



PSAグループの
社会的責任に関する
グローバル枠組み協約

グループの未来を共に創るための境界線なき社会的・持
続可能なコミットメント

前文

PSAグループ、インダストリアル・グローバルユニオン、およびインダストリアル欧州労働組合は、あらゆる役職・職務における定期的な対話、および会社の社会的責任に関する施策とその履行は、本協約に明記されているコミットメントを世界レベルで取り入れることに貢献すると信じています。

「Back in the Race (レースに戻る)」計画による経済的基盤の再構築の後、PSAグループは有機的で有益、持続可能な成長を目指した戦略を世界レベルで実践し、これは、「Push to Pass」計画の誕生へとつながっています。

これは、世界各地で活躍する従業員代表と共にグループの未来を再構築するPSAグループの願いを表したものです。この再構築は、あらゆるレベル、すなわちグループレベル、国レベル、事業施設レベルでの対話に基づくものです。また、これは、会社の経済的成長の実現、長期雇用の保護および発展、職場における従業員の基本的権利の尊重のために、パートナーが建設的な方法で協力して取り組むことを意味しています。

2003年4月9日のグローバル・コンパクトへの参加により、PSAグループは、世界人権宣言、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言、環境に関するリオ宣言、腐敗防止に関する国連条約に基づいて10の原則を尊重および推進するコミットメントを掲げました。さらに、PSAグループは2009年9月に、国連の「Caring for Climate (気候変動への取り組み)」イニシアティブに署名し、その原則に準拠しています。グループはまた、2011年改定のOECDによる多国籍企業ガイドライン、同年に国際連合人権理事会により発行されたビジネスと人権に関する指導原則 (Ruggie Principles) に準拠しています。

これらのコミットメントは、全従業員に配布されているグループの倫理憲章にも盛り込まれています。倫理憲章は、利害関係者に関する、グループ内の会社が取るべき行動の原則に基づいており、全従業員に関わる16の行動規則が含まれています。この憲章は、グループの管理者、従業員を問わず全員が参考にする必須的で共通な基準の集大成を構成しています。

2006年に署名されて以来、PSAグループは、社会的責任に関するグローバル枠組み協約を制定しています。これは2010年に改定され、上記の国際的な原則に対し、効果的で透明性のある方法で準拠する目的で条項が追加されています。

本協約により、PSAグループは、基本的人権や責任ある開発と環境の保護に対するコミットメントを再定義し、インダストリアル・グローバルユニオンやインダストリアル欧州労働組合をはじめとした労働組合との連携により、原則と共通の目標を強化する新しい推進力を世界レベルで提供することを目指しています。

これらのコミットメントは主に以下の項目を表しています。

- 全従業員の能力と技術の向上に関する責務
- 多様性と全員の平等な待遇を尊重した、労働における安全、衛生、福祉に関する責務
- 社会的統合に関する責務
- 倫理と市民性、特に、従業員の権利の尊重と促進に関する責務
- グループが事業を展開する環境と地域に配慮した開発に関する責務

本協約は、グループの成長と持続可能な経済業績に貢献する主要項目を表した社会および人的資源に関する方針に属するものです。この施策は、社会的パートナーとの定期的な社会的対話に基づきます。数年にわたり、この施策は、主に、基本的人権、機会均等、多様性、女性の雇用の向上と障害者のインクルージョンの分野において、すべての国において革新的な発展を導いています。その向上は、明確に定義された施策、目標、行動、測定可能な結果に基づいて達成されています。

本協約はまた、グループの環境に対するアプローチを成すものです。PSAグループは何年も前から、主に自動車の使用に関連する環境問題に対処すべく野心的なアプローチを追求しています。その事業活動が環境に与える影響を認識し、環境保護はグループにとって社会的責任の基本的要素だと考えています。

本協約の調印者は、製造業者およびサービス供給者として、自動車事業が、それぞれの市場において競合優位性の維持が求められる、競合性が高く、グローバル化された状況において発展していることを認識しています。社会的対話については、会社の能力、雇用の保護、各国のグループ従業員の福祉における最適なバランス実現を目指したソリューションの継続的追求が焦点となります。

本協約は、そのような目標を達成するためのものです。これは、各管理者および調印する労働組合にとって参照となる枠組みとなります。監視プロセスは、PSAシステム・オブ・エクセレンスに統合されており、グループの管理に対し参照の指針となります。

これは、基本的人権の尊重（第1部、第1章）、バリューチェーンにおけるすべての当事者により共有される社会的要件（第2章）、事業を展開する地域における業務活動による影響の配慮（第3章）、環境保護（第4章）、能力と雇用可能性の発展（第2部、第1章）、職場における生活の質と福祉

(第 2 章)、社会的対話の構造の強化(第 3 章)、本協約の通知と監視を推進する共通の願いを表しています。

本協約は、社会的向上の軸となるものであり、また、公的機関、産業パートナー、供給者、顧客、株主、非政府機関といった利害関係者との関係を表す基礎となるものです。実際に、調印者は、これらのコミットメントの履行と目的は、長期的な社会的向上をもたらすために、これらの分野における国または地方の当時者による積極的な関与を必要とすることを考慮しています。

目次

	ページ
前文	2
範囲	6
第 1 部	7
責任ある持続可能な発展に対するグループのコミットメント	
第 1 章：基本的人権に対するPSAグループのコミットメント	7
第 2 章：バリューチェーンにおけるすべての当事者により共有される社会的要件	10
第 3 章：グループが事業を展開する地域における業務活動による 影響の配慮	12
第 4 章：環境保護に対するPSAグループのコミットメント	12
第 2 部	14
PSAグループの人的資本を発展させる人的資源の施策	
第 1 章：能力と雇用可能性の発展	14
第 2 章：PSAグループの従業員エクスペリエンスの中核である 職場での生活の質と福祉	17
第 3 章：社会的対話の構造の強化	21
本協約の通知と監視	24
第 1 章：履行と監視	24
第 2 章：解釈および紛争の解決	25
第 3 章：最終条項	25

範囲

本グローバル枠組み協約は、統合された自動車部門全体（研究開発、製造、営業、サポートの部門）に加え、グループが影響する、現在および将来の子会社に直接適用されます。

参加はしているが運用管理を行わない子会社または会社においても、PSAグループは、同様の規範および原則を推進します。

PSAグループは本グローバル枠組み協約を、自身の欧州の対話組織を有する、Faureciaグループにも送付しました。Faureciaの社会的パートナー間でこれらの問題について議論を推進できることを目的としています。

さらに、一部の条項は供給業者、下請業者、業界パートナー、流通ネットワークに通知されます。

第 1 部

責任ある持続可能な発展に対するPSAグループのコミットメント

第 1 章：基本的人権に対するPSAグループのコミットメント

PSAグループ、労働組合連盟、および労働組合組織は、国際労働機関（ILO）により表明された原則および基本的人権の尊重に対する準拠およびコミットメントを承認します。その一環として、PSAグループは国際連合機構（UN）により提唱されたグローバル・コンパクトに準拠することを約束します。

第 1.1 項 - 国際的に認識された人権の推進と尊重

PSAグループは、あらゆる分野の業務活動において、事業を展開する国の法規制を尊重します。社会的責任に関する本グローバル枠組み協約に署名することにより、PSAグループは、基本的人権に関する、参照となる枠組みを提供することにより、国規模の基準にとどまらず、さらにそれを上回る実践を期待します。

PSAグループは事業を展開するすべての国において人権の尊重を推進します。これには、このような人権の尊重がいまだに不十分な国も含まれます。

PSAグループは、従業員の表現および参加の権利を奨励します。表現の自由に対する権利は、いかなる干渉もなく意見を持つ権利を保証するものです。

第 1.2 項 - 人権侵害の非加担

PSAグループは、基本的人権の侵害となるような状況または加担となるような行動を防止するために細心の注意を払います。グループは、この課題がグループの社会的責任事項に属するものと考えています。

PSAグループは、個人の権利および尊厳の非尊重および侵害、言葉による、あるいは身体的ないじめやハラスメントを非難します。このような行動は処罰され、あらゆる国で予防措置が用意されています。

第 1.3 項 - 結社の自由と団体交渉権の実効的な承認

PSAグループは労働組合の活動を広く受け入れており、世界中で労働組合の存在を認知しています。従業員が自身で選べる労働組合を管理・確立する従業員の権利を認知し、労働組合の独立性と共存を尊重します（ILO 第 87 号条約）。労働組合の結成、既存の労働組合への参加、他の組織への移動、または組織の離脱といった従業員の決定に対し厳格な中立性を維持することを約

束します。また、職場内で、労働組合の代表と本協約への調印者である組織との連携を適切に保証することを約束します。

PSAグループは、労働組合員と職場代表を保護し、労働組合に反する差別行為に関与しないことを約束します（ILO 第 135 号条約）。

PSAグループは、会社の運営に影響するあらゆる主要決定において、従業員代表が情報を取得し、協議できる権利を認知します。

PSAグループは、社会的対話の重要要素である、団体交渉の推進を約束します（ILO 第 98 号条約）。

グループの社会的対話は、自由な労働組合組織、従業員代表、さらに、従業員の雇用条件に関する決定や変更に関して通知され、協議される代表者組織に基づきます。

第 1.4 項 - あらゆる形態の強制労働の排除

PSAグループは、雇用の自由な選択を尊重し、強制労働を非難することを約束します。ここでの強制労働とは、脅迫により強制される労働を指します（食物の奪取、土地の没収、給与の不払い、身体的暴力、性的虐待、自由意志によらない懲罰的労働など）（ILO 第 29 号および第 105 号条約）。

第 1.5 項 - 児童労働の実効的な廃止

PSAグループは、児童労働を非難し、禁止します。

PSAグループでは、雇用の一般的最小年齢は18歳です。しかし、対象となる従業員の健康、安全および品行が完全に保証されており、対象となる活動分野において特定で適切な指導または職業訓練を受けている場合、グループは、16歳以上の雇用および就労を認めています（ILO 第 138 号および第 182 号条約）。この場合、会社は、対象となる従業員に適切な訓練を提供するものとします。高度の一般的な目標を達成できるよう、職業訓練において支援するものとします。

習得期間において若い従業員を支援し、社内で雇用機会を提供できるよう、社内職業訓練と訓練機関で能力習得を組み合わせた様々な職業統合制度もまた、15歳または最低法定年齢（15歳を上回る国の場合）から提供されます（研修など）。

第 1.6 項 - 雇用と職業における差別の排除および多様性の推進

PSAグループは、いかなる人も、出身国、性別、ライフスタイル、性的指向、年齢、社会的出自、妊娠または育児期、遺伝的特性、特定の団体への加入の有無、特定の民族に属する、または属すると思われること、国籍または人種、政治的見解、労働組合、宗教的信念、身体的外見、家名、健康状態または障害といった理由により、雇用またはキャリア開発から除外されることがないことを誓います（ILO 第 111 号条約）。

PSAグループは、法的要件を上回るベストプラクティスを適用および推進し、人種差別、性差別、外国人嫌悪、同性愛者嫌悪、そして一般的な相違の不寛容に立ち向かい、プライバシーを尊重することに努めます。

PSAグループは、同等の価値の業務と業績に対し、男性と女性の間における同一賃金の原則を認知します（ILO 第 100 号条約）。この原則は、従業員が置かれる契約範囲にかかわらず適用されます。

第 1.7 項 - 安全性、雇用条件、および健康

PSAグループにとって許容できる唯一の目標は、無事故で働くことです。グループは、労働における効果的で予防的な健康と安全の指針が、責任レベルに従って、社会的パートナーを含む全員が関わる、労働安全マネジメントシステムの形態で様々な機関で用意されていることを保証します（ILO 第 155 号条約）。

第 1.8 項 - 魅力的な雇用条件

PSAグループは、市場相場との比較で整合性の取れた報酬を支払っており、給料は国内の法律や団体協約で決められた条件を上回るか、少なくとも同額であるようにすることを約束します。

支払われる給料や報酬は、少なくとも法定最低賃金や職種ごとの賃および（または）労使協定で決められた賃金レベルに対応しており、従業員に品位のある生活条件を保証しなければならないと考えています。

グループの給与指針は、報酬の決定ルールの特観性、公平性、透明性を保証すべく努力しています。

グループが事業を展開する国において、規制および（または）労使協定に従って、有給休暇の権利は適切に従業員に付与されます。

第 1.9 項 - 腐敗および利益相反の防止

PSAグループは、いかなる形（能動的、受動的、公的、私的、直接、間接、円滑化のための支払い、キックバック、斡旋収賄、賄賂、法的利点、公債の横領、ひいき、利害の対立）であれ賄賂を許容しないことを約束します。

グループは、いかなる事例であれそのような実践を許容せず、倫理憲章、贈収賄防止行動規範、汚職リスクマッピング、警告システム、特別な会計管理方法といった、贈収賄防止の措置を導入します。様々な契約上の措置、伝達、訓練の手段を活用し、このような問題について注意喚起を行い、従業員の意識を向上させます。PSAグループは、これらの要件を顧客、供給業者、パートナー、仲介業者に通知し、適用されていることを確認します。

管理者含む、グループの従業員は、グループの倫理憲章の条項に従って、グループの利益と個人の利益または近親の利益の間における対立を避け、意思決定プロセスで除外されるよう、確立された利益の対立を開示するものとします。

従業員は、供給業者または顧客から利益を受けてはならないものとします。ただし、インサイダー取引を禁止する規則に準拠して、証券ポートフォリオの管理の一環として購入する上場証券の場合を除きます。

第 2 章：バリューチェーンにおけるすべての当事者により共有される社会的要件

PSAグループは、本協約を業界パートナーと流通ネットワークに通知し、前文と第 1 章で記述された原則と国際協定を適用することを求めます。

入札の募集の枠組みにおいて、PSAグループは、先に述べた章で定義された人権の尊重が供給業者の選択において決定的な基準となることを保証します。

PSAグループは、本協約に関連した「責任ある調達憲章」において定義されている社会および環境における責任（CSR）のコミットメントの準拠を求める7000を超える供給業者（ティア1）との直接契約の関係を確立しています。本憲章に署名することにより、ティア1の供給業者は、自身の下請業者（PSAグループのティア2の供給業者）の選択のために、同様のCSR基準を採用することを約束します。従って、これらの基準は、事業者と供給業者の間の直接的な契約関係の枠組みにおいて、下請業者チェーンの各該当者に通知されなければなりません。

PSAグループは、次の6つの行動を通じてOECDの推奨事項に従い、人権の尊重に関して、適切な注意を払う計画を策定しています。

1. 人権への公約。このコミットメントは、調達プロセスに組み込まれ、新規供給業者の選定や既存の供給業者の維持に際し、人権の尊重は決定要因となります。
2. 調達チームがリスクにさらされうる商品の一部またはグループに注意を払うことのできるような、国ごと、製品ごと、意思決定プロセスごとの分析アプローチによる人権尊重の不履行のリスクマッピング。
3. 認識されたリスクに対処する防止措置。供給業者は第三者機関により評価されます。PSAグループは、入札の募集における供給業者の選定において最新のCSR基準が考慮されていることを保証するために、この第三者機関による定期的な再評価を求めます。PSAグループによるCSR原則の導入は、向上を保証し、供給業者を支援するアプローチの一環です。グループは、「責任ある調達憲章」に記述のグループの要件と実践の準拠を確認するために、いつでも供給業者の監査を行う、または第三者に監査を依頼する権利を留保します。
4. 人権侵害に関与している可能性のある、または実際に関与している供給業者に対する是正措置の実施。グループが導入している原則に対する不履行は、是正措置の対象となり、契約解除にいたる場合もあります。
5. 行動計画の監視。実際または潜在的に人権侵害に関わる供給業者は、非準拠の重大性に沿った期間に従ってPSAグループと合意した是正措置の実行を証明しなければなりません。グループは、当該供給業者が契約を継続できるか確認できるよう再評価または監査を実行します。是正措置は、供給業者のサプライチェーンにも関連する場合があります。
6. 採用される行動に関する通知。本協約の状況報告書の枠組みにおいて毎年、概要が社会的パートナーに提供されます。PSAグループの年間CSRレポートを通じて、これらの結果は公開されます。

本協約に関する監視活動において、供給業者による違反について労働組合により報告された警告に対し、PSAグループの調達部門は適切な行動を取り、問題となる供給業者から説明を受け、問題の解決を試みるものとします。このように、本グローバル枠組み協約の適用は、PSAグループが実施する警告プロセスに完全に組み込まれています。

また、上記の国際基準を段階的に採用できるよう、特定のプロセスが、供給業者または下請業者である小規模の企業にも用意されます。

さらに、事業を展開する主要国において、PSAグループは、自動車セクターにおいて構造化された対話に参加し、特に将来的な、経済的、技術的、業界的、社会的変更に際してセクターレベルで社会的対話を推進することを約束します。

第 3 章：グループが事業を展開する地域における業務活動による影響の配慮

PSAグループは、現地の労働者雇用と職業訓練の推進を約束し、これによりグループが事業を展開するすべての地域において経済および社会の発展に貢献できるように努めます。

事業を展開する国において、PSAグループは、雇用機会の提供により、現地の人的資源に重点を置き、可能な限り現地の産業資材を導入し、現地への定着を目指します。

事業の変更の際は、PSAグループは、国内当局に事前に通知し、現地の利益保護のために協力することを約束します。

財団を通じて、PSAグループは、グループの発展分野と労働市場に着目しながら、世界中のあらゆる地域で一般的な利益構造または協会を支援することにより、現地の発展に貢献します。モビリティは、現代社会の一般的な課題であり、自主性、発展、社会的統合の要素であることを確信しており、PSA財団は、団結の原則に貢献するモビリティプロジェクトの支援に重きを置いています。

第 4 章：環境保護に対するPSAグループのコミットメント。自然資源の保護、事業活動による影響の低減、環境の管理およびその他の施策。

PSAグループは、安全、健康、環境の保護、自然資源の保存、グループの活動が環境に与える影響の極小化の改善を常に心がけながら、この分野において国際、欧州、国家レベルで適用される法定および規定義務を尊重することを約束します。

第 4.1 項 - 使用制御による自然資源の保護

PSAグループは、自然・エネルギー資源（水、原料、ガス、電気、燃料など）を責任を持って使用することを約束します。

第 4.2 項 - 気候変動への取り組みと自然環境や第三者への影響の低減

PSAグループは、温室効果ガス（GHG）の排出の直接的および間接的の源を識別し、測定し、直接的または間接的なGHG排出を削減するための措置を実施す

ることにより、気候変動に取り組みます。PSAグループは、二酸化炭素排出量、汚染物質および自然資源という観点から、常に環境を大切に作る製品の開発に努力します。

PSAグループは、本協約に基づいてできる限り環境への影響が少ない製造方法を採用します。

自然環境に対する有害物をコントロールするには、空気中の有害物排出、土壌汚染、水中への廃棄物、危険廃棄物および危険物のコントロールや、環境や第三者に与えるその他の影響（騒音、悪臭など）のコントロールをしなければなりません。

第 4.3 項 - 環境の管理およびその他の施策

環境の管理

ISA 14001規格に基づいた環境マネジメントシステム（EMS）は、すべて認証されている、グループの拠点において導入されています。EMSは、あらゆる管理に関わるものであり、従業員に適切な訓練を提供するものです。

その他の拠点（研究開発部、営業部、サービス部門など）のほとんどでは、現地の環境問題に適応した施策が適用され、現地で管理されています。

また、グループは、すべての拠点において、環境問題について従業員の意識を向上させ、能力を発展させることを約束します。

PSAグループは、社会的パートナーと共に取り組み、出張や通勤の際の移動合理化イニシアティブや環境に配慮した行動を奨励することにより、従業員が環境への汚染を防止できるようなソリューションを提供します。

外部の利害関係者による環境問題への意識を向上させる

PSAグループは、顧客、供給業者およびその他の利害関係者に対し環境保護を推進することを約束します。

第 4.4 項 - 従業員代表および労働組合への通知

PSAグループは、各子会社が労働組合および従業員代表に環境活動、優れた実践、結果を毎年報告することを保証します。また、包括的な報告がグローバル従業員代表委員会会議において発表されます。

第 2 部 :

PSAグループの人的資本を発展させる人的資源の施策

第 1 章 : 能力と雇用可能性の発展

第 1.1 項 - 能力の管理

従業員に専門的能力の向上の機会を提供することは、PSAグループの主要課題の一つです。

常に変わり続ける専門的能力の要件をふまえて、グループの人事部は、特別な目標として、機会均等を保証することにより、すべての国と多様性において、自身の将来を保護し、向上することを望む従業員を、専門的能力の開発において支援する指針を掲げています。

職務の多様性は、企業と従業員の資産となるものです。支援イニシアティブにより、従業員は職場環境の中で成長することができます。

グループは、すべての国において、国際的なキャリア機会と共に現地の能力を発展させるよう方法を組み合わせています。

第 1.2 項 - 評価、個人の能力開発計画、および能力の向上

従業員の能力は、業績とキャリア開発の軸となるものです。このような能力は、従業員が診断し、自身の開発計画を設計できるよう評価されます。

PSAグループは、従業員および会社のニーズと要件を考慮しながら、それぞれの管理者とキャリア開発について定期的な議論を設けることができるよう機会を提供しています。これらの議論は、構造化された、形式的なキャリア開発面談の形式で行われ、合意にいたらない場合は交渉することも可能です。

これは、各従業員の専門的能力の向上に関連する特別な対話であり、適切なワークライフバランスを見つけることにも触れます。開発面談の終わりには、効果的な開発計画が策定され、従業員とその管理者の間で意見交換が行われます。

PSAグループは、あらゆるカテゴリにおいて従業員に対し、能力と職場における位置に基づいて、目標基準により評価する機会を提供することに努めます。

第 1.3 項 - 流動性の原則

グループ内の流動性の推進は、ビジネスニーズへの適合、雇用支援、従業員へのキャリア機会提供といった目的のために、PSAグループが採用する原則です。

グループは、透明性に基づいたアプローチと機会均等の尊重の一環として志願者を支持し、雇用機会の創出に努めます。

新しい能力の習得を通じて従業員を支援することは、職業上の流動性に必要な条件の一つです。そのため、グループは、支援の管理、および管理部門と従業員の関与に注意を払います。

PSAグループは、従業員が雇用可能性の構築と強化が実践できるよう努めます。このために、再訓練プログラムが実施される場合があります。

第 1.4 項 - 競合性と雇用を保証する労働内容の構成

適切な労働内容の構成と方法を採用することにより、会社の能力と長期的成功の強化が可能となります。労働時間を制限し、休息と休暇の最低期間に関する対策を採用することにより、健康で安全な労働条件を保証する必要性を考慮します。

PSAグループは、労働時間が国内法令、または対象となる国の労使協定により規定された時間と同等またはそれ以下とすることを約束します。また、合意され、保証された時間または日数を規定しない労働協約を禁止します。

PSAグループは、国内法令または社会的パートナーとの労使協定により規定され、第 2 章（職場における生活の質と福祉）に関連した条件に少なくとも対応する休息时间および休暇を尊重することを約束します。

重要の変動と自動車市場の多様性により、各国において定められ、実施されている慣行と規制に準拠し、社会的な対話と協議に基づいて定義および履行される労働時間および労働内容の設定の修正を行う必要があります。

第 1.5 項 - PSA専門セクター（別称「ジョブファミリー」）および職務

PSAグループの基盤には、専門セクターと関連する職務があります。このアプローチは、グループの全職務を包括するものであり、あらゆる部門に及ぶものです。

PSAグループの職務は、グループの戦略的目標、特に新しい市場参入の機会やモビリティサービスの発展による影響の下に継続的に発展しています。グループの専門セクターおよび職務は、戦略的目標と関連する能力の先見的なビジョンを表しています。これらは、従業員に個別および団体のサポートを提供しながら、変革をもたらす要素となるものです。

専門セクターによるこのアプローチにより、グローバルで分野横断的なビジョンの一環として、能力開発プログラム、能力の取得方法、能力認定を導くキャリアパス、専門知識・技術のニーズを創出することが可能となります。

本協約により、当事者は、全従業員に対し、予想される職務関連の情報や、必要に応じて準備すべき変更事項、考慮すべき流動性に関する情報を提供することが重要であることに合意します。この責任あるアプローチは、従業員および会社により、キャリアプロジェクトの共同構築への道を補強するものとなります。

会社の協約によりフランスに置かれた職務と能力の監査機関は、職務と能力における変更に関する可視性の提供、社会的パートナーおよび従業員に対し、キャリア支援のための行動計画の策定といった目標を管理するための機関です。PSAグループの管理部門は、このアプローチが様々な国で採用されることに責任を負うものとします。

第 1.6 項 - 訓練の利用

能力の向上は、企業と従業員の能力と向上に重要な要素です。

会社は、対象の従業員と協力し、専門的活動の過程において従業員の能力向上を保証します。グループの目標は、学習型企業となることです。能力の向上、および専門的能力の開発を推進し、これらの変化において従業員を支援するための様々な方法を採用します。専門的能力の強化訓練は、労働時間内に行われます。従業員がその専門的活動の過程において継続的に学習し、各従業員が毎年一つ以上の訓練に参加することが目標です。

PSAグループは、デジタルラーニングを開発しており、これは能力取得のための学習方法の可能性を広げるものです。デジタルラーニングには、セルフサービスのeラーニング、個別指導のeラーニング、バーチャルクラス、MOOC（大規模な開かれた講義）などの様々な訓練活動が用意されており、従業員の能力開発に新たな機会を創出するものです。

PSAグループは、特別な機会としてすべての従業員に対し訓練を奨励するために、特定の日に団体ベースで催されるラーニングブレイクといった、革新的な参加型イニシアティブに注力します。

2015年は、73659名のグループ従業員が少なくとも一つ以上の訓練イニシアティブに参加しました。これは、世界レベルで76%の訓練参加率を達成しています。そして、この数字を2019年の始めに1年あたり85%を達成することを目標としています。この目標を達成するためには、従業員が属するあらゆる分野に訓練リソースを提供し、訓練を長期間受けていない従業員に対処することが求められます。

PSAグループは、若い人々が職場に簡単に参加できるよう若年雇用施策を採用しています。これは、グループが事業を展開している国において責任のあるコミットメントに基づいています。この施策の一つとして、主に、雇用サービス、学校、または大学といった現地機関との提携が挙げられます。知識の共有を推進するメンター制度が優先され、奨励されます。同様に、研修も重要です。

訓練の計画は、各国において定められ、実施されている慣行と規則に準拠し、社会的な対話と協議に基づいて決定および導入されます。

第 1.7 項 - 報酬に関する方針

PSAグループは、個別および団体、量および質の要素を含む、報酬、社会福祉、個別および専門的な開発ならびに職場環境を包括する全体的な報酬の方針を採用します。

努力貢献を称え、成長および価値創出の要素を従業員に提供するために、会社の業績に結び付いた団体のボーナスが対象となる全従業員に付与されます。

2006年以降、PSAグループは、死亡、疾病、就労不能に関連したリスクをカバーするために、すべての国において福祉給付制度を着実に設けています。

さらに、PSAグループは、すべての国において、強制加入制度の補助として、退職給付制度を導入しています。また、病気や出産の場合において、従業員が社会保障制度から給付を受けることができ、補助的な医療制度を提供することに責任を負います。これらの制度は、国別に、地方の規制に準拠して導入されます。

第 2 章 : PSAグループの従業員エクスペリエンスの中核である職場での生活の質と福祉

第 2.1 項 - 労働安全衛生マネジメントシステム

PSAグループは、世界各地においてグループの活動に貢献する健康と安全を保証します。このコミットメントは、あらゆる労働環境においてリスクを軽減し、安全を管理するための構造化されたアプローチにより反映されています。

グループの労働安全衛生マネジメントシステム（OHSMS）設立の原則は、安全が設計され、計画され、日々実施されることです。会社のあらゆるレベルで、管理部門は、継続的向上プロセスの一環として、基本事項とOHSMSの配備を実行しなければなりません。

社会的パートナーは、リスク予防アプローチにおいて重要な役割を担います。パートナーは、特に地方規制により規定される様々な衛生、健康、安全の機関としてこれらすべてのプロセスで関わります。

PSAグループの労働安全衛生マネジメントシステムは、国際労働機関（ILO）の労働安全衛生に関する基本原則の適用に即したものです（ILO-OSH 2001）。このシステムは、グループ構造のあらゆるレベルで適用され、従業員による安全性の完全管理にいたるまでの成熟過程において向上するものです。

第 2.2 項 - PSAグループの健康プログラム

グループの健康と安全に関する施策は、健康への構造化されたアプローチに加え、従業員の健康、職場での疾患予防、職場への適合方法を推進する現地のイニシアティブに基づきます。

PSAグループは、健康関連のイニシアティブを推進し、個人と団体の健康を促進する新しい推進力を創出することを目指します。仕事による健康問題を防止する従来の努力を超え、従業員が専門的なキャリアを通じて健康的な資本を築くことが目標です。

これを実現するために、次の原則に基づいて、グループ全体に対し、構造化され、調整されたアプローチの一環として健康問題に対処します。

- 従業員の長期健康を保護し、雇用の定着を推進する3つの予防レベルに関連した健康イニシアティブ
- あらゆる地域で「健康最優先」基準の普及
- 従業員の定期健康診断
- 従業員の定期的健康評価は、新たな向上の目標を設定できるよう労働者代表に提供

これにより、健康問題について詳細に理解でき、全体的な改善のために、社会的パートナーとの協議に基づいて、行動計画を策定および評価するための要素が把握できます。

毎年、グループは「世界健康」デーを設け、従業員の意識向上に努めます。

PSAグループと従業員代表は、世界保健機関（WHO）が設定する枠組みに準拠して、欧州連合および欧州労働安全衛生機関が推進する「健康的な職場」制度に参加することを約束します。このコミットメントは、すべての国が優れた実践を共有できるグローバルアプローチを適用できる推進力をグループの健康プログラムにもたらしめます。

第 2.3 項 - 労働福祉と意欲の推進

労働福祉の向上および社会心理学的リスクの防止は、職場の安全衛生を維持する努力の一環です。これらは直接、会社の能力と社会全体の利益に関わるものです。

従って、PSAグループは、ハラスメント状況の予防、ストレス、筋肉および骨格の障害、化学的リスクや道路交通上の危険性などの分野を含めた、職業活動の際に発生する、または広がるかもしれない疾病の予防を優先的に指向した健康施策を積極的に推進するものとします。警告の指示は、従業員代表により配布されるものとします。

医学界の支援により、PSAグループは、2007年に多くの国で、ストレス、意欲/意欲喪失の要素を識別し、評価するための専門知識・技術を開発し、社会心理学的リスクの状況を防止するために多様なイニシアティブの制定を開始しました。PSAグループにより広範に展開されているESSPメソッド（フランス語の略称、職業上のストレスの評価と監視の意。）は、定期的な健康監視の一環として、従業員が任意で記入できるアンケートに基づいています。このメソッドには、個人または団体のサポートを提供するツールや、社会心理学的リスクの防止や労働福祉と意欲の推進に貢献する行動を展開するツールが含まれます。

PSAグループは、職場環境の人間工学を着実に改善し、各従業員に差別なく、各自の能力に適したポジションを見つけることを約束します。さらに、グループは、身体、位置、認識、精神に関する負担の軽減に取り組み、健やかな職場づくりの推進を約束します。

また、グループは、喫煙、アルコール摂取、薬物依存、AIDS、STDといったテーマに関する情報提供および防止イニシアティブを導入できるよう、健康分野における利害関係者による行動を奨励します。

本協約を通じて、当事者は、行動計画を策定するロードマップを実施し、健康リスクの防止と対処に努めます。

第 2.4 項 - ワークライフバランス

良好なワークライフバランスの構築は、職場環境の質、ストレス防止、会社の能力・機能に貢献するものです。

PSAグループ内で労働基準は、特に2つの分野で個人と職務のライフバランスを支援する実践を推進します。コミュニケーションの新しいデジタル形態の適切な使用（電子メール、モバイルフォン、ソーシャルネットワークなど）、効率的な会議の管理、そして接続切断の権利も保証。

テレワーキングは革新的な作業方法です。従業員の希望を考慮し、国内法令または労使協定により制定された労働内容の構成を尊重しつつ、優れたワークライフバランスを推進し、労働条件を改善するものです。テレワーキングはPSAデジタルツールを使用してグループ内で展開されています。

テレワーキングは、組織、職務、現地の規制に応じて、可能な場合はどこでも利用が奨励されます。各国は、許可されているテレワーキングの形態、および組織と規制に準拠してその資格基準を採用します。PSAグループは、試行に基づいたアプローチを積極的に採用します。フランス、ブラジル、アルゼンチン、ベルギー、スペインでの良好な結果に基づいて、テレワーキングを拡大し、ニーズと利益に基づいて、より多くの国でこの実践を推進する予定です。

テレワーキングの管理は、地方レベルで会社と従業員代表の間で定められるイニシアティブの一環となります。

第 2.5 項 - ジェンダーの平等の保証と職場の多様性

2016年、PSAグループは、国際連合およびUN Womenによるイニシアティブ、女性のエンパワーメント原則を導入しました。これは、会社がジェンダーの平等と多様性を推進することを奨励するものです。この新しいコミットメントは、世界レベルでジェンダーの平等と多様性の施策を履行するグループの努力を反映しています。

PSAグループは、ジェンダーの平等において積極的な施策を推進します。この施策により、付加価値が創出され、経済的向上に貢献することを目標としています。女性のエンパワーメント原則と共に、グループは、国際的に認知されており、すべての国において会社全体に適用される基準を採用しています。この基準は、新しい向上イニシアティブを認識し、ベストプラクティスを推進するために、様々な国で実践された事項の評価に使用されます。

グループにより規定された目標とコミットメントは以下に関連します。

- 職場でのジェンダーの多様性
- 人事部は職務と給与の平等を保証
- あらゆる責任レベルの機会を女性に提供

この点に関して、グループにおける向上は数字に表れています。女性は職場全体の19%にのぼり、管理者は20%以上、1/3のエンジニアと管理者は30歳未満です。シニアマネージャーとエグゼクティブについては13%を女性が占めています。また、この数字を中期で20%までに上昇させることを目標としています。これらの主要指標はすべての地域で監視されます。

第 2.6 項 - 多様性の推進と差別の防止

PSAグループにとって、従業員と文化の多様性は、機会の均等が保証されている限り、付加価値と経済的成長の源となるものです。あらゆる能力を育て、様々な可能性を引き出すことにより、グループは、全体的な能力と国際展開の課題に向き合うことができるのです。

この社会的課題は、グループが事業を展開するすべての国に関わるものです。ただ法的な要件に適合するだけでなく、PSAグループは、人的資源管理におけるベストプラクティスの適用と推進を約束します。これは、雇用とキャリア開発につながる能力の強調に加え、包括的な管理施策の奨励を意味します。この管理形態の下では、誰もがそれぞれ優れた能力を持ち、いかなる差別も許容されません。PSAグループは、人種差別、外国人嫌悪、性差別、同性愛嫌悪を許容しません。この施策が職場で実践できるよう、問題の発見と解決の手順が適切に制定されており、グループ内で従業員が利用できるようになっています。

PSAグループは、機会均等の施策を表明し、世界中に多様性を推進する、世界多様性コミットメントを採用しています。このコミットメントは、実践状況と向上を評価する、国レベルの基準を提供するものです。

第 2.7 項 - グループのデジタル変革の支援

PSAグループ従業員の労働環境に関する施策の一つとして、デジタルリソースの発展とより協力的な新しい作業方法があります。デジタル変革を支援するために、多くのイニシアティブが導入されます。

知識の共通ベースをカバーする「デジタルパスポート」は、Learn' Inウェブサイト経由で従業員が利用できます。

また、デジタルリソースを使用することにより、会社は、日常の業務を簡素化し、職場環境がより簡便なものになることを望んでいます。会社のデジタル変革は、企業ソーシャルネットワークの導入と共に、協力的、分野横断的で迅速な作業方法となるコミュニケーションツールが軸となります。

このプロセスを支援するために、グループは、非公式の集まりの場所により協力的な職場の統合力を強調し、新しいコミュニケーション技術を採用し、

職場環境に変化をもたらしています。デジタルリソースがもたらす可能性は、この再構築の一環となるものです。分野横断的なアプローチ、情報の共有、シナジーの発展、シンプルで円滑な従業員どうしのやり取りへの貢献のために、協力的な方法に基づいた労働環境の管理を導入することにより、PSAグループは世界クラスレベルのポジションを手に入れることができるのです。

この組織の変革と従業員の労働条件の変革は、管理部門と従業員代表の間で協議と対話に基づいて進めるべきものです。

第 3 章：社会的対話の構造の強化

調印者は、会社内の対話と社会的統合を支援する、労働組合による重要な役割を強調します。PSAグループは、会社に変化をもたらすために、信頼と透明性の関係を支援します。

第 3.1 項 - 国際的な社会的対話の組織

グローバル従業員代表委員会：世界レベルでPSAグループの従業員代表が集い、すべての地域に関連し、影響する組織

欧州従業員代表委員会：欧州経済領域を対象とする、情報共有と議論の国際組織

共同戦略委員会：会社の課題と戦略に取り組む情報共有と議論の組織

第 3.2 項 - グローバル従業員代表委員会

グローバル従業員代表委員会は2010年に設立され、その役割はさらに強化されています。グローバル従業員代表委員会は、世界レベルでPSAグループの従業員代表が集う組織です。主要国の従業員代表と、国際レベルでの共同構築に努めます。

従業員が500名以上の国が、グローバル従業員代表委員会に参加します。グローバル従業員代表委員会には、欧州の組織（欧州従業員代表委員会）と欧州外の組織も含まれます。欧州外の組織を通じてPSAグループ自動車部門の従業員も国際的な組織に参加できます。

グループのグローバルな活動を反映し、グローバル従業員代表委員会により、あらゆる地域でグループの戦略計画を共有でき、従業員代表と対話を実施できます。世界的な人的資源の施策は各会議で報告され、監視されます。

グローバル従業員代表委員会は、PSAのグループ執行役員会会長または代理が議長を務めます。地域の各管理者は、グローバル従業員代表委員会の前に地域の結果を報告します。

また、グローバル従業員代表委員会は本協約の監査組織となります。

通常、会議は1年に1回開催されます。議論を十分に行い、本協約の適切な監査を行うことができるよう、会議は2日間以上開催されます。

通常、会議は区別なく、PSAが事業を展開するあらゆる地域で開催されます。一部の会議は試験的に電話会議など遠隔的に計画される場合があります。

グローバル従業員代表委員会の参加者による移動は、PSAグループの現地の管理部門により管理され、すべての移動・出張費が支給されます。移動時間と会議の参加時間は、労働時間とみなされます。

議題がその国に関わる場合は、その国の労働組合の代表が会議に招待されます。

グローバル従業員代表委員会の本会議の前に、組織の代表による準備会議が開かれます。グローバル従業員代表委員会の代表には、インダストリアル・グローバルユニオンおよびインダストリアルオール欧州労働組合の代表との議論のための時間が用意されています。

第 3.3 項 - 共同戦略委員会

社会的パートナーとしての役割の観点から、労働組合は、会社の目標と戦略、業績に関する情報が提供されます。労働条件に大きな影響を与えるような変革プロジェクトは、事前に行われる社会的対話と、適切な支援措置の実施に基づいて行われます。

共同戦略委員会は、2007年に設立された対話と議論の組織で、2008年6月19日付の協約を経て欧州レベルに拡大しています。これは、早期段階における議論を保証し、グループが推進する目的、戦略、目標の理解を深めることにつながります。

共同戦略委員会の役割は数度にわたり強化されています。中期計画は毎年この委員会に送信されます。その後この情報は、欧州の各生産センターおよび拠点に配布されます。

共同戦略委員会は参加者数を拡大します。2008年6月19日付の協約で規定された代表参加に伴い、スロバキアの労働組合により指定された代表が共同戦略

委員会に参加します。欧州以外の一部代表は委員会に参加することができません。

グループの地域別組織を反映し、この拡大は、欧州で大規模な自動車部門を擁する5つの国が参加することを意味します。これは、従業員代表との戦略目標に関する議論において国際的観点を適切に取り入れており、この分野におけるグループの活動が発展していることを示しています。

第 3.4 項 - PSAグループ内の様々な従業員代表委員会間の連携

グローバル従業員代表委員会は、世界レベルでグループの従業員代表が集う組織です。会社の一般的運営と戦略目標に関する問題について議論する際、すべてのメンバーは質問する、または意見を述べる権利があります。会議の準備を簡素化するために、すべての代表は、準備会議の前に管理部門の参加なく、通訳と共に共同会議に参加することができます。

欧州従業員代表委員会は1996年7月10日付の協約により設立されました。この役割は、連絡委員会の導入時に、1999年7月7日に署名された追加条項により強化されています。2003年10月23日付の協約では、欧州従業員代表委員会が変化する環境に適応できるよう変更が追加され、運営規則は現在も効力を有します。提供される情報の一貫性を保証しつつ、フランス従業員代表委員会は、欧州従業員代表委員会の一環として権利および義務を履行します。欧州従業員代表委員会のフランス代表団は、フランス従業員代表委員会を構成するものです。

共同戦略委員会は、欧州レベルの対話と議論の追加組織です。これは、早期段階における議論を保証し、グループが推進する目的、戦略、目標の理解を深めることにつながります。

これら様々な組織はお互いに代わるものではなく、上記で定義された自身の活動分野において機能するものです。

本協約の通知と監視

第 1 章：履行と監視

本グローバル枠組み協約は、本協約の範囲内の組織が存在するすべての国に適用されます。

調印者は、社会的対話により、本グローバル枠組み協約を適用するために、履行される社会、環境、人的資源の施策に関連した憲章に対するイニシアティブを定義することを約束します。当事者は、国内規則に準拠しながら、本グローバル枠組み協約を、それぞれの地域で有効に適用することにより履行することを約束します。本協約の条項は、地域の法規制および規約に代わるものではありません。

しかし、問題が労働の基本的基準およびILOの法的分野に関わる場合、国内法令がILOの規約より効果的なものでない場合は、これらの基準および規約が優先されます。

本協約はグループが事業を展開する国の言語に翻訳されます。

本協約に関する情報はすべての管理者および従業員に提供されるものとし、情報は、グループのイントラネットポータル、Live' inおよび現地のスピノフにより通知されます。その原則と適用による優れた実践は、全従業員に通知され、奨励されるものとなります。新しい従業員は本協約について通知されます。

本協約は、インダストリアル・グローバルユニオンおよびインダストリアル欧州労働組合のウェブサイトで閲覧可能です。

本グローバル枠組み協約は2部作成され、ヴェルサイユの労働管理局およびフランス労働裁判所に送付されます。

PSAグループは、本協約を継続的に監視し、適用を評価することを約束します。また、本協約の適用について依頼や申し立てに対処し、サプライチェーンにおける供給業者に対し細心の注意を払うことを約束します。

本協約の監視は2つのレベルで実行されます。

各国において、本グローバル枠組み協約の適用に関する年次監視が会社の管理部門および労働組合または従業員代表により実行されます。この適用の監視は、現地の通常の社会的対話の一環として行われます。本協約の調印者により共同で文書が作成され、各労働組合は、子会社において本協約の適用の年次監視において意見を述べることができます。

グループレベルでは、本協約の監視は、調印者であるインダストリアル・グローバルユニオンおよびインダストリアル欧州労働組合の代表出席の下、グローバル従業員代表委員会により実施されます。

本協約の適用は、総合的なサマリーレポートの形態で毎年監視され、適用されます。この資料には、状況レポート、主要指標、本協約で定められたコミットメントに基づいて現地で採用された主要な契約条項が含まれます。

第 2 章 - 解釈および紛争の解決

本協約の解釈または適用に関して非合意がある場合は、調印者は、可能な限り他方の当事者に通知し、適切な期間内に友好的な解決法を見つけるよう協力することを約束します。調印者は以下に同意します。

- 従業員は拠点の管理部門および労働組合に対し、本協約に対し疑われる違反または不履行について報告する権利を有します。いかなる状況においても、このような行動により従業員が不利益をこうむるようなことがあってはいけません。
- 可能な限り、問題は現地の管理部門により、現地で対処されます。本協約の違反を報告する従業員は現地の労働組合による支援を受けることができます。調印者は、議論およびその結果について、管理部門および現地の労働組合により通知されるものとします。
- 適切な解決にいたらない場合、問題は、現地の管理部門および労働組合と連携して調印者により直接対処されます。
- 解決にいたらない場合、当事者は、協約の履行地または（および）第三者の仲介にかかわらず、PSAの本部が所在する地域の裁判所にて申し立てを行うことができます。
- すべての問題と解決事項は、グローバル従業員代表委員会の年次会議において報告されるものとします。

第 3 章：最終条項

本協約はフランスの法律により規制されます。その署名は直ちに適用され、無期限の効力を有します。

調印者は、本協約のすべてまたは一部の改定を提案および承認できます。また、本協約は、一方の調印当事者により終了でき、3か月期間を経た後に効力を失います。

解釈の問題または法的紛争が発生した場合、フランス語版の文書が原文となり、効力を有します。

各国の政府機関および行政機関は、本グローバル枠組み協約について正式に通知されています。

本グローバル枠組み協約の調印当事者：

- PSAグループは、国際的規模の自動車グループですが、グループが立地するすべての国および異なる活動分野において、その発展の基礎を社会的および環境的に責任のある行動と姿勢の原則に置いています。
- インダストリアル・グローバルユニオンは、鉱業、エネルギー、産業の分野において、140か国、5千万人を超える労働者を代表し、また、グループの活動範囲における主要な労働組合を代表し、世界規模で労働条件の改善と労働組合の権利のために戦う組織です。
- インダストリアル欧州労働組合は、欧州の製造業界、鉱業およびエネルギー分野においてサプライチェーンにおける690万人の労働者を代表し、同様の目標を目指す組織です。

PSAグループ

グザヴィエ・シェロ
人事部長

インダストリアル・グローバルユニオン

ヴァルター・サンチェス
書記長

インダストリアル欧州労働組合

リュク・トリアングル
書記長

および

- フランス労働組合の批准

FO Métaux

CFE-CGC Métallurgie

FGMM-CFDT

FTM-CGT

GSEA

CFTC

および

- PSAグループ従業員代表委員会（世界レベルでPSAグループの従業員代表が集う組織）の書記官の参加

パトリック・ミシェル
グループ従業員代表委員会書記官