

SVETOVÁ RÁMCOVÁ ZMLUVA O ZODPOVEDNOSTI SPOLOČNOSTI PSA PEUGEOT CITROËN

„Bezhraničný sociálny a trvalo udržateľný záväzok“

PREAMBULA

Automobilová skupina PSA PEUGEOT CITROËN, pôsobiaca na celom svete, zakladá svoj rozvoj na princípoch sociálnej činnosti a sociálne a environmentálne zodpovedného postoja vo všetkých krajinách a v rôznych odvetviach svojich aktivít.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa svojím pričlenením do Global Compact-u dňa 9. apríla 2003 zaviazala, že bude dodržiavať a podporovať desať princípov vychádzajúcich zo Všeobecnej deklarácie ľudských práv, z Deklarácie o základných zásadách a právach v práci, z Deklarácie z Ria o životnom prostredí a z Dohovoru Organizácie spojených národov proti korupcii. Okrem toho podpísala v septembri 2009 skupina PSA PEUGEOT CITROËN iniciatívu Spojených národov „Caring for Climate“ a hlási sa k princípom, ktorými sa riadi.

Tieto záväzky sú zapísané aj v Etickej charte skupiny, ktorá bola distribuovaná všetkým zamestnancom. Etická charta je zostavená na základe princípov činnosti spoločností skupiny voči zaujatým stranám a princípov etického správania. Jej aktualizácia a obnovenie poskytnú ešte pred jej zavedením priestor pre jej prezentáciu Výboru skupiny. Táto charta je zdrojom hlavných spoločných referencií, ktorými sa môže riadiť každý, vedúci aj radový, zamestnanec.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN prostredníctvom tejto svetovej rámcovej zmluvy definuje svoje záväzky týkajúce sa základných ľudských práv, zodpovedného rozvoja a ochrany prostredia a to v spolupráci s odborovými organizáciami, ako aj v spolupráci s Medzinárodnou federáciou združení pracovníkov v metalurgickom priemysle (FIOM) a Európskou metalurickou federáciou (FEM).

Zmluva spadá do vízie skupiny, hlavne v oblasti „požiadavky zodpovedného rozvoja“ pre ženy a mužov v skupine a pre podnik na sídliskách.

V týchto záväzkoch je vyjadrená najmä:

- požiadavka na rozvoj zamestnancov,
- požiadavka na bezpečnosť a spokojnosť v práci,
- požiadavka na sociálnu súdržnosť,
- požiadavka na etiku a občianske povedomie, hlavne rešpekt a podpora práv zamestnancov.

Zmluva patrí do oblasti sociálnej politiky a politiky ľudských zdrojov, ktorá je hlavným kritériom rastu a trvalej ekonomickej činnosti skupiny. Aplikácia zmluvy je založená na stálom sociálnom dialógu so sociálnymi partnermi. Táto politika sa prejavovala už niekoľko rokov zavádzaním inovácií vo všetkých krajinách, najmä v oblastiach týkajúcich sa základných ľudských práv, rovnosti šancí, rôznorodostí, rozvoja zamestnanosti žien, integrácie postihnutých osôb atď. Každý pokrok je sprevádzaný presným formulovaním uplatňovanej politiky, formulovaním cieľov, postupov a merateľných výsledkov.

Zmluva patrí taktiež do oblasti aktivít skupiny v rámci životného prostredia. Skupina PSA PEUGEOT CITROËN už niekoľko rokov vyvíja ambiciózne aktivity s cieľom splniť všetky nároky životného prostredia, ktoré súvisia najmä s používaním automobilov. S vedomím, že jej aktivita má dopad na životné prostredie, zastáva skupina názor, že ochrana životného prostredia je hlavným bodom jej spoločenskej zodpovednosti.

Signatárske strany tejto zmluvy tiež konštatujú, že aktivity automobilového priemyslu, finančné aktivity a aktivity týkajúce sa dopravy a logistiky sú uskutočňované v náročnom konkurenčnom prostredí svetových rozmerov, ktoré ich na danom trhu núti udržať si konkurencieschopnosť. Tento kontext si vyžaduje v rámci sociálneho dialógu permanentné hľadanie riešení, ktorých cieľom je zosúladiť ľudský rozvoj, ochranu životného prostredia a trvalú ekonomickú činnosť skupiny.

Ich snahou bolo zahrnúť do tejto dohody záväzky voči ochrane životného prostredia. Okrem toho boli posilnené opatrenia súvisiace so zdravím a spokojnosťou v práci.

Táto zmluva, ktorá umožňuje konkretizovať uvedené ciele, je referenčným rámcom pre každého manažéra a pre signatárske odborové organizácie. Jej sledovanie bude súčasťou Excelentného systému PSA, ktorý je referenčným prvkom pre manažment skupiny. Je zhmotnením spoločného úsilia podporovať dodržiavanie základných ľudských práv (kapitola 2), riadenie a rozvoj ľudských zdrojov (kapitola 3), sociálne požiadavky zdieľané s dodávateľmi (kapitola 4), uvedenie si vplyvu činnosti podniku na územiach, kde pôsobí (kapitola 5), ochranu životného prostredia (kapitola 6), uplatnenie týchto princípov v každej krajine (kapitola 7), sledovanie zmluvy (kapitola 8).

Zmluva, ktorá je základom sociálneho pokroku, bude podporovať spoluprácu so zainteresovanými stranami – verejnými činiteľmi, priemyselnými partnermi, dodávateľmi, klientmi, akcionármi, mimovládnyimi organizáciami. Signatárske strany sa domnievajú, že v záujme zabezpečenia trvalého sociálneho pokroku si aplikácia týchto záväzkov vyžaduje spoluprácu s národnými alebo miestnymi činiteľmi.

KAPITOLA 1: OBLASŤ APLIKÁCIE

Svetová rámcová zmluva sa vzťahuje na celú divíziu automobilového priemyslu (výskum, rozvoj, výroba, obchod a podporné funkcie), na finančnú divíziu, divíziu dopravy a logistiky, na všetky pobočky, v ktorých má skupina dominantný vplyv, majoritnou finančnou účasťou alebo účasťou limitovanou na 50 %, alebo svojou zodpovednosťou za sociálnu správu tejto pobočky.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN odovzdala túto svetovú rámcovú zmluvu skupine Faurecia, ktorá má svoje vlastné orgány na vedenie európskeho dialógu, aby mohla presadzovať dialóg so sociálnymi partnermi o rovnakých témach.

Niektoré nariadenia (kapitola 4) sa týkajú dodávateľov, subdodávateľov, priemyselných partnerov a distribučných sietí.

KAPITOLA 2: ZÁVÄZKY PSA PEUGEOT CITROËN TÝKAJÚCE SA SA ZÁKLADNÝCH ĽUDSKÝCH PRÁV

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN federácie odborových zväzov a odborové organizácie sa spoločne zaväzujú dodržiavať základné princípy a práva týkajúce sa práce, definované Medzinárodnou organizáciou práce (MOP). Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zároveň zaviazala rešpektovať Global Compact, ktorého vznik iniciovala Organizácia spojených národov (OSN).

Článok 2.1 – Podpora a dodržiavanie ľudských práv uznávaných na medzinárodnej úrovni

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN dodržiava vo všetkých oblastiach svojej činnosti zákony a nariadenia platné v krajinách, kde pôsobí. Touto Svetovou rámcovou zmluvou o sociálnej zodpovednosti a vytvorením referenčného rámca v oblasti základných ľudských práv má PSA PEUGEOT CITROËN záujem dosiahnuť viac ako štandard definovaný národnými normami.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN podporuje dodržiavanie ľudských práv vo všetkých krajinách svojho pôsobenia, vrátane oblastí s minimálnou mierou ich dodržiavania.

Článok 2.2 – Dištancovanie sa od porušovania ľudských práv

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa snaží predvídať situácie alebo činy, pri ktorých by došlo k spoluúčasti na porušovaní základných ľudských práv. Skupina sa domnieva, že táto úloha vyplýva z jej zodpovednosti voči spoločnosti.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN odsudzuje priestupky, ktoré zasahujú ľudské práva a útočia na dôstojnosť osôb; zlé verbálne či fyzické zaobchádzanie alebo napádanie. Takéto konanie podlieha sankciám a je predmetom preventívnych opatrení vo všetkých krajinách.

Článok 2.3 – Sloboda združovania a uznanie práva na kolektívne vyjednávanie

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN je otvorená voči aktivitám odborových organizácií, všade vo svete uznáva odborové organizácie a právo zamestnancov zapájať sa do odborov a vytvoriť si vlastné odborové organizácie a dbá na dodržiavanie ich nezávislosti a pluralizmu (*Dohovor MOP c. 87*).

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že bude chrániť členov a zodpovedných pracovníkov odborových organizácií a nebude diskriminovať žiadnu odborovú organizáciu (*Dohovor MOP č. 135*).

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN uzáva, že zástupcovia zamestnancov majú právo byť informovaní a majú právo sa radiť v prípade vážnych rozhodnutí, ktoré ovplyvňujú život podniku.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že bude podporovať kolektívne vyjednávanie, ktoré je kľúčovým prvkom sociálneho dialógu (*Dohovor MOP č. 98*).

Článok 2.4 – Odstránenie všetkých foriem nútených a povinných prác

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že ponúkne voľný výber zamestnania a odsudzuje nútenú prácu, domnievajúc sa, že k nútenej práci dochádza vždy, keď je zadaná prostredníctvom hrozby (neposkytovanie potravy, zabratie pôdy, nevyplácanie mzdy, fyzické tresty, sexuálne zneužívanie, nedobrovoľná väzenská práca...) (*Dohovor MOP č. 29 a 105*).

Článok 2.5 – Zrušenie práce detí

PSA PEUGEOT CITROËN odsudzuje a zakazuje prácu detí.

V skupine je minimálny vek na prijatie do zamestnania vo všeobecnosti 18 rokov. Skupina však pripúšťa prijatie do zamestnania od 16 rokov, musí sa však dbať na zdravie mladistvých a garantovať ich bezpečnosť a morálnosť a musí im byť v danej oblasti aktivity poskytnuté špecifický a adekvátny výcvik alebo odborné školenie (*Dohovor MOP č. 138*). V takomto prípade podnik zabezpečí pre týchto zamestnancov zariadenie na špeciálne školenia, aby dosiahli lepšiu úroveň všeobecného a profesionálneho vzdelania.

Rovnako je možné navrhnuť rôzne typy zaraďovania v záujme podporovania mládeže počas jej štúdií a v záujme jej vstupu do sveta podniku spájajúce odborné školenia v podniku a nadobúdanie kompetencií vo vzdelávacích zariadeniach od veku 15 rokov alebo minimálneho legálneho veku v danej krajine, ak je vyšší než 15 rokov (výučné zmluvy...),

Článok 2.6 – Odstránenie diskriminácie v oblasti zamestnania a výkonu profesie a podpora rôznorodosti

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že pri výbere zamestnancov a ich profesionálnom vývoji nedôjde k žiadnej diskriminácii založenej na pôvode, pohlaví, tradíciách, sexuálnej orientácii, veku, rodinnej situácii, tehotenstve alebo materstve, genetických vlastnostiach, príslušnosti alebo nepríslušnosti, skutočnej alebo predpokladanej, k určitému etniku, národu či rase, politickým názorom, odborovým alebo spolkovým aktivitám, fyzického vzhľadu, priezviska alebo z dôvodu zdravotného stavu alebo postihnutia (*Dohovor MOP č. 111*).

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN má záujem uplatňovať a podporovať najlepšie postupy na právny rámec, bojovať proti rasizmu, sexizmu, xenofóbii a homofóbii a všeobecnejšie proti netolerancii voči rôznorodosti a zaručiť rešpektovanie súkromia.

Pre PSA PEUGEOT CITROËN znamená rôznorodosť spoluprácu, rozvoj a rast všetkých talentov. Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa rozhodla pre výber rôznorodých profilov, ktoré odzrkadľujú spoločnosť a jej prostredie: spolužitie zamestnancov s rôznymi profilmi je zdrojom komplementariy a sociálnej vyrovnanosti. Uprednostňuje konfrontáciu myšlienok a ekonomickú efektívnosť. Riadiť rôznorodosť vyžaduje kompetencie, nezávisle od všetkých ostatných kritérií.

Článok 2.7 – Boj proti korupcii a prevencia proti konfliktu záujmov

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN zaväzuje, že bude bojovať proti všetkým formám korupcie. Skupina sa bude snažiť prostredníctvom rôznych komunikačných a/alebo vzdelávacích prostriedkov o to, aby jej zamestnanci k tejto problematike pristupovali citlivo.

Zamestnanci skupiny, vrátane vedúcich pracovníkov, sa musia v súlade s nariadeniami Etickej charty skupiny vyvarovať všetkých situácií, pri ktorých by došlo ku konfliktu záujmov skupiny a ich osobných záujmov alebo záujmov im blízkych osôb.

Každý člen personálu sa zrieka získania akýchkoľvek podielov u dodávateľa alebo klienta, s výnimkou kúpy cenných papierov kótovaných v rámci vedenia portfólia cenných papierov v súlade s pravidlami zakazujúcimi použitie privilegovaných informácií.

KAPITOLA 3: ZÁVÄZKY PSA PEUGEOT CITROËN V OBLASTI RIADENIA A ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Článok 3.1 – Zodpovedné riadenie zamestnanosti a schopností

▪ Nábor zamestnancov založený na rôznorodosti a rovnosti šancí

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN bude dbať na to, aby žiadna etapa náborového procesu nebola diskriminačná. Integrácia rôznych profilov je zdrojom komplementarity, sociálnej vyrovnanosti a ekonomickej efektívnosti.

Aby sa v tejto súvislosti predišlo diskriminácii a v záujme podporovania rovnosti šancí, zaviedli sa príslušné postupy a prostriedky.

▪ Ďalším vzdelávaním rozvíjať budúce schopnosti

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje pripraviť a rozvíjať schopnosti, ktoré si vyžadujú ďalšie vzdelávanie.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN dbá na to, aby všetci zamestnanci mali možnosť profitovať zo vzdelávacích programov, ktoré zabezpečuje podnik, predovšetkým z tých, ktoré majú zlepšiť úroveň schopností v záujme čo najlepšieho ovládania nových technológií, zariadení, systémov a procesov.

Signatárske strany si myslia, že odborné vzdelávanie je jedným z nástrojov, ktorý umožňuje podporovať rovnosť medzi zamestnancami, nezávisle od ich pohlavia, pôvodu, dosiahnutého vzdelania, zdravotného stavu, pracovných podmienok alebo pracovného času. PSA uplatňuje v tejto oblasti politiku založenú na dobrovoľnom rozhodnutí.

▪ Podporovať profesionálny rozvoj

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje zabezpečiť rovnosť šancí pri profesionálnom rozvoji a mobilite svojich zamestnancov. Postupy hodnotenia personálu zodpovedajú kritériám objektivity a transparentnosti a sú v súlade so zmluou o rôznorodosti a sociálnej kohézii v podniku, ktorú podpísali francúzski sociálni partneri v septembri 2004. Aby sa dbalo na dodržiavanie rovnosti šancí, boli zavedené isté postupy a ukazovatele.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN podporuje každého zamestnanca v aktívnom podieľaní sa na svojom profesionálnom rozvoji.

▪ **Spôsoby účasti zamestnancov**

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že bude zamestnancov informovať pravidelne, priamo i nepriamo, predovšetkým prostredníctvom miestnych organizácií zastupujúcich zamestnancov a odborových organizácií o chode podniku a o všetkých záležitostiach, ktoré by mohli ovplyvniť pracovné podmienky a podmienky týkajúce sa zamestnanosti.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že bude podporovať účasť a iniciatívu zamestnancov.

▪ **Sociálny prístup k zmenám činnosti**

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že v prípade zmeny činnosti bude vo vhodnom čase informovať zamestnancov o tejto zmene a že sa s nimi dohodne. Hneď ako to podmienky budú dovoľovať, skupina PSA PEUGEOT CITROËN podporí stále a trvalé zamestnanie so sociálne zodpovedným postojom.

▪ **Predvídanie transformácie pracovných odvetví a zamestnanosti**

Pre skupinu PSA PEUGEOT CITROËN je dôležitým faktorom predvídanie transformácie odvetví a zamestnanosti, rozvoja technológií a výrobkov, lepšie plánovanie schopností, ktoré bude podnik potrebovať, a poskytovanie zamestnancom prehľad o priemyselnom, organizačnom a technologickom rozvoji a premenách.

Predvídanie priemyselných, organizačných a technologických premien predstavuje dobré znalosti stratégie podniku, rizík a faktorov, ktoré sa podieľajú na jeho určení.

Z tohto dôvodu zriadila skupina PSA PEUGEOT CITROËN „Strategický paritný výbor“ vedenia/odborových organizácií, ktorého cieľom je hlbšie sa venovať témam súvisiacim so situáciou podniku a so zavedenými krátkodobými i strednodobými politikami a umožniť nastoieniť transformácií, ktoré sa vyvinuli z odvetví a zamestnanosti. Vyplývajú z strategickú dimenzie prejednávanych okruhov, medzinárodného charakteru prejednávanych tém a politik, sú v tomto výbore od roku 2008 zastúpené aj nefrancúzske odbory.

Vedenie vytvorí v jednotlivých krajinách postupy pre predvídanie rozvoja zamestnanosti a odvetví v automobilovom priemysle zdôraznením rozvíjajúcich sa odvetví alebo odvetví, ktoré sú predmetom technologického, organizačného a hospodárskeho rozvoja.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje sprevádzať zamestnancov pri všetkých transformáciách činnosti a zamestnanosti. Jej snahou je vykonať nevyhnutné adaptácie postupne bez zlomových situácií a urgentných rekvalifikácií.

Článok 3.2 – Atraktívne podmienky zamestnanosti

▪ **Odmeňovanie**

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN využíva systém odmeňovania, ktorý zodpovedá trhovej praxi vo všetkých oblastiach svojej pôsobnosti (automobilový priemysel, financie, doprava a logistika) a zaväzuje sa, že úroveň odmeňovania bude vyššia alebo minimálne zodpovedajúca podmienkam stanoveným národnou legislatívou a kolektívnymi zmluvami.

Mzdy a odmeny vyplatené za prácu vykonávanú na plný úväzok sú prinajmenšom na úrovni právne stanoveného minima alebo garantovaného a/alebo zmluvou dohodnutého profesionálneho minima, a musia zamestnancom zabezpečiť slušné životné podmienky.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN uznáva princíp rovnosti v oblasti odmeňovania, najmä pokiaľ ide o rovnosť miezd mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty a rovnakého výkonu (*Dohovor MOP č. 100*). Tento princíp sa uplatňuje nezávisle od zmluvného rámca, v ktorom sa nachádzajú zamestnanci.

Cieľom mzdovej politiky skupiny je zabezpečiť objektivitu, rovnosť a transparentnosť pravidiel odmeňovania.

Aby sa zisk z rozvoja a z vytvorenej hodnoty rozdelil medzi zamestnancov, ktorí k nemu prispeli svojím úsilím, sa podiely zo zisku spojené s výkonom vyplácajú celému personálu.

▪ **Sociálna ochrana**

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN zavádza vo všetkých štátoch systém krytia nepredvídaných situácií, ktorý pokrýva riziká spojené s úmrtím, invaliditou a pracovnou neschopnosťou.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN rovnako zavádza vo všetkých krajinách systém doplnkového dôchodkového poistenia s presne stanovenými poplatkami, aby sa zmiernil pokles výšky dôchodku z povinného poistenia, ako aj systém doplnkového zdravotného poistenia v závislosti od vývoja povinného zdravotného poistenia.

Článok 3.3 – Pracovné podmienky zodpovedajúce najlepším medzinárodným štandardom

▪ **Prerokovaná organizácia práce**

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že pracovná doba bude rovná alebo nižšia ako doby stanovené národnou legislatívou alebo kolektívnymi zmluvami danej krajiny.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že bude dodržiavať dobu oddychu a dĺžku pravidelnej dovolenky, minimálne v rozsahu stanovenom národnou legislatívou alebo kolektívnymi zmluvami.

Nestálosť dopytu a rôznorodosť automobilového trhu si vyžadujú úpravy pracovnej doby a organizácie práce, ktoré sa definujú a aplikujú na základe sociálneho dialógu a vzájomného súhlasu podľa dohodnutých zvykov a pravidiel, platných v každej krajine.

▪ **Bezpečnosť, pracovné podmienky a zdravie**

Jediným prijateľným cieľom pre PSA PEUGEOT CITROËN je pracovať bez nehody. Skupina sa zaväzuje zaviesť efektívny systém preventívnej zdravotnej starostlivosti a politiku bezpečnosti pri práci v rôznych organizáciách, a to formou systému riadenia bezpečnosti pri práci, z ktorých bude každému vyplývať podiel zodpovednosti, vrátane sociálnych partnerov (*Dohovor MOP č. 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje postupne zlepšovať ergonómiu pracovných postov a každému zamestnancovi nájsť prácu zodpovedajúcu jeho schopnostiam, pričom nesmie dôjsť k diskriminácii. Skupina sa zaväzuje postupne znižovať fyzickú záťaž, záťaž pri jednotlivých postojoch, psychickú záťaž a podporovať spokojnosť v práci.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN vedie aktívnu zdravotnú politiku, ktorá sa prioritne zameriava na prevenciu možných patológií zapríčinených výkonom profesie vrátane z oblasti psychosociálnych rizík, prevencie obťažovania, stresu, muskulárno-skeletických problémov, chemických a dopravných rizík.

Skupina okrem toho podporuje činnosť zainteresovaných strán zdravotného sektora a tiež iniciatívy spojené s informovanosťou a prevenciou zamestnancov v takých oblastiach ako je fajčenie, alkoholizmus, toxikománia, AIDS alebo v oblasti sexuálne prenosných chorôb.

Článok 3.4 – Aplikácia týchto záväzkov a vyjednávanie v pobočkách

Okrem bežných národných rokovaní (napríklad o mzdách, pracovnej dobe a organizácii práce,...) sa každá pobočka zaväzuje prerokovať s odborovými organizáciami zavedenie postupov v súlade s princípmi a záväzkami uvedenými v tejto kapitole; predovšetkým tých, ktoré sa týkajú ďalšieho vzdelávania, profesionálneho rozvoja a bezpečnosti pri práci.

KAPITOLA 4: SOCIÁLNE POŽIADAVKY ZDIEĽANÉ S DODÁVATEĽMI, SUBDODÁVATEĽMI, PRIEMYSELNÝMI PARTNERMI A DISTRIBUČNÝMI SIEŤAMI

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že zmluvu doručí týmto spoločnostiam a žiada, aby sa riadili vyššie uvedenými medzinárodnými dohovormi MOP, pričom nepreberá právnu zodpovednosť za svojich dodávateľov, subdodávateľov, priemyselných partnerov a distribučné siete.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN žiada svojich dodávateľov, aby sa podobne zaviazali voči svojim vlastným dodávateľom a subdodávateľom.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že v prípade tendrov bude dodržiavanie ľudských práv (viď kapitola 2) určujúcim kritériom pri výbere dodávateľov, ktorí sa zúčastnia rokovaní.

Akékoľvek porušenie ľudských práv musí po upozornení zo strany PSA PEUGEOT CITROËN vyústiť do nápravných akčných plánov. Nerešpektovanie týchto práv podlieha sankciám a môže viesť až k vylúčeniu z rokovaní.

Zavedie sa aj špeciálny postup pre malé dodávateľské a subdodávateľské firmy, aby sa postupne mohli aplikovať vyššie uvedené štandardy definované organizáciou MOP.

V krajinách, kde má PSA PEUGEOT CITROËN najsilnejšiu prítomnosť, sa skupina zaväzuje podieľať sa na štruktúrovaných výmenách medzi pobočkami v rámci automobilového sektoru a podporovať sociálny dialóg na úrovni jedného odvetvia, hlavne v otázke predvídania hospodárskych, technických, priemyselných a sociálnych premien.

KAPITOLA 5: UVEDOMENIE SI VPLYVU ČINNOSTI PODNIKU NA ÚZEMIA, KDE PÔSOBÍ

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje podporovať zamestnanosť a ďalšie vzdelávanie aktívnej miestnej populácie, čím bude prispievať k ekonomickému a sociálnemu rozvoju všade tam, kde pôsobí.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN pri obsadzovaní voľných pracovných miest uprednostňuje v každej krajine miestne ľudské zdroje, a vždy, keď je to možné, prispieva k miestnej integrácii.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že v prípade zmeny činnosti bude vopred informovať miestne úrady a spolupracovať s nimi, aby sa čo najlepšie zhodnotili miestne záujmy.

KAPITOLA 6: ZÁVÄZKY PSA PEUGEOT CITROËN VOČI OCHRANE ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA, a hlavne rešpektovanie prírodných zdrojov, zníženie vplyvu činnosti skupiny a riadenie životného prostredia a iných aspektov správania.

Skupina sa zaväzuje dodržiavať medzinárodné, európske a vnútroštátne legislatívne nariadenia platné v tejto oblasti s neustálym záujmom o zlepšovanie bezpečnosti, ochrany zdravia a životného prostredia, ochrany prírodných zdrojov a minimalizáciu vplyvu činnosti skupiny na životné prostredie.

Článok 6.1 – Rešpektovanie prírodných zdrojov riadením ich spotreby

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje zodpovedne pristupovať k využívaniu prírodných a energetických zdrojov (voda, suroviny, plyn a elektina, palivo, atď.).

Článok 6.2 – Boj proti klimatickým zmenám a zníženie vplyvu na životné prostredie a tretie strany

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa podieľa na boji proti klimatickým zmenám a na tieto účely určila skupina zdroje priamych a nepriamych emisií skleníkových plynov, meria ich a zavádza opatrenia na postupné znižovania priamych a nepriamych emisií skleníkových plynov.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa usiluje o vývoj výrobkov, ktoré čoraz viac rešpektujú životné prostredie v oblasti emisií CO₂ a znečisťujúcich látok a využívania prírodných zdrojov.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa usiluje o zavedenie výrobných metód, ktoré budú mať čo najnižší dopad na životné prostredie.

Ovládanie faktorov škodiacich životnému prostrediu prechádza cez riadenie vypúšťania škodlivých látok do ovzdušia, znečistenie pôdy, vypúšťanie nečistôt do vody, odpad a nebezpečné látky ako aj cez riadenie ostatných vplyvov na životné prostredie a tretie strany (hluk, zápach, atď.).

Článok 6.3 – Riadenie životného prostredia a ostatných faktorov správania

▪ Riadenie životného prostredia

V jednotlivých výrobných závodoch skupiny bol zavedený systém riadenia životného prostredia podľa normy ISO 14001, všetky boli certifikované koncom roku 2007. Tento systém riadenia zapája a mobilizuje celý manažment a školí určených zamestnancov pomocou vhodných prostriedkov.

Vo väčšine ostatných závodov (R&D, obchodníci a tretie strany, atď.) sa lokálne uplatňujú environmentálne postupy prispôbené požiadavkám životného prostredia.

Vo všetkých závodoch dbá skupina o rozvoj povedomia a kompetencií zamestnancov v oblasti životného prostredia.

Skupina je pripravená navrhovať riešenia pomáhajúce zamestnancom osvojiť si ekologickejšie správanie, napríklad úsilím o redukciu pracovných ciest a podporou práce z domu a takisto podporou ekologického správania.

▪ **Upozorňovanie zúčastnených strán na environmentálne požiadavky**

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, že bude podporovať aktivity v prospech ochrany životného prostredia u svojich klientov, dodávateľov iných zúčastnených strán a dbá o uplatňovanie charty o zodpovednej komunikácii.

Článok 6.4 – Informovanie zástupcov zamestnancov a odborových organizácií

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje, aby každá pobočka každoročne oboznamovala odborové organizácie a zástupcov zamestnancov so svojimi aktivitami, dobrými postupmi a výsledkami v oblasti životného prostredia. Na Svetovom výbore bude odprezentovaná globálna bilancia.

KAPITOLA 7: APLIKOVANIE ZÁVÄZKOV

Svetová rámcová zmluva, podpísaná medzi PSA PEUGEOT CITROËN, FIOM, FEM, hlavnými odborovými organizáciami krajiny, ktoré sú členmi týchto federácií a odborovými organizáciami, ktoré nie sú členmi týchto federácií, sa musí dodržiavať v každej krajine, kde sa nachádzajú organizácie, ktorých sa táto zmluva týka (kapitola 1).

Signatárske strany sa zaväzujú, že prostredníctvom sociálneho dialógu zdefinujú kroky týkajúce sa kapitol o sociálnej, environmentálnej politike a politike ľudských zdrojov skupiny, ktoré sa uvedú do praxe, aby bolo možné aplikovať túto rámcovú zmluvu. Budú sa brať do úvahy špecifiká divízie automobilového priemyslu, financií, dopravy a logistiky a ich konkurencieschopnosť na rôznych trhoch. V hlavných krajinách táto práca povedie k vytvoreniu pracovného programu.

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje podrobne informovať zamestnancov skupiny o obsahu tejto zmluvy. Tento text je prostredníctvom interných komunikačných prostriedkov distribuovaný celej skupine a preložený do všetkých jazykov.

Každý zamestnanec, ktorý by mal ťažkosti pri pochopení tejto zmluvy alebo pochybnosti týkajúce sa jej správnej aplikácie, môže o tom upovedomiť svojho nadriadeného na Oddelení ľudských zdrojov a/alebo zástupcu odborovej organizácie bez toho, aby mu toto vyjadrenie mohlo poškodiť.

KAPITOLA 8: KONTROLA DODRŽIAVANIA ZMLUVY

Kontrola dodržiavania tejto rámcovej zmluvy sa uskutoční na dvoch úrovniach.

V každej hlavnej krajine (viac než 500 zamestnancov) sú zriadené komisie miestnych sociálnych pozorovateľov, zložené zo zástupcov Oddelení ľudských zdrojov a odborových organizácií. Títo sociálni pozorovatelia budú pomocou dokumentu vypracovaného spoločne so signatárskymi stranami tejto zmluvy každoročne kontrolovať jej uplatňovanie. Tento dokument umožňuje každej odborovej organizácii vyjadriť sa každoročne k dodržiavaniu zmluvy v ich pobočke.

V ostatných krajinách sa vypracuje rovnaký dokument so zozbieranými názormi odborových organizácií alebo so zastupujúcimi orgánmi zamestnancov v rámci každoročnej kontroly.

Pre sledovanie rámcovej zmluvy o sociálnej zodpovednosti podniku na úrovni skupiny bol na Svetovom výbore vytvorený rozšírený Európsky výbor.

Už existujúci Európsky výbor bol rozšírený o prítomnosť zástupcov odborových organizácií krajín spĺňajúcich kritérium týkajúce sa počtu zamestnancov definované v zmluve Európskeho výboru (napríklad Argentína, Brazília... ktoré majú viac než 500 zamestnancov). Títo zástupcovia sú pozvaní na plenárne schôdze, aby sa zúčastnili na kontrole tejto svetovej rámcovej zmluvy. Ako zúčastnení sú takisto informovaní o všeobecných postupoch skupiny a uplatňovaných stratégiách.

Zúčastňujú sa na výmenách s výnimkou rokovaní týkajúcich sa kompetencií Európskeho výboru (napríklad vymenovanie tajomníka, menovanie expertov, konzultácie súvisiace s aplikáciou smerníc Európskeho výboru alebo so zmluvou so spoločnosťou z 23. 2003).

Európske smernice sa právom uplatňujú v európskych pobočkách a Európskom výbore.

Každý plenárny schôdzi Svetového výboru predchádza prípravná schôdza zástupcov výboru so zástupcami organizácií FIOM a FEM.

KAPITOLA 9: ZÁVEREČNÉ NARIADENIA

Táto zmluva podpísaná všetkými odborovými organizáciami vstupuje do platnosti okamihom podpisu a platí na čas neurčitý.

Zmluvné strany sa budú stretávať každé tri roky, aby globálne zhodnotili zavedené opatrenia a prostredníctvom dodatku k tejto zmluve predložili potrebné nápravné opatrenia týkajúce sa predovšetkým legislatívnych zmien a zmien predpisov.

V prípade nezrovnalostí medzi rôznymi jazykovými verziami má prednosť francúzska verzia.

Táto svetová rámcová zmluva sa oficiálne odovzdá vládny úradom a správam každej krajiny.

KAPITOLA 10: BILANCIA SLEDOVANIA ZMLUVY PO 3 TROCH ROKOCH JEJ UPLATŇOVANIA

Po troch rokoch uplatňovania prebehla v roku 2009 samohodnotenie zmluvy podobne ako v roku 2006.

V roku 2006 preukázalo hodnotenie globálnu víziu uplatňovania zmluvy. Na základe tohto hodnotenia vybrali pobočky 1 176 akčných plánov. Od roku 2007 sa začali každoročne kontrolovať tri prioritné akčné plány v pobočke.

Toto samohodnotenie umožnilo zhodnotiť vývoj pobočiek pri ich uplatňovaní záväzkov vyplývajúcich zo zmluvy. Na základe tohto nového postupu si pobočky vybrali tri nové prioritné akčné plány, ktoré sa budú musieť zaviesť od roku 2010.

Samohodnotenie, výber a realizácia akčného plánu sú podmienené názoru odborových organizácií alebo miestnych zástupcov zamestnancov. Kontrola dodržiavania zmluvy zahŕňa vedenie, manažérov a odborové organizácie alebo miestnych zástupcov zamestnancov.

Každý rok podstupujú pobočky audit kontroly dodržiavania zmluvy. Cieľom auditu je posilniť rovnosť sociálnych postupov v rámci skupiny a zakázať všetky postupy či metódy uplatňovania, ktoré sú v rozpore so záväzkami zmluvy. V rokoch 2007 až 2009 bolo auditovaných viac než 20 % pobočiek certifikovanými spoločnosťami. Skupina PSA PEUGEOT CITROËN sa zaväzuje pokračovať v týchto auditoch, pretože na základe akcií vyplávajúcich z tejto misie podmieňuje neustály pokrok. Skupina PSA PEUGEOT CITROËN zaručuje úplnú nezávislosť a transparentnosť auditov a ich priebeh v spolupráci so zástupcami odborov.

V súlade so záväzkami z roku 2006 vypracovali podpisové strany všeobecné hodnotenie počas Európskeho výboru v júni 2009. Toto hodnotenie preukázalo veľmi povzbudivé výsledky. Podľa hodnotiaceho nástroja zavedeného v roku 2006 sa výrazne zvýšil počet pobočiek uplatňujúcich záväzky medzi rokmi 2008 až 2009. V roku 2009 si úplne osvojilo zmluvu 87 % pobočiek. V tomto hodnotení boli zohľadnené rôzne aktivity zrealizované v priebehu 3 rokov uplatňovania zmluvy. V roku 2009 bolo zrealizovaných 72 % akčných plánov, t.j. 845 akčných plánov z 1 175 definovaných na samohodnotení v roku 2006. Od roku 2006 do roku 2009 väčšina odborových organizácií alebo miestnych zástupcov zamestnancov sa kladne vyjadrili o uplatňovaní zmluvy (samohodnotenia, výber akčných plánov, realizovanie alebo nerealizovanie akčných plánov). Pri hodnotení sa podpisové strany dohodli na predĺžení tejto zmluvy.

Hodnotenie je povzbudením na pokračovanie v dodržiavaní tejto zmluvy. Táto kontrola umožňuje transversálny náhľad na sociálnu zodpovednosť skupiny a je dôležitou hybnou silou.