

WELTWEITE RAHMENVEREINBARUNG ZUR SOZIALEN VERANTWORTUNG VON DE PSA PEUGEOT CITROËN

« Soziales Engagement und Nachhaltigkeit ohne Grenzen »

PRÄAMBEL

Als weltweiter Automobilkonzern gründet PSA PEUGEOT CITROËN, in allen Ländern, in denen der Konzern präsent ist, sowie in seinen verschiedenen Tätigkeitsfeldern, seine Entwicklung auf Handlungsprinzipien und sozial- und umweltverantwortliche Verhaltensnormen.

Durch seinen Beitritt zum Global Compact am 9. April 2003 verpflichtete sich PSA PEUGEOT CITROËN, die zehn darin beinhaltenen Grundsätze einzuhalten und zu fördern, die sich an die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Erklärung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung sowie an das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption anlehnen. PSA PEUGEOT CITROËN unterzeichnete außerdem im September 2009 die Initiative „Caring for Climate“ der Vereinten Nationen und stimmt mit den darin geltenden Prinzipien überein.

Diese Verpflichtungen sind ebenfalls im Ethik-Kodex des Konzerns niedergelegt, der an alle Arbeitnehmer verteilt wurde. Der Ethik-Kodex erstreckt sich auf die Handlungsprinzipien der Konzernunternehmen gegenüber allen Beteiligten sowie auf ethische Verhaltensprinzipien. Seine aktualisierte oder erneuerte Fassung muss vor ihrer Anwendung dem Konzernbetriebsrat vorgelegt werden. Der Ethik-Kodex ist ein wesentliches gemeinsames Regelwerk, auf das sich jeder einzelne, sowohl die Geschäftsleiter als auch die Arbeitnehmer, beziehen können.

Anhand der hier vorliegenden weltweiten Rahmenvereinbarung will PSA PEUGEOT CITROËN diese Verpflichtungen zum Schutz der grundlegenden Menschenrechten, der verantwortlichen Weiterentwicklung und der Umwelt gemeinsam mit den Gewerkschaften sowie mit dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) neu formulieren.

Diese Vereinbarung ist auch Bestandteil der Leitlinien des Konzerns, insbesondere der „Forderung nach einer verantwortlichen Entwicklung“ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns und für Unternehmen in städtischer Umgebung.

Diese Verpflichtungen beinhalten vor allem:

- die Forderung nach einer Weiterentwicklung der Mitarbeiter,
- die Forderung nach Sicherheit und Wohlergehen am Arbeitsplatz,
- die Forderung nach sozialer Kohäsion,
- die Forderung nach Ethik und Bürgersinn, insbesondere die Einhaltung und Förderung der Arbeitnehmerrechte.

Diese Vereinbarung ist Bestandteil der Sozial- und Personalpolitik, die eine erhebliche Rolle beim Wachstum und der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit des Konzerns spielt. Ihre Umsetzung beruht auf einem ständigen sozialen Dialog mit den Sozialpartnern. Diese Politik führte bereits seit mehreren Jahren in allen Ländern zu wichtigen Neuerungen, insbesondere in den Bereichen grundlegende Menschenrechte, Chancengleichheit, Vielfalt, Weiterentwicklung der Frauenbeschäftigung, Integration von Behinderten usw. Die Fortschritte gehen jedes Mal mit klaren politischen Aussagen in Bezug auf die Ziele, Aktionen und messbaren Ergebnisse einher.

Diese Vereinbarung erstreckt sich ebenfalls auf die Umweltpolitik des Konzerns. PSA PEUGEOT CITROËN betreibt seit mehreren Jahren eine anspruchsvolle Umweltpolitik, die vor allem auf die Reduzierung der durch den Autoverkehr verursachten Umweltbelastungen abzielt. Der Konzern ist sich der Auswirkungen seiner Aktivität auf die Umwelt bewusst und betrachtet Umweltschutz infolgedessen als einen grundlegenden Aspekt seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung.

Die unterzeichnenden Parteien der vorliegenden Vereinbarung erkennen darüber hinaus an, dass sich die Aktivitäten Automobil, Finanzierung, Transport und Logistik innerhalb eines sehr konkurrierenden, globalisierten Kontextes entwickeln, der sie zwingt, auf ihren jeweiligen Märkten konkurrenzfähig zu bleiben. Dieser Kontext führt im Rahmen des sozialen Dialogs zu einer ständigen Suche nach Lösungen, die dazu beizutragen sollen, menschlichen Fortschritt, Umweltschutz und wirtschaftliche Nachhaltigkeit des Konzerns miteinander in Einklang zu bringen.

Sie wünschen, dass die Umweltschutzverpflichtungen in den Geltungsbereich dieser Vereinbarung aufgenommen werden. Daneben wurden die Bestimmungen über Gesundheit und Wohlergehen am Arbeitsplatz verschärft.

Diese Vereinbarung, die eine Konkretisierung der Ziele ermöglicht, ist für jeden Manager und die unterzeichnenden Arbeitnehmerverbände ein Bezugsrahmen. Ihre laufende Überwachung wird in das Exzellenzsystem von PSA aufgenommen, welches das Referenzwerk für das Konzernmanagement darstellt. Sie ist der Ausdruck eines gemeinsamen Willens, die Wahrung der grundlegenden Menschenrechte (Kapitel 2), die Verwaltung und Entwicklung der Humanressourcen (Kapitel 3), die mit den Lieferanten geteilten sozialen Anforderungen (Kapitel 4), die Berücksichtigung des Einflusses der Unternehmensaktivität auf die Gebiete, in denen der Konzern vertreten ist (Kapitel 5), den Umweltschutz (Kapitel 6), die Umsetzung dieser Prinzipien in allen Ländern (Kapitel 7) und die laufende Überwachung der Vereinbarung (Kapitel 8) zu fördern.

Als Träger für sozialen Fortschritt muss die vorliegende Vereinbarung auch die Beziehungen mit allen Beteiligten, also Behörden, Industriepartnern, Lieferanten, Kunden, Aktionären und Nichtregierungsorganisationen, einschließen. Nach Auffassung der unterzeichnenden Parteien müssen zur Erfüllung dieser Verpflichtungen die nationalen und lokalen Akteure aus diesen Bereichen einbezogen werden, damit der soziale Fortschritt dauerhaft gewährleistet ist.

KAPITEL 1: GELTUNGSBEREICH

Diese weltweite Rahmenvereinbarung gilt direkt für die gesamte Automobilsparte des Konsolidierungskreises (Forschung und Entwicklung, Herstellung, Handel und Supportfunktionen) sowie für die Sparten Finanzierung, Transport und Logistik und für die derzeitigen und zukünftigen Tochtergesellschaften, auf die der Konzern einen beherrschenden Einfluss ausübt, entweder durch eine mehrheitliche Kapitalbeteiligung oder, wenn diese auf 50 % beschränkt ist, durch seine Verantwortung beim sozialen Management dieser Tochtergesellschaft.

PSA PEUGEOT CITROEN gibt diese weltweite Rahmenvereinbarung dem Konzern Faurecia bekannt, der ansonsten seine eigenen europäischen Dialoginstanzen besitzt, um zwischen den Sozialpartnern von Faurecia Gespräche über das gleiche Thema anzuregen.

Darüber hinaus betreffen einige Bestimmungen (Kapitel 4) die Lieferanten, Zulieferer, Industriepartner und Vertriebsnetze.

KAPITEL 2: VERPFLICHTUNGEN VON PSA PEUGEOT CITROËN ZUM SCHUTZ DER GRUNDLEGENDEN MENSCHENRECHTEN

PSA PEUGEOT CITROËN, die Industriegewerkschaften und Arbeitnehmerverbände bekräftigen ihre Zustimmung und verpflichten sich, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) aufgestellten grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit einzuhalten. PSA PEUGEOT CITROËN bekräftigt seinerseits erneut seine Verpflichtung, sich an den von der Organisation der Vereinten Nationen (UNO) initiierten Global Compact zu halten.

Artikel 2.1 – Förderung und Wahrung der international anerkannten Menschenrechte

PSA PEUGEOT CITROËN richtet sich in allen Geschäftsfeldern des Konzerns nach den Gesetzen und Vorschriften, die in den Ländern gelten, in denen er tätig ist. Mit der vorliegenden weltweiten Rahmenvereinbarung über soziale Verantwortung will PSA PEUGEOT CITROËN durch die Schaffung eines auf die grundlegenden Menschenrechte ausgerichteten Bezugsrahmens über die Einhaltung der innerstaatlichen Vorschriften hinausgehen.

PSA PEUGEOT CITROËN fördert die Wahrung der Menschenrechte in allen Ländern, in denen der Konzern vertreten ist, auch in Gebieten, in denen Menschenrechte keine ausreichende Beachtung finden.

Artikel 2.2 – Unterlassung der Beihilfe bei Menschenrechtsverletzungen

PSA PEUGEOT CITROËN achtet darauf, Situationen oder Handlungen vorzubeugen, die eine Beihilfe zur Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellen. Diese Forderung gehört nach Auffassung des Konzerns zu seinen gesellschaftspolitischen Verantwortungen.

PSA PEUGEOT CITROËN verurteilt Verstöße, welche die Rechte und Würde des Menschen verletzen, sowie verbale oder physische Misshandlungen und Belästigungen. Derartige Verhaltensweisen werden mit Sanktionen bestraft und sind in allen Ländern Gegenstand präventiver Schutzmaßnahmen.

Artikel 2.3 – Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen

PSA PEUGEOT CITROËN ist für gewerkschaftliche Tätigkeiten offen und erkennt überall in der Welt die Existenz der Gewerkschaften sowie das Recht der Arbeiter an, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen. Sie sorgt für die Respektierung der Unabhängigkeit der Gewerkschaften und des gewerkschaftlichen Pluralismus (*IAO-Konvention Nr. 87*).

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Gewerkschaftsmitglieder und -verantwortlichen zu schützen und keine antigewerkschaftliche Diskriminierung zu betreiben (*IAO-Konvention Nr. 135*).

PSA PEUGEOT CITROËN erkennt das Recht auf Information und Anhörung der Arbeitnehmervertreter zu den strategischen unternehmerischen Entscheidungen an.

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Kollektivverhandlungen als zentrales Element des sozialen Dialogs zu fördern (*IAO-Konvention Nr. 98*).

Artikel 2.4 – Unterlassung aller Formen der Zwangs- und Pflichtarbeit

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich zur freien Wahl des Arbeitsplatzes und verurteilt Zwangsarbeit, wobei eine solche ihrer Auffassung nach immer dann vorliegt, wenn eine Arbeit durch Bedrohung (Nahrungsentzug, Bodenbeschlagnahmung, Nichtauszahlung des Gehalts, körperliche Gewalt, sexuelle Misshandlungen, unfreiwillige Häftlingsarbeit usw.) auferlegt wird (*IAO-Konvention Nr. 29 und 105*).

Artikel 2.5 – Tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit

PSA PEUGEOT CITROËN verurteilt und verbietet die Kinderarbeit.

Für den Konzern liegt das allgemeine Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung bei 18 Jahren. Der Konzern genehmigt hingegen die Beschäftigung oder Arbeit von Jugendlichen ab 16 Jahren, vorausgesetzt, dass ihre Gesundheit, Sicherheit und Moral vollkommen gewährleistet sind und dass sie in dem entsprechenden Beschäftigungszweig speziell und angemessen eingelernt wurden oder eine Berufsausbildung erhielten (*IAO-Konvention Nr. 138*). In diesem Fall richtet das Unternehmen für die betreffenden Arbeitnehmer spezifische Schulungsmaßnahmen ein, um ihnen zu helfen, ihr bestes allgemeines und berufliches Ausbildungsniveau zu erreichen.

Jugendlichen ab 25 Jahren oder ab dem im Land gültigen Mindestalter für Beschäftigung, sofern es bei über 15 Jahren liegt, können parallel zu ihrem Studien bzw. als Maßnahme für den Zugang zur Arbeitswelt, verschiedene Eingliederungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Berufsausbildung im Unternehmen und den Erwerb von Kompetenzen in schulischen Einrichtungen (Lehre) kombinieren.

Artikel 2.6 – Beseitigung von Diskriminierung am Arbeitsplatz und bei der Berufsausübung und Förderung der Vielfalt

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, keine Diskriminierung bei der Einstellung und beruflichen Weiterentwicklung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Sitten, sexueller Orientierung, Alter, Familienstand, Schwangerschaft oder Mutterschaft, genetischen Merkmalen, tatsächlicher oder angenommener Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Ethnie, Nation oder Rasse, politischen Meinungen, gewerkschaftlichen oder gemeinschaftlichen Tätigkeiten, Religion, körperlichen Merkmalen, Familiennamen, Gesundheitszustand oder Behinderungen vorzunehmen (*IAO-Konvention Nr. 111*).

PSA PEUGEOT CITROËN beabsichtigt, über die gesetzlichen Vorschriften hinaus, die besten Praktiken anzuwenden und zu fördern und gegen Rassismus, Sexismus, Fremdenfeindlichkeit und Homophobie sowie ganz allgemein gegen Intoleranz gegenüber Andersartigen vorzugehen und die Achtung des Privatlebens zu garantieren.

PSA PEUGEOT CITROËN versteht unter Vielfalt das Zusammenarbeiten, die Förderung und Weiterentwicklung aller persönlichen Talente. PSA PEUGEOT CITROËN stellt Mitarbeiter mit unterschiedlichen Profilen ein, die die Gesellschaft und ihr Umfeld widerspiegeln: Das gemeinsame Miteinander von Arbeitnehmern unterschiedlicher Profile ist eine Quelle für gegenseitige Bereicherung und soziales Gleichgewicht. Sie fördert die Gegenüberstellung von Ideen und wirtschaftliche Leistung. Das Management der Vielfalt ist ein Kompetenzmanagement, das von keinen anderen Kriterien abhängig ist.

Artikel 2.7 – Bekämpfung der Korruption und Vermeidung von Interessenkonflikten

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich vor allem, Korruption in jeder Form zu bekämpfen. Der Konzern achtet darauf, die Arbeitnehmer durch verschiedene Kommunikations- und/oder Schulungsmaßnahmen für dieses Thema zu sensibilisieren.

Die Arbeitnehmer des Konzerns, auch die Führungskräfte, müssen sämtliche Konfliktsituationen zwischen den Interessen des Konzerns und persönlichen Interessen bzw. Interessen ihrer Angehörigen gemäß den Bestimmungen des Ethik-Kodex des Konzerns vermeiden.

Deshalb ist es allen Personalmitgliedern untersagt, irgendwelche Beteiligungen bei einem Lieferanten oder Kunden zu halten, es sei denn, diese erfolgen als Kauf von börsennotierten Wertpapieren im Rahmen der Verwaltung des Wertpapierbestandes und unter Einhaltung der Vorschriften über das Verbot von Insider-Informationen.

KAPITEL 3: VERPFLICHTUNGEN VON PSA PEUGEOT CITROËN BEI DER VERWALTUNG UND ENTWICKLUNG DER HUMANRESSOURCEN

Artikel 3.1 – Verantwortliches Beschäftigungs- und Kompetenzmanagement

▪ Rekrutierung auf der Grundlage von Vielfalt und Chancengleichheit

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, dass keine Etappe des Rekrutierungsprozesses diskriminierend ist. Die Eingliederung verschiedener Profile ist eine Quelle für gegenseitige Bereicherung, soziales Gleichgewicht und wirtschaftlicher Effizienz.

In diesem Rahmen werden Verfahren und Mittel eingesetzt, um jede Form von Diskriminierung zu bekämpfen und Chancengleichheit zu fördern.

▪ Entwicklung zukunftsorientierter Kompetenzen durch berufliche Weiterbildung

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die erforderlichen Kompetenzen durch berufliche Weiterbildung vorzubereiten und weiterzuentwickeln.

PSA PEUGEOT CITROËN sorgt dafür, dass alle Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, an Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen, die vom Unternehmen finanziert werden, insbesondere an solchen, die es ihnen ermöglichen, ihr Kompetenzniveau zu verbessern, um die neuen Technologien, Ausrüstungen, Systeme und Prozesse besser zu beherrschen.

Die Unterzeichnenden sind der Auffassung, dass berufliche Weiterbildung zu den Instrumenten gehört, durch die die Gleichstellung der Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft, ihrer Erstausbildung, ihrem Gesundheitszustand, ihren Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten gefördert wird. PSA betreibt daher auf diesem Gebiet eine voluntaristische Politik.

▪ Förderung der beruflichen Weiterentwicklung

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Chancengleichheit bei der beruflichen Weiterentwicklung und Mobilität der Arbeitnehmer sicherzustellen. Die Methoden zur Beurteilung der Mitarbeiter entsprechen den Kriterien der Objektivität und der Transparenz, im Sinn der von den französischen Sozialpartnern im September 2004 unterzeichneten Vereinbarung über Vielfalt und soziale Kohäsion. Es werden Verfahren und Indikatoren eingesetzt, um die Wahrung der Gleichbehandlung sicherzustellen.

PSA PEUGEOT CITROËN fordert alle Arbeitnehmer auf, ihre berufliche Weiterentwicklung selbst aktiv in die Hand zu nehmen.

- **Wege der Mitbestimmung für die Arbeitnehmer**

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Arbeitnehmer regelmäßig direkt und indirekt über die Geschäftslage des Unternehmens und über die Elemente zu informieren, die die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beeinflussen. Diese Bekanntgabe erfolgt insbesondere über die lokalen Arbeitnehmersvertretungsinstanzen und Gewerkschaften.

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich zur Förderung der Mitbestimmung und Berücksichtigung von Arbeitnehmerinitiativen.

- **Soziale Vorgehensweise bei Veränderungen der Geschäftslage**

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Arbeitnehmersvertreter rechtzeitig über Veränderungen der Geschäftslage zu informieren und mit ihnen einen Dialog zu eröffnen. Sobald alle Bedingungen vorhanden sind, fördert PSA PEUGEOT CITROËN durch sozialverantwortliche Maßnahmen stabile und dauerhafte Arbeitsplätze.

- **Wandlungen in den Berufen und der Arbeitswelt vorgereifen**

Für PSA PEUGEOT CITROËN gehört es zu den großen Herausforderungen, den Wandlungen in den Berufen und der Arbeitswelt vorzugreifen, die in Zukunft vom Unternehmen benötigten Kompetenzen besser vor auszuplanen und den Arbeitnehmern ein klares Bild über die industriellen, organisatorischen und technologischen Weiterentwicklungen und Veränderungen zu liefern.

Die Vorwegnahme der industriellen, organisatorischen und technologischen Wandlungen setzt eine gute Kenntnis der Unternehmensstrategie sowie der ihr zugrunde liegenden Anforderungen und Elemente voraus.

Aus diesem Grund richtete PSA PEUGEOT CITROËN einen „paritätischen Strategiewerk Ausschuss“ zwischen der Unternehmensleitung und den Gewerkschaften ein, der sich gründlich mit den Themen im Zusammenhang mit der kurz- und mittelfristigen Unternehmenslage und -politik auseinandersetzen soll. In Anbetracht der strategischen Dimension der behandelten Themen und der internationalen Tragweite der angesprochenen Themen und Politik gehören diesem Ausschuss seit 2008 nicht französische Gewerkschaftsvertreter an.

Die Unternehmensleitung wird außerdem in allen Ländern Mittel zur Vorausplanung der Entwicklung der Arbeitsplätze und Berufe im Automobilsektor einsetzen und dabei diejenigen Berufe, die sich weiterentwickeln werden, und solche, die von technologischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Wandlungen betroffen sind, hervorheben.

PSA PEUGEOT CITROËN ist bestrebt, die Arbeitnehmer bei sämtlichen Wandlungen der Aktivitäten und Arbeitsplätze zu betreuen. Der Konzern beabsichtigt, die notwendigen Anpassungsmaßnahmen kontinuierlich vorzunehmen, um plötzliche Entlassungen und Umschulungen zu vermeiden.

Artikel 3.2 – Attraktive Beschäftigungsbedingungen

▪ Gehälter

PSA PEUGEOT CITROËN zahlt in jeder seiner Sparten (Automobil, Finanzierung, Transport und Logistik) Gehälter, die mit den Marktgepflogenheiten übereinstimmen, und verpflichtet sich, dass die Gehälter höher bzw. zumindest genauso hoch sind, wie die in der nationalen Gesetzgebung oder den Tarifverträgen festgesetzten Bedingungen.

Die für eine Vollzeitbeschäftigung gezahlten Löhne und Gehälter müssen mindestens dem von der Gesetzgebung und/oder von den Tarifverträgen garantierten Mindestlohn entsprechen und den Arbeitnehmern akzeptable Lebensbedingungen gewährleisten.

PSA PEUGEOT CITROËN erkennt das Prinzip der gleichen Entlohnung, insbesondere zwischen Männern und Frauen, für eine Arbeit mit gleichem Wert und gleicher Leistung an (*IAO-Konvention Nr. 100*). Dieses Prinzip gilt unabhängig vom jeweiligen vertraglichen Rahmen der Arbeitnehmer.

Das Ziel der Gehaltspolitik des Konzerns besteht darin, Regeln zur Festsetzung der Gehälter nach den Prinzipien der Objektivität, Gleichbehandlung und Transparenz sicherzustellen.

Zur Verteilung der Früchte des Wachstums und der Wertschöpfung an die Arbeitnehmer, zu denen letztere durch ihre Arbeit beigetragen haben, hat die gesamte Belegschaft darüber hinaus Anteil an einem System der Gewinnbeteiligung, das an die Leistung des Konzerns gebunden ist.

▪ Soziale Sicherheit

PSA PEUGEOT CITROËN führt in allen Ländern Vorsorgeregelungen ein, die die Risiken in Verbindung mit dem Tode, der Invalidität und der Arbeitsunfähigkeit abdecken.

Desgleichen richtet PSA PEUGEOT CITROËN nach und nach in allen Ländern Zusatzrentensysteme mit festen Beiträgen ein, um den Rückgang der Ersatzquoten der Pflichtkrankenversicherungen und der Zusatzkrankenkassen in Abhängigkeit von der Entwicklung der gesetzlichen Krankenkasse auszugleichen.

Artikel 3.3 – Arbeitsbedingungen in Übereinstimmung mit den besten internationalen Standards

▪ Ausgehandelte Arbeitsbedingungen

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, dass die Arbeitszeit niemals länger ist, als die von der nationalen Gesetzgebung oder von den Tarifverträgen des jeweiligen Landes festgesetzte Arbeitszeit.

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Ruhezeiten und die regelmäßigen Urlaubszeiten einzuhalten, die mindestens den von der nationalen Gesetzgebung oder von den Tarifverträgen des jeweiligen Landes festgesetzten entsprechen.

Die Nachfrageschwankungen und die Vielfalt des Automobilmarktes erfordern Anpassungen der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation, die im Rahmen des sozialen Dialogs und der Absprache nach den in den jeweiligen Ländern ausgehandelten und geltenden Gepflogenheiten und Regeln festgelegt und umgesetzt werden.

▪ **Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Gesundheit**

Für PSA PEUGEOT CITROËN besteht das einzige akzeptable Ziel darin, unfallfrei zu arbeiten. Der Konzern verpflichtet sich, in den verschiedenen Niederlassungen effiziente und präventive Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Form eines Managementsystems für Sicherheit am Arbeitsplatz durchzuführen, in das alle Beteiligten einschließlich die Sozialpartner gemäß ihrer Verantwortungsebene einbezogen werden (*IAO-Konvention Nr. 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, nach und nach die Ergonomie der Arbeitsplätze zu verbessern und für jeden Arbeitnehmer ohne Diskriminierung einen seinen Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz zu suchen. Darüber hinaus verpflichtet sich der Konzern, körperliche, posturale, kognitive und mentale Belastungen immer weiter zu reduzieren, und das Wohlergehen am Arbeitsplatz zu fördern.

PSA PEUGEOT CITROËN betreibt eine aktive Gesundheitspolitik, die vorrangig auf die Vorbeugung solcher Erkrankungen ausgerichtet ist, die bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit auftreten oder entstehen können. Hierunter fallen ebenfalls psychosoziale Risiken, Mobbing- und Stressprävention, Schutz gegen Muskel-Skeletterkrankungen sowie die Vorbeugung gegen chemische und verkehrsbedingte Risiken.

Darüber hinaus unterstützt der Konzern die Aktionen der Akteure des Gesundheitssektors bei der Durchführung von Informations- und Präventionskampagnen für die Arbeitnehmer zu Themen wie Tabakabhängigkeit, Alkoholmissbrauch, Drogensucht, AIDS oder sexuell übertragbare Krankheiten.

Artikel 3.4 – Umsetzung dieser Verpflichtungen und Verhandlung in den Tochtergesellschaften

Neben den üblichen nationalen Tarifverhandlungen (z.B. Gehälter, Arbeitszeit- und -organisation, usw.) verpflichtet sich jede Tochtergesellschaft, mit den Gewerkschaften über die Durchführung von Aktionen zu verhandeln, die den Prinzipien und Verpflichtungen dieses Kapitels entsprechen, insbesondere denen bezüglich der Weiterbildung, der beruflichen Weiterentwicklung und der Sicherheit am Arbeitsplatz..

KAPITAL 4: MIT DEN LIEFERANTEN, ZULIEFERERN, INDUSTRIEPARTNERN UND VERTRIEBSNETZEN GETEILTE SOZIALE ANFORDERUNGEN

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, den Lieferanten, Zulieferern, Industriepartnern und Vertriebsnetzen die Vereinbarung bekannt zu geben und von ihnen die Umsetzung der vorgenannten IAO-Konventionen zu fordern, übernimmt für sie jedoch diesbezüglich keine rechtliche Verantwortung.

PSA PEUGEOT CITROËN fordert von seinen Lieferanten, dass deren Lieferanten und Auftragnehmer ihrerseits eine gleichartige Verpflichtung eingehen.

Im Rahmen von Ausschreibungen verpflichtet sich PSA PEUGEOT CITROËN, die Wahrung der in Kapitel 2 festgelegten Menschenrechte als eines der ausschlaggebenden Kriterien bei der Auswahl der Lieferanten als Unternehmenspartner zu betrachten.

Alle Verstöße gegen die Wahrung der Menschenrechte müssen nach einer Mahnung seitens PSA PEUGEOT CITROËN zu einem sogenannten Corrective Action Plan führen, durch den die vorgefundenen Beanstandungen behoben werden. Eine Verletzung dieser Rechte führt zu Sanktionen, die früher oder später zum Ausschluss eines Unternehmenspartners führen können.

Für kleine Lieferanten und Subunternehmer werden spezifische Verfahren eingerichtet, um es diesen zu ermöglichen, die vorgenannten IAO-Standards allmählich umzusetzen.

In den wichtigsten Niederlassungsländern verpflichtet sich PSA PEUGEOT CITROËN außerdem, innerhalb der Produktionskette der Automobilindustrie an einem strukturierten Austausch teilzunehmen und den sozialen Dialog auf Branchenebene zu fördern und sich dabei besonders dem Thema der Vorwegnahme wirtschaftlicher, technischer, industrieller und sozialer Wandlungen zu widmen.

KAPITEL 5: BERÜCKSICHTIGUNG DER AUSWIRKUNGEN DER UNTERNEHMENSAKTIVITÄT AUF DAS NIEDERLASSUNGSGEBIET

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Beschäftigung und die Ausbildung der örtlichen erwerbstätigen Bevölkerung zu fördern und somit zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung überall dort beizutragen, wo der Konzern niedergelassen ist.

PSA PEUGEOT CITROËN besetzt die verfügbaren Arbeitsplätze vorzugsweise mit örtlichem Personal und fördert immer, wenn es möglich ist, die lokale Integration.

Bei einer Veränderung der Geschäftslage verpflichtet sich PSA PEUGEOT CITROËN, die nationalen Behörden im Vorfeld zu informieren und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um lokale Interessen besser zu berücksichtigen.

KAPITEL 6: DIE VERPFLICHTUNGEN VON PSA PEUGEOT CITROËN IN BEZUG AUF UMWELTSCHUTZ und insbesondere in Bezug auf den Schutz der natürlichen Ressourcen, die Reduzierung der Auswirkungen der Konzerntätigkeit, das Umweltmanagement sowie generell in Bezug auf ökologisches Verhalten.

Der Konzern verpflichtet sich, die in diesem Bereich gültigen internationalen, europäischen und nationalen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen einzuhalten und dabei stets bemüht zu sein, die Sicherheit, den Gesundheits- und Umweltschutz sowie den Schutz der natürlichen Ressourcen zu verbessern und die Auswirkungen der Konzernaktivitäten auf die Umwelt maximal zu reduzieren.

Artikel 6.1 – Schutz der natürlichen Ressourcen durch die Reduzierung ihres Verbrauchs

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit den natürlichen und energetischen Ressourcen (Wasser, Rohstoffe, Gas und Elektrizität, Kraftstoffe usw.).

Artikel 6.2 – Kampf gegen den Klimawandel und Reduzierung der Auswirkungen auf die Umwelt und Dritte

PSA PEUGEOT CITROËN leistet einen Beitrag zum Kampf gegen den Klimawandel. Der Konzern identifiziert zu diesem Zweck die direkten und indirekten Emissionsquellen von Treibhausgasen (THG), misst sie und ergreift Maßnahmen zur schrittweisen Reduzierung der direkten und indirekten THG-Emissionen.

PSA PEUGEOT CITROËN bemüht sich um die Entwicklung umweltverträglicher Produkte, die immer weniger CO₂ oder sonstige Schadstoffe ausstoßen und immer weniger natürliche Ressourcen verbrauchen.

PSA PEUGEOT CITROËN beabsichtigt die Einführung von Produktionsverfahren, deren Auswirkung auf die Umwelt so gering wie möglich ist.

Die Reduzierung der Umweltbelastungen geht über die Reduzierung der Schadstoffemissionen in die Luft, über die Reduzierung der Bodenverschmutzung, der Wasserverschmutzung, der gefährlichen Abfälle und Produkte sowie über die Reduzierung der anderweitigen Auswirkungen auf die Umwelt und Dritte (Lärm, Gerüche usw.).

Artikel 6.3 – Umweltmanagement und ökologisches Verhalten

▪ Umweltmanagement

An den verschiedenen Produktionsstandorten des Konzerns, die seit Ende 2007 alle zertifiziert sind, wurde ein Umweltmanagementsystem (UMS) basierend auf der ISO-Norm 14001 eingerichtet. Das UMS betrifft und mobilisiert das gesamte Management und schult die betroffenen Arbeitnehmer mit geeigneten Mitteln.

An den meisten anderen Standorten (F&E, Handel und Tertiärsektor usw.) werden örtlich unter Einbezug der Unternehmensleitung auf die jeweiligen Umweltbelastungen abgestimmte Umweltschutzmaßnahmen ergriffen.

Ergänzend dazu achtet der Konzern an allen seinen Standorten darauf, dass die Arbeitnehmer ein stärkeres Umweltbewusstsein und größere Umweltkompetenz entwickeln.

Der Konzern erarbeitet Lösungen, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, sich umweltschonender zu verhalten, zum Beispiel durch Initiativen zur Rationalisierung der Dienst- und Pendelfahrten und die Förderung der wirksamsten Ökogesten.

- **Die externen Akteure für Umweltfragen sensibilisieren**

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, bei seinen Kunden, Lieferanten und sonstigen Beteiligten Umweltschutzmaßnahmen zu fördern und achtet auf die Umsetzung ihres Richtlinienkatalogs für verantwortliche Kommunikation.

Artikel 6.4 – Information der Personalvertreter und Gewerkschaften.

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, dass jede Tochtergesellschaft den Gewerkschaften und Personalvertretern jährlich ihre Tätigkeiten, erfolgreichen Praktiken und Umweltschutzergebnisse bekannt gibt. Darüber hinaus wird beim Weltbetriebsrat eine globale Bilanz vorgelegt.

KAPITEL 7: UMSETZUNG DER VERPFLICHTUNGEN

Die weltweite Rahmenvereinbarung, die zwischen PSA PEUGEOT CITROËN, dem IMB, dem EMB, den Gewerkschaftsverbänden der wichtigsten Länder, die ihnen angeschlossen sind, sowie unabhängigen Gewerkschaften unterzeichnet wurde, kommt in allen Ländern zur Anwendung, in denen die Geschäftseinheiten, die zum Geltungsbereich der Vereinbarung (Kapitel 1) gehören, vertreten sind.

Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich, durch den sozialen Dialog Aktionen für die Bereiche der Sozial- und Personalpolitik des Konzerns festzulegen, mit denen die vorliegende Rahmenvereinbarung umgesetzt wird. Die Spezifitäten der Sparten Automobil, Finanzierung, Transport und Logistik und ihre Wettbewerbsfähigkeit auf ihren jeweiligen Märkten werden berücksichtigt. In den wichtigsten Ländern wird im Rahmen dieser Einführungsarbeit ein Arbeitsprogramm erstellt.

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Arbeitnehmer des Konzerns ausführlich über den Inhalt dieser Vereinbarung zu informieren. Dieser Text wird daher im ganzen Konzern über die internen Kommunikationswege verteilt und in alle Sprachen übersetzt.

Jeder Arbeitnehmer, der Schwierigkeiten beim Verständnis dieser Vereinbarung oder Zweifel hinsichtlich der richtigen Anwendung hat, kann sich an seinen Vorgesetzten, an die Personalabteilung und/oder an einen Personalvertreter wenden, ohne dass ihm durch die Weiterleitung dieser Informationen Nachteile entstehen.

KAPITEL 8: LAUFENDE ÜBERWACHUNG DER VEREINBARUNG

Die laufende Überwachung dieser weltweiten Rahmenvereinbarung erfolgt auf zwei Ebenen.

In den wichtigsten Ländern (über 500 Arbeitnehmer) werden örtliche soziale Überwachungsgruppen eingerichtet, die sich aus den Direktionen für Humanressourcen und den Gewerkschaften zusammensetzen. Diese Überwachungsgruppen sind für die jährliche Überwachung der weltweiten Rahmenvereinbarung zuständig, in deren Rahmen die unterzeichnenden Parteien der vorliegenden Vereinbarung zusammen ein gemeinsames Dokument ausarbeiten.

In diesem Dokument kann jede Gewerkschaft Stellung zur jährlichen Umsetzung dieser Vereinbarung in ihrer Tochtergesellschaft nehmen.

In den anderen Ländern wird das gleiche Dokument verfasst. Es enthält die Stellungnahmen der Gewerkschaften oder, in Ermangelung, der Personalvertretungsgremien zum jährlichen Umsetzungs- und Überwachungsmanagement.

Im Rahmen der laufenden Überwachung dieser Rahmenvereinbarung auf Konzernebene konstituiert sich der erweiterte europäische Betriebsrat als Weltbetriebsrat.

Der derzeit bestehende Europäische Betriebsrat von PSA PEUGEOT CITROËN wird durch die Präsenz der Gewerkschaftsvertreter derjenigen Länder, die den in der Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat definierten Belegschaftskriterien entsprechen (z. B. Argentinien, Brasilien usw., die über 500 Arbeitnehmer zählen), erweitert. Diese Vertreter werden zu den Vollversammlungen eingeladen, um an der laufenden Überwachung dieser weltweiten Rahmenvereinbarung teilzunehmen. Sie nehmen an den Sitzungen teil und werden ebenfalls über die allgemeine Geschäftslage des Konzerns und die festgelegten Strategien informiert.

Sie nehmen an den Gesprächen teil, außer an den Beschlüssen, die in den speziellen Zuständigkeitsbereich des europäischen Betriebsrats fallen (z.B.: Ernennung des Sekretärs, Ernennung der Sachverständigen, Anhörungen in Verbindung mit der Anwendung der Richtlinien des europäischen Betriebsrats oder der Unternehmensvereinbarung vom 23. Oktober 2003).

Es gilt als vereinbart, dass die Europäischen Richtlinien von Rechts wegen für die europäischen Tochtergesellschaften und für den erweiterten Europäischen Betriebsrat gelten.

Jeder Vollversammlung des Betriebsrats geht eine vorbereitende Sitzung der Vertreter der Instanz voraus, an der auch die Vertreter des IMB und des EMB teilnehmen.

KAPITEL 9: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Durch die Unterzeichnung sämtlicher Gewerkschaften tritt die vorliegende Vereinbarung direkt für eine unbestimmte Dauer in Kraft.

Die Parteien vereinbaren, sich alle drei Jahre zu treffen, um eine globale Bilanz über die eingeleiteten Aktionen zu ziehen und durch Vereinbarungsnachträge die notwendigen Anpassungen vorzunehmen, insbesondere hinsichtlich der gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Veränderungen.

Bei Abweichungen zwischen den verschiedenen Sprachversionen ist die französische Version ausschlaggebend.

Die Regierungs- und Verwaltungsinstanzen der einzelnen Länder wurden offiziell über diese weltweite Rahmenvereinbarung informiert.

KAPITEL 10: BILANZ ÜBER DIE UMSETZUNG UND LAUFENDE ÜBERWACHUNG DER VEREINBARUNG NACH 3 ANWENDUNGSJAHREN

Nach drei Anwendungsjahren wurde 2009 eine neue, mit der von 2006 vergleichbare Selbstbewertung durchgeführt.

2006 zeigte die Selbstbewertung ein globales Bild der Vereinbarungsanwendung. Im Anschluss daran legten die Tochtergesellschaften 1.175 Aktionspläne fest. Ab 2007 entschied man sich für die jährliche Durchführung von drei vorrangigen Aktionsplänen pro Tochtergesellschaft.

Anhand der 2009 durchgeführten Selbstbewertung konnten die Fortschritte der Tochtergesellschaften bei der Umsetzung der Vereinbarungsverpflichtungen gemessen werden. Die Tochterunternehmen wählten daraufhin drei neue, vorrangige Aktionspläne, die ab 2010 umgesetzt werden sollen.

Die Selbstbewertung, die Wahl und die Umsetzung der Aktionspläne werden den örtlichen Gewerkschaften und Personalvertretern zur Stellungnahme unterbreitet. Die Geschäftsleitungen, Manager und örtlichen Gewerkschaften bzw. Personalvertreter nehmen an der laufenden Überwachung der Vereinbarung teil.

In den Tochterunternehmen wird jährlich ein Audit über die laufende Überwachung der Vereinbarung durchgeführt. Ziel des Audits ist es, die sozialen Praktiken innerhalb des Konzerns stärker aufeinander abzustimmen und sämtliche Praktiken oder Anwendungsmodalitäten zu unterbinden, die im Widerspruch zu den Vereinbarungsverpflichtungen stehen. Zwischen 2007 und 2009 wurden mehr als 20 % der Tochtergesellschaften von zertifizierten Fachagenturen auditiert. PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, diese Audits fortzusetzen, weil die im Anschluss an ein Audit unterbreiteten Aktionsvorschläge den kontinuierlichen Verbesserungsprozess fördern. PSA PEUGEOT CITROËN garantiert, dass diese Audits in voller Unabhängigkeit und Transparenz sowie in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsvertretern stattfinden.

Gemäß den 2006 eingegangenen Verpflichtungen zogen die unterzeichnenden Parteien eine generelle Bilanz beim europäischen Betriebsrat 2009, die sehr ermutigende Ergebnisse zeitigte. Gemäß den Daten der 2006 eingeführten Selbstbewertung nahm zwischen 2006 und 2009 die Zahl der Tochtergesellschaften, die alle Verpflichtungen umsetzen, stark zu. So betrug 2009 der Anteil der Tochtergesellschaften, welche die Vereinbarung in ihrer Gesamtheit umsetzen, 87 %. Die Bilanz bezog sich außerdem auf die verschiedenen Aktionen, die während der 3 Anwendungsjahre durchgeführt wurden. So wurden 2009 72% der Aktionspläne durchgeführt, mithin 845 der 1.175 Aktionspläne, die bei der Selbstbewertung 2006 festgelegt wurden. Zwischen 2006 und 2009 befürworteten die meisten örtlichen Gewerkschaften und Personalvertreter die Umsetzung der Vereinbarung (Selbstbewertungen, Wahl der Aktionspläne, und deren Durchführung bzw. Nichtdurchführung). Die unterzeichnenden Parteien vereinbarten bei dieser Bilanz die Verlängerung der Vereinbarung.

Diese Bilanz ist ein Anreiz, das Umsetzungs- und Überwachungsmanagement für die Rahmenvereinbarung fortzusetzen. Es gestattet eine bereichsübergreifende Sicht der sozialen Verantwortung des Konzerns und stellt einen wichtigen Aktionshebel dar.