



**ACORDO ESTRUTURAL GLOBAL
DE RESPONSABILIDADE SOCIAL
DO GRUPO PSA**

**Um compromisso social e sustentável sem fronteiras para
construir de maneira cooperativa o futuro do Grupo**

PREÂMBULO

O Grupo PSA, a IndustriALL Global Union e a industriAll European Trade Union acreditam que o diálogo frequente em todos os níveis e o respeito pelas políticas e práticas de responsabilidade social da empresa contribuem para a integração, em nível global, dos compromissos assumidos neste acordo.

Após a reconstrução de seus fundamentos econômicos com o plano “Back in the Race” (de volta à corrida), o Grupo PSA tem implementado mundialmente sua estratégia de crescimento orgânico, rentável e sustentável, que hoje se traduz no plano “Push to Pass” (forçar para ultrapassar).

O desejo do Grupo PSA é construir de maneira colaborativa o futuro do Grupo com os representantes dos colaboradores no mundo todo. Essa construção colaborativa tem como base o diálogo em todos os níveis: no nível do Grupo e no nível de cada país e de cada local de trabalho. Para isso, os parceiros precisam trabalhar juntos de forma construtiva para assegurar o sucesso econômico da empresa, proteger e desenvolver empregos a longo prazo e respeitar os direitos fundamentais dos colaboradores no local de trabalho.

Ao aderir ao Pacto Global em 9 de abril de 2003, o Grupo PSA assumiu o compromisso de respeitar e promover os dez princípios inspirados na Declaração Universal de Direitos Humanos, na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e na Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. Além disso, o Grupo PSA assinou em setembro de 2009 a iniciativa “Caring for Climate” (Cuidando do Clima) das Nações Unidas e adere a seus princípios orientadores. O Grupo também está comprometido com as Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, na sigla em inglês) atualizadas em 2011 e com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (“Princípios de Ruggie”) aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, publicados no mesmo ano.

Esses compromissos também estão registrados nos estatutos de ética do Grupo, que são distribuídos a todos os colaboradores. Os estatutos de ética têm como base os princípios de atuação das empresas do Grupo em relação a suas partes interessadas e contém 16 regras de conduta que envolvem todos os colaboradores. Esses estatutos formam um conjunto essencial de orientações de referência para orientar a todos, gerentes e colaboradores.

O Grupo PSA tem um acordo estrutural global de responsabilidade social desde 2006, ano em que foi assinado. O acordo foi atualizado em 2010, com a adição de textos para auxiliar a implementação dos princípios internacionais citados acima de maneira eficiente e transparente.

O Grupo PSA pretende redefinir com este acordo seus compromissos relativos aos direitos humanos fundamentais, ao desenvolvimento responsável e à proteção do meio ambiente, além de gerar um novo estímulo em nível global para fortalecer os princípios e objetivos comuns por meio da associação a organizações sindicais, como a IndustriALL Global Union e a industriAll European Trade Union.

Estes compromissos indicam, sobretudo:

- a necessidade de desenvolver os talentos e habilidades de todos os colaboradores,
- a necessidade de saúde, segurança e bem-estar no trabalho, respeitando a diversidade e a igualdade de tratamento para todos,
- a necessidade de coesão social,
- a necessidade de um código de ética e cidadania e, principalmente, o respeito e a promoção dos direitos dos trabalhadores,
- a necessidade de desenvolvimento respeitando o meio ambiente e os territórios onde o Grupo está estabelecido.

Este acordo é parte das políticas de recursos humanos e sociais, que são um recurso importante que contribui para o crescimento e o desempenho econômico sustentável do Grupo. Sua implementação tem como base o diálogo social permanente com os parceiros sociais. Por muitos anos essa política fomentou desenvolvimentos inovadores em todos os países, especialmente nos domínios dos direitos humanos fundamentais, da igualdade de oportunidades, da diversidade, do desenvolvimento do emprego para mulheres e da inclusão das pessoas com deficiência. O progresso é alcançado com uma política, objetivos, ações e resultados mensuráveis e claramente definidos.

Este acordo também faz parte da abordagem ambiental do Grupo. Há muitos anos o Grupo PSA busca seguir uma abordagem ambiciosa em resposta a desafios ambientais ligados principalmente ao uso de automóveis. Com a consciência de que suas operações têm impacto ambiental, o Grupo considera a proteção ambiental como um elemento fundamental de sua responsabilidade social.

Os signatários deste acordo reconhecem que, como fabricante e fornecedora de serviços, as atividades automotivas estão evoluindo dentro de um contexto altamente competitivo e globalizado, o que os obriga a permanecer competitivos em seus respectivos mercados. No que diz respeito ao diálogo social, esse contexto envolve a busca permanente de soluções que visem o equilíbrio ideal entre o desempenho da empresa, a proteção de empregos e o bem-estar dos colaboradores do Grupo em cada país.

Este acordo torna possível alcançar os objetivos. Ele fornece um quadro de referência para cada gerente e para os sindicatos signatários. Seu processo de monitoramento é integrado ao Sistema de Excelência da PSA, que forma as diretrizes de referência para a gestão do Grupo.

Ele engloba o desejo comum de promover o respeito aos direitos humanos fundamentais (parte 1, capítulo 1), requisitos sociais compartilhados por todas as partes da cadeia de valor (capítulo 2), a consideração do impacto das atividades da

empresa nos territórios onde ela está estabelecida (Capítulo 3), a proteção ambiental (capítulo 4), o desenvolvimento de competências e empregabilidade (parte 2, capítulo 1), a qualidade de vida e o bem-estar no trabalho (capítulo 2), o fortalecimento das estruturas de diálogo social (capítulo 3) e a comunicação e monitoramento do acordo.

Este acordo, como um veículo de progresso social, deve também ser à base das relações com as partes interessadas: autoridades públicas, parceiros industriais, fornecedores, clientes, acionistas e organizações não governamentais. Os signatários consideram que a implementação destes compromissos e objetivos exige o envolvimento de participantes nacionais ou locais nesses domínios, a fim de gerar o progresso social a longo prazo.

SUMÁRIO

	Página
PREÂMBULO	2
ESCOPO	6
PARTE UM	7
Os compromissos do Grupo com o desenvolvimento responsável e sustentável	
CAPÍTULO 1: Os compromissos do Grupo PSA com os direitos humanos fundamentais	7
CAPÍTULO 2: Requisitos sociais compartilhados com todas as partes da cadeia de valor	10
CAPÍTULO 3: Consideração do impacto das atividades da empresa nos territórios onde o Grupo está estabelecido	12
CAPÍTULO 4: Os compromissos do Grupo PSA com a proteção ambiental	12
PARTE DOIS	14
Uma política de Recursos Humanos para o desenvolvimento do capital humano do Grupo PSA	
CAPÍTULO 1: Desenvolvimento de competências e empregabilidade	14
CAPÍTULO 2: Posicionamento da qualidade de vida e bem-estar no local de trabalho como o centro da experiência dos colaboradores do Grupo PSA	17
CAPÍTULO 3: Fortalecimento das estruturas de diálogo social	21
COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO DO ACORDO	24
CAPÍTULO 1: Implementação e monitoramento	24
CAPÍTULO 2: Interpretação e resolução de conflitos	25
CAPÍTULO 3: Disposições finais	25

ESCOPO

Este acordo estrutural global aplica-se diretamente a toda a divisão automotiva consolidada (pesquisa e desenvolvimento, fabricação, vendas e funções de apoio), às subsidiárias presentes e futuras sobre as quais o Grupo exerce influência dominante.

Nas subsidiárias ou empresas das quais participa mas não exerce controle operacional, o Grupo PSA compromete-se a promover as mesmas normas e princípios.

O Grupo PSA enviou este acordo estrutural global ao Grupo Faurecia, o qual também tem seus próprios órgãos de diálogo na Europa, a fim de promover o debate entre os parceiros sociais da Faurecia sobre essas questões.

Além disso, determinadas disposições são dirigidas a fornecedores, terceiros, parceiros industriais e redes de distribuição.

PARTE UM

O COMPROMISSO DO GRUPO PSA COM O DESENVOLVIMENTO RESPONSÁVEL E SUSTENTÁVEL

CAPÍTULO 1: O COMPROMISSO DO GRUPO COM OS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS

O Grupo PSA, as federações e as organizações sindicais ratificam sua adesão e compromisso no sentido de garantir o respeito dos princípios e direitos fundamentais expressos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Grupo PSA reafirma seu compromisso de respeitar o Pacto Global iniciado pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Artigo 1.1 – Promoção e respeito dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente

O Grupo PSA, em todos os seus domínios de atividade, respeita as leis e regulamentos em vigor nos países em que desenvolve suas atividades. Mediante a assinatura deste acordo estrutural global de responsabilidade social, o Grupo PSA pretende ir além do simples respeito às normas nacionais, com a criação de um quadro de referência sobre os direitos humanos fundamentais.

O Grupo PSA promove o respeito dos direitos humanos em todos os países em que opera, inclusive em locais onde o respeito aos direitos humanos ainda é inadequado.

O Grupo PSA incentiva o direito de expressão e a participação dos colaboradores. O direito à liberdade de expressão assegura o direito de ter opiniões sem interferência.

Artigo 1.2 – Não cumplicidade com violações dos direitos humanos

O Grupo PSA tem o cuidado de evitar situações ou atos de cumplicidade com violações dos direitos humanos fundamentais. O Grupo considera essa questão como parte de sua responsabilidade para com a sociedade em geral.

O Grupo PSA condena o não respeito e a violação dos direitos e da dignidade das pessoas, bem como o abuso verbal e físico e o assédio. Essas ações são puníveis com sanções e estão sujeitas a medidas preventivas em todos os países.

Artigo 1.3 – Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva

O Grupo PSA está aberto a atividades sindicais e reconhece a existência de sindicatos em todo o mundo. Ele reconhece o direito dos trabalhadores de se organizar e criar sindicatos de sua escolha, além de assegurar o respeito à independência e pluralismo sindical (*Convenção nº 87 da OIT*). Ele se compromete a respeitar a neutralidade estrita da decisão dos colaboradores de criar sindicatos, aderir a organizações

sindicais existentes, mudar para outra organização ou sair da organização. Além disso, ele se compromete a garantir acesso razoável no local de trabalho a representantes sindicais das organizações signatárias deste acordo.

O Grupo PSA compromete-se a proteger os sindicalistas e os delegados sindicais e a não praticar qualquer discriminação antissindical (*Convenção nº 135 da OIT*).

O Grupo PSA reconhece o direito à informação e consulta os representantes dos trabalhadores a respeito de todas as decisões importantes que afetam a vida da empresa.

O Grupo PSA compromete-se a promover a negociação coletiva, um elemento fundamental do diálogo social (*Convenção nº 98 da OIT*).

O diálogo social do Grupo tem como base as organizações sindicais livres, os representantes dos trabalhadores e os órgãos representativos dos colaboradores, os quais são informados e consultados a respeito de decisões, mudanças e modificações que afetam as condições de emprego dos colaboradores.

Artigo 1.4 – Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

O Grupo PSA compromete-se a respeitar a livre escolha do emprego e condena o trabalho forçado, considerando como tal qualquer trabalho imposto por meio de ameaças (privação alimentar, confisco de terras, não pagamento de salários, violência física, abuso sexual, trabalho encarcerado, etc.) (*Convenções nº 29 e 105 da OIT*).

Artigo 1.5 – Abolição efetiva do trabalho infantil

O Grupo PSA condena e proíbe o trabalho infantil.

A idade mínima de emprego para o Grupo é de 18 anos. No entanto, o Grupo autoriza o emprego ou o trabalho de adolescentes a partir de dezesseis anos, desde que sua saúde, segurança e moralidade sejam plenamente asseguradas e que tenham recebido instrução específica e adequada ou treinamento profissional no setor de atividade correspondente (*Convenções nº 138 e 182 da OIT*). Nesse caso, a empresa deve fornecer treinamento específico aos colaboradores em questão, a fim de ajudá-los a alcançar um nível mais elevado de propósito geral e treinamento profissional.

Para auxiliar os jovens durante seus estudos e proporcionar oportunidades de emprego dentro da empresa, diversos planos de integração de trabalho que combinam o treinamento profissional interno e a aquisição de competências em estabelecimentos de formação também podem ser oferecidos a partir dos 15 anos de idade ou a partir da idade mínima legal no país, o que for mais elevado (para estágios, etc.).

Artigo 1.6 – Eliminação da discriminação no trabalho, exercício de uma profissão e promoção da diversidade

O Grupo PSA assegura que nenhuma pessoa será excluída do processo de recrutamento ou desenvolvimento de carreira com base em sua origem, sexo, estilo de vida, orientação sexual, idade, situação familiar, gravidez ou maternidade, características genéticas, adesão ou não adesão a determinados grupos, grupo étnico real ou suposto, país ou raça, opiniões políticas, atividades sindicais ou mutualistas, convicções religiosas, aparência física, sobrenome e estado de saúde ou deficiência (*Convenção nº 111 da OIT*).

O Grupo PSA pretende aplicar e promover as práticas recomendadas para além das exigências legais e combater o racismo, o sexismo, a xenofobia e a homofobia e, de modo geral, a intolerância frente às diferenças e garantir o respeito à privacidade.

O Grupo PSA reconhece o princípio da igualdade de remuneração, principalmente entre homens e mulheres, para trabalhos de igual valor e igual desempenho (*Convenção nº 100 da OIT*). Este princípio é aplicável independentemente da relação contratual do colaborador.

Artigo 1.7 – Segurança, condições de trabalho e saúde

Para o Grupo PSA, a única meta aceitável é um local de trabalho livre de acidentes. O Grupo compromete-se a assegurar a implementação de políticas preventivas eficazes de saúde e segurança no trabalho nos diversos estabelecimentos, sob a forma de um sistema de gestão de segurança no trabalho que envolva a todos, incluindo os parceiros sociais, de acordo com seu nível de responsabilidade (*Convenção nº 155 da OIT*).

Artigo 1.8 – Condições de trabalho atraentes

O Grupo PSA oferece remuneração em conformidade com as práticas de mercado e compromete-se a assegurar que tal remuneração seja superior ou, no mínimo, igual às condições estabelecidas na legislação nacional ou nas convenções coletivas.

Os salários pagos são, no mínimo, iguais ao salário mínimo legal, à remuneração mínima de cada categoria profissional ou ao salário acordado coletivamente, permitindo assim que os colaboradores tenham condições de vida dignas.

A política salarial do Grupo visa assegurar regras objetivas, justas e transparentes em relação à remuneração.

De acordo com a legislação e/ou acordos de negociação coletiva nos países onde o Grupo está estabelecido, o direito a férias pagas é efetivamente concedido aos colaboradores.

Artigo 1.9 – Combate à corrupção e prevenção de conflitos de interesse

O Grupo PSA compromete-se a atuar contra a corrupção em todas as suas formas (ativa, passiva, pública, privada, direta ou indireta, pagamento de facilitação, propina, tráfico de influências, suborno, vantagem jurídica, apropriação indevida de fundos públicos, favoritismo, conflito de interesse).

O Grupo não tolera tais práticas sob nenhuma circunstância e adota medidas anticorrupção apropriadas: estatutos de ética, um código de conduta anticorrupção, mapeamento de riscos de corrupção, um sistema de alerta, métodos específicos de controle de contabilidade. Ele assegura a comunicação e sensibilização dos colaboradores para essa questão por meio de diversas medidas contratuais, comunicações e treinamentos. O Grupo PSA comunica esses requisitos a seus clientes, fornecedores, parceiros e intermediários, verificando sua aplicação.

Os colaboradores do Grupo, incluindo seus gestores, evitarão qualquer conflito entre os interesses do Grupo e seus interesses pessoais ou familiares, em conformidade com as disposições dos Estatutos de Ética do Grupo, devendo divulgar conflitos de interesse estabelecidos para que possam ser excluídos caso a caso nos processos de decisão.

Dessa forma, nenhum colaborador deve adquirir participação em fornecedores ou clientes, exceto se através da aquisição de títulos cotados em bolsa como parte da gestão de uma carteira de títulos, em conformidade com as regras que banem o abuso de informações privilegiadas.

CAPÍTULO 2: REQUISITOS SOCIAIS COMPARTILHADOS COM TODAS AS PARTES DA CADEIA DE VALOR

O Grupo PSA compromete-se a comunicar este acordo a seus parceiros industriais e redes de distribuição e solicita que apliquem os princípios e convenções internacionais mencionados acima no preâmbulo e no capítulo 1.

Na estrutura de convites à apresentação de propostas, o Grupo PSA compromete-se a assegurar que o respeito pelos direitos humanos, como definido no capítulo anterior, seja um critério determinante na seleção de fornecedores.

O Grupo PSA estabeleceu relações contratuais diretas com mais de 7.000 fornecedores (de 1º nível), dos quais exige respeito pelos compromissos de responsabilidade social e ambiental (RSE) formulados nos Estatutos de Aquisição Responsável, os quais fazem referência a este acordo. Ao assinarem esses estatutos, os fornecedores de primeiro nível comprometem-se a usar esses mesmos critérios de RSE para selecionar seus subcontratados (fornecedores de segundo nível do Grupo PSA). Dessa forma, esses critérios devem ser transmitidos a cada categoria da cadeia de subcontratação na estrutura de relações contratuais diretas entre um agente principal e seu fornecedor.

O Grupo PSA criou um plano de diligência que abrange o respeito pelos direitos humanos, seguindo as recomendações da OCDE, por meio das seis ações a seguir:

1. Um compromisso público com os direitos humanos. Esse compromisso é operacionalmente integrado ao processo de aquisição, sendo o respeito pelos direitos humanos um critério determinante para a seleção de novos fornecedores e para a manutenção dos fornecedores existentes no painel.
2. Mapeamento de risco de não observância dos direitos humanos de acordo com uma abordagem analítica por país, por produto e por processo de tomada de decisão, o que permite às equipes de compras concentrar sua atenção nas partes ou grupos de bens identificados como de risco.
3. Ações preventivas para lidar com os riscos identificados. Os fornecedores são avaliados por um terceiro. O Grupo PSA exige uma reavaliação periódica por parte desse mesmo terceiro para assegurar que a seleção dos fornecedores durante a apresentação de propostas leve em consideração o nível mais recente de desempenho em RSE. A implementação dos princípios de RSE do Grupo PSA é parte de uma abordagem que assegura o progresso e o fornecimento de assistência aos fornecedores. O Grupo reserva-se o direito de realizar auditorias ou de contratar terceiros para fazer auditorias de fornecedores a qualquer momento para verificar a conformidade de suas práticas com os requisitos do Grupo, tal como mencionado nos Estatutos de Compra Responsável.
4. Implementação das medidas corretivas necessárias para fornecedores potencialmente ou efetivamente envolvidos em violações de direitos humanos. Cada não cumprimento dos princípios declarados torna-se sujeito a planos de ações corretivas e até mesmo sanções, podendo acarretar a remoção do painel.
5. Monitoramento dos planos de ação: o fornecedor que for responsável, potencialmente ou efetivamente, por violações dos direitos humanos deve demonstrar a implantação das ações corretivas acordadas com o Grupo PSA, seguindo um cronograma criado de acordo com a gravidade do não cumprimento. O Grupo realiza uma reavaliação ou uma auditoria para confirmar a permanência desse fornecedor no painel. O plano de ações corretivas pode envolver a cadeia de suprimentos do fornecedor.
6. Comunicação das ações implementadas: um resumo é apresentado aos parceiros sociais todos os anos na estrutura de um relatório de status sobre o acordo. O relatório de RSE anual do Grupo PSA publica esses resultados.

Alertas emitidos pelas organizações sindicais no âmbito do monitoramento da aplicação deste acordo em busca de violações por parte dos fornecedores devem resultar na ação da Gestão de Compras do Grupo PSA para obter esclarecimentos do fornecedor transgressor e para remediar os problemas detectados. Desse modo, a aplicação deste acordo estrutural global é totalmente incorporada no processo de alerta implementado pelo Grupo PSA.

Um processo específico também será implementado para as pequenas empresas que são fornecedores e terceiros para permitir que eles introduzam passo a passo as normas internacionais citadas acima.

Além disso, nos principais países onde o Grupo PSA opera, ele compromete-se a participar de intercâmbios estruturados no setor automotivo e promover o diálogo social no nível do setor, principalmente no que diz respeito à antecipação de mudanças econômicas, técnicas, industriais e sociais.

CAPÍTULO 3: CONSIDERAÇÃO DO IMPACTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA NOS LOCAIS ONDE O GRUPO ESTÁ ESTABELECIDO

O Grupo PSA compromete-se a promover o emprego e o treinamento da população trabalhadora local, contribuindo para o desenvolvimento social e econômico em todos os locais onde o Grupo está estabelecido.

Em todos os países em que o Grupo PSA está localizado, ele dá prioridade a recursos humanos locais para preencher a oferta de empregos disponíveis e, sempre que possível, desenvolve a integração local utilizando malhas industriais locais.

Em caso de mudanças em seus negócios, o Grupo PSA compromete-se a fornecer informação antecipada às autoridades nacionais e a cooperar com elas, respeitando os interesses locais.

Por meio de sua Fundação, o Grupo PSA contribui para o desenvolvimento local, apoiando estruturas de interesse geral ou associações em todo o mundo com enfoque nas áreas de desenvolvimento do Grupo e em suas reservas de mercado de trabalho. Com a convicção de que a mobilidade é uma questão global que afeta a sociedade contemporânea, um fator de autonomia, de progresso, de integração social e constitui um direito para todos, a Fundação PSA tem como base de suas ações o apoio a projetos de mobilidade levando em consideração o princípio da solidariedade.

CAPÍTULO 4: O COMPROMISSO DO GRUPO PSA COM A PROTEÇÃO AMBIENTAL, principalmente o respeito aos recursos naturais, a redução do impacto das atividades do Grupo, a gestão ambiental e outros aspectos relacionados com a conduta.

O Grupo PSA compromete-se a respeitar as obrigações legais internacionais, europeias e nacionais nesse domínio, com o objetivo de melhorar a segurança, a saúde, a proteção ambiental e a preservação dos recursos naturais, minimizando o impacto das atividades do Grupo no meio ambiente.

Artigo 4.1 – Respeito aos recursos naturais por meio do controle de seu uso

O Grupo PSA compromete-se a usar os recursos naturais e energéticos de forma responsável (água, matérias-primas, gás e eletricidade, combustível, etc.).

Artigo 4.2 – Combate à mudança climática e redução do impacto ao ambiente natural e a terceiros

O Grupo PSA contribui para o combate da mudança climática, identificando fontes diretas e indiretas de emissões de gases do efeito estufa (GEE), medindo-as e implementando medidas para reduzir as emissões diretas ou indiretas de GEE. O Grupo PSA está trabalhando para desenvolver produtos mais ecológicos em termos de emissões de dióxido de carbono, poluentes e uso de recursos naturais.

O Grupo PSA tem como objetivo a introdução de métodos de fabricação que produzam o mínimo de impacto ambiental, tendo este acordo como base.

Os danos causados ao ambiente natural são controlados pela gestão da poluição atmosférica, da contaminação do solo, das emissões na água, da eliminação de resíduos e substâncias perigosas, bem como de outros fatores que tenham impacto ao meio ambiente e a terceiros (ruídos, odores, etc.).

Artigo 4.3 – Gestão ambiental e outros aspectos de conduta

Gestão ambiental

Um sistema de gestão ambiental (SGA) com base na norma ISA 14001 é implementado nos diversos locais de produção do Grupo, sendo que todos são certificados. O SGA envolve toda a gestão e fornece treinamento adequado aos funcionários.

Na maior parte dos outros locais (P&D, locais de vendas e atendimento, etc.) medidas adaptadas aos desafios ambientais locais são adotadas e administradas localmente.

Além disso, o Grupo compromete-se a aumentar a conscientização dos colaboradores e desenvolver competências relacionadas aos desafios ambientais em todas as unidades.

O Grupo PSA, em colaboração com seus parceiros sociais, oferece soluções que permitem que os colaboradores evitem a poluição ambiental, por meio, por exemplo, da racionalização de deslocamentos e viagens relacionadas ao trabalho, além de incentivos para comportamentos mais ecológicos.

Conscientização das partes interessadas externas a respeito dos desafios ambientais

O Grupo PSA compromete-se a promover a proteção ambiental entre seus clientes, fornecedores e outras partes interessadas.

Artigo 4.4 – Informações para representantes dos trabalhadores e sindicatos

O Grupo PSA compromete-se a assegurar que cada subsidiária informe anualmente os sindicatos e os representantes dos trabalhadores sobre suas ações ambientais, práticas recomendadas e resultados. Além disso, uma revisão abrangente será apresentada durante a reunião do Conselho de Empresa Global.

PARTE DOIS:

UMA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS PARA O DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO DO GRUPO PSA

CAPÍTULO 1: DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E EMPREGABILIDADE

Artigo 1.1 – Gestão de competências

Oferecer a todos os colaboradores possibilidades de avançar profissionalmente é um dos principais desafios do Grupo PSA.

Em um contexto profissional em constante evolução, a política de RH do Grupo tem como objectivo apoiar o desenvolvimento profissional dos colaboradores que desejam proteger e melhorar seu futuro em todos os países, em toda sua diversidade, garantindo a igualdade de oportunidades para todos.

A diversidade de profissões é um bem importante para a empresa e para seus funcionários. As iniciativas de apoio possibilitam que os funcionários cresçam na empresa.

O Grupo elabora medidas em todos os países para desenvolver competências locais com oportunidades de carreira internacionais.

Artigo 1.2 - Avaliações, planos de desenvolvimento pessoal e aprimoramento de competências

As competências dos colaboradores são o elemento que orienta o desempenho e o desenvolvimento de carreira. Tais competências são avaliadas para permitir que os colaboradores realizem um diagnóstico e elaborem seu próprio plano de desenvolvimento pessoal.

O Grupo PSA dá a cada colaborador a oportunidade de manter conversas regulares com seus gestores sobre o desenvolvimento de carreira, tendo em conta as necessidades do colaborador e da empresa. Essas conversas assumem a forma de uma entrevista estruturada e formal de desenvolvimento de carreira, com a possibilidade de recurso em caso de desacordo.

Esse é momento para um debate específico sobre o desenvolvimento profissional de cada funcionário, abordando também questões relacionadas ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A entrevista de desenvolvimento é finalizada com a criação de um plano de desenvolvimento eficiente e um momento de troca de opiniões entre o colaborador e seu gestor.

O Grupo PSA está empenhado em oferecer a seus colaboradores de todas as categorias a oportunidade de serem avaliados por meio de critérios objetivos, tendo como base suas competências e posicionamentos reais no local de trabalho.

Artigo 1.3 - Os princípios de mobilidade

A preferência à mobilidade interna é um princípio adotado pelo Grupo PSA para atender às necessidades da empresa, apoiar a empregabilidade e oferecer oportunidades de carreira para os colaboradores.

O Grupo está empenhado na publicação de ofertas de emprego, favorecendo o voluntariado, como parte de uma abordagem que tem como base a transparência e o respeito pela igualdade de oportunidades.

O apoio aos colaboradores por meio da aquisição de novas competências é uma das condições necessárias para a mobilidade profissional. Por esse motivo, o Grupo está atento à organização desse apoio e ao envolvimento da gestão e dos colaboradores.

O Grupo PSA possibilita que cada colaborador construa e fortaleça sua empregabilidade. Para esse efeito, programas de reciclagem podem ser implementados.

Artigo 1.4 – Organização de trabalho negociada para garantir competitividade e emprego

Por meio da adaptação da organização e métodos de trabalho, é possível fortalecer o desempenho e o sucesso a longo prazo da empresa, tendo em conta a necessidade de manter condições de trabalho saudáveis e seguras com a limitação do tempo de trabalho e medidas que definem períodos mínimos de descanso e férias.

O Grupo PSA compromete-se a manter horas de trabalho iguais ou inferiores às horas estabelecidas pela legislação nacional ou por convenções coletivas dos países envolvidos. É proibido o recurso a qualquer contrato de trabalho que não estipule as horas ou dias acordados e garantidos.

O Grupo PSA compromete-se a respeitar o tempo de descanso e as férias periódicas, atendendo, no mínimo, as condições estabelecidas pela legislação nacional ou por convenções coletivas em cooperação com os parceiros sociais e de acordo com ao capítulo 2 (Qualidade de vida e bem-estar no trabalho).

As flutuações de demanda e a diversidade do mercado automotivo requerem disposições de tempo e organização de trabalho definidas e implementadas tendo em consideração consultas e diálogos sociais, de acordo com os costumes e regras negociadas e em vigor em cada país.

Artigo 1.5 – Setores profissionais (filières) e ocupações da PSA (métiers)

O Grupo PSA conta com setores profissionais e suas ocupações relacionadas. Essa abordagem engloba todas as ocupações do Grupo e abrange todos os departamentos.

As ocupações do Grupo PSA estão em constante evolução, sob a influência dos objetivos estratégicos do Grupo e principalmente das novas oportunidades de penetração no mercado e desenvolvimento de serviços de mobilidade. As ocupações e setores profissionais do Grupo fornecem uma visão progressiva dos objetivos estratégicos e das competências relacionadas. Eles são um instrumento de transformação, oferecendo apoio individual e coletivo para os funcionários.

Essa abordagem por setor profissional permite elaborar programas de desenvolvimento de competências e maneiras de adquirir essas competências, trajetórias de carreira que conduzem a qualificações de competências e necessidades de especialização, como parte de uma visão global e transversal.

Por meio deste acordo, as partes acordam que é essencial fornecer a todos os colaboradores informações sobre as perspectivas de suas profissões e, se necessário, sobre possíveis mudanças para as quais devem se preparar e mobilidade a ser considerada. Essa abordagem responsável prepara o caminho para que os colaboradores e a empresa construam juntos os projetos de carreira.

O Observatório de Profissões e Competências, estabelecido na França por um acordo da empresa, tem como objetivo dar visibilidade às mudanças nas ocupações e competências e propor planos de ação específicos aos parceiros sociais e aos colaboradores para oferecer apoio a suas carreiras. A gestão do Grupo PSA assegurará que esta abordagem seja seguida em todos os países.

Artigo 1.6 – Acesso ao treinamento

O aprimoramento de competências é fundamental para o desempenho e desenvolvimento da empresa e de todos os colaboradores.

A empresa assegura o aprimoramento de competências dos colaboradores durante toda sua vida profissional, em colaboração com os colaboradores, que são participantes. A ambição do Grupo é tornar-se uma empresa de aprendizagem. Diversos meios para promover o aprimoramento de competências, o desenvolvimento profissional e o auxílio aos colaboradores durante mudanças são implementados. O treinamento, que gera a melhoria das competências profissionais, ocorre durante as horas de trabalho. O objetivo é que os colaboradores aprendam continuamente durante toda sua vida profissional e que cada colaborador participe de pelo menos uma ação de treinamento por ano.

O Grupo PSA está desenvolvendo meios de aprendizado digital para expandir a oferta de métodos educacionais disponíveis para a aquisição de competências. A aprendizagem digital inclui diversas ações de formação: e-learning de autoatendimento, e-learning com professor, aulas virtuais, cursos online abertos massivos (MOOC, na sigla em inglês), etc., criando novas possibilidades para que os colaboradores sejam participantes de seu próprio desenvolvimento de competências.

O Grupo PSA dedica iniciativas inovadoras e participativas, tais como pausas para aprendizagem, que podem ser organizadas em dias específicos e com base coletiva para promover o treinamento de todos os colaboradores como um momento especial.

Em 2015, 73.659 colaboradores do Grupo participaram em pelo menos uma iniciativa de treinamento, com uma taxa global de acesso a treinamento de 76% em nível mundial. O objectivo é aumentar esse valor para 85% por ano a partir de 2019. Para alcançar esse objetivo, será necessário fornecer recursos de treinamento para todas as categorias de colaboradores e enfrentar situações em que os funcionários passam longos períodos sem treinamento.

O Grupo PSA implementa uma política de emprego para jovens destinada a facilitar a entrada de jovens no mercado de trabalho. Ela tem como base um compromisso responsável nos países onde o Grupo está presente. Essa política frequentemente envolve parcerias locais com serviços de emprego, escolas ou universidades. O sistema de tutoria, que estimula a transmissão de conhecimentos, deve ser priorizado e estimulado. Da mesma forma, será dada ênfase especial à aprendizagem.

O sistema de treinamentos é determinado e introduzido tendo em consideração consultas e diálogos sociais, de acordo com as práticas e regras negociadas e em vigor em cada país.

Artigo 1.7 – A política de remuneração geral

O Grupo PSA implementa uma política de remuneração geral que inclui elementos individuais e coletivos, quantitativos e qualitativos, que englobam a remuneração, os benefícios sociais, o desenvolvimento individual e profissional e o ambiente de trabalho.

Para distribuir aos colaboradores os frutos do crescimento e da criação de valor aos quais contribuíram com seus esforços, os bônus coletivos relativos ao desempenho da empresa são pagos a todos os colaboradores.

Desde 2006, o Grupo PSA implementa em todos os países um plano de benefícios sociais para cobrir riscos associados à morte, invalidez e incapacidade.

Além disso, o Grupo PSA está implementando em todos os países planos de aposentadoria de contribuição definida para complementar os benefícios dos planos obrigatórios. O Grupo provê para que os colaboradores se beneficiem de um plano de proteção social em casos de doença e maternidade e oferece planos de saúde complementares. Essas disposições são adaptadas às regulamentações locais do país.

CAPÍTULO 2: POSICIONAMENTO DA QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO LOCAL DE TRABALHO COMO O CENTRO DA EXPERIÊNCIA DOS COLABORADORES DO GRUPO PSA

Artigo 2.1 - O sistema de gestão da saúde e segurança no trabalho

O Grupo PSA assegura a saúde e a segurança de todos que contribuem para as atividades do Grupo no mundo todo. Esse compromisso reflete-se em uma abordagem estruturada para reduzir riscos e gerenciar a segurança em todas as situações de trabalho.

O princípio fundador do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (SGSSO) do Grupo é que a segurança deve ser concebida, planejada e implementada todos os dias. Em todos os níveis da empresa, a gestão deve fazer cumprir os fundamentos e a implantação do SGSSO como parte do processo de melhoria contínua.

Os parceiros sociais são os principais participantes da abordagem da prevenção de riscos. Eles estão envolvidos em todos esses processos, principalmente os órgãos de higiene, saúde e segurança previstos pela legislação local.

O Sistema de Gestão da Saúde e Segurança Ocupacional do Grupo PSA é uma aplicação dos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativos aos sistemas de saúde e segurança no trabalho (ILO-OSH 2001). Esse sistema é aplicado em todos os níveis da estrutura do Grupo e avança pelos estágios de maturidade até a posse total de uma cultura de segurança pelos colaboradores.

Artigo 2.2 – Programa de saúde do Grupo PSA

A implementação da política de Saúde e Segurança do Grupo tem como base a abordagem estruturada da saúde e a implementação de iniciativas locais para a promoção da saúde dos colaboradores, a prevenção de doenças profissionais e maneiras de manter a aptidão para trabalhar.

O Grupo PSA manifesta sua ambição de fortalecer as iniciativas relacionadas à saúde e criar um novo estímulo para promover a saúde individual e coletiva. O objetivo é ir além dos esforços convencionais para prevenir problemas de saúde relacionados ao trabalho e permitir que cada funcionário construa um capital de saúde ao longo de suas carreiras profissionais.

Para tanto, as questões de saúde são abordadas como parte de uma abordagem estruturada e coordenada em todo o Grupo, tendo como base os seguintes princípios:

- iniciativas de saúde ligadas aos três níveis de prevenção, para proteger a saúde dos colaboradores a longo prazo e promover a retenção de empregos,
- disseminação de um padrão de “fundamentos de saúde”, para progredir em todas as regiões geográficas,
- check-ups médicos regulares para os colaboradores,
- avaliações de saúde periódicas para a população monitorada, apresentadas aos representantes dos colaboradores a fim de introduzir novas metas de progresso.

Com isso será possível alcançar o objetivo de adquirir conhecimentos detalhados sobre questões de saúde e seus fatores determinantes, para implementar e avaliar, em consulta com os parceiros sociais, planos de ação para melhorias globais.

O Grupo organizará todos os anos um Dia Mundial da Saúde para conscientizar os colaboradores.

O Grupo PSA e os representantes dos colaboradores comprometem-se a participar do programa “Healthy workplaces” (locais de trabalho saudáveis) promovido pela União Europeia e pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, em conformidade com a estrutura estabelecida pela Organização Mundial da Saúde. Esse compromisso dará ao programa de saúde do Grupo um estímulo para aplicar uma abordagem global que incentive todos os países a compartilhar as práticas recomendadas implementadas.

Artigo 2.3 – Promoção da motivação e do bem-estar no trabalho

O desenvolvimento do bem-estar no trabalho e a prevenção de riscos psicossociais fazem parte dos esforços para manter a saúde e a segurança no local de trabalho. Eles contribuem diretamente para o desempenho da empresa e o interesse coletivo da sociedade como um todo.

Dessa forma, o Grupo PSA buscará manter uma política de saúde ativa e orientada, em primeiro lugar, para a prevenção de doenças que possam surgir ou se desenvolver em relação às atividades profissionais, inclusive nos domínios do risco psicossocial, da prevenção de casos de assédio, do estresse, de problemas músculo-esqueléticos, de riscos químicos e de riscos de deslocamento. Instrumentos de alerta serão implantados com a participação dos representantes dos colaboradores.

Com o apoio da comunidade médica, o Grupo PSA começou a desenvolver conhecimentos específicos em muitos países em 2007 para identificar fatores de estresse e motivação/desmotivação, avaliá-los e implementar iniciativas multidisciplinares para prevenção de situações de risco psicossocial. O método ESSP (sigla em francês para Avaliação e Monitoramento de Estresse Ocupacional), amplamente difundido pelo Grupo PSA, tem como base um questionário preenchido voluntariamente pelos colaboradores como parte do monitoramento periódico de saúde. Esse método inclui diversas ferramentas para fornecer apoio individual ou coletivo e para implementar ações que contribuam para a prevenção de riscos psicossociais, bem como para a promoção do bem-estar e da motivação no trabalho.

O Grupo PSA compromete-se a melhorar de maneira constante a ergonomia das estações de trabalho e a encontrar para cada funcionário uma posição adequada às suas aptidões, sem discriminação. Além disso, o Grupo compromete-se a reduzir a carga física, postural, cognitiva e mental e a promover o bem-estar no trabalho.

O Grupo também incentiva ações das partes interessadas no setor da saúde para introduzir iniciativas de prevenção e informação destinadas aos colaboradores sobre temas como tabagismo, alcoolismo, vício em drogas, AIDS e DST.

Por meio do presente acordo, as partes comprometem-se a implementar um roteiro para estabelecer planos de ação operacionais para prevenir e combater os riscos à saúde.

Artigo 2.4 – Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

O estabelecimento de um bom equilíbrio entre trabalho e vida pessoal contribui para a qualidade de vida no local de trabalho, para a prevenção do estresse e para o desempenho da empresa.

Dentro do Grupo PSA, as normas de trabalho promovem práticas de apoio ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, principalmente em duas áreas: o uso adequado de novas formas de comunicação digitais (e-mails, celulares, redes sociais...) e a organização de reuniões eficientes, assegurando o direito de se desligar.

O trabalho remoto é um método de trabalho inovador. Ele promove um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e melhora as condições de trabalho, na medida em que leva em conta as aspirações dos colaboradores e respeita a organização do trabalho estabelecida pela legislação nacional ou por acordos coletivos de trabalho. O trabalho remoto está sendo implantado dentro do Grupo usando as ferramentas digitais da PSA.

O trabalho remoto será promovido sempre que possível, dependendo da organização, das ocupações e das regulamentações locais. Cada país adotará uma definição das formas aceitáveis de trabalho remoto e seus critérios de elegibilidade, de acordo com a organização e as regulamentações. O Grupo PSA favorece uma abordagem baseada em testes preliminares. Após resultados positivos na França, Brasil, Argentina, Bélgica e Espanha, existem planos de ampliar o trabalho remoto, de acordo com as necessidades e interesses, promovendo essa prática em mais países.

A organização do trabalho remoto faz parte de uma iniciativa negociada em nível local entre a empresa e os representantes dos colaboradores.

Artigo 2.5 – Garantia da igualdade de gênero e diversidade no local de trabalho

Em 2016, o Grupo PSA adotou os Princípios de Empoderamento das Mulheres, uma iniciativa da ONU e da ONU Mulheres para incentivar as empresas a promover a igualdade e a diversidade de gêneros. Esse novo compromisso reflete os esforços do Grupo para implementar sua política de igualdade e diversidade de gêneros em nível global.

O Grupo PSA está desenvolvendo uma política ativa de igualdade de gêneros. O objetivo dessa política é a criação de valor agregado e a contribuição para o desempenho econômico. Com os Princípios de Empoderamento das Mulheres, o Grupo adotou uma norma reconhecida internacionalmente e aplicável a todas suas empresas em todos os países. Essa norma será usada para avaliar o que foi feito nos diversos países, a fim de identificar novas iniciativas de progresso e promover as práticas recomendadas.

Os objetivos e compromissos assumidos pelo Grupo dizem respeito a:

- diversidade de gêneros nas ocupações,

- processos de RH que assegurem a igualdade de empregos e salários,
- acesso a todos os níveis de responsabilidade para mulheres.

Os números refletem o progresso alcançado pelo Grupo nesse quesito: as mulheres formam 19% da mão de obra global, mais de 20% dos gestores e 1/3 dos engenheiros e gerentes com menos de 30 anos. As mulheres constituem 13% dos gerentes seniores e executivos. O objetivo do Grupo é aumentar esse valor para 20% a médio prazo. Esses indicadores fundamentais são monitorados em todas as regiões.

Artigo 2.6 – Promoção da diversidade e prevenção da discriminação

Para o Grupo PSA, a diversidade de colaboradores e culturas é uma fonte de valor agregado e de desempenho econômico, desde que haja a garantia de igualdade de oportunidades. Ao incentivar todas as competências e possibilitar o uso de todo seu potencial, o Grupo será capaz de responder aos desafios de desempenho coletivo e expansão internacional.

Essa questão social envolve todos os países em que o Grupo está presente. Além das exigências legais, o Grupo PSA está empenhado em aplicar e promover as práticas recomendadas de gestão de recursos humanos. Isso significa enfatizar as competências para o acesso ao emprego e o desenvolvimento de carreira, bem como incentivar práticas de gestão inclusivas. Com essa forma de gestão, todos são valorizados por seu mérito e nenhuma discriminação de qualquer tipo é tolerada. O Grupo PSA não tolera racismo, xenofobia, sexismo ou homofobia. Para assegurar que essa política funcione na prática, procedimentos de detecção e resolução estão sendo implementados e disponibilizados aos colaboradores do Grupo.

O Grupo PSA adotou um Compromisso Mundial pela Diversidade, expressando sua política de igualdade de oportunidades e promovendo a diversidade no mundo todo. Esse compromisso fornece um padrão para que os países avaliem suas práticas e progridam.

Artigo 2.7 – Apoio à transformação digital do Grupo

As ambições para a jornada dos colaboradores do Grupo PSA incluem o desenvolvimento de recursos digitais e a criação de novos métodos de trabalho mais colaborativos. Diversas iniciativas serão implementadas para apoiar a transformação digital.

Um “passaporte digital” que abrange uma base de conhecimento comum será disponibilizado para os funcionários pelo site Learn’In.

Por meio de recursos digitais, a empresa também deseja simplificar o trabalho cotidiano e tornar a vida de todos os colaboradores mais fácil em seu ambiente de trabalho. A transformação digital da empresa será apoiada por ferramentas de comunicação que privilegiem métodos de trabalho ágeis, colaborativos e transversais, principalmente por meio da implementação de uma Rede Social Corporativa.

Para apoiar esse processo, o Grupo está transformando áreas de trabalho, dando ênfase a forças coletivas com espaços de trabalho colaborativos ao lado de áreas de encontro informais e disponibilizando novas tecnologias de comunicação. As possibilidades oferecidas pelos recursos digitais são parte dessa reconfiguração. A adoção de uma organização de trabalho que tenha como base métodos colaborativos para promover uma abordagem transversal, compartilhar informações, desenvolver sinergias e contribuir para interações mais simples e mais diretas entre os colaboradores posicionará o Grupo PSA em um nível mundial.

Essas transformações da organização e das condições de trabalho de cada colaborador devem ser objeto de consultas e debates entre a gestão e os representantes dos colaboradores.

CAPÍTULO 3: FORTALECIMENTO DAS ESTRUTURAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Os signatários destacam o papel essencial desempenhado pelos sindicatos no apoio ao diálogo e à coesão social dentro da empresa. O Grupo PSA favorece uma relação de confiança e transparência para gerar mudanças na empresa.

Artigo 3.1 - Organização do diálogo social transnacional

Conselho de Empresa Global: O único órgão que reúne os representantes dos colaboradores do Grupo PSA em nível mundial, com um campo de aplicação que se estende por todas as regiões;

Conselho de Empresa Europeu do Grupo: Um órgão transnacional de informações e debates que tem como domínio de aplicação o Espaço Econômico Europeu;

Comitê Estratégico Conjunto: Um órgão de informações e debates que lida exclusivamente com os desafios e estratégias da empresa.

Artigo 3.2 - O Conselho de Empresa Global

O Conselho de Empresa Global estabelecido em 2010 e sua função foi ampliada. O Conselho de Empresa Global é o único órgão que reúne os representantes dos trabalhadores do Grupo PSA em nível global. Ele faz parte dos esforços de construção colaborativa aplicados internacionalmente, com representantes dos colaboradores dos principais países.

Cada país com pelo menos 500 funcionários é representado no Conselho de Empresa Global. O Conselho de Empresa Global é composto por um órgão europeu (Conselho de Empresa Europeu do Grupo) e um órgão não europeu. Por meio do órgão não europeu, os funcionários da Divisão Automotiva do Grupo PSA possuem uma representação global.

Refletindo as atividades globais do Grupo, o Conselho de Empresa Global permite compartilhar a implementação do plano estratégico do Grupo com todas as regiões e

dialogar com os representantes dos colaboradores. As ações da política de Recursos Humanos no mundo todo são apresentadas e monitoradas em todas as reuniões.

O Conselho de Empresa Global é presidido pelo Presidente do Conselho Executivo do Grupo PSA ou por seu representante. Cada diretor das regiões globais informa os resultados da região diante do Conselho de Empresa Global.

Além disso, o Conselho de Empresa Global é o órgão que monitora este acordo.

Ele normalmente se reúne uma vez por ano. Para dispor de tempo suficiente para as discussões e para monitorar este acordo de maneira adequada, a reunião é organizada para um período mínimo de dois dias.

As reuniões ordinárias podem ser realizadas em todas as regiões da PSA, sem distinção. Algumas reuniões podem ser organizadas usando instalações de comunicação remota, de maneira experimental.

As viagens dos membros do Conselho de Empresa Global são organizadas pela gestão local do Grupo PSA, a qual cobre integralmente todas as despesas de viagem. O tempo de deslocamento e o tempo gasto em reuniões são considerados tempo de trabalho.

Sempre que um item da agenda for de interesse de um determinado país, um representante sindical desse país será convidado para a reunião.

Cada reunião plenária do Conselho de Empresa Global é precedida por uma reunião preparatória dos representantes para o órgão. Um período de tempo é reservado para que os representantes do Conselho de Empresa Global conversem com os representantes da IndustriALL Global Union e a industriAll European Trade Union.

Artigo 3.3 – O Comitê Estratégico Conjunto

Tendo em vista seu papel como parceiros sociais, os sindicatos são informados sobre os objetivos e estratégias da empresa, bem como de seu desempenho corporativo. Todos os projetos de transformação com impacto considerável nas condições de trabalho são precedidos pelo diálogo social e pela implementação de medidas de apoio apropriadas.

O Comitê Estratégico Conjunto é mais um órgão de diálogo e debate criado em 2007 e expandido para toda a Europa pelo acordo de 19 de junho de 2008. Ele possibilita debates confidenciais em fase inicial e uma maior compreensão dos objetivos, estratégias e metas do Grupo.

A função do Comitê Estratégico Conjunto foi ampliada diversas vezes. Os planos de médio prazo são enviados anualmente a esse comitê. Essas informações são então repassadas para todos os centros de produção e unidades na Europa.

O Comitê Estratégico Conjunto aumentará sua composição. Além da representação prevista no acordo de 19 de Junho de 2008, um representante designado pelo(s)

sindicato(s) da Eslováquia será membro do Comitê Estratégico Conjunto. Alguns representantes não europeus terão a possibilidade de participar do Comitê.

Representando a organização do Grupo por região, essa expansão significa que os cinco países com as maiores forças de trabalho da divisão automotiva da Europa agora estão representados. Destaca-se a relevância de adotar um ponto de vista internacional no debate de objetivos estratégicos com representantes dos colaboradores, bem como a maturidade das práticas do Grupo nesse domínio.

Artigo 3.4 – Ligação entre os diferentes níveis de representação de colaboradores do Grupo PSA

O Conselho de Empresa Global é o único órgão que reúne representantes dos colaboradores do Grupo em nível global. Quando questões relacionadas com o funcionamento geral da empresa e seus objetivos estratégicos são debatidas, todos os membros têm o mesmo direito de questionar ou apresentar suas opiniões. Para facilitar a preparação das reuniões, todos os representantes podem participar de reuniões conjuntas, sem a presença da gestão e com intérpretes, na véspera da reunião plenária.

O Conselho de Empresa Europeu do Grupo foi fundado com o acordo de 10 de julho de 1996. Sua função foi ampliada por um anexo assinado em 7 de julho de 1999 sobre a criação de um Comitê de Ligação. O acordo de 23 de outubro de 2003 introduziu outras alterações que possibilitaram que o Conselho de Empresa Europeu do Grupo se adaptasse a um ambiente de mudanças e forneceram a ele as regras de funcionamento que continuam válidas atualmente. Para assegurar a consistência das informações comunicadas, o Conselho de Empresa do Grupo Francês exerce suas atribuições e funções como parte do Conselho de Empresa do Grupo Europeu. A delegação francesa do Conselho de Empresa Europeu é composta pelo Conselho de Empresa do Grupo Francês.

O Comitê Estratégico Conjunto é mais um órgão de diálogo e de debate em nível europeu. Ele possibilita debates confidenciais em fase inicial e a compreensão dos objetivos, estratégias e metas do Grupo.

Essas diversas entidades não substituem uma a outra e operam em seus próprios domínios de atividade, conforme definido acima.

COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO DO ACORDO

CAPÍTULO 1: IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO

O acordo estrutural global é aplicado a todos os países em que as entidades abrangidas pelo acordo estão representadas.

Os signatários comprometem-se, por meio do diálogo social, a definir iniciativas para os capítulos relativos à política social, ambiental e de recursos humanos do Grupo que sejam implementadas para a aplicação deste acordo estrutural global. As partes aceitam o compromisso de implementar este acordo estrutural global, assegurando sua aplicação efetiva em nível local e respeitando as regras nacionais. As disposições neste acordo não substituem as leis, regulamentações e convenções locais.

No entanto, em questões relacionadas aos padrões de trabalho fundamentais e a jurisprudência da OIT, eles devem suplantar a legislação nacional, quando esta for menos favorável do que as respectivas convenções da OIT.

Este acordo foi traduzido para os idiomas dos países onde o Grupo está presente.

As informações sobre este acordo devem ser comunicadas a todos os gerentes e colaboradores. Sua divulgação será facilitada pela publicação no Live'in, o portal da intranet do Grupo, e por comunicações locais. Seus princípios e práticas recomendadas resultantes de sua aplicação serão objeto de comunicação e divulgação entre todos os colaboradores. Os colaboradores novos serão informados sobre a existência deste contrato.

Este acordo será disponibilizado no site da IndustriALL Global Union e da industriAll European Trade Union.

Duas cópias deste acordo estrutural global serão enviadas à Direção Regional de Versalhes para Empresas, Política de Concorrência, Assuntos do Consumidor, Trabalho e Emprego, bem como ao registo do tribunal industrial francês.

O Grupo PSA reafirma seu compromisso de monitorar de maneira contínua o acordo e avaliar sua aplicação. Compromete-se também a tratar de recursos e reclamações apresentadas em relação à aplicação deste contrato e a assegurar a devida diligência perante os fornecedores de sua cadeia de abastecimento.

O monitoramento deste acordo é realizado em dois níveis.

Um monitoramento anual da aplicação do acordo estrutural global será realizado em todos os países pela gestão da empresa e pelos sindicatos ou representantes dos colaboradores. Esse monitoramento da aplicação será incorporado ao funcionamento habitual do diálogo social local. Um documento será elaborado de maneira conjunta pelos signatários deste acordo para possibilitar que cada sindicato apresente seu parecer no contexto do monitoramento anual da aplicação deste acordo em sua subsidiária.

No nível do Grupo, o monitoramento do acordo será realizado pelo Conselho de Empresa Global, na presença de representantes da IndustriALL Global Union e da industriAll European Trade Union, ambas signatárias do presente acordo.

A aplicação deste acordo será monitorada e avaliada anualmente com base em um documento de consolidação e resumo contendo um relatório de estado, indicadores chave e as principais disposições contratuais adotadas localmente, com base nos compromissos estabelecidos neste acordo.

CAPÍTULO 2 – INTERPRETAÇÃO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Em caso de divergências relativas à interpretação ou aplicação deste acordo, os signatários comprometem-se a informar um ao outro o mais rapidamente possível, a fim de que possam cooperar para encontrar uma solução amigável em um prazo razoável. As partes concordam que:

- Todos os colaboradores têm o direito de alertar a gestão de uma unidade e os sindicatos sobre possíveis violações ou não cumprimento do contrato. Sob nenhuma circunstância essa ação deve ser prejudicial ao colaborador;
- Na medida do possível, as dificuldades serão resolvidas localmente, na unidade, pela gestão local. Colaboradores que revelarem violações do acordo podem ser auxiliados por um representante do sindicato local. Os signatários devem ser informados sobre o curso dos debates e sobre seu resultado pela gestão e pelos representantes dos sindicatos locais;
- Se uma solução satisfatória não for alcançada, a questão será resolvida diretamente pelos signatários em associação com a gestão local e os sindicatos;
- Caso uma resolução não seja alcançada, as partes terão a possibilidade de levar o caso ao tribunal competente no local da sede da PSA, independentemente do local de assinatura do contrato e/ou da intercessão por terceiros;
- Todos os problemas encontrados e soluções adotadas serão apresentados durante a reunião anual do Conselho de Empresa Global.

CAPÍTULO 3: DISPOSIÇÕES FINAIS

Este acordo é regido pela legislação francesa. Sua assinatura torna-o diretamente aplicável por período indeterminado.

Os signatários podem apresentar e aprovar a revisão total ou parcial deste acordo. Da mesma forma, este acordo pode ser rescindido por uma das partes signatárias e deixar de ser aplicado após um período de três meses.

Em caso de problemas de interpretação ou disputas jurídicas, o texto em francês será considerado autêntico e vinculativo.

Os órgãos governamentais e administrativos de cada país foram notificados oficialmente sobre este acordo estrutural global.

As partes signatárias do presente Acordo Estrutural Global são:

- O Grupo PSA, Um Grupo da indústria automotiva de nível mundial que tem como base de seu desenvolvimento princípios de ação e conduta socialmente e ambientalmente responsáveis em todos os países onde está estabelecido e nos diversos setores de atividade em que atua;
- A IndustriALL Global Union, que representa mais de 50 milhões de trabalhadores em 140 países nos setores de mineração, energia e indústria, bem como a maior parte dos sindicatos envolvidos nas atividades do Grupo, empenhada na luta pela melhoria das condições de trabalho e pelos direitos sindicais em todo o mundo;
- A industriAll European Trade Union, que representa 6,9 milhões de trabalhadores nas cadeias de suprimentos da indústria de transformação e nos setores de mineração e energia na Europa, tendo como meta os mesmos objetivos.

Representante do Grupo PSA

Xavier Chéreau
Diretor de Recursos Humanos

Representante da IndustriALL Global Union

Valter Sanches
Secretário Geral

Representante da industriAll European Trade Union

Luc Triangle
Secretário Geral

Com

- A ratificação dos sindicatos franceses:

Representante da FO Métaux

Representante da CFE-CGC Métallurgie

Representante da FGMM-CFDT

Representante da FTM-CGT

Representante da GSEA

Representante da CFTC

E com

- A participação do Secretário do Conselho de Empresa do Grupo PSA, órgão que reúne os representantes dos colaboradores do Grupo PSA globalmente

Patrick Michel
Secretário do Conselho de Empresa do Grupo