论由于职业和行业引起的变动问题。考虑到这些相关主题的战略和国际层次，及所涉及的政治问题，这个委员会从2008年以来包括来自非法国的工会代表。

此外，领导层在各个国家发展一些预计汽车业行业和职业变化的措施，展示一些发展中的职业，或一些面临出现科技，组织和经济变化的行业。

在业务和职位变化方面，PSA标志雪铁龙注意对职员实行跟随陪伴政策。PSA标志雪铁龙打算能够带领职员在持续状态中进行必要的适应，避免出现紧急状况下的中止和转换。

### **条款3.2 - 具吸引力的工作条件**

#### **·工资酬劳**

PSA标志雪铁龙在她的每一部分业务活动中（汽车业，投资业，交通和物流方面）实行与市场一致的工资酬劳政策，保证其工资酬劳水平高于或至少等于国家法律或劳资协议规定的水平。

这样，所付的全天工作制的工资和报酬，至少与法律，职业，和/或劳资协议规定的最低工资相符，以保证职员们拥有最起码的生活条件。

PSA标志雪铁龙承认工资酬劳平等原则，尤其是在提供同等价值及业绩的男女之间（OIT国际劳动组织劳资协议100号）。此原则适用于所有员工合同范围。

PSA集团的工资政策是侧重保证工资酬劳制定原则的客观性，公正性和透明性。

另外，为了重新发还给职员因他们的努力而获得的增长及创造价值的成果，向所有的职员实行一套与公司成绩挂钩的职工分红政策。

### ·社会保障

PSA标志雪铁龙在所有的国家，设立了去世，残疾及失去工作能力的风险基金。

同样，PSA标志雪铁龙逐步在所有的国家设立了定额补充退休保险制度，以减缓在疾病保险基础之上的退休和补充退休保险利率的降低。

### 条款3.3 与最好的国际标准接轨的工作条件

#### ·可协商的工作的组织

PSA标志雪铁龙保证其职员工作时间的长度等于或少于国家法律或所在国家劳资协议的规定。

PSA标志雪铁龙保证尊重休息和假期,至少符合国家法律或所在国家劳资协议所作的相关规定。

汽车市场需求的波动性及多样性，需要对时间及工作的组织作出一些安排。这些安排的确定和实行将根据每个国家的做法和协商规则，在社会对话和协商的框架下进行。

#### ·安全，工作条件及健康

对于PSA标志雪铁龙对于集团来说，唯一可接受的目标是工作无事故。本集团保证基于预防基础之上的有效健康政策及工作安全设施，并以工作安全管理系统的形式能够实行到各个机构，各个层次，社会合作伙伴包括在内。（OIT国际劳动组织劳资协议155号）

## PSA

标志雪铁龙以员工身体条件为基准，保证逐步改善员工岗位条件，为每一位职员，无任何歧视，为其提供符合其能力的职位。此外，本集团保证致力于减少身体，姿势，认知及心理的负担，并提高工作的舒适度。

PSA标志雪铁龙奉行积极的健康政策，首要倾向于对在业务活动中可能出现或发展的病理的预防，包括社会心理风险，骚扰预防，压力，肌肉骨骼问题，化学品及道路危险方面。

另外，本集团积极支持参与的各个健康部门针对职员，对于一些比如烟草，酒精，吸毒，艾滋病，及性传染疾病所采取的通告及预防措施。

### 条款3.4 – 在子公司里这些保证的转移实行及协商

除了在所在国家进行习惯性的协商（比如工资，工作时间和安排），每个子公司保证与工会组织协商符合这一章原则及保证的实施的行动，尤其是培训方面，职业发展及工作安全方面。

## 第4章：与供应商，承包商，工业伙伴及分销网络共享的社会要求

在不代替其供应商，承包商，工业伙伴及分销网络法律责任的情况下，PSA标志雪铁龙保证将此协议通报给这些公司，并请求他们实施前面提到的国际劳动组织OIT国际公约。

PSA标志雪铁龙请求其供应商对他们各自的供应商和承包商进行相同的保证。

在招标的框架下，PSA标志雪铁龙保证在第二章中制定的对人权的尊重是对入选承包商进行选择的关键因素。

所有对人权尊重的缺失都会导致PSA标志雪铁龙先是警告，然后纠正性的行动。对这些权利的不遵守会导致一些惩罚措施，直到最后解除其承包商资格。

一个针对作为供应商和承包商的小公司的特殊程序将被设立，以使他们逐步实施前面提到的国际劳动组织OIT 国际公约标准。

此外，在主要设厂国家，PSA标志雪铁龙保证参与子公司汽车部门内部有组织性的交流，并促进同行业的社会对话，特别是以经济，技术，工业和社会变化为主题的对话。

## **第5章 公司的业务活动对所在国影响的重视考虑**

PSA标志雪铁龙保证促进当地就业人口的就业及培训，因此为所有集团设厂的地方的经济和社会发展做出贡献。

因此，在本集团机构所在的国家，PSA标志雪铁龙对于每个空缺的职位倾向于选择当地的人才，并在每次可能的情况下，发展当地的融合。

在集团业务出现变化的情况下，PSA标志雪铁龙保证预先通知当地权力机构，并于这些权力机构合作，以更好地考虑当地利益。

## **第6章：PSA标志雪铁龙承诺促进环境保护**

特别是自然资源，降低集团业务影响，环境管理及其他行为方面。

本集团承诺尊重国际，欧洲及国家实施的相关方面法律法规所规定的义务，并考虑不断提高安全，健康，环境及自然资源的保护并减少本集团活动对环境的影响。

### **条款6.1 控制消耗，重视自然资源**

PSA标志雪铁龙承诺采用负责任的方式利用自然资源及能源（水，原材料，天然气，电力，燃料等）。

### **条款6.2 抗击气候变化，减少其对自然环境及第三方的影响**

PSA标志雪铁龙集团协助抗击气候变化，并为此，确认了温室气体(GES)直接间接的排放来源及排量，并采取措施逐步减少直接及间接温室气体的排放。

PSA标志雪铁龙致力于研发新产品，使其始终在二氧化碳，污染物排放及消耗自然资源方面更加环保。

PSA标志雪铁龙拟实施对环境影响尽可能低的生产方式。

通过对空气污染物排放，土地污染，废水排放物，肥料和危险品，以及对其他影响环境及第三方（噪音，气味等）等方面的处理，从而对自然环境污染进行治理。

### **条款6.3 环境及其他行为方面管理**

#### **· 环境管理**

基于准则ISO

14001的环境管理系统（EMS），已在集团不同生产基地运行，并从2007年年底以来全部得到认证。环境管理体系牵涉动员到整个管理层，并会以适当的方式培训给相关职员。

在大多数其他基地（研发，商业和第三产业，等等），适应当地环境问题的措施已被相关管理部门采用。

此外，在所有基地，集团关注发展其员工对环境重要性的意识及能力。

该集团已向员工提供解决方案，使其采用更加适当的行为，例如积极合理的出差及家庭办公，并促进更具有环保意识的行为。

#### · 提高外部利益相关者对环境问题的敏感度

PSA标致雪铁龙集团承诺促进客户，供应商，及其他利益相关者有利于环境保护的行为，并确保责任交流准则的执行。

#### 条款6.4 对员工代表及工会组织的信息传达

PSA标致雪铁龙承诺让每年工会及职工代表们都了解所有子公司在环境领域方面的行动，实际操作及成果。此外，一个整体报告将在全球委员会当中进行介绍。

### 第7章：承诺的履行

在全球范围内，PSA标致雪铁龙集团与FIOM，FEM，主要国家工会组织之间签订的此协议，应该在所有进入其实施范围内（第一章）的国家实行。

本协议的签字方，保证通过社会对话的方式，来确定针对社会，环境及集团人力资源政策相关章节的措施，以实施此协议框架。汽车，投资，交通和物流行业的特殊性及在不同市场上的竞争性将得到考虑。在主要所在国家，这份工作的展开将促进工作规划的产生。

PSA

标志雪铁龙保证就此协议内容大范围地通知本集团员工。这份文件将通过内部交流工具，并翻译成所有语言，发给全集团工作人员。

每位对此协议有理解困难或对其实行有所疑问的职员，都可以向其上级部门，人事和关系部门和/或工会代表进行核定和请示，而不会导致因反映信息，而导致对本人不利的结果。

## 第8章：协议的跟踪

此国际范围协议的跟踪将在两个层次上进行。

在每个主要国家(500多名员工)，都会设立由人事部及工会组织组成的当地社会观察组。这些观察组将实行一份由协议各签字方共同起草的文件，每年对此协议的实施进行跟踪。此文件允许每个工会组织就此协议在其子公司实施情况提供意见。

在其他国家，此份协议在年度协议跟踪框架下，已根据工会组织或职工代表机构意见修改。

为了在整个集团的水平上，对企业社会责任进行监督，扩大的欧洲委员成为全球委员会。

目前已运作的欧洲委员会，其参加范围将扩大到符合欧洲委员会所规定人员标准（举例：阿根廷，巴西等包含500名以上员工）的工会组织代表参加。这些代表参加全球会议，以参加此国际范围协议的监督，也会了解到集团总体措施及实行的战略等方面信息。

这些代表参加除欧洲委员会发布其特有决议（例如秘书，专家的任命，有关欧洲委员会指示执行问题或2003年10月23日公司协议协商）以外的交流。

当然欧洲指令适用于欧洲子公司及欧洲委员会。

每次全体会议之前将举行预备会议，FIOM和FEM的代表将参加这些预备会议。

## **第9章：最终条款**

整个工会组织的签字将使得此协议无限期内可以得到实行。

每3年，各签字方同意会面，以对已实行的行动做个整体性的总结，并通过协议附加条款的方式，预见一些有必要的纠正措施，尤其从法律及规则演变的角度来看。

当本协议不同文本之间出现争议情况下，以法文文本作参考。

此国际框架协议，将正式通知每个国家的政府和行政部门。

## **第10章：协议实施3年之后跟踪报告**

在协议实施了3年以后，于2009年进行了与2006年相仿的一份自我评估。

2006年，自我评估显示出协议实施的全貌。在这个自我评估之后，子公司选出了1.175个行动方案。从2007年开始，我们选择了每个子公司每年跟踪3个优先行动方案。

这种自我评估可以衡量子公司在协议承诺实施方面的进展。在采取这种新措施之后，子公司采纳了3个需要在2010年就开始实施的新行动方案。

自我评估，行动方案的选择和实现，交由工会组织和当地职员代表审阅。因此，协议的跟踪牵涉到领导层，经理们，工会组织和地方职员代表。

审计的目标是加强集团内部社会实践的一致性，以及禁止任何与协议承诺相反的实施方式和做法。从2007年到2009年，超过20 %的子公司接受了经过认证专业人士的监督审计。PSA标志雪铁龙保证继续这些审计工作，因为审议工作随后所建议的行动方案促进了持续进步。PSA标志雪铁龙保证这些审计是在完全透明，完全独立，并与工会代表协作的情况下完成的。

遵守2006年所作的承诺，各个签署方在2009年的欧洲委员会上作出了一个总体报告。这个报告显示出了鼓舞人心的成果。根据2006年设立的评估工具，在2006年到2009年之间，全面实施协议承诺的子公司数目大幅增加，因此在2009年，87%的子公司全面实施了协议。

另外；这份报告提到了协议实施3年过程中采取的不同行动方案。为此，2009年，72 %的行动方案得到实现，也就是说在2006年自我评估确定的1175个行动方案中，845个得到实现。从2006年到2009年，大多数工会组织或地方职员代表就协议的实施（自我评估，行动方案的选择，这些行动方案是否得到实现）发出了肯定的意见。在这次报告中所有签署方都同意延长此协议。

这个报告对于继续协议跟踪措施是一个很好的鼓励。这种跟踪可以获得对于集团社会责任的横向视野，并起重要的杠杆作用。