

# RÁMCOVÁ CELOSVĚTOVÁ DOHODA O SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOSTI PSA PEUGEOT CITROËN

*„Sociální a trvale udržitelný závazek bez hranic“*

## PREAMBULE

PSA PEUGEOT CITROËN, automobilová skupina s celosvětovou působností, zakládá svůj rozvoj na principech sociálně odpovědného a ekologického přístupu a jednání ve všech zemích své působnosti a v různých sférách svých aktivit.

Svým připojením k programu Global Compact dne 9. dubna 2003 se PSA PEUGEOT CITROËN zavázala dodržovat a propagovat jeho deset principů, vycházejících ze Všeobecné deklarace lidských práv, z Deklarace o základních principech a právech při práci, z Deklarace z Ria o životním prostředí a z Konvence Spojených národů proti korupci. PSA PEUGEOT CITROËN kromě jiného v září 2009 podepsala iniciativu Spojených národů „Caring for Climate“ a připojuje se k principům v ní obsaženým.

Tyto závazky jsou rovněž součástí etické charty skupiny, která byla představena všem zaměstnancům skupiny. Tato charta probírá bod za bodem zásady přístupu společností skupiny vůči zainteresovaným osobám a normu etického chování. Její aktualizování a obnovení poskytuje před jejím nasazením příležitost představit ji výboru skupiny. Tato charta tvoří základní společnou referenční normu, která se vztahuje na všechny, na vedoucí pracovníky i na zaměstnance.

Prostřednictvím této rámcové celosvětové dohody se PSA PEUGEOT CITROËN snaží formalizovat své závazky vzhledem k základním lidským právům, odpovědnému rozvoji a ochraně životního prostředí, a zapojit odborové organizace, jakož i Mezinárodní federaci organizací pracujících v metalurgii (IMF) a Evropskou federaci kovodělníků (EMF).

Tato dohoda je součástí rámcové vize skupiny, zejména „požadavky na odpovědný rozvoj“ žen a mužů skupiny a podniku ve městě.

Tyto závazky vyjadřují zejména:

- požadavky na rozvoj spolupracovníků,
- požadavky na bezpečnost a dobré pracovní podmínky,
- požadavky na sociální soudržnost,
- etické a občanské požadavky, zejména dodržování a podporu práv zaměstnanců.

Tato smlouva je součástí sociální politiky a politiky lidských zdrojů, které jsou základním předpokladem trvalého hospodářského růstu a výkonnosti skupiny. Předpokladem jejího naplnění je neustálý sociální dialog mezi sociálními partnery. Důsledky této politiky se projevují již několik let formou inovačních opatření ve všech zemích, a to zejména v souvislosti se základními lidskými právy, s rovnými příležitostmi, s rozmanitostí, s rozvojem zaměstnanosti žen, s integrací osob se sníženou pracovní schopností atd. Pokrok vždy souvisí s jasným vyjádřením zvolené strategie, stanovených cílů, opatření a měřitelných výsledků.

Tato dohoda je rovněž součástí postupu skupiny v rámci životního prostředí. PSA PEUGEOT CITROËN již několik let podniká ctizádostivé kroky, aby vyhověla cílům v oblasti životního prostředí, spojených hlavně s užíváním automobilu. Skupina si je vědoma, že její činnost má dopad na životní prostředí, a míní, že ochrana životního prostředí je základní součástí její společenské odpovědnosti.

Signatáři této dohody dále uznávají, že oblasti automobilismu, financí, přepravy a logistiky se rozvíjejí ve výrazně konkurenčním a globalizovaném prostředí, k čemuž je nutí potřeba konkurenceschopnosti na jednotlivých trzích. V rámci sociálního dialogu tento kontext vyžaduje neustálé hledání řešení, jejichž cílem je přispět k propojení lidského vývoje, ochraně životního prostředí a trvalého hospodářského růstu skupiny.

Snažili se do oblasti této dohody zahrnout závazky vzhledem k ochraně životního prostředí. Jinak byla posílena ustanovení vztahující se ke zdraví a k dobrým pracovním podmínkám.

Tato dohoda, která umožňuje konkretizovat cíle, vytváří pro každého manažera i pro signatářské odborové organizace referenční rámec. Její sledování bude integrováno do systému Excellence PSA, jenž je pro management skupiny referenční normou. Je vyjádřením společné vůle prosazovat dodržování základních lidských práv (kapitola 2), řízení a rozvoj lidských zdrojů (kapitola 3), sociální požadavky sdílené s dodavateli (kapitola 4), zohlednění dopadu podnikatelské činnosti v teritoriích působení (kapitola 5), ochranu životního prostředí (kapitola 6), uplatnění těchto principů v každé zemi (kapitola 7) a sledování dohody (kapitola 8).

Tato dohoda je nositelem sociálního pokroku a jejím cílem je také ovlivnit vztahy s dalšími stranami - veřejnou mocí, průmyslovými partnery, dodavateli, zákazníky, akcionáři, nevládními organizacemi. Signatáři jsou přesvědčeni, že podmínkou trvalého sociálního pokroku a podmínkou splnění závazku v těchto oblastech je zapojení jednotlivých aktérů na národních a místních úrovních.

## KAPITOLA 1: POLE PŮSOBNOSTI

Tato celosvětová rámcová dohoda se přímo vztahuje na celou konsolidovanou automobilovou divizi (výzkum a vývoj, výroba, obchod a podpůrné funkce), jakož i na divize finanční, přepravní a logistické, a to v existujících i v budoucích dceřiných společnostech, v nichž má skupina většinový vliv, ať už v důsledku většinové finanční účasti nebo, v případech finančního podílu do 50 %, s ohledem na svou odpovědnost v sociální správě této dceřiné společnosti.

PSA PEUGEOT CITROËN představila tuto rámcovou celosvětovou dohodu skupině Faurecia, která má jinak své vlastní instance pro evropský dialog, aby tato skupina mohla se svými sociálními partnery zahájit diskusi o těchto tématech.

Některá ustanovení (kapitola 4) se ostatně týkají dodavatelů, subdodavatelů, průmyslových partnerů a distribučních sítí.

## **KAPITOLA 2: ZÁVAZKY PSA PEUGEOT CITROËN VE PROSPĚCH ZÁKLADNÍCH LIDSKÝCH PRÁV**

PSA PEUGEOT CITROËN, odborové federace a odborové organizace potvrzují svou účast a zavazují se kontrolovat dodržování základních principů a práv práce formulované Mezinárodní organizací práce (MOP). PSA PEUGEOT CITROËN se hlásí k dodržování programu Global Compact, který vytyčila Organizace spojených národů (OSN).

### **Článek 2.1 – Prosazování a dodržování lidských práv uznávaných na mezinárodním poli**

PSA PEUGEOT CITROËN dodržuje ve všech oborech své působnosti zákony a zákonná ustanovení platné v zemích, kde vykonává podnikatelskou činnost. S touto celosvětovou rámcovou dohodou o sociální odpovědnosti hodlá PSA PEUGEOT CITROËN překročit hranice pouhého dodržování jednotlivých národních pravidel a vytyčuje si přitom referenční rámec na poli základních lidských práv.

PSA PEUGEOT CITROËN podporuje dodržování lidských práv ve všech zemích, kde podniká, včetně oblastí, kde jsou dosud lidská práva uznávána nedostatečně.

### **Článek 2.2 – Odmítání spoluúčasti při porušování lidských práv**

PSA PEUGEOT CITROËN se snaží zabránit situacím nebo aktům spoluúčasti při porušování základních lidských práv. Skupina je přesvědčena, že tato otázka souvisí s její společenskou odpovědností.

PSA PEUGEOT CITROËN odsuzuje nedodržování pravidel vedoucí k poškozování práv a úcty k lidem, nevhodné verbální nebo fyzické jednání a obtěžování. Tyto nepoctivé praktiky ve všech zemích podléhají sankcím a jsou předmětem preventivních opatření.

### **Článek 2.3 – Svoboda sdružování a faktické uznání práva kolektivního vyjednávání**

PSA PEUGEOT CITROËN je přístupná aktivitám odboru a všude na světě uznává odbory a právo zaměstnanců zakládat odborové organizace podle vlastní volby a dbá na dodržování nezávislosti a pluralismu odboru (*Konvence MOP n° 87*).

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje bránit odboráře i vedoucí odborové představitele a neprovádět žádné kroky diskriminující odbory (*Konvence MOP n° 135*).

PSA PEUGEOT CITROËN uznává právo na informace a konzultace se zástupci pracujících o otázkách týkajících se významných rozhodnutí, která ovlivňují chod podniku.

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje podporovat kolektivní vyjednávání, jakožto hlavní formu sociálního dialogu (*Konvence MOP n° 98*).

#### **Článek 2.4 – Vyloučení všech forem nucené a povinné práce**

PSA PEUGEOT CITROËN se angažuje pro svobodnou volbu pracovního místa a odsuzuje nucenou práci, čímž rozumí každý případ, kdy je práce vynucena násilím (nedostatkem jídla, konfiskací pozemku, nepřiznáním mzdy, fyzickým násilím, sexuálním týráním, vězeňskou nedobrovolnou prací ...) (*Konvence MOP n° 29 a 105*).

#### **Článek 2.5 – Faktické zrušení dětské práce**

PSA PEUGEOT CITROËN odsuzuje a zakazuje dětskou práci.

Ve skupině je pro nástup do zaměstnání obecně stanovený věk 18 let. Skupina však může stanovit minimální věkovou hranici pro nástup do zaměstnání na 16 let. V takovém případě bude pečovat o zdraví, bezpečnost a morálku mladistvých a zajistí pro ně speciální vzdělávací program v příslušné oblasti jejich činnosti, aby dosáhli co nejlepší úrovně obecného nebo odborného proškolení (*Konvence MOP č. 138*). V takovém případě podnik zajistí pro dotčené zaměstnance speciální vzdělávací program, aby dosáhli co nejlepší úrovně obecného a odborného proškolení.

Od věkové hranice 15 let nebo od minimální zákonem stanovené věkové hranice v zemi, v níž je tato věková hranice vyšší (učení...), je možné také během studií nabízet různé formy smluv, spojující odborné vzdělání v podniku a nabytí znalostí ve vzdělávacích ústavech, a usnadnit tak nástup do podniku.

#### **Článek 2.6 – Vyloučení diskriminace při zaměstnávání a výkonu profese, a podpora různorodosti**

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje při náboru a profesním růstu nedovolit žádnou diskriminaci založenou na národnosti, pohlaví, kultuře, sexuální orientaci, věku, rodinném stavu, těhotenství nebo mateřství, dědičných vlastnostech, skutečné nebo domnělé etnické, národní nebo rasové příslušnosti či nepříslušnosti, politických názorech, činnosti v odborech nebo ve sdružení, náboženském přesvědčení, tělesných rysech, rodině, zdravotním stavu nebo postižení (*Konvence MOP č. 111*).

PSA PEUGEOT CITROËN souhlasí s používáním a prosazováním postupu a opatření nad rámec zákonných ustanovení, vedoucích k potlačení rasismu, sexismu, xenofobie, homofobie a obecněji proti netoleranci k odlišnostem a v zájmu respektování soukromého života.

Pro PSA PEUGEOT CITROËN znamená různorodost společnou práci, vývoj a rozvoj každého talentu. PSA PEUGEOT CITROËN si vybírá různé profily, jež odráží společnost a její prostředí: koexistence různě zaměřených zaměstnanců je zdrojem komplementárnosti a sociální rovnováhy.

Dává přednost konfrontaci myšlenek a hospodářskému výkonu. Řídit různorodost znamená řídit kompetence nezávisle na ostatních kritériích.

### **Článek 2.7 – Boj proti korupci a prevence konfliktu zájmu**

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje výslovně vystupovat proti všem formám korupce. Skupina na tento problém upozorňuje zaměstnance různými formami komunikace a/nebo vzdělávání.

Zaměstnanci a vedoucí skupiny se musí vyhýbat jakékoliv konfliktní situaci, při níž dochází ke konfliktu mezi zájmy skupiny a jejich osobními zájmy nebo zájmy jejich blízkých, podle ustanovení etické charty skupiny.

Každý zaměstnanec se tak vyhne jakémukoliv získání zájmu u dodavatele nebo zákazníka, s výjimkou případu, kdy k zisku dochází nákupem kotovaných cenných papírů v rámci správy portfolia cenných papírů a při zachování pravidel zakazujících využití zvýhodněných informací.

## **KAPITOLA 3: ZÁVAZKY PSA PEUGEOT CITROËN PŘI ŘÍZENÍ A ROZVOJI LIDSKÝCH ZDROJŮ**

### **Článek 3.1 – Odpovědná správa pracovních míst a kompetencí**

#### **▪ Nábor pracovníku založený na rozdílnosti a rovnosti příležitostí**

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje, že žádná fáze náborového procesu není diskriminační. Integrace různých typů zaměstnanců je zdrojem komplementárnosti, sociální rovnováhy a hospodářské výkonnosti.

V rámci náborových postupů se používají prostředky, znemožňující jakoukoliv diskriminaci a podporující rovnost příležitostí.

#### **▪ Rozvíjet budoucí kompetence cestou trvalého vzdělávání**

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje připravovat a rozvíjet požadované kompetence prostřednictvím trvalého vzdělávání.

PSA PEUGEOT CITROËN dbá na to, aby všichni zaměstnanci měli možnost využívat vzdělávacích programů společnosti, a to zejména těch, které jsou určeny ke zlepšení úrovně jejich kompetencí, s cílem lepšího zvládnutí moderních technologií, vybavení, systému a procesu.

Signatáři jsou přesvědčeni, že odborné vzdělávání je jedním z nástrojů umožňujících nejlépe prosazovat rovnost zaměstnanců, a to nezávisle na jejich pohlaví, původu, původním vzdělání, zdravotním stavu, pracovních podmínkách nebo pracovní době. PSA tedy v této oblasti přijímá voluntaristickou strategii.

#### **▪ Podporovat odborný rozvoj**

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje zajistit rovnost příležitostí při odborném rozvoji a mobilitě zaměstnanců. Praktické hodnocení zaměstnanců odpovídá kritériím objektivitě a transparentnosti, v duchu dohody o sociální rozličnosti a soudržnosti v podniku, podepsané francouzskými partnery v září 2004. V zájmu dodržování rovnoprávného zpracování se používají příslušné postupy a ukazatele.

PSA PEUGEOT CITROËN podporuje každého zaměstnance, aby byl hlavním aktérem vlastního odborného růstu.

- **Formy účasti zaměstnanců**

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje pravidelně poskytovat zaměstnancům informace o chodu podniku a o okolnostech, přímo nebo nepřímo ovlivňujících pracovní podmínky, zejména prostřednictvím místních instancí zastupujících zaměstnance a odboráře.

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje podporovat účast a zohlednit iniciativu zaměstnanců.

- **Sociální přístup při změnách aktivit**

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje v případě změn aktivit včas informovat zástupce zaměstnanců a jednat s nimi. Od okamžiku sjednocení podmínek PSA PEUGEOT CITROËN podporuje stálé a trvale udržitelné pracovní místo se sociálně odpovědným přístupem.

- **Předvídaní proměny řemesel a pracovních míst**

Pro PSA PEUGEOT CITROËN je hlavním cílem předvídaní proměny řemesel a pracovních míst, vývoj technologií a produktů, lepší plánování kompetencí, jež podnik bude potřebovat, seznámení zaměstnanců s průmyslovým, organizačním a technologickým vývojem a jejich změnami.

Předjímání průmyslových, organizačních a technologických změn obnáší dobrou znalost podnikatelské strategie, cílů a složek, které se podílejí na jejím stanovení.

Z tohoto důvodu PSA PEUGEOT CITROËN ustavila „Strategickou paritní komisi“ ředitelství / odborové organizace, která má za cíl prohlubovat témata týkající se podnikatelské situace a uskutečňovaných krátkodobých nebo střednědobých strategií a umožnit vyvolat změny nastavší v řemeslech a pracovních místech. Vzhledem ke strategickému významu projednávaných témat a k mezinárodnímu rozměru nastolených témat a strategií má tato komise od roku 2008 zástupce i nefrancouzských odborů.

Jinak vedení v každé zemi vyvíjí postupy pro předjímání změn pracovních míst a řemesel v automobilovém průmyslu a objevuje rozvíjející se řemesla nebo naopak řemesla ohrožená technologickým, organizačním nebo ekonomickým vývojem.

PSA PEUGEOT CITROËN věnuje pozornost podpoře zaměstnanců v souvislosti jakoukoliv změnou aktivit a pracovního místa. Hodlá zavádět nezbytné kontinuální úpravy a vyhnout se tak přerušením a neodkladným přeškolením.

### **Článek 3.2 – Přitažlivé pracovní podmínky**

#### **▪ Odměna**

PSA PEUGEOT CITROËN uplatňuje odměny podle praxe na trzích jednotlivých aktivit (automobilismus, finance, přeprava a logistika) a zavazuje se, že platy budou vyšší nebo alespoň stejné jako podmínky stanovené národní legislativou nebo kolektivními dohodami.

Mzdy a odměny takto vyplácené za pracovní dobu na plný úvazek odpovídají alespoň garantovanému a/nebo dohodnutému zákonnému minimu a odbornému minimu a musí zaměstnancům umožňovat, aby si zajistili slušné životní podmínky.

PSA PEUGEOT CITROËN uznává princip rovnosti odměny, zejména mezi muži a ženami, za hodnotnou práci a stejné výkony (*Konvence MOP n° 100*). Tento princip platí bez ohledu na smluvní rámec, v němž jsou zaměstnanci umístěni.

Cílem mzdové politiky skupiny je zajištění objektivitu, spravedlnosti, transparentnosti pravidel pro stanovení odměny.

Dále se uplatňuje systém účasti zaměstnanců na zisku, aby těžili z výsledku růstu a vytvářených hodnot, na jejichž produkci se podíleli svým úsilím.

#### **▪ Sociální ochrana**

PSA PEUGEOT CITROËN ve všech zemích zavádí krytí sociální péče zahrnující rizika spojená s úmrtím, invaliditou a nezpůsobilostí.

Stejně tak PSA PEUGEOT CITROËN ve všech zemích postupně zavádí doplňkové penzijní programy se stanoveným příspěvkem za účelem zmírnění poklesu míry zastoupení povinných programů a dodatkové zdravotní programy v závislosti na vývoji povinného nemocenského pojištění.

### **Článek 3.3 – Pracovní podmínky odpovídající nejlepším mezinárodním standardům**

#### **▪ Sjednané podmínky organizace práce**

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje, že délka pracovní doby je vždy stejná nebo kratší než délka stanovené národní legislativou nebo kolektivními dohodami příslušné země.

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje dodržovat casy na odpočinek a pravidelnou dovolenou odpovídající alespoň délce stanovené národní legislativou nebo kolektivními dohodami.

Změny poptávky a rozmanitost automobilového trhu vyžadují úpravy času a organizace práce, což je stanoveno a prováděno v rámci sociálního dialogu a vyjednávání podle zvyklostí a sjednaných a platných pravidel v jednotlivých zemích.

#### ▪ **Bezpečnost, pracovní podmínky a zdraví**

Jediným přijatelným cílem PSA PEUGEOT CITROËN je pracovat bez nehod. V zájmu účinné strategie bezpečnosti práce se skupina zavazuje vypracovat v jednotlivých podnicích systémy řízení bezpečnosti práce, postavené na prevenci a týkající se všech podle jejich úrovně odpovědnosti, včetně sociálních partneru. (*Konvence MOP n° 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje postupně vylepšovat ergonomii pracovních míst a pro každého zaměstnance vyhledávat místo odpovídající jeho schopnostem bez diskriminování. Skupina se zavazuje pracovat na snížení fyzických, situačních, kognitivních a duševních nákladů, a podporovat dobré pracovní podmínky.

PSA PEUGEOT CITROËN prosazuje strategii aktivního zdraví, orientovanou přednostně na prevenci nemocí, které se mohou vyskytnout nebo vzniknout v souvislosti s pracovní činností, včetně činností v psychosociálních oblastech, prevence harašení, stresových situací, svalových a kosterních poruch, chemických a silničních nebezpečí.

Skupina dále podporuje činnost partneru ze zdravotnictví za účelem šíření informovanosti a prevence zaměstnanců zaměřené na témata typu kouření, alkoholismu, toxikomanie, AIDS nebo pohlavních chorob.

### **Článek 3.4 – Přenesení těchto závazků do dceřiných společností**

Nad rámec jednotlivých národních vyjednávání (např.: zaměstnanci, pracovní doba a organizace práce, ...) se každá dceřiná společnost zavazuje vést jednání s odborovými organizacemi, zavádět opatření odpovídající principům a závazkům z této kapitoly, zejména pokud jde o vzdělávání, odborný růst a bezpečnost práce.

## **KAPITOLA 4: SOCIÁLNÍ POŽADAVKY SDÍLENÉ S DODAVATELI, SUBDODAVATELI, PRŮMYSLOVÝMI PARTNERY A DISTRIBUČNÍMI SÍTĚMI**

Společnost PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje představit tuto dohodu svým podnikům a žádat dodržování výše uvedených mezinárodních konvencí MOP (Mezinárodní organizace práce), aniž by přitom přebírala právní odpovědnost svých dodavatelů, subdodavatelů, průmyslových partnerů a distribučních sítí.

PSA PEUGEOT CITROËN žádá své dodavatele, aby učinili podobný závazek ve vztahu ke svým vlastním dodavatelům a subdodavatelům.

V rámci výběrových řízení se PSA PEUGEOT CITROËN zavazuje, že hlavním kritériem při výběru dodavatelů je dodržování lidských práv, jak je definuje kapitola 2.

Každý případ porušení lidských práv musí řešit nápravný akční plán PSA PEUGEOT CITROËN. Důsledkem nedodržování těchto práv budou sankce, které mohou případně vést až k vyřazení z výběru.

Ve vztahu k menším dodavatelským a subdodavatelským podnikům bude zavedena specifická procedura v zájmu postupného zavádění výše uvedených standardů MOP.

PSA PEUGEOT CITROËN se v rozhodujících zemích působení zavazuje podílet se na strukturovaných výměnách mezi dceřinými společnostmi automobilového sektoru a podporovat sociální dialog uvnitř odvětví činnosti, zejména dialog na téma předjímání hospodářských, technických, průmyslových a sociálních změn.

## **KAPITOLA 5: ZOHLEDNĚNÍ DOPADU PODNIKATELSKÉ ČINNOSTI V TERITORIÍCH PŮSOBENÍ**

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje podporovat zaměstnanost a vzdělávání místního obyvatelstva a přispět tím k hospodářskému a sociálnímu rozvoji všude tam, kde skupina působí.

PSA PEUGEOT CITROËN tedy v každé zemi, v níž aktivně působí, upřednostňuje při obsazování pracovních míst tamní lidské zdroje a jestliže to je možné, vždy podporuje lokální integraci.

V případě změny činnosti se PSA PEUGEOT CITROËN zavazuje informovat místní orgány a spolupracovat s nimi v zájmu lepšího zohlednění místních potřeb.

## **KAPITOLA 6: ZÁVAZKY PSA PEUGEOT CITROËN VZHLEDEM K OCHRANĚ ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ** a zvláště ohled na přírodní zdroje, snížení dopadů činnosti skupiny a management životního prostředí, a další aspekty chování.

Skupina se zavazuje dodržovat mezinárodní, evropské a národní zákonem předepsané povinnosti platné v této oblasti a nepřetržitě pečovat o zlepšování bezpečnosti, ochrany zdraví a životního prostředí, ochrany přírodních zdrojů a snížení dopadů činností skupiny na životní prostředí na minimum.

### **Article 6.1 – Ohled na přírodní zdroje zvládnutím jejich spotřeby**

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje odpovědně využívat přírodní a energetické zdroje (vodu, suroviny, plyn a elektřinu, pohonné látky, atd.).

### **Article 6.2 – Boj proti klimatickým změnám a snížení dopadů na přírodní prostředí a třetí osoby**

PSA PEUGEOT CITROËN přispívá k boji proti klimatickým změnám, a proto skupina zjišťuje zdroje přímých a nepřímých emisí plynů se skleníkovým efektem (GES), měří je a provádí kroky vedoucí k progresivnímu snižování přímých a nepřímých emisí GES.

PSA PEUGEOT CITROËN se snaží o vývoj produktů, které jsou k životnímu prostředí vždy šetrné, vyjádřené hodnotami emisí CO<sub>2</sub> a kontaminujících látek, a využití přírodních zdrojů.

PSA PEUGEOT CITROËN hodlá zavádět výrobní postupy, jejichž dopad na životní prostředí bude tak malý, jak jen bude možné.

Zvládnout škodlivé vlivy v přírodním prostředí znamená zvládnout emise kontaminujících látek ve vzduchu, znečištění půdy, odpady ve vodě, nebezpečné odpady a produkty, stejně jako zvládnout další dopady na prostředí a třetí osoby (hluk, pachy, atd.).

### **Article 6.3 – Management životního prostředí a další aspekty chování**

- **Management životního prostředí**

System řízení životního prostředí (SME), založený na normě ISO 14001, je zaveden v jednotlivých výrobních závodech skupiny, každý certifikován od konce roku 2007. SME zahrnuje a mobilizuje celý management a vhodnými prostředky vychovává dotyčné zaměstnance.

Ve většině ostatních závodů (R&D, obchodní a terciární, atd.) se místně uplatňují pomocí přidruženého managementu vhodná environmentální opatření.

Navíc skupina ve všech svých závodech dbá na to, aby zaměstnanci přebírali více odpovědnosti a kompetencí vůči životnímu prostředí.

Skupina si ponechává možnost navrhnout řešení, umožňující jejím zaměstnancům vhodně přizpůsobit chování, např. pomocí iniciativ pro racionalizaci přemísťování odborníků, práce z domova a podporou ekologického chování.

▪ **Senzibilizace externích zainteresovaných stran k environmentálním cílům**

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje u svých zákazníků, dodavatelů a dalších zúčastněných stran podporovat činnosti, které vedou k ochraně životního prostředí, a dbát na dodržování své charty pro odpovědnou komunikaci.

**Článek 6.4 – Informace pro zástupce zaměstnanců a odborových organizací**

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje k tomu, že každá dceřiná společnost jednou ročně seznámí odborové organizace a zástupce zaměstnanců se svou činností, dobrými zkušenostmi a výsledky v oblasti životního prostředí. Jinak v průběhu konání celosvětového výboru bude představena celková bilance.

## KAPITOLA 7: REALIZACE ZÁVAZKŮ

Celosvětová rámcová dohoda podepsaná mezi PSA PEUGEOT CITROËN, IMF, EMF, přidruženými odborovými organizacemi v rozhodujících zemích a nepřidruženými odborovými organizacemi se uplatňuje v každé zemi, kde jsou zastoupeny jednotlivé dotčené subjekty (kapitola 1).

Signatáři se zavazují cestou sociálního dialogu stanovit kroky pro kapitoly týkající se politiky sociální, environmentální a lidských zdrojů skupiny, které jsou realizovány, aby umožnily použití této rámcové dohody. Vezmou přitom v úvahu specifický charakter divize automobilismu, financí, přepravy a logistiky a jejich konkurenceschopnosti. Důsledkem tohoto naplnění je vytvoření pracovního programu.

PSA PEUGEOT CITROËN se zavazuje podrobně informovat zaměstnance skupiny o obsahu této dohody. Tento text je proto poskytnut celé skupině prostřednictvím nástrojů interní komunikace a je přeložen do všech jazyků.

Každý zaměstnanec, který si nebude jistý interpretací této dohody nebo bude mít pochybnosti o jejím správném uplatňování, se může obrátit na svého hierarchicky nadřazeného, na Ředitelství lidských zdrojů a/nebo na představitele odboru, aniž by mu takový postup uškodil.

## KAPITOLA 8: SLEDOVÁNÍ DOHODY

Tato celosvětová rámcová dohoda bude vykonávána na dvou úrovních.

V každé z rozhodujících zemí (více než 500 zaměstnanců) budou zřízeny místní sociální pozorovací centra, která budou složena z ředitelství lidských zdrojů a odborových organizací. Tato sociální pozorovací centra vykonávají roční sledování dodržování celosvětové rámcové dohody prostřednictvím společného dokumentu jednotně vypracovaného signatáři této dohody. Tento dokument umožňuje každé odborové organizaci vyjádřit svůj názor v rámci ročního sledování dodržování této dohody v jejich pobočce.

V ostatních zemích se v rámci ročního sledování vytvoří stejný dokument, který bude obsahovat vyjádření odborových organizací nebo instancí zastupující zaměstnance.

Pro sledování rámcové dohody o sociální podnikatelské odpovědnosti na úrovni skupiny se v rámci celosvětového výboru vytvoří rozšířený evropský výbor.

Právě teď zřízený evropský výbor je tak rozšířen o zástupce odborových organizací zemí vyhovujících kritériu počtu zaměstnanců, stanovenému dohodou Evropského výboru (např.: Argentina, Brazílie..., které mají více než 500 zaměstnanců). Tito zástupci jsou zváni na plenární schůze, aby se podíleli na sledování této celosvětové rámcové dohody. Účastníci schůzí budou rovněž informováni o obecném vývoji skupiny a o realizovaných strategiích.

Účastní se výměn, s výjimkou jednání v kompetenci evropského výboru (např.: jmenování sekretáře, jmenování expertů, konzultace týkající se dodržování směrnic Evropského výboru nebo podnikatelské dohody z 23. října 2003).

Rozumí se, že evropské směrnice se oprávněně dodržují v evropských pobočkách a Evropském výboru.

Každé plenární schůzi Celosvětového výboru předchází přípravná schůze představitelů instance za přítomnosti představitelů IMF a EMF.

## **KAPITOLA 9: ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

Podpisem zástupců jednotlivých odborových organizací je tato dohoda bezprostředně účinná na dobu ne určitou.

Strany se dohodly, že se budou scházet vždy po třech letech, představí celkový výsledek realizovaných kroků a naplánují nezbytná opatření formou dodatku ke smlouvě, zejména se zřetelem na vývoj legislativy nebo právních předpisů.

V případě rozporu mezi různými jazykovými verzemi je platná francouzská verze.

Tato celosvětová rámcová dohoda je předmětem oficiální informace pro vládní a administrativní instance každé země.

## **KAPITOLA 10: BILANCE SLEDOVÁNÍ DOHODY PO 3 LETECH DODRŽOVÁNÍ**

Po třech letech dodržování bylo v roce 2009 provedeno nové sebehodnocení, srovnatelné se sebehodnocením provedeným v roce 2006.

Sebehodnocení v roce 2006 jasně ukázalo celkovou představu o dodržování dohody. Po tomto období dceřiné společnosti vybraly 1.175 akčních plánů. Od roku 2007 dceřiná společnost prováděla výběr tak, aby ročně přednostně sledovala tři akční plány.

Toto sebehodnocení umožnilo měření rozvoje dceřiných společností při jejich dodržování závazků dohody. Po tomto novém období dceřiné společnosti přednostně rezervovaly tři nové akční plány, které se budou provádět od roku 2010.

Sebehodnocení a volba realizace akčních plánů jsou předloženy k vyjádření odborovým organizacím nebo místním zástupcům zaměstnanců. Tak je do sledování dohody zapojeno ředitelství, manažeři a odborové organizace nebo místní zástupci zaměstnanců.

Každý rok probíhá v pobočkách audit sledování dohody. Audit má za cíl posílit soudržnost sociálních zvyků uvnitř skupiny a zakázat zvyky nebo způsob dodržování, který je v rozporu se závazky dohody. Mezi roky 2007 a 2009 ve více než 20 % dceřiných společností proběhly audity vedené kvalifikovanými odborníky. PSA PEUGEOT CITROËN se v těchto auditech zavazuje pokračovat, neboť prostřednictvím kroků vyhlášených na začátku poslání podněcuje trvalý vývoj. PSA PEUGEOT CITROËN zaručuje, že tyto audity jsou prováděny nezávisle, průhledně a ve spolupráci se zástupci odborů.

V souladu se závazky přijatými v roce 2006 provedly signatářské strany při jednání Evropského výboru v červnu 2009 obecnou bilanci. Tato bilance ukázala velmi slibné výsledky. Podle nástroje hodnocení prováděného v roce 2006, mezi roky 2006 a 2009 velmi vzrostl počet dceřiných společností dodržujících veškeré závazky, takže v roce 2009 si již 87 % dceřiných společností zcela osvojilo dohodu. Tato bilance kromě toho ukázala stav různých opatření, která byla během 3 let dodržování dohody realizována. Tak v roce 2009 bylo realizováno 72 % akčních plánů, tj. 845 uskutečněných akčních plánů z 1.175 určených při sebehodnocení v roce 2006. Od roku 2006 do roku 2009 se většina odborových organizací nebo místních zástupců zaměstnanců o dodržování dohody vyjádřila příznivě (sebehodnocení, volba akčních plánů, uskutečnění těchto akčních plánů nebo ne). Během této bilance se signatářské strany dohodly na obnovení dohody.

Bilance vytváří motivaci pro pokračování v opatřeních, a to prostřednictvím sledování dohody. Toto sledování umožňuje určit víceoborovou vizi sociální odpovědnosti skupiny a je významnou hybnou pákou.