

ACORDO-QUADRO MUNDIAL SOBRE A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA PSA PEUGEOT CITROËN

“Um compromisso social e duradouro sem fronteiras”

PREÂMBULO

PSA PEUGEOT CITROËN, um grupo automóvel de dimensão mundial, baseia o seu desenvolvimento em princípios de acção e de comportamento socialmente e ambientalmente responsáveis, em todos os países em que se encontra implantado e nos seus diferentes ramos de actividade.

Através de sua adesão ao Global Compact em 9 de Abril de 2003, a PSA PEUGEOT CITROËN comprometeu-se a respeitar e promover os seus dez princípios, inspirados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, na Declaração do Rio de Janeiro sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, e na Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. A PSA PEUGEOT CITROËN assinou ainda em Setembro de 2009, a iniciativa “Caring for Climate” das Nações Unidas aderindo aos princípios que a fundamentam.

Esses compromissos inscrevem-se também na Declaração de Ética do Grupo, elaborada e distribuída a todos os empregados. A declaração de ética desenvolve-se com base nos princípios de acção das sociedades do Grupos em relação às partes envolvidas e dos princípios de comportamento ético. A sua actualização e a sua renovação serão objecto, antes da sua implementação, de uma apresentação ao Comité do Grupo. Esta Declaração constitui um corpo de referências essenciais comuns, às quais todos os dirigentes e empregados se devem recorrer como base de referência.

Pelo presente acordo-quadro, a PSA PEUGEOT CITROËN deseja formalizar os seus compromissos a favor dos direitos humanos fundamentais, do desenvolvimento responsável e da protecção do ambiente associando as organizações sindicais, a Federação Internacional das Organizações de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FIOM) e a Federação Europeia de Metalúrgicos (FEM).

O presente acordo inscreve-se no quadro da visão do Grupo, em especial na “exigência de um desenvolvimento responsável” para as mulheres e homens do Grupo e para a empresa integrada na cidade.

Esses compromissos exprimem nomeadamente:

- a exigência de desenvolver os colaboradores,
- a exigência da segurança e do bem-estar no trabalho,
- a exigência da coesão social,
- a exigência da ética e da cidadania, especialmente o respeito e a promoção dos direitos dos trabalhadores.

O presente acordo inscreve-se no quadro da política social e de recursos humanos, que representa uma mais valia para o crescimento e desempenho económico duradouro do Grupo.

A sua implementação assenta num diálogo social permanente com os parceiros sociais. Esta política traduziu-se desde há alguns anos em realizações inovadoras em todos os países, nomeadamente nos domínios dos direitos humanos fundamentais, da igualdade de oportunidades, da diversidade, do desenvolvimento do emprego feminino, da integração das pessoas deficientes, etc. Os progressos são sempre acompanhados da expressão clara da política seguida, com objectivos, acções e resultados quantificáveis.

O presente acordo é inscreve-se igualmente no quadro da atitude do Grupo para com o ambiente. A PSA PEUGEOT CITROËN faz, desde há vários anos, diligências ambiciosas para responder às questões ambientais, principalmente ligadas à utilização do automóvel. Consciente que a sua actividade tem um impacto sobre o ambiente, o Grupo considera que a protecção do ambiente é um elemento fundamental da sua responsabilidade empresarial.

As partes signatárias do presente acordo reconhecem que as actividades relacionadas com o automóvel, de financiamento, transporte e logística são desenvolvidas no seio de um contexto em que existe uma grande concorrência e universal que as obriga a manterem-se competitivas nos seus respectivos mercados. Este contexto leva, no quadro do diálogo social, a uma procura permanente de soluções, cujo objectivo é contribuir para aliar o progresso humano, a protecção do ambiente e o desempenho económico duradouro do Grupo.

As partes signatárias decidiram incluir no âmbito deste acordo, os compromissos a favor da protecção do ambiente. Além disso, as disposições relativas à saúde e ao bem-estar no trabalho foram reforçadas.

Este acordo, que permite concretizar objectivos, é um quadro de referência para cada director e para as organizações sindicais signatárias. O seu acompanhamento será incluído no Sistema de Excelência PSA que constitui o corpo de referência para a gestão do Grupo. Materializa uma vontade comum de promover o respeito pelos direitos fundamentais (capítulo 2), a gestão e o desenvolvimento dos recursos humanos (capítulo 3), as exigências sociais partilhadas com os fornecedores (capítulo 4), o impacto da actividade da empresa nos seus territórios de implementação (capítulo 5), a protecção do ambiente (capítulo 6), a aplicação destes princípios em cada país (capítulo 7), o acompanhamento do acordo (capítulo 8).

O presente acordo, vector de progresso social, deve inspirar igualmente as relações com as partes interessadas-poderes públicos, parceiros industriais, fornecedores, clientes, accionistas, organizações não governamentais. Com efeito, as partes signatárias consideram que a implementação destes compromissos necessita da implicação intervenientes a nível nacional ou local nesses domínios de modo a poder concretizar de forma duradoura os progressos sociais antecipados.

CAPÍTULO 1 : CAMPO DE APLICAÇÃO:

Este acordo-quadro mundial é directamente aplicável ao conjunto da divisão automóvel consolidada (pesquisa e desenvolvimento, fabrico, comércio e funções de apoio), assim como às divisões de financiamento e de transporte e logística, às filiais existentes e futuras, nas quais o Grupo exerce uma influência dominante, seja através de uma participação financeira maioritária ou, se esta for limitada a 50%, através da sua responsabilidade na gestão social dessa filial.

A PSA PEUGEOT CITROËN comunicou este acordo-quadro mundial ao Grupo Faurecia, que tem as suas próprias instâncias de diálogo europeu de forma a promover as discussões entre os parceiros sociais da Faurecia sobre estes mesmos assuntos.

Além disso, algumas disposições (capítulo 4) são dirigidas aos fornecedores, subempreiteiros, parceiros industriais e redes de distribuição.

CAPÍTULO 2 : OS COMPROMISSOS DA PSA PEUGEOT CITROËN A FAVOR DOS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS

A PSA PEUGEOT CITROËN, as federações sindicais e as organizações sindicais afirmam a sua adesão e comprometem-se a fazer respeitar os princípios e direitos fundamentais do trabalho expressos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Pelo seu lado, a PSA PEUGEOT CITROËN lembra o seu compromisso em respeitar o Global Compact lançado pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Artigo 2.1 - Promoção e respeito pelos Direitos do Homem reconhecidos no plano internacional.

A PSA PEUGEOT CITROËN respeita, em todos os seus domínios de actividade, as leis e os regulamentos em vigor nos países onde exerce a sua actividade. Com o presente acordo-quadro mundial sobre a responsabilidade social, a PSA PEUGEOT CITROËN quer ir mais longe do que o simples respeito das normas nacionais, estabelecendo um quadro de referência no domínio dos direitos humanos fundamentais.

A PSA PEUGEOT CITROËN promove o respeito dos Direitos Humanos em todos os países onde está presente, incluindo nas zonas onde a afirmação dos direitos humanos é ainda insuficiente.

Artigo 2.2 - Não cumplicidade com a violação dos direitos humanos

A PSA PEUGEOT CITROËN está atenta para evitar situações ou actos de cumplicidade com a violação dos direitos humanos fundamentais. O Grupo considera que esta diligência advém directamente da sua responsabilidade empresarial.

A PSA PEUGEOT CITROËN condena as faltas de respeito que atentam contra os direitos e a dignidade das pessoas, os maus tratos verbais ou físicos ou os assédios. Esses actos são passíveis de sanções e são objecto de medidas de prevenção em todos os países.

Artigo 2.3 - Liberdade de associação e reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva

A PSA PEUGEOT CITROËN está aberta às actividades sindicais e reconhece, em todo o mundo, o acto sindical e o direito dos trabalhadores de se sindicalizarem e de constituir organizações sindicais à sua escolha e está atenta ao respeito da independência e do pluralismo sindical (*Convenção da OIT n.º 87*).

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a proteger os sindicalizados e os responsáveis sindicais e a não fazer qualquer discriminação anti-sindical (*Convenção da OIT n.º 135*).

A PSA PEUGEOT CITROËN reconhece o direito à informação e à consulta dos representantes dos trabalhadores no que diz respeito às grandes decisões que afectam a vida da empresa.

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a promover a negociação colectiva, elemento central do diálogo social (Convenção da OIT n.º 98).

Artigo 2.4 - Eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se com a livre escolha de emprego e condena o trabalho forçado, considerando que se trata de um trabalho que é imposto através de ameaça (privação de alimentação, confisco de terras, não acreditação do salário, violências físicas, sevícias sexuais, trabalho penitenciário não voluntário ...) (*Convenções da OIT n.º 29 e 105*).

Artigo 2.5 - Abolição efectiva do trabalho infantil

A PSA PEUGEOT CITROËN condena e proíbe o trabalho infantil.

Para o Grupo, a idade mínima geral de acesso ao emprego está fixada nos 18 anos. No entanto, o Grupo autoriza o emprego ou trabalho de adolescentes desde a idade de 16 anos desde que a sua saúde, segurança e a moral sejam totalmente garantidas e que tenham recebido, no ramo da actividade correspondente, uma instrução específica e adequada ou que tenham recebido uma formação profissional (*Convenção da OIT n.º 138*). Neste caso, a empresa implementará, para os trabalhadores em questão, um dispositivo de formação específica, para os ajudar a atingir um melhor nível de formação geral e profissional.

De forma a acompanhar os jovens durante os seus estudos e favorecer o seu acesso ao mundo empresarial, poderão ser propostas diferentes fórmulas de inserção que ligam a formação profissional na empresa e a aquisição de competências nos estabelecimentos de ensino, desde a idade de quinze anos ou da idade mínima legal no país desde que seja superior aos quinze anos (aprendizagem ...).

Artigo 2.6 - Eliminação da discriminação no que diz respeito ao emprego e exercício de uma profissão e promoção da diversidade

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a não fazer qualquer discriminação com base na origem, sexo, crenças, orientação sexual, idade, situação familiar, gravidez ou maternidade, características genéticas, pertencer ou não, realmente ou supostamente, a uma etnia, nação ou raça, às opiniões políticas, actividades sindicais ou mutualistas, convicções religiosas, aparência física, apelido ou estado de saúde ou nas deficiências físicas, no que diz respeito ao recrutamento e evolução profissional (*Convenção da OIT n.º 111*).

A PSA PEUGEOT CITROËN pretende aplicar ou promover, para além das regras legais, as melhores práticas e lutar contra o racismo, discriminação sexual, xenofobia e homofobia e mais geralmente, contra a intolerância no que diz respeito às diferenças e a garantir o respeito pela vida privada.

Para a PSA PEUGEOT CITROËN, a diversidade é trabalhar em equipa, fazer evoluir e fazer crescer todos os talentos. A PSA PEUGEOT CITROËN escolheu rodear-se de perfis variados que reflectem a sociedade e o seu ambiente: a coexistência de empregados com diferentes perfis é uma fonte de complementaridade e de equilíbrio social. Favorece o confronto de ideias e o desempenho económico. Gerir a diversidade, é gerir as competências, independentemente de qualquer outro critério.

Artigo 2.7 - Luta contra a corrupção e prevenção dos conflitos de interesses

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se, especialmente, a agir contra a corrupção sob todas as suas formas. O Grupo deverá sensibilizar os empregados para esta atitude através de dispositivos diferentes de comunicação e/ou formação.

Os empregados do Grupo, incluindo os dirigentes, devem evitar qualquer situação de conflito entre os interesses do Grupo e os seus interesses pessoais ou daqueles que lhes são mais próximos, de acordo com as disposições da carta ética do Grupo.

Assim, cada empregado está proibido de adquirir participações sociais de um fornecedor ou cliente, salvo e se tal for feito através de títulos cotados em bolsa no quadro de uma gestão de uma carteira de títulos e respeitando as regras que proíbem a utilização de informações privilegiadas.

CAPÍTULO 3 : OS COMPROMISSOS DA PSA PEUGEOT CITROËN NA GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS

Artigo 3.1 - A gestão responsável do emprego e das competências

▪ Recrutamentos baseados na diversidade e igualdade de oportunidades

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a que nenhuma etapa do processo de recrutamento seja discriminatória. A integração de vários perfis é uma fonte de complementaridade, do equilíbrio social e da eficácia económica.

Neste quadro, são implementados procedimentos e meios para evitar qualquer discriminação e favorecer a igualdade de oportunidades.

▪ Desenvolver as competências de amanhã através de uma formação contínua

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a preparar e desenvolver as competências necessárias através de uma formação contínua.

A PSA PEUGEOT CITROËN zela para que todos os trabalhadores tenham a possibilidade de beneficiar dos programas de formação pagos pela empresa, especialmente aqueles destinados a melhorar o seu nível de competência com o objectivo de melhor dominar as novas tecnologias, equipamentos, sistemas e processos.

As partes signatárias consideram que a formação profissional é uma das ferramentas que permite promover uma melhor igualdade dos trabalhadores, independentemente do seu sexo, origem, formação inicial, estado de saúde, condições ou horários de trabalho. A PSA adopta assim uma política voluntarista neste domínio.

▪ Favorecer as evoluções profissionais

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a assegurar a igualdade de oportunidades na evolução e mobilidade profissional dos seus trabalhadores. As práticas de avaliação do pessoal respondem a critérios de objectividade e de transparência, no espírito do acordo sobre a diversidade e coesão social na empresa assinado pelos parceiros sociais franceses em Setembro de 2004. São implementados procedimentos e indicadores zelar pelo respeito pela igualdade de tratamento.

A PSA PEUGEOT CITROËN encoraja cada empregado a participar activamente na sua evolução profissional.

- **Vias de participação para os trabalhadores**

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a fornecer aos seus trabalhadores informações regulares sobre o funcionamento da empresa e sobre os elementos susceptíveis de afectarem as condições de trabalho e emprego, directamente e indirectamente, nomeadamente através das instâncias locais de representação dos trabalhadores e sindicatos.

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a favorecer a participação e a ter em consideração as iniciativas dos empregados.

- **Uma abordagem social às evoluções da actividade**

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se, em caso de evolução da actividade, a assegurar um tempo útil de informação e a fazer uma concertação com os representantes dos trabalhadores. Desde que as condições estejam reunidas, a PSA PEUGEOT CITROËN promove o emprego estável e duradouro através de uma abordagem socialmente responsável.

- **Antecipar a transformação dos ofícios e das profissões**

A PSA PEUGEOT CITROËN estabelece como uma das suas prioridades, antecipar a transformação dos ofícios e das profissões, e a evolução das tecnologias e dos produtos, prever melhor as competências de que a empresa irá necessitar e dar aos trabalhadores uma visibilidade sobre as evoluções e mutações industriais, organizacionais e tecnológicas.

A antecipação das mutações industriais, organizacionais e tecnológicas implica um bom conhecimento da estratégia da empresa, dos desafios e dos elementos que participam na sua definição.

É a razão pela qual, a PSA PEUGEOT CITROËN constituiu um «Comité Paritário Estratégico» direcção /organizações sindicais, que tem por objectivo aprofundar os temas ligados à situação da empresa e às políticas implementadas, a curto e a médio prazos e permitir acompanhar as transformações geradas sobre os ofícios e os empregos. Tendo em conta a dimensão estratégica dos temas tratados, a dimensão internacional dos temas e das políticas abordados, esse comité inclui desde 2008, a presença dos representantes sindicais não franceses.

Além disso, a direcção irá desenvolver nos países, diligências de antecipação sobre as evoluções dos empregos e ofícios no ramo automóvel dando visibilidade aos ofícios em desenvolvimento ou, pelo contrário, os ofícios expostos às evoluções tecnológicas, organizacionais e económicas.

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a acompanhar os trabalhadores em todas as transformações das actividades e do emprego. Entende que será possível fazer as adaptações necessárias na continuidade, evitando as rupturas e as reconversões urgentes.

Artigo 3.2 - Condições de emprego atractivas

▪ Remunerações

A PSA PEUGEOT CITROËN paga remunerações coerentes relativamente às práticas dos mercados em cada uma das suas actividades (ramo automóvel, financiamento, transporte e logística) e compromete-se a que as retribuições sejam superiores ou pelo menos iguais às condições estabelecidas pela legislação nacional ou pelas convenções colectivas.

Assim, os salários e as remunerações pagas por uma duração de trabalho a tempo inteiro, correspondem pelo menos ao mínimo legal e ao mínimo profissional garantido e/ou convencional e devem assim permitir garantir aos trabalhadores condições de vida decentes.

A PSA PEUGEOT CITROËN reconhece o princípio da igualdade de remuneração, especialmente entre os homens e as mulheres, para um trabalho de valor e desempenho iguais (*Convenção da OIT n. 100*). Este princípio é aplicável seja qual for o quadro contratual em que se inscrevem os trabalhadores.

A política salarial do Grupo visa garantir a objectividade, equidade e a transparência das regras de fixação da remuneração.

Além disso, de forma a redistribuir aos empregados os frutos do crescimento e da criação de valor, para os quais eles contribuíram com os seus esforços, todo o pessoal participa num sistema de pagamento de incentivos ligado ao desempenho da empresa.

▪ Protecção social

A PSA PEUGEOT CITROËN implementa, em todos os países, coberturas de previdência que cobrem os riscos ligados à morte, invalidez e incapacidade.

Da mesma forma, a PSA PEUGEOT CITROËN implementa progressivamente em todos os países, regimes de reforma suplementares com cotizações definidas de forma a compensar a baixa das taxas de substituição dos regimes obrigatórios e dos regimes complementares de saúde em função da evolução do seguro de doença obrigatório.

Artigo 3.3 - Condições de trabalho que correspondem aos melhores standards internacionais

▪ Organizações de trabalho negociadas

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a que a duração do trabalho seja sempre igual ou inferior às durações estabelecidas pela legislação nacional ou pelas convenções colectivas do país em questão.

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a respeitar os tempos de descanso e férias periódicas correspondendo pelo menos às condições estabelecidas pela legislação nacional ou pelas convenções colectivas.

As flutuações da procura e da diversidade do mercado automóvel necessitam de ajustes dos tempos e da organização do trabalho, que são definidas e implementadas no quadro do diálogo social e da concertação, segundo os usos e regras negociadas e que estão em vigor em cada país.

▪ **A segurança, as condições de trabalho e a saúde**

Para a PSA PEUGEOT CITROËN, o único alvo aceitável é o de trabalhar sem acidentes. O Grupo compromete-se a que sejam estabelecidas políticas eficazes relativas à saúde e segurança no trabalho baseadas na prevenção, nos diferentes estabelecimentos sob a forma de um sistema de gestão da segurança no trabalho implicando que cada um assuma o seu nível de responsabilidade, incluindo os parceiros sociais (*Convenção da OIT n.º 155*).

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a melhorar progressivamente a ergonomia dos postos de trabalho e a procurar, para cada trabalhador, um posto de acordo com as suas aptidões, sem discriminação. Além disso, o Grupo compromete-se a trabalhar para reduzir as cargas físicas, de posturas, cognitivas e mentais e a promover o bem-estar no trabalho.

A PSA PEUGEOT CITROËN deverá seguir uma política de saúde activa, orientada prioritariamente para a prevenção das patologias que possam surgir ou desenvolver-se no âmbito de actividade profissional, incluindo nos domínios dos riscos psico-sociais, da prevenção de situações de assédio, stress, de perturbações musco-esqueléticas, riscos químicos e rodoviários.

Além disso, o Grupo favorece a acção das partes interessadas do sector da saúde que levem a cabo iniciativas de informação e de prevenção para os empregados, sobre temas como o tabagismo, alcoolismo, toxicod dependência, SIDA ou as DST.

Artigo 3.4 - Transposição destes compromissos e negociação nas filiais

Para além das negociações nacionais normais (ex: salários, tempos e organização do trabalho, ...), cada filial compromete-se a negociar com as organizações sindicais, a implementação das acções que respondem aos princípios e aos compromissos deste capítulo, especialmente sobre a formação, evolução profissional e segurança no trabalho.

CAPÍTULO 4 : EXIGÊNCIAS SOCIAIS PARTILHADAS COM OS FORNECEDORES, SUBEMPREENHEIROS, PARCEIROS INDUSTRIAIS E REDES DE DISTRIBUIÇÃO

Sem se substituir à responsabilidade jurídica dos seus fornecedores, subempreiteiros, parceiros industriais e redes de distribuição, a PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a comunicar o teor deste acordo a essas empresas e a pedir que elas apliquem as convenções internacionais da OIT acima mencionadas.

A PSA PEUGEOT CITROËN pede aos seus fornecedores um compromisso similar junto dos seus próprios fornecedores e subempreiteiros.

No quadro dos concursos para fornecimentos, a PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a que o respeito pelos direitos humanos definidos no capítulo 2 seja um critério determinante na selecção dos fornecedores que irão integrar a lista de fornecedores.

Qualquer falta relativa ao respeito pelos direitos humanos deverá dar origem a planos de acção correctivos após um aviso pela PSA PEUGEOT CITROËN. O não respeito desses direitos levará a sanções que poderão ir, no limite, até à eliminação da lista de fornecedores.

Um processo específico será igualmente implementado no que diz respeito às pequenas empresas de fornecedores ou subempreiteiros, para lhes permitir aplicar progressivamente os standards da OIT citados anteriormente.

Além disso, nos principais países de implantação, a PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a participar nas trocas estruturadas no seio dos vários ramos de actividades do sector automóvel e a promover o diálogo social ao nível do ramo de actividade, especialmente sobre o tema da antecipação das mudanças económicas, técnicas, industriais e sociais.

CAPÍTULO 5 : O IMPACTO DA ACTIVIDADE DA EMPRESA NO TERRITÓRIO DE IMPLANTAÇÃO

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a promover o emprego e a formação da população activa local, contribuindo assim para o desenvolvimento económico e social em todos os locais onde o Grupo está implantado.

Assim, em cada país onde está presente, a PSA PEUGEOT CITROËN privilegia os recursos humanos locais para ocupar os empregos disponíveis e desenvolve, sempre que for possível, a integração local.

Em caso de evolução da actividade, a PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a informar com antecedência as autoridades nacionais e a cooperar com elas para melhor ter em conta os interesses locais.

CAPÍTULO 6 : OS COMPROMISSOS DA PSA PEUGEOT CITROËN PARA A PROTECÇÃO DO MEIO AMBIENTE, e em especial o respeito pelos recursos naturais, a redução dos impactos da actividade do Grupo e a gestão do ambiente e os outros aspectos comportamentais.

O Grupo compromete-se a respeitar as obrigações legais regulamentares internacionais, europeias e nacionais aplicáveis neste domínio com a preocupação permanente de melhorar a segurança, a protecção da saúde e do ambiente, a preservação dos recursos naturais e a minimização dos impactos no ambiente, das actividades do Grupo.

Artigo 6.1 - Respeito dos recursos naturais através da gestão do seu consumo

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a utilizar de forma responsável os recursos naturais e energéticos (água, matérias primas, gás e electricidades, carburantes, etc.).

Artigo 6.2 - Luta contra a alteração climática e redução dos impactos sobre o meio natural e sobre terceiros

A PSA PEUGEOT CITROËN contribui para a luta contra as alterações climáticas e, para isso, o Grupo identifica as fontes de emissões directas e indirectas de gases com efeito de estufa (GEE), medindo-os e implementando medidas de redução progressiva das emissões directas e indirectas de GEE.

A PSA PEUGEOT CITROËN faz um esforço para desenvolver os produtos que mais respeitam o ambiente em termos de emissões de CO₂ e de poluentes e utilização dos recursos naturais.

A PSA PEUGEOT CITROËN pretende implementar métodos de produção que tenham um impacto sobre o ambiente tão reduzido quanto possível.

A gestão dos danos sobre o meio ambiente passa pela gestão das emissões poluentes no ar, da poluição do solo, das descargas na água, dos detritos e produtos perigosos, assim como pela gestão dos outros impactos sobre o meio ambiente e terceiros (ruído, cheiros, etc.).

Artigo 6.3 - Gestão do ambiente e outros aspectos comportamentais

▪ Gestão do ambiente

Está implementado um sistema de gestão ambiental (SGA), com base na norma ISO 14001, nos diferentes locais de produção do Grupo, todos certificados desde o final de 2007. O SGA implica e mobiliza o conjunto dos órgãos de gestão e dá formação aos trabalhadores envolvidos através de meios adequados.

Na maior parte das outras instalações (R&D, comerciais ou terciários, etc.) são aplicadas localmente as diligências ambientais adaptadas aos interesses ambientais com uma gestão associada.

Como complemento, no conjunto das suas instalações, o Grupo desenvolve a consciencialização e a competência dos seus trabalhadores relativamente aos desafios ambientais.

O grupo está disponível para propor soluções que permitam que os seus trabalhadores adoptem comportamentos mais adequados, por exemplo através de iniciativas de racionalização das deslocações profissionais e domicílio-trabalho e a promoção de gestos mais ecológicos.

▪ **Sensibilizar as partes interessadas externas para os desafios ambientais**

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a promover as acções a favor da protecção do ambiente junto dos seus clientes, fornecedores e outras partes interessadas e zela pela aplicação da sua atitude de comunicação responsável.

Artigo 6.4 - Informação dos representantes do pessoal e das organizações sindicais

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a que cada filial mostre anualmente as suas boas práticas e os seus resultados no domínio ambiental às organizações sindicais e representantes do pessoal. Além disso, será apresentado um balanço global no Comité Mundial.

CAPÍTULO 7 : APLICAÇÃO DOS COMPROMISSOS

O acordo-quadro global assinado entre a PSA Peugeot Citroën, a FIOM, a FEM, as organizações sindicais dos principais países filiadas nestas organizações e as organizações sindicais não filiadas, é aplicado em cada país onde estão representadas as entidades cobertas pelo âmbito do acordo (Capítulo 1).

As partes signatárias comprometem-se, através do diálogo social, a definir acções para os capítulos sobre a política social, ambiental e de recursos humanos do Grupo, implementadas para permitir a aplicação deste acordo-quadro. As especificidades das divisões automóvel, financiamento, transportes e logística e sua competitividade nos diferentes mercados serão tidas em conta. Nos principais países, este trabalho de implementação dá lugar a constituição de um programa de trabalho.

A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a informar de uma forma abrangente os trabalhadores do Grupo em relação ao conteúdo deste acordo. Este texto será assim difundido no conjunto do Grupo através das ferramentas de comunicação interna e traduzido para todos os idiomas.

Qualquer trabalhador que tenha dificuldades na interpretação deste acordo ou tenha dúvidas quanto à sua aplicação adequada, pode consultar o seu superior hierárquico, o Departamento de Recursos Humanos e/ou um representante sindical sem que esse pedido de informação lhe possa ser prejudicial.

CAPÍTULO 8 : ACOMPANHAMENTO DO ACORDO

O acompanhamento deste acordo-quadro mundial será feito a dois níveis

Em cada um dos principais países (com mais de 500 trabalhadores) serão implantados observatórios sociais locais, compostos pelas Direcções de Recursos Humanos e as Organizações Sindicais. Esses observatórios sociais farão um acompanhamento anual da aplicação do acordo-quadro mundial, através de um documento comum elaborado conjuntamente pelas partes signatárias do presente acordo. Este documento permite que cada organização sindical dê o seu parecer no âmbito do acompanhamento anual da aplicação do presente acordo, na sua filial.

Nos outros países, o mesmo documento de acompanhamento é redigido com base nas opiniões recolhidas das organizações sindicais, ou na sua falta, dos órgãos representativos do pessoal, como parte do acompanhamento anual.

Para o acompanhamento ao nível do Grupo do acordo-quadro sobre a Responsabilidade Social da Empresa, o Comité Europeu é ampliado constituindo-se como Comité Mundial.

O Comité Europeu é então alargado com a presença de representantes das organizações sindicais dos países que cumprem os critérios de efectivos definidos no acordo do Comité Europeu (por exemplo, Argentina, Brasil.... que têm mais de 500 trabalhadores). Estes representantes são convidados para as reuniões plenárias para poderem participar no acompanhamento do presente acordo-quadro mundial. Participando nas sessões, são igualmente informados da situação geral do Grupo e das estratégias implementadas.

Participam nos trabalhos, com excepção das deliberações que dizem respeito às competências específicas do Comité Europeu (por exemplo, a designação do Secretariado, nomeação de peritos, consultas relacionadas com a aplicação das directivas do Comité Europeu ou do acordo de empresa de 23 de Outubro de 2003).

Entende-se que as directivas europeias são aplicáveis às filiais Europeias e ao Comité Europeu.

Cada reunião plenária do Comité Mundial é antecedida de uma reunião preparatória dos representantes nessa instância, com a presença de representantes da FIOM e da FEM.

CAPÍTULO 9 : DISPOSIÇÕES FINAIS

A assinatura por todas as organizações sindicais tornou o presente acordo directamente aplicável por um prazo indeterminado.

Todos os três anos, as partes signatárias concordam encontrar-se para fazer um balanço global das acções desenvolvidas e prever as medidas de ajuste necessárias, através de aditamentos ao acordo, especialmente em relação às evoluções legislativas e regulamentares.

Em caso de divergência entre as diferentes versões linguísticas, deverá prevalecer a versão Francesa.

Este acordo-quadro mundial foi objecto de uma informação oficial às instâncias governamentais e administrativas de cada país.

CAPÍTULO 10 : BALANÇO DO ACOMPANHAMENTO DO ACORDO NO FIM DOS 3 ANOS DE APLICAÇÃO

No fim dos três anos de aplicação, foi feita uma nova auto-avaliação em 2009, comparável à que tinha sido feita em 2009.

Em 2006, a auto-avaliação tinha dado a conhecer uma visão global da aplicação do acordo. Após esse exercício, as filiais tinham seleccionado 1.175 planos de acção. A partir de 2007, foi decidido fazer o acompanhamento anual de três planos de acção prioritários por filial.

Esta auto-avaliação permitiu medir a progressão das filiais na sua aplicação dos compromissos do acordo. Após este novo exercício, as filiais seleccionaram três novos planos de acção prioritários que deverão ser levados a cabo a partir de 2010.

A auto-avaliação, a escolha e a execução dos planos de acção, são submetidas à avaliação das organizações sindicais ou dos representantes do pessoal locais. Assim, o acompanhamento do acordo implica as administrações, as direcções e as organizações sindicais do pessoal locais.

Cada ano, as filiais são auditadas em relação ao acompanhamento do acordo. A auditoria tem como objectivo reforçar a homogeneidade das práticas sociais no interior do Grupo e eliminar todas as práticas ou modalidades de aplicação contrárias aos compromissos estabelecido no acordo. Entre 2007 e 2009, mais de 20 % das filiais foram auditadas por profissionais certificados. A PSA PEUGEOT CITROËN compromete-se a dar continuidade a estas auditorias uma vez que, através das acções preconizadas como resultado da missão, estimulam uma atitude de progresso contínuo. A PSA PEUGEOT CITROËN garante que estas auditorias são feitas com total independência e transparência e em cooperação com os representantes sindicais.

Em conformidade com os compromissos assumidos em 2006, as partes signatárias fizeram um balanço geral durante a reunião do Comité Europeu de Junho de 2009. Esse balanço revelou resultados muito encorajadores. De acordo com a ferramenta de avaliação implementada em 2006, entre 2006 e 2009, o número de filiais que aplicaram o conjunto dos compromissos aumentou muito, e em 2009, 87% das filiais tinham aplicado o acordo na sua totalidade. Este balanço, mostrou além disso as diferentes acções que foram levadas a cabo durante os 3 primeiros anos da aplicação do acordo. Assim, em 2009, 72 % dos planos de acção foram executados, ou seja um total de 845 planos de acção executado dos 1.175 definidos na auto-avaliação de 2006. De 2006 a 2009, a maior parte das organizações sindicais ou dos representantes do pessoal locais emitiram um parecer favorável em relação à aplicação do acordo (auto-avaliação, escolha dos planos de acção, execução ou não desses planos de acção). Durante a execução deste balanço, as partes signatárias decidiram renovar o acordo.

O balanço feito constitui um encorajamento à continuação do acompanhamento do acordo. Este acompanhamento permite ter uma visão transversal da responsabilidade social do Grupo e é uma importante alavanca de acção.