



**ГЛОБАЛЬНОЕ РАМОЧНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ГРУППЫ PSA**

**Неограниченное социальное обязательство в рамках
устойчивого развития в целях совместного построения
будущего Группы**

ВСТУПЛЕНИЕ

Группа PSA, Глобальный союз IndustriALL и Европейский профсоюз IndustriALL полагают, что регулярное взаимодействие на всех уровнях, а также соблюдение политик и практик, принятых предприятиями в сфере социальной ответственности, способствуют интеграции на глобальном уровне изложенных в настоящем документе обязательств.

С момента изменения принципов ведения экономической деятельности в рамках плана восстановления конкурентоспособности, Группа PSA реализует на мировом уровне свою стратегию, направленную на органический, прибыльный и устойчивый рост, который на сегодняшний день представляет собой основу плана преодоления препятствий на пути к успеху.

Целью Группы PSA является совместное строительство будущего Группы с участием представителей работников по всему миру. Указанное совместное строительство основывается на повсеместном взаимодействии на всех уровнях: на уровне Группы, на уровне каждой отдельно взятой страны, а также на уровне каждого отдельно взятого рабочего места. Указанное означает конструктивное сотрудничество партнеров в целях обеспечения экономического успеха компании, создания и защиты долгосрочных рабочих мест, а также соблюдение основных трудовых прав работников.

Присоединившись к Глобальному соглашению от 9 апреля 2003 года, Группа PSA взяла на себя обязательство уважать и соблюдать десять принципов, сформулированных на основе Всеобщей декларации прав человека, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Декларации Рио-де-Жанейро по защите окружающей среды и устойчивому развитию и Конвенции ООН против коррупции. Кроме того, в сентябре 2009 года уполномоченные представители Группы PSA подписали инициативу Глобального договора Организации Объединенных Наций под названием «Забота о климате», руководящих принципов которой придерживается Группа PSA. Также, Группа придерживается руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий с учетом обновлений, внесенных в 2011 году, а также руководящих принципов ООН в сфере бизнеса и прав человека («Принципы Джона Рагги»), утвержденных Советом по правам человека ООН и изданных в том же году.

Указанные обязательства также прописаны в этической хартии группы, распространенной среди работников концерна. В этической хартии собраны принципы взаимодействия компаний группы с заинтересованными лицами, изложенные в рамках 16 правил поведения, касающихся каждого сотрудника. Хартия представляет собой свод

основных общих рекомендаций, которых одинаково должны придерживаться как руководители, так и работники.

В 2006 году Группа PSA подписала глобальное рамочное соглашение о социальной ответственности, которое на сегодняшний день до сих пор действует. Указанный документ был обновлен в 2010 году путем добавления разделов в целях содействия внедрению и соблюдению вышеприведенных международных принципов эффективным и открытым способом.

С помощью настоящего соглашения Группа PSA принимает на себя новые обязательства в отношении соблюдения основных прав человека, ответственного развития и охраны окружающей среды, а также обеспечивает новый глобальный импульс с целью укрепления принципов и общих целей путем создания ассоциации, состоящей из организаций профсоюзов, Глобального союза IndustriALL и Европейского профсоюза IndustriALL.

Указанные обязательства, в числе прочего, включают в себя:

- необходимость развивать таланты и навыки всех сотрудников;
- необходимость охраны здоровья, безопасности и благополучия, обеспечивая при этом уважение разнообразия и равное обращение в отношении всех сотрудников;
- необходимость в обеспечении социальной сплоченности;
- соблюдение норм этики и гражданства, в особенности касательно прав трудящихся;
- необходимость в развитии с проявлением уважения к окружающей среде и территориям, на которых Группа осуществляет свою деятельность.

Настоящее соглашение является частью социальных политик и политик в сфере кадрового обеспечения, которые представляют собой ключевой актив, способствующий росту и достижению экономических показателей в рамках устойчивой с точки зрения защиты окружающей среды деятельности Группы. Реализация изложенных в документе принципов зависит от социального диалога, происходящего на постоянной основе с участием социальных партнеров. В течение нескольких лет данная политика способствовала инновационным разработкам во всех странах мира, в особенности в области соблюдения основных прав человека, обеспечения равных возможностей, уважения разнообразия, занятости женщин и трудоустройства лиц с ограниченными физическими возможностями. Успех невозможен без четко обозначенной политики, конкретных целей, действий и измеримых результатов.

Данное соглашение также относится к экологической ответственности Группы. Группа PSA в течение многих лет ведет активную деятельность, направленную на обеспечение соблюдения требований в сфере охраны окружающей среды, преимущественно касающихся использования автомобилей. Представители группы осознают, что ее деятельность оказывает влияние на окружающую среду, и поэтому они считают сохранение здоровой экологии ключевым элементом своей социальной ответственности.

Подписавшие настоящее соглашение стороны, действующие в качестве производителей и поставщиков услуг, признают, что сфера автомобилестроения развивается в условиях жесткой конкуренции и глобализации, которые требуют от них поддержания конкурентоспособности на соответствующих рынках. Что касается социального диалога, то он включает в себя постоянный поиск решений, способствующих достижению оптимального равновесия между производительностью предприятия, сохранением рабочих мест и благополучием сотрудников Группы в каждой стране.

Данное соглашение позволяет достичь поставленных целей. Оно создает основу для организации деятельности менеджеров и участвующих в соглашении профсоюзов. Контроль над его исполнением осуществляется в рамках Системы усовершенствования Группы PSA, которая содержит в себе ряд директив по управлению концерном.

Общим стремлением участников соглашения является совместное содействие соблюдению основных прав человека (раздел 1, глава 1) и требований в социальной сфере со стороны всех участников цепочки создания стоимости (глава 2), а также оценка влияния деятельности компании на соответствующих территориях (глава 3), охрана окружающей среды (глава 4), развитие навыков и повышение конкурентоспособности кадров на рынке труда (раздел 2, глава 1), улучшение качества жизни и благополучие на рабочих местах (глава 2), укрепление структур социального диалога (глава 3), а также взаимодействие в рамках соглашения и контроль над его исполнением.

Являясь вектором социального прогресса, настоящее соглашение должно стимулировать развитие отношений подписавших его сторон с органами государственной власти, промышленными партнерами, поставщиками, заказчиками, акционерами и негосударственными организациями. Стороны, подписавшие настоящее соглашение, считают, что выполнение указанных обязательств и достижение целей требует вовлечения участников, как на государственном, так и на местном уровне — только в этом случае возможно долговременное устойчивое социальное развитие.

СОДЕРЖАНИЕ

	Страница
ВСТУПЛЕНИЕ	2
СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ	6
РАЗДЕЛ 1	7
Обязательства Группы PSA по обеспечению ответственного и устойчивого развития	
ГЛАВА 1: Обязательства Группы PSA по соблюдению основных прав человека	7
ГЛАВА 2: Требования в сфере социального благополучия, разделяемые всеми участниками цепочки создания стоимости	10
ГЛАВА 3: Учет влияния деятельности компании в локациях, в которых группа осуществляет коммерческую деятельность	12
ГЛАВА 4: Обязательства Группы PSA в сфере охраны окружающей среды	12
РАЗДЕЛ 2	14
Политика в сфере кадрового обеспечения в целях развития человеческого капитала Группы PSA	
ГЛАВА 1: Развитие навыков и повышение конкурентоспособности кадров на рынке труда	14
ГЛАВА 2: Обеспечение качества жизни и благополучия на рабочем месте как основная цель Группы PSA в сфере кадрового обеспечения	17
ГЛАВА 3: Укрепление структур социального диалога	21
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ	24
ГЛАВА 1: Реализация и контроль исполнения соглашения	24
ГЛАВА 2: Толкование и урегулирование споров	25
ГЛАВА 3: Заключительные положения	25

СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее глобальное рамочное соглашение напрямую применимо ко всему консолидированному автомобильному подразделению (отделам исследований и разработок, производства, продаж и вспомогательным отделам), а также к текущим и будущим дочерним компаниям, находящимся под контролем Группы.

Группа PSA обязуется продвигать аналогичные нормы и принципы в указанных дочерних компаниях и иных компаниях, в которых она участвует, но не имеет права осуществлять оперативный контроль.

Группа PSA подтверждает, что она направила настоящее глобальное рамочное соглашение Группе Faurecia, обладающей своими собственными органами для обеспечения взаимодействия в Европе, с целью содействия дискуссии между социальными партнерами Faurecia в отношении соответствующих вопросов.

Кроме того, некоторые положения касаются поставщиков, субподрядчиков, промышленных партнеров и дистрибьюторской сети.

РАЗДЕЛ 1

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ГРУППЫ PSA ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОТВЕТСТВЕННОГО И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ГЛАВА 1: ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ГРУППЫ PSA ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОСНОВНЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Группа PSA, профсоюзные федерации и профсоюзные организации заявляют о своей приверженности и обязуются содействовать соблюдению основополагающих прав и принципов труда, установленных Международной организацией труда (МОТ). В свою очередь Группа PSA напоминает о своей приверженности соблюдению Глобального договора, разработанного Организацией Объединенных Наций (ООН).

Пункт 1.1 – Продвижение и соблюдение признанных на международном уровне прав человека

Во всех сферах своей деятельности Группа PSA соблюдает все нормы законодательства, действующие в любой стране, в которой она осуществляет свою коммерческую деятельность. С помощью настоящего глобального рамочного соглашения о социальной ответственности Группа PSA желает выйти за рамки простого соблюдения национальных стандартов, установив тем самым стандарты соблюдения основных прав человека.

Группа PSA способствует соблюдению прав человека во всех странах, в которых она осуществляет свою деятельность, в том числе в государствах, где еще не достаточно развиты меры по их защите.

Группа PSA поощряет право выражения мнения и участия сотрудников. Право на свободу выражения мнения гарантирует право беспрепятственно высказывать и придерживаться своего мнения.

Пункт 1.2 – Отказ от соучастия в нарушении прав человека

Группа PSA стремится предотвращать ситуации, при которых она может принимать прямое или косвенное участие в нарушении основных прав человека. Группа считает данную цель неотъемлемой составляющей своей социальной ответственности.

Группа PSA осуждает нарушения, касающиеся посягательств на права и достоинство личности, нанесение морального или физического вреда, а также любые формы преследований. Подобные действия влекут за собой наказание, и во всех государствах в отношении них должны обеспечиваться превентивные меры.

Пункт 1.3 – Свобода мирных собраний и объединений, признание права на коллективные переговоры

Группа PSA открыта для деятельности профсоюзов и признает существование профсоюзов по всему миру. Концерн признает право сотрудников на организацию и создание профсоюзов по своему усмотрению и обеспечивает соблюдение независимости профсоюзов и плюрализма (*Конвенция МОТ № 87*). Группа обязуется соблюдать строгий нейтралитет в отношении решения работников касательно создания профсоюзов, присоединения к существующей профсоюзной организации, перехода в другую организацию или выхода из организации. Группа также обязуется обеспечить разумный доступ для работников к представителям профсоюзов из организаций, подписавших настоящее соглашение.

Группа PSA обязуется предоставлять защиту членам и руководителям профсоюзных организаций и бороться с дискриминацией профсоюзов (*Конвенция МОТ № 135*).

Группа PSA признает право на получение информации и консультаций представителями работников в отношении любых важных решений, влияющих на деятельность компании.

Группа PSA обязуется способствовать проведению коллективных собраний, которые представляют собой ключевой элемент социального диалога (*Конвенция МОТ № 98*).

Социальный диалог Группы осуществляется с участием свободных профсоюзных организаций, представителей работников, а также представительных органов персонала, которым предоставляется информация и возможность высказать свои рекомендации касательно решений, изменений и модификаций, влияющих на условия труда работников.

Пункт 1.4 – Упразднение любой формы принудительного и обязательного труда

Группа PSA обязуется предоставлять свободу выбора при трудоустройстве и выступает против принудительного труда, то есть труда, осуществляемого под угрозой (лишения пищи, конфискации земель, невыплаты заработной платы, физического или сексуального насилия, работы в условиях лишения свободы и т.д.) (*Конвенции МОТ № 29 и 105*).

Пункт 1.5 – Эффективная ликвидация детского труда

Группа PSA осуждает и запрещает эксплуатацию детского труда.

Минимальный возраст для целей трудоустройства в Группе PSA составляет 18 лет. При этом в Группе разрешен прием на работу или трудоустройство подростков в возрасте от шестнадцати лет при условии соблюдения гарантий безопасности их здоровья, охраны жизни и нравственности, а также получения соответствующими несовершеннолетними лицами специального и надлежащего

инструктажа или профессиональной подготовки в соответствующей сфере деятельности (*Конвенции МОТ № 138 и 182*). В указанном случае компания должна организовать проведение специальной подготовки для соответствующих работников с целью оказания им помощи в достижении более высокого уровня общего образования и профессиональной подготовки.

Для целей оказания помощи молодым людям в период обучения и обеспечения возможностей трудоустройства в компании лицам в возрасте от пятнадцати лет или начиная с минимального установленного законодательством возраста, если в соответствующей стране минимальный возраст трудоустройства превышает 15 лет, могут предлагаться различные интеграционные схемы в сфере трудоустройства, объединяющие в себе как локальные курсы профессиональной подготовки, предлагаемые в пределах организации, так и приобретение навыков в учебных заведениях за пределами организации (ученичество и т.д.).

Пункт 1.6 – Устранение дискриминации в области занятости и осуществления профессиональной деятельности, пропаганда терпимости к различиям

Группа PSA обязуется не допускать какой бы то ни было дискриминации при трудоустройстве и продвижении по карьерной лестнице по признаку происхождения, пола, культурной принадлежности, сексуальной ориентации, возраста, семейного положения, беременности или материнства, наследственности, наличия или отсутствия какого-либо членства, предполагаемой или действительной принадлежности к этнической группе, национальности или расы, политических взглядов, профсоюзной или кооперативной деятельности, религиозных убеждений, внешности, фамилии и состояния здоровья или наличия инвалидности (*Конвенция МОТ № 111*).

Помимо соблюдения норм законодательства Группа PSA намеревается применять и пропагандировать самые передовые методы борьбы с расизмом, дискриминацией женщин, ксенофобией и гомофобией, а также в целом с нетерпимостью к различиям, а также гарантировать неприкосновенность личной жизни.

Группа PSA признает принцип равного вознаграждения, в частности применительно к мужчинам и женщинам, за труд равной ценности и производительности (*Конвенция МОТ № 100*). Данный принцип применяется независимо от характера договора, заключенного с сотрудниками.

Пункт 1.7 – Безопасность, условия труда и охрана здоровья

Единственной приемлемой целью Группы PSA является работа без несчастных случаев. Группа берет на себя обязательство реализовывать основанную на превентивных мерах эффективную политику в сфере здравоохранения и безопасности труда в различных учреждениях в виде внедрения системы управления охраной труда и производственной безопасностью с участием всех сотрудников, включая социальных партнеров, с учетом их уровня ответственности (*Конвенция МОТ № 155*).

Пункт 1.8 – Привлекательные условия труда

Группа PSA практикует оплату труда в соответствии с требованиями рынка и стремится обеспечить оплату выше или как минимум на уровне, предусмотренном требованиями национального законодательства или коллективных соглашений.

Заработные платы и дополнительные вознаграждения, выплачиваемые за работу должны, по меньшей мере, соответствовать гарантированному законом и/или договором минимуму, и соответственно, должны обеспечивать сотрудникам достойные условия проживания и существования.

Политика Группы в области установления заработной платы направлена на обеспечение объективных, справедливых и прозрачных правил, касающихся оплаты труда.

Право на оплачиваемый отпуск гарантировано предоставляется работникам в странах, в которых Группа осуществляет свою деятельность, в соответствии с действующим законодательством и/или коллективными договорами.

Пункт 1.9 – Борьба с коррупцией и предупреждение конфликтов интересов

Группа PSA обязуется бороться с коррупцией во всех ее проявлениях (активной или пассивной, общественной или частной, прямой или косвенной, платежами за содействие, откатами, торговлей влиянием, взяточничеством, использованием должностного положения, хищением государственных средств, фаворитизмом, конфликтом интересов).

Группа не допускает использование подобных методов при любых обстоятельствах и предпринимает соответствующие меры по борьбе с коррупцией: этическую хартию, кодекс антикоррупционного поведения, картирование коррупционных рисков, системы предупреждения и внедрение специальных методов бухгалтерского контроля. Группа обеспечивает распространение сведений и повышение осведомленности сотрудников о проблемах коррупции с помощью различных мер, предусмотренных договорами, а также посредством обмена информацией и обучения. Группа PSA доносит указанные требования до сведения своих клиентов, поставщиков, партнеров и посредников, и обеспечивает соблюдение указанными лицами соответствующих требований.

Согласно этической хартии Группы все ее сотрудники, в том числе руководители, должны избегать ситуаций, при которых интересы Группы могут вступать в конфликт с их личными интересами или интересами их близких, и обязаны раскрывать информацию о наличии конфликтов интересов для целей исключения соответствующих лиц из процесса принятия решений.

Таким образом, никто из членов персонала не имеет права получать какую-либо прибыль непосредственно от поставщика или клиента кроме случаев

приобретения пакетов акций и исключительно в рамках норм, запрещающих использование привилегированной информации.

ГЛАВА 2: ТРЕБОВАНИЯ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ, РАЗДЕЛЯЕМЫЕ ВСЕМИ УЧАСТНИКАМИ ЦЕПОЧКИ СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ

Группа PSA обязуется донести содержание положений настоящего соглашения до сведения всех своих промышленных партнеров и участников распределительных сетей, а также уведомить последних о необходимости соблюдать применимые принципы и международные конвенции, упомянутые во вступлении и главе 1 настоящего документа.

В рамках организации тендеров Группа PSA обязуется обеспечить соблюдение прав человека в соответствии с положениями предыдущей главы, при этом соблюдение прав человека должно являться определяющим фактором при отборе поставщиков.

Группа PSA установила прямые договорные отношения с более чем 7000 поставщиками (1-й уровень), от которых она требует соблюдения обязательств социальной и экологической ответственности (корпоративной социальной ответственности, КСО), сформулированных в Уставе ответственных закупок, содержащем ссылку на данное соглашение. Подписывая указанную хартию, поставщики первого уровня обязуются придерживаться аналогичных критериев КСО при отборе своих субподрядчиков (поставщиков Группы PSA второго уровня). Таким образом, информация об указанных критериях должна быть доведена до сведения каждого звена в субподрядной цепочке в рамках прямых договорных отношений между принципалами и их поставщиками.

Группа PSA ввела в действие план проверки благонадежности в отношении соблюдения прав человека в соответствии с рекомендациями ОЭСР посредством внедрения следующих шести мер:

- 1 Публичное обязательство по соблюдению прав человека. Указанное обязательство оперативно интегрировано в процесс закупок, и уважение прав человека является ключевым критерием, как при отборе новых поставщиков, так и в рамках поддержания отношений с существующими поставщиками.
- 2 Картирование риска отказа от соблюдения прав человека с использованием аналитического подхода по странам, по видам продукции и процессам принятия решений, позволяющего командам по закупкам уделять особое внимание отдельным частям или группам товаров, находящимся под угрозой соответствующих рисков.
- 3 Превентивные меры по устранению выявленных рисков. Оценка поставщиков третьей стороной. Группа PSA требует проведения периодических оценок поставщиков той же третьей стороной в рамках

отбора поставщиков при проведении тендеров с целью определения степени соблюдения ими требований КСО в период времени, непосредственно предшествующий проведению соответствующего тендера. Реализация принципов КСО Группы PSA является частью подхода, обеспечивающего прогресс и оказание помощи поставщикам. Группа оставляет за собой право на самостоятельное проведение аудитов или привлечение третьих лиц для проведения аудитов поставщиков в любое время с целью проверки соответствия их действий требованиям Группы, указанным в Уставе ответственных закупок.

4 Реализация корректирующих мер в отношении поставщиков, потенциально или фактически причастных к нарушениям прав человека. Каждый установленный факт неисполнения указанных принципов является предметом планов реализации корректирующих мер, вплоть до применения санкций, в том числе исключения из состава участников цепей.

5 Контроль планов реализации корректирующих мер: поставщик, фактически или предположительно ответственный за нарушения прав человека, должен представить доказательства внедрения корректирующих мер, согласованных с Группой PSA, следуя срокам, установленным с учетом серьезности нарушения. Группа проводит переоценку или аудит с целью проверки реализации поставщиком корректирующих мер, по результатам которой принимается решение об исключении поставщика из цепочки поставок или продолжении сотрудничества с ним. План корректирующих мер может касаться цепочки поставок поставщика.

6 Предоставление информации касательно предпринятых мер: соответствующий отчет представляется социальным партнерам каждый год в рамках доклада о статусе реализации соглашения. С помощью годового отчета КСО Группа PSA доводит соответствующие результаты до сведения общественности.

Сообщения, направляемые профсоюзными организациями в контексте реализации контроля исполнения настоящего соглашения и выявления нарушений со стороны поставщиков, могут повлечь за собой принятие мер Отделом управления закупками Группы PSA в целях получения разъяснений от нарушившего правила поставщика и устранения обнаруженных проблем. Таким образом, исполнение настоящего глобального рамочного соглашения в полной степени осуществляется в рамках процесса предупреждения, реализуемого Группой PSA.

В отношении небольших компаний, представляющих собой поставщиков и субподрядчиков, также будет внедрена специальная процедура с целью поспособствовать постепенному внедрению соответствующими компаниями приведенных выше международных стандартов.

Кроме того, в основных странах осуществления своей деятельности Группа PSA обязуется участвовать в структурированных обменах информацией между участниками автомобильной индустрии и содействовать социальному диалогу

на уровне отрасли, в особенности касательно вопросов прогнозирования экономических, технических, промышленных и социальных изменений.

ГЛАВА 3: УЧЕТ ВЛИЯНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ В ЛОКАЦИЯХ, В КОТОРЫХ ГРУППА ОСУЩЕСТВЛЯЕТ КОММЕРЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Группа PSA обязуется содействовать занятости и обучению местного экономически активного населения, способствуя тем самым экономическому и социальному развитию всех стран, в которых Группа осуществляет свою деятельность.

Во все локациях осуществления своей деятельности Группа PSA отдает предпочтение принятию на работу местных жителей при заполнении вакансий, тем самым способствуя, насколько это возможно, развитию интеграции на местном уровне с опорой на местную промышленную инфраструктуру.

В случае изменения вида деятельности Группа PSA обязуется оперативно проинформировать местные власти и сотрудничать с ними с целью наиболее оптимального обеспечения местных интересов.

С помощью своего фонда Группа PSA вносит свой вклад в местное развитие путем поддержки находящихся по всему миру и представляющих общественный интерес структур и ассоциаций, при этом уделяя особое внимание областям развития Группы и ее трудовым резервам. Осознавая, что мобильность является глобальной тенденцией современного общества, фактором автономии, прогресса, социальной интеграции и правом каждого, при осуществлении своей деятельности Фонд PSA уделяет особое внимание поддержке проектов мобильности, закрепляющих принцип солидарности.

ГЛАВА 4: ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ГРУППЫ PSA В СФЕРЕ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, в частности, в сфере защиты природных ресурсов, снижения негативного влияния деятельности Группы, управления окружающей средой и прочие связанные аспекты

Группа PSA обязуется соблюдать соответствующие международные, европейские и местные законы и подзаконные акты, принятые в данной области, и постоянно совершенствовать систему безопасности, меры по охране здоровья и окружающей среды, сохранения природных ресурсов и минимизации пагубного влияния деятельности Группы на экологию.

Пункт 4.1 – Сохранение природных ресурсов путем рационализации их потребления

Группа PSA обязуется рационально использовать природные и энергетические ресурсы (воду, сырье, электричество и газ, топливо и т.д.)

Пункт 4.2 – Борьба с изменением климата и снижение воздействия на окружающую природную среду и третьих лиц

Группа PSA вносит свой вклад в борьбу с климатическими изменениями – для этого сотрудники группы выявляют прямые и косвенные источники выбросов парниковых газов, производят оценку их объемов и реализовывают меры по сокращению прямых и косвенных выбросов. Группа PSA непрерывно работает с целью сделать свою продукцию все более щадящей для окружающей среды с точки зрения выброса углекислого газа и иных загрязняющих веществ, а также использования природных ресурсов.

Путем соблюдения настоящего соглашения Группа PSA старается применять методы производства, влияние которых на окружающую среду является минимальным.

Контроль негативного воздействия на окружающую среду осуществляется путем управления выбросами отходов и опасных веществ в воздух, воду и почву, а также управления иными видами влияния на окружающую среду и третьих лиц (шум, неприятные запахи и т.д.).

Пункт 4.3 – Экологический менеджмент и иные аспекты деятельности

Экологический менеджмент

Система экологического менеджмента (СЭМ), основанная на стандарте ISA 14001, была внедрена на различных производственных площадках Группы, все из которых прошли сертификацию. СЭМ касается всех управленческих кадров и обеспечивает надлежащую подготовку сотрудников.

В большинстве иных отделов (отделах исследований и разработок, продаж и обслуживания и т.д.) применяются меры, адаптированные к местным экологическим проблемам, контроль которых осуществляется на локальном уровне.

Кроме того, экологические проекты Группы, реализуемые на местном уровне под соответствующим контролем, призваны обеспечить осведомленность сотрудников об экологических проблемах и развитие навыков в сфере охраны окружающей среды.

Группа PSA, действуя совместно со своими социальными партнерами, предлагает решения, позволяющие сотрудникам предотвращать загрязнение окружающей среды, например, за счет рационализации поездок, связанных с исполнением трудовых обязанностей (командировок), поездок до места работы и обратно, а также путем поощрения экологически приемлемого поведения.

Просвещение среди внешних заинтересованных лиц о проблемах в сфере экологии

Группа PSA берет на себя обязательство по защите окружающей среды среди своих клиентов, поставщиков и иных заинтересованных сторон.

Пункт 4.4 – Предоставление информации представителям персонала и профсоюзам

Группа PSA обязуется гарантировать предоставление каждой из своих дочерних компаний профсоюзам и представителям персонала информации о своих природоохранных мероприятиях, надлежащих практиках и результатах за прошедший год. Кроме того, подробный отчет подлежит представлению в рамках заседания Глобального совета концерна.

РАЗДЕЛ 2:

ПОЛИТИКА В СФЕРЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГРУППЫ PSA

ГЛАВА 1: РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ И ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАДРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Пункт 1.1 – Управление навыками

Одной из главных задач, стоящих перед Группой PSA, является обеспечение возможностей каждому работнику для продвижения по карьерной лестнице.

В постоянно эволюционирующей профессиональной среде одной из основных целей кадровой политики Группы является оказание поддержки в профессиональном развитии сотрудников, желающих обезопасить и улучшить свое будущее, во всех странах, при всем их разнообразии, путем обеспечения равных возможностей для всех.

Разнообразие специалистов представляет собой актив, как для компании, так и для ее сотрудников. Инициативы по оказанию поддержки дают возможность сотрудникам продвигаться в компании по карьерной лестнице.

В каждой стране Группа обеспечивает согласование мер по развитию навыков на локальном уровне с международными возможностями развития карьеры.

Пункт 1.2 – Оценка, планы по личному развитию и повышению квалификации

Навыки сотрудников являются важным фактором производительности и карьерного роста. Указанные навыки подлежат оценке в целях предоставления сотрудникам возможности самостоятельно оценивать свои достоинства и недостатки и разрабатывать свои собственные планы личного развития.

Группа PSA предоставляет каждому сотруднику возможность проводить регулярные беседы со своим руководителем по вопросам карьерного роста с учетом потребностей и интересов работника, а также интересов компании. Подобные беседы проводятся в форме структурированного и официального собеседования на тему карьерного роста, которое предусматривает возможность внесения корректировок в случае возникновения разногласий.

Такие встречи предоставляют возможность для обмена информацией касательно профессионального развития каждого сотрудника, а также установления баланса между профессиональной деятельностью и личной жизнью. Беседа о профессиональном развитии предоставляет возможность

работнику и его/ее менеджеру обменяться мнениями и оканчивается формулированием плана дальнейших действий.

Группа PSA стремится предоставить сотрудникам любой категории возможность получить оценку своей деятельности с использованием объективных критериев и с учетом их навыков и фактической производительности на рабочем месте.

Пункт 1.3 – Принципы мобильности

Одним из принципов, принятых Группой PSA в целях удовлетворения потребностей бизнеса, поддержки трудоустройства и предоставления возможности карьерного роста для сотрудников является принцип внутренней мобильности.

Группа стремится распространять информацию об открытых вакансиях, отдавая предпочтение волонтерству, в рамках подхода, основанного на принципах прозрачности и обеспечения равных возможностей.

Оказание поддержки сотрудникам в приобретении ими новых навыков является одним из необходимых условий профессиональной мобильности. Таким образом, Группа внимательно относится к организации оказания указанной поддержки, а также обеспечению участия в инициативе руководства и сотрудников.

Группа PSA обеспечивает для каждого сотрудника возможность развиваться и повышать свою конкурентоспособность на рынке труда. Для достижения указанной цели могут быть организованы программы переподготовки.

Пункт 1.4 – Договорная организация труда с целью обеспечения гарантий конкурентоспособности на рынке труда и трудоустройства

Путем адаптации методов осуществления деятельности и организации труда можно улучшить производительность компании и обеспечить долгосрочный успех, при этом принимая во внимание необходимость обеспечения здоровых и безопасных условий труда путем ограничения рабочего времени и внедрения мер, направленных на соблюдение требований, принятых в отношении минимальных периодов отдыха и отпуска.

При установлении продолжительности рабочего дня Группа PSA обязуется обеспечить соблюдение требований, установленных национальным законодательством или коллективными договорами соответствующих стран. Группа запрещает заключать трудовые договоры, которые не содержат положений о согласованных сторонами гарантированных часах и днях рабочего времени и отдыха.

Группа PSA обязуется соблюдать установленные национальным законодательством или коллективными договорами в сотрудничестве с социальными партнерами требования, касающиеся времени отдыха и отпусков,

с учетом ограничений, содержащихся в главе 2 (Улучшение качества жизни и благополучие на рабочих местах).

Колебания спроса и многообразие предложений на рынке автомобилестроения требуют механизмов установления рабочего времени и организации труда, определяемых и реализуемых в контексте социального диалога и взаимодействия в соответствии с согласованными и действующими в каждой стране обычаями и правилами.

Пункт 1.5 – Сферы профессиональной деятельности («категории профессий» в PSA) и должности («профессии» в PSA) в PSA

Группа PSA зависит от различных видов профессиональной деятельности и связанных с ними профессий. Указанный подход охватывает все профессии Группы и относится ко всем отделам.

Должности Группы PSA постоянно эволюционируют под влиянием стратегических целей Группы, в особенности новых возможностей для проникновения на рынок и развития мобильных услуг. Анализ сфер профессиональной деятельности и профессий Группы обеспечивает перспективное видение стратегических целей и соответствующих навыков. Они являются инструментом трансформации, обеспечивая индивидуальную и коллективную поддержку сотрудников.

Будучи частью глобального междисциплинарного видения, указанный подход, учитывающий сферу профессиональной деятельности, предоставляет возможность разрабатывать программы развития навыков и методики их приобретения, обозначать пути карьерного роста, ведущие к требующим высокой квалификации должностям, а также определять потребности в специальностях.

В рамках настоящего соглашения стороны согласны предоставлять всем сотрудникам информацию о перспективах развития их профессий и, при необходимости, о любых изменениях, к которым необходимо подготовиться, а также мобильности, которую необходимо учитывать. Такой ответственный подход открывает путь к совместной разработке карьерных проектов работниками и компанией.

Обсерватория профессий и навыков, расположенная во Франции в соответствии с соглашением компании, обеспечивает выявление изменений в профессиях и навыках, а также подготавливает для социальных партнеров и сотрудников планы действий, необходимые для оказания поддержки их карьерному росту. Руководство Группы PSA должно позаботиться о реализации указанного подхода в различных странах.

Пункт 1.6 – Доступ к обучению

Повышение квалификации является ключевым фактором производительности и развития компании и каждого сотрудника.

Компания в сотрудничестве с сотрудниками, являющимися активными участниками процесса, обеспечивает повышение квалификации работников в течение всей их профессиональной жизни. Группа хочет превратиться в обучающуюся компанию. Она внедряет различные средства для содействия расширению навыков, профессиональному развитию, а также для оказания помощи сотрудникам в адаптации к изменениям. Обучение, ведущее к расширению профессиональных навыков, осуществляется в течение рабочего времени. Целью компании является обеспечение постоянной учебы сотрудников в течение всей их профессиональной жизни, а также участие каждого сотрудника, по крайней мере, в одном учебном мероприятии ежегодно.

Группа PSA развивает возможности цифрового обучения с целью расширения спектра образовательных методов, доступных для приобретения навыков. Цифровое обучение включает в себя различные средства и методы (самостоятельно контролируемое электронное обучение, обучение с помощью цифровых инструкторов, виртуальные занятия, массовые открытые онлайн-курсы (МООС) и т.д.), которые позволяют открывать новые возможности для сотрудников по самостоятельному развитию своих навыков.

Группа PSA внедряет инновационные методы обучения, обеспечивающие участие персонала, такие как обучение во время перерывов, сеансы которого могут быть организованы в определенные дни с участием всего коллектива в целях содействия обучению всех работников.

В 2015 году 73 659 сотрудников Группы приняли участие, по меньшей мере, в одной учебной инициативе, при этом на глобальном уровне в образовательных инициативах участвовало 76% работников. На сегодняшний день нашей целью является повышение процента участвующих в образовательных инициативах сотрудников до 85% в год, начиная с 2019 года. Для достижения указанной цели необходимо обеспечить наличие учебных ресурсов для всех категорий персонала, а также предотвращать ситуации, при которых сотрудники в течение длительных периодов времени не проходят никаких тренингов.

Группа PSA реализует политику занятости молодежи, направленную на обеспечение трудоустройства молодых людей. Политика основана на соблюдении определенных обязательств в странах, в которых группа осуществляет свою деятельность. В рамках указанной политики зачастую необходимо установление локальных партнерских отношений со службами занятости, школами или университетами. Необходимо поддерживать и развивать систему наставничества, способствующую передаче знаний. Аналогичным образом акцент должен быть сделан на ученичестве.

Методики и средства обучения определяются и внедряются в контексте социального диалога и взаимодействия в соответствии с согласованными и действующими в каждой отдельной стране практиками и правилами.

Пункт 1.7 – Политика общего вознаграждения

Группа PSA реализует политику общего вознаграждения, зависящего от индивидуальных и коллективных, а также количественных и качественных

показателей. Политика предусматривает выплату вознаграждения, обеспечение социальных льгот, индивидуальное и профессиональное развитие, а также достойное рабочее окружение.

Для целей включения в процесс распределения прибыли, связанной с ростом и созданием стоимости, работников, которые своим трудом способствовали успеху, внося свой вклад и прилагая усилия, коллективные бонусы, размер которых зависит от показателей производительности компании, выплачиваются всем членам персонала.

Начиная с 2006 года Группа PSA внедряет программу социального страхования во всех странах с целью покрытия рисков, связанных со смертью, инвалидностью и нетрудоспособностью.

Кроме того, Группа PSA реализует во всех странах определенные пенсионные программы в дополнение к схемам обязательного пенсионного страхования. Концерн следит за тем, чтобы сотрудникам выплачивались средства в рамках программ социального страхования в случае наступления болезней или ухода в декрет, а также предлагает планы дополнительного медицинского страхования. Указанные механизмы адаптированы в каждой стране с учетом местных правил.

ГЛАВА 2: ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ И БЛАГОПОЛУЧИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ КАК ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ ГРУППЫ PSA В СФЕРЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Пункт 2.1 – Система управления охраной труда и промышленной безопасностью

Группа PSA обеспечивает права на охрану здоровья и безопасность лицам, которые вносят свой вклад в деятельность Группы в любой точке мира. Указанное обязательство отражено в структурированном подходе, направленном на снижение рисков и управление безопасностью в любых рабочих условиях.

Основополагающий принцип системы управления охраной труда и промышленной безопасностью (OHSMS) Группы заключается в том, что безопасность должна являться ключевым фактором при разработке, планировании и реализации любых проектов на ежедневной основе. Руководство всех уровней компании должно обеспечивать внедрение и соблюдение основных принципов системы OHSMS, являющейся компонентом процесса непрерывного совершенствования.

Социальные партнеры являются ключевым элементом в рамках предотвращения рисков. Они участвуют во всех указанных процессах, в частности в рамках предусмотренных местным законодательством проверок, проводимых различными органами санитарного надзора, здравоохранения и обеспечения безопасности.

Система управления охраной труда и производственной безопасностью Группы PSA основана на основополагающих принципах Руководства по системам управления безопасностью и охраной труда Международной организации труда (МОТ-СУОТ 2001). Данная система применяется на всех уровнях в структуре Группы и проходит соответствующие стадии развития до достижения стадии, при которой безопасность находится в исключительном ведении самих сотрудников.

Пункт 2.2 – Программа охраны здоровья Группы PSA

Реализация политики Группы в области здравоохранения и безопасности основана на структурированном подходе к охране здоровья и реализации локальных инициатив по укреплению здоровья работников, профилактике профессиональных заболеваний и поддержанию здорового образа жизни.

Группа PSA заявляет о своем намерении реализовывать инициативы нового уровня в области охраны здоровья и всячески способствовать как поддержанию здоровья отдельных работников, так и здоровья коллектива в целом. Цель заключается в том, чтобы выйти за рамки обычных усилий по предотвращению профессиональных заболеваний и позволить каждому сотруднику увеличивать свой капитал здоровья на протяжении всей своей профессиональной карьеры.

Для достижения указанной цели вопросы здравоохранения разрешаются в рамках структурированного и скоординированного подхода, разработанного для всей Группы, на основе следующих принципов:

- связи между инициативами в области здравоохранения и тремя уровнями профилактики с целью защиты здоровья сотрудников в долгосрочной перспективе и, тем самым, обеспечению сохранения рабочих мест;
- распространении информации о стандарте «Основы здравоохранения» для достижения прогресса во всех географических регионах;
- регулярных медицинских осмотрах работников;
- периодических осмотров контролируемого населения работниками здравоохранения, результаты которых представляются представителям работников с целью достижения улучшенных показателей прогресса.

Указанное позволит достичь цели, заключающейся в получении детальной информации по вопросам охраны здоровья и определяющих факторах последней для того, чтобы внедрить и оценивать в сотрудничестве с социальными партнерами планы действий по улучшению соответствующих показателей.

Ежегодно Группа организует Всемирный день здоровья для повышения уровня информированности сотрудников в вопросах здравоохранения.

Группа PSA и представители работников обязуются принимать участие в программе «Здоровые рабочие места», продвигаемой Европейским союзом и Европейским агентством по безопасности и гигиене труда в соответствии с принципами, установленными Всемирной организацией здравоохранения

(ВОЗ). Указанное обязательство обеспечит программе здравоохранения Группы необходимый толчок для применения глобального подхода, способствующего обмену передовым опытом в сфере здравоохранения между странами.

Пункт 2.3 – Продвижение профессионального благополучия и обеспечение мотивации

Профессиональное благополучие и предотвращение психосоциальных рисков являются частью программы по поддержанию здоровья и обеспечения безопасности на рабочем месте. Программа напрямую способствует повышению эффективности компании и отвечает интересам общества в целом.

Так, Группа PSA берет на себя обязательство проводить активную политику в сфере здравоохранения, в первую очередь ориентированную на профилактику заболеваний, которые могут возникнуть или начать развиваться в связи с профессиональной деятельностью, в том числе на снижение психосоциального риска, химических рисков и рисков, возникающих при управлении транспортными средствами, а также на предотвращение случаев преследования, стресса и заболеваний мышечной-скелетной системы. Реализация предупредительных мер осуществляется с участием представителей работников.

При поддержке медицинского сообщества в 2007 году Группа PSA начала внедрять программу во многих странах с целью выявления факторов стресса и мотивации/демотивации, их оценки и внедрения многопрофильных инициатив, направленных на предотвращение ситуаций, связанных с повышенным социально-психологическим риском. Широко используемый Группой PSA метод ОМПС (оценка и мониторинг профессионального стресса) основан на вопроснике, заполняемом сотрудниками на добровольной основе в рамках периодически осуществляемого контроля состояния здоровья. Указанный метод включает в себя набор средств для оказания индивидуальной или коллективной поддержки и внедрения мер, способствующих предотвращению психосоциального риска, а также поощрению профессионального благополучия и мотивации.

Группа PSA обязуется постоянно улучшать эргономику рабочих мест и обеспечивать всем работникам должности с учетом их способностей, избегая при этом любых форм дискриминации. Кроме того, Группа берет на себя обязательство содействовать снижению физических, когнитивных и психических нагрузок, а также нагрузок на позвоночник и содействовать благополучию на работе.

В дополнение ко всему, Группа поощряет деятельность заинтересованных сторон в сфере здравоохранения по информированию и внедрению предназначенных для сотрудников профилактических мер в рамках таких направлений, как борьба с курением, алкоголизмом, наркоманией, СПИД и инфекциями, передающимися половым путем.

Посредством настоящего соглашения стороны обязуются согласовать меры по реализации планов оперативных действий в целях предотвращения и снижения рисков в сфере здравоохранения.

Пункт 2.4 – Достижение баланса между временем, проведенным на работе, и личным временем

Достижение оптимального баланса между временем, проведенным на работе, и личным временем способствует повышению качества жизни на рабочем месте, профилактике стресса и улучшает показатели производительности компании.

Трудовые стандарты Группы PSA нацелены на распространение практик, способствующих установлению баланса между личной и профессиональной жизнью, в частности в двух областях: надлежащее использование новых цифровых форм коммуникации (электронная почта, мобильные телефоны, социальные сети и т.д.) и организация эффективных совещаний с гарантией права отключения в любой момент по своему усмотрению.

Работа на удаленной основе является инновационным методом осуществления рабочих обязанностей. Такой подход способствует наиболее оптимальному балансу между временем, проведенным на работе, и личным временем и улучшает условия труда, поскольку учитывает стремления работников при одновременном соблюдении принципов организации труда, установленных национальным законодательством или коллективными договорами. Работа на удаленной основе в Группе PSA осуществляется с использованием цифровых инструментов.

Группа PSA способствует распространению практик осуществления трудовых обязанностей на удаленной основе по мере возможности с учетом типа учреждения, профессии и местных правил. Каждая страна самостоятельно определяет приемлемые формы осуществления трудовой деятельности на удаленной основе и критерии приемлемости с учетом типа учреждения и применимых правил. Группа PSA придерживается подхода, основанного на предварительных испытаниях. С учетом положительных результатов во Франции, Бразилии, Аргентине, Бельгии и Испании, были разработаны планы по расширению возможностей осуществлять трудовые обязанности на удаленной основе с учетом потребностей и интересов с продвижением указанной практики в других странах.

Организация исполнения трудовых обязанностей на удаленной основе является частью инициативы, внедряемой на местном уровне при поддержке компании и представителей сотрудников.

Пункт 2.5 – Обеспечение равенства полов и продвижение разнообразия на рабочем месте

В 2016 году Группа PSA начала внедрять направленную на расширение возможностей для женщин инициативу, разработанную ООН и отделом ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UN Women), в рамках которой компании обязаны обеспечивать гендерное

равенство и разнообразие. Указанное новое обязательство отражает предпринимаемые Группой меры по осуществлению своей политики обеспечения гендерного равенства и разнообразия на глобальном уровне.

Группа PSA придерживается активной политике по обеспечению гендерного равенства. Цель указанной политики заключается в создании добавочной стоимости и улучшении показателей экономической эффективности. На основе инициативы, направленной на расширение возможностей для женщин, Группа разработала признанный на международном уровне стандарт, применимый ко всем ее компаниям во всех странах. Указанный стандарт будет использоваться для оценки реализованных в различных странах проектов с целью выявления лучших инициатив и продвижения наиболее оптимальных практик.

Цели и обязательства, принятые на себя Группой связаны с:

- гендерным разнообразием в различных профессиях;
- процедурами отдела кадров, обеспечивающими равенство в труде и заработной плате;
- обеспечением доступа для женщин ко всем должностям любого уровня в иерархии рабочих мест.

Показатели отражают прогресс, достигнутый Группой в указанной сфере: женщины составляют 19% от общей численности работников, более 20% от общего числа менеджеров и 1/3 от инженеров и менеджеров в возрасте до 30 лет. Тринадцать процентов топ-менеджеров и руководителей составляют женщины. Целью Группы является доведения указанного показателя до 20% в среднесрочной перспективе. Мониторинг указанных ключевых показателей осуществляется во всех регионах.

Пункт 2.6 – Содействие разнообразию и предотвращение дискриминации

Для Группы PSA разнообразие работников и культур является источником добавленной стоимости и экономической эффективности при условии соблюдения гарантий равных возможностей. Способствуя развитию всех видов навыков и обеспечивая раскрытие полного потенциала, Группа способна разрешать вопросы, возникающие в рамках коллективного взаимодействия, а также при международном расширении деятельности.

Указанный социальный аспект касается всех стран, в которых Группа осуществляет свою деятельность. Выходя за рамки юридических требований, Группа PSA стремится к применению и распространению передового опыта в области управления человеческими ресурсами. Указанное означает акцентирование внимания на навыках при трудоустройстве и развитии карьеры, а также продвижение инклюзивного управления. При указанной форме управления всех работников ценят за их заслуги, и при этом действует запрет на любые формы дискриминации. Группа PSA не терпит расизма, ксенофобии, дискриминации по полу или гомофобии. Для обеспечения фактической реализации указанной политики были внедрены процедуры обнаружения и разрешения проблем, связанных с дискриминацией, информация о которых была доведена до сведения сотрудников Группы.

Группа PSA приняла на себя обязательство по уважению разнообразия по всему миру, распространяя свою политику по обеспечению равных возможностей и поощрению разнообразия во всех точках планеты. Данные меры призваны установлению стандарта для стран с целью оценки их действий и достижения прогресса.

Пункт 2.7 – Оказание поддержки в рамках переоснащения Группы и использование электронных устройств

Амбиции Группы PSA в рамках обеспечения развития персонала включают в себя разработку цифровых ресурсов и внедрение новых, обеспечивающих сотрудничество методов работы. В целях переоснащения Группы будет реализован целый ряд инициатив.

Доступ к «цифровому паспорту», содержащему общую базу знаний, будет предоставлен сотрудникам через веб-сайт Learn'In.

Использование цифровых ресурсов должно помочь компании упростить выполнение работниками своих трудовых обязанностей и ежедневную деятельность компании. В рамках переоснащения компании, и в частности в результате внедрения корпоративной социальной сети, работники получают в распоряжение средства коммуникации, позволяющие применять гибкие, комплексные и способствующие сотрудничеству методы работы.

Для оказания поддержки данному процессу Группа трансформирует рабочие зоны, делая акцент на пользе взаимодействия и обеспечивая совместные рабочие пространства наряду с местами для встреч на неформальной основе, а также предоставляя доступ к новым технологиям в сфере коммуникаций. Возможности, предоставляемые цифровыми ресурсами, являются частью указанной реконфигурации. Создание рабочей организации, основанной на методах взаимодействия в целях содействия реализации комплексного подхода, обмену информацией, развитию синергий, а также способствованию более простому и гибкому взаимодействию сотрудников позволит Группе PSA позиционировать себя как компанию мирового класса.

Указанная трансформация организации и условий труда каждого работника должна стать предметом бесед и дискуссий с вовлечением в процесс руководства и представителей работников.

ГЛАВА 3: УКРЕПЛЕНИЕ СТРУКТУР СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

Подписавшие настоящий документ лица осознают важную роль, которую играют профсоюзы в рамках осуществления диалога и обеспечения социальной сплоченности внутри компании. В целях реализации корпоративных изменений Группа PSA придерживается принципов доверия и прозрачности во взаимоотношениях.

Пункт 3.1 – Организация транснационального социального диалога

Глобальный совет концерна: специальный орган, объединяющий представителей работников Группы PSA на глобальном уровне, решения которого распространяются на все регионы;

Региональный совет предприятий Европы: транснациональный орган для обмена информацией и обсуждений, решения которого распространяются на предприятия Европейского экономического пространства;

Объединенный стратегический комитет: орган для обмена информацией и обсуждений, чья деятельность связана исключительно с проблемами и стратегиями компании.

Пункт 3.2 – Глобальный совет концерна

Глобальный совет концерна, созданный в 2010 году, усилил свое влияние в рамках концерна за последние годы. Глобальный совет концерна является специальным органом, объединяющим представителей работников Группы PSA на глобальном уровне. Он является результатом совместных усилий, осуществляемых на международном уровне с участием представителей работников из стран, в которых преимущественно действует концерн.

Каждая страна, в которой количество работников превышает 500 сотрудников, участвует в Глобальном совете концерна через своих представителей. Глобальный совет концерна включает в себя орган на территории Европы (Региональный совет предприятий Европы), а также орган, действующий за пределами Европы. Орган, действующий за пределами Европы, призван представлять интересы сотрудников автомобильного подразделения Группы PSA на глобальном уровне.

С учетом глобальной деятельности Группы Глобальный совет концерна позволяет вовлечь в реализацию стратегического плана Группы все регионы, способствуя взаимодействию с представителями работников. Внедряемые на глобальном уровне меры, предусмотренные кадровой политикой, обсуждаются и контролируются на каждом заседании.

Глобальным советом концерна руководит Председатель Исполнительного совета Группы PSA или его представитель. Директора всех глобальных регионов представляют информацию о результатах деятельности своих регионов Глобальному совету концерна.

Кроме того, Глобальный совет концерна является органом, контролирующим исполнение настоящего соглашения.

Заседания проводятся один раз в год. Для обеспечения достаточного количества времени в целях обсуждения и надлежащего контроля исполнения настоящего соглашения организуемое совещание должно проходить как минимум в течение двух дней.

Очередные заседания могут проводиться во всех регионах PSA без каких-либо предпочтений. В качестве эксперимента проведение некоторых заседаний может быть организовано с помощью средств телекоммуникации.

Поездки членов Глобального совета концерна организуются управленческими кадрами Группы PSA на местном уровне, при этом обеспечивается полное покрытие всех соответствующих расходов. Время в пути и время, проведенное на заседаниях, считается рабочим.

Всякий раз, когда пункт повестки дня касается той или иной страны, представитель профсоюза такой страны должен быть приглашен на заседание.

Каждому пленарному заседанию Глобального совета концерна предшествует подготовительное совещание представителей совета. Представителям Глобального совета концерна предоставляется время для проведения обсуждений с представителями Глобального профсоюза IndustriALL и Европейского профсоюза IndustriALL.

Пункт 3.3 – Объединенный стратегический комитет

С учетом их роли в качестве социальных партнеров, до сведения профсоюзов доводится информация о целях и стратегиях компании, а также о показателях ее деятельности. Всем проектам преобразования, оказывающим значительное влияние на условия труда, предшествует социальный диалог и внедрение соответствующих мер поддержки.

Объединенный стратегический комитет является дополнительным органом для осуществления взаимодействия и обсуждения, созданным в 2007 году, полномочия которого были расширены на уровне Европы в рамках соглашения от 19 июня 2008 года. На заседаниях комитета происходят предварительные конфиденциальные обсуждения, и обеспечивается более глубокое понимание целей, стратегий и задач, к достижению которых стремится Группа.

Полномочия Объединенного стратегического комитета были значительно расширены в рамках подписания нескольких отдельных поправок. На сегодняшний день информация о среднесрочных планах представляется в указанный комитет на ежегодной основе. Указанная информация затем передается по иерархической лестнице каждому производственному центру и заводу в Европе.

Объединенный стратегический комитет планирует расширять свое членство. Наряду с представителями, указанными в соглашении от 19 июня 2008 года, на заседаниях Объединенного стратегического комитета должен присутствовать представитель, назначенный профсоюзом(-ами) Словакии. Некоторые не относящиеся к Европе представители будут иметь возможность участвовать в работе Комитета.

Отражая региональную структуру Группы, расширение на сегодняшний день обеспечило наличие представителей в указанном органе пяти Европейских

стран с самыми большими штатами сотрудников автомобильного подразделения. Данное обстоятельство подчеркивает актуальность реализации международного подхода при обсуждении стратегических целей с представителями работников, а также усовершенствования деятельности Группы в указанной области.

Пункт 3.4 – Связи между различными уровнями представительства сотрудников внутри Группы PSA

Глобальный совет концерна является специальным органом, объединяющим представителей работников Группы PSA на глобальном уровне. При обсуждении на заседаниях комитета вопросов, касающихся общей деятельности компании и ее стратегических целей, все члены имеют право задавать вопросы и высказывать свое мнение. Для целей упрощения процесса подготовки заседаний все представители имеют возможность принять участие в совместном заседании без участия руководства, но с участием переводчиков за день до пленарного заседания.

Региональный совет предприятий Европы был учрежден на основании соглашения от 10 июля 1996 года. Его полномочия была расширены в рамках подписанной 7 июля 1999 года поправки, предусматривающей учреждение Комитета связи. Соглашением от 23 октября 2003 года были внесены иные изменения, позволяющие Региональному совету предприятий Европы адаптироваться к изменениям окружающей среды и устанавливающие правила осуществления деятельности, которые сохраняют свою актуальность на сегодняшний день. Обеспечивая согласованность передаваемой информации, Региональный совет предприятий Франции осуществляет свою деятельность и исполняет возложенные на него обязанности в качестве члена Регионального совета предприятий Европы. Французская делегация, принимающая участие в Региональном совете предприятий Европы, представляет собой всех членов Регионального совета предприятий Франции.

Объединенный стратегический комитет является дополнительным органом, призванным содействовать осуществлению диалога и обсуждению на уровне Европы. На заседаниях комитета происходят конфиденциальные дискуссии на ранних стадиях, и обеспечивается понимание целей, стратегий и задач, к достижению которых стремится Группа.

Все указанные различные субъекты не являются взаимозаменяемыми, и каждый из них осуществляет деятельность строго в своей собственной области в соответствии с вышеуказанными положениями.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

ГЛАВА 1: РЕАЛИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

Глобальное рамочное соглашение реализуется в каждой стране, в которой находятся лица, подпадающие под сферу действия настоящего соглашения.

Подписавшие настоящее соглашение лица посредством социального диалога стремятся определить инициативы для глав, касающихся социальных и экологических политик Группы, а также политик в сфере управления кадрами, которые реализуются с целью исполнения настоящего глобального рамочного соглашения. Стороны принимают на себя обязательство по реализации настоящего глобального рамочного соглашения путем обеспечения его эффективного применения на местном уровне с соблюдением при этом национальных правил. Положения настоящего соглашения не предназначены для замены собой местных законов, правил и конвенций.

Тем не менее, когда речь заходит о фундаментальных стандартах труда и положениях МОТ, то именно они подлежат применению вместо национального законодательства в случаях, когда соответствующие конвенции МОТ предусматривают более благоприятные условия трудоустройства в сравнении с национальными правилами и законами.

Настоящее соглашение переведено на языки стран, в которых Группа осуществляет свою деятельность.

Информация о настоящем соглашении должна быть предоставлена всем руководителям среднего звена и сотрудникам. Распространение информации осуществляется путем ее публикации на Live'in, интранет-портале Группы, и аналогичных местных ресурсах. Принципы и передовые практики, разрабатываемые в рамках реализации настоящего соглашения, должны являться предметом обсуждения и продвижения среди представителей всего персонала. Новые сотрудники должны быть проинформированы о необходимости соблюдать настоящее соглашение.

Настоящее соглашение подлежит размещению на веб-сайте Глобального Союза IndustriALL и Европейского профсоюза IndustriALL.

Две копии настоящего глобального рамочного соглашения подлежат направлению в Версальское региональное управление по вопросам деятельности предприятий, политик в области конкуренции, защиты прав потребителей, труда и занятости, а также в реестр французского промышленного трибунала.

Группа PSA подтверждает свое обязательство по осуществлению постоянного мониторинга исполнения настоящего соглашения и контролю его реализацию.

Она также обязуется быть ответчиком в рамках любых исков и претензий, вытекающих из исполнения настоящего соглашения, а также обеспечивать оценку поставщиков в цепочке поставок в рамках плана проверки благонадежности.

Контроль над исполнением настоящего соглашения осуществляется на двух уровнях.

Мониторинг исполнения глобального рамочного соглашения осуществляется ежегодно руководством компании и профсоюзами или представителями работников в каждой стране присутствия концерна. Указанный мониторинг исполнения должен осуществляться в рамках рутинного проведения социального диалога, происходящего на локальном уровне. Документ, подготавливаемый совместными усилиями подписавших настоящее соглашение сторон, обеспечивает возможность каждому профсоюзу высказывать свое мнение в контексте ежегодного мониторинга исполнения настоящего соглашения в своих дочерних компаниях.

На уровне Группы мониторинг исполнения соглашения осуществляется Глобальным советом концерна с участием представителей Глобального Союза IndustriALL и Европейского профсоюза IndustriALL, подписавших настоящее соглашение.

Исполнение настоящего соглашения контролируется и ежегодно оценивается на основе консолидированного сводного документа, содержащего отчет о статусе, ключевых показателях и основных договорных положениях, реализованных на местном уровне, с учетом каждого обязательства, изложенного в настоящем соглашении.

ГЛАВА 2 – ТОЛКОВАНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ СПОРОВ

В случае возникновения каких-либо разногласий, касающихся толкования или исполнения настоящего соглашения, подписавшие его стороны обязуются информировать друг друга о возникновении соответствующих обстоятельств незамедлительно при возникновении возможности в целях сотрудничества в рамках поиска быстрого и взаимоприемлемого решения. Стороны согласны с тем, что:

- Любой сотрудник имеет право предупредить управленческий персонал любой производственной площадки и профсоюзы о любом возможном нарушении или несоблюдении настоящего соглашения. Ни при каких обстоятельствах действия соответствующего сотрудника не должны повлечь для работника каких-либо негативных последствий.
- В той мере, в которой указанное осуществимо, любые спорные моменты будут разрешаться на местном уровне, в месте их обнаружения, местным управленческим персоналом. Сотруднику, сообщившему о нарушении соглашения, может быть оказана помощь представителем местного

профсоюза. Подписавшие настоящее соглашение стороны должны получать информацию о ходе переговоров и их результатах от руководства и представителей местных профсоюзов.

- При невозможности найти взаимоприемлемое решение соответствующий вопрос подлежит разрешению непосредственно сторонами, подписавшими настоящее соглашение при взаимодействии с местными представителями управленческого персонала и профсоюзами.
- В случае если решение не будет найдено, стороны имеют право передать дело на рассмотрение компетентного суда по месту нахождения штаб-квартиры PSA, независимо от места исполнения соглашения или/и участия в споре третьих сторон.
- Данные о любых выявленных проблемах и их решениях необходимо представлять в ходе ежегодного заседания Глобального совета концерна.

ГЛАВА 3: ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее соглашение регулируется французским законодательством. Настоящее соглашение действует в течение неопределенного периода времени.

Подписавшие настоящее соглашение стороны имеют право пересмотреть полностью или частично настоящее соглашение. Действие настоящего соглашения также может быть прекращено любой из подписавших его сторон в одностороннем порядке по истечении трех месяцев с момента направления соответствующего уведомления о расторжении.

В случае расхождения языковых вариантов действительной будет считаться версия на французском языке.

Содержание настоящего глобального рамочного соглашения было официально доведено до сведения правительственных и административных органов каждого государства.

Подписавшими настоящее Глобальное рамочное соглашение сторонами являются:

- Группа PSA, автомобильный концерн мирового масштаба, развитие которого основано на принципах социальной и экологической ответственности во всех странах и отраслях осуществления деятельности;
- Глобальный союз IndustriALL, представляющий интересы более 50 миллионов работников в 140 странах, включая работников горнодобывающей отрасли, энергетики и промышленности, а также большинства профсоюзов в рамках деятельности Группы, который

борется за улучшение условий труда и расширение прав профсоюзов по всему миру;

- Европейский профсоюз IndustriALL, представляющий интересы 6,9 миллионов работников различных цепочек поставок промышленного, горнодобывающего и энергетического секторов в Европе, преследуя аналогичные цели.

От лица Группы PSA

Ксавье Шеро (Xavier Chéreau)
Директор по персоналу

От лица Глобального союза IndustriALL

Вальтер Санчез (Valter Sanches)
Генеральный секретарь

От лица Европейского профсоюза IndustriALL

Люк Трайэнгл (Luc Triangle)
Генеральный секретарь

С участием

- Подписи представителей французских профсоюзов, ратифицировавших настоящее соглашение:

От лица FO Métaux

От лица CFE-CGC Métallurgie

От лица FGMM-CFDT

От лица FTM-CGT

От лица GSEA

От лица CFTC

И с

- Участием секретаря Глобального совета концерна Группы PSA, органа, объединяющего представителей работников Группы PSA на глобальном уровне

Патрик Мишель (Patrick Michel)
Секретарь Глобального совета концерна