

MONDIALE KADEROVEREENKOMST INZAKE MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN BIJ PSA PEUGEOT CITROËN

“Grenzeloos sociaal en duurzaam engagement”

VOORWOORD

Binnen alle bedrijfstakken en in alle landen waar PSA PEUGEOT CITROËN actief is, fungeren principes van maatschappelijk verantwoord en milieuverantwoord handelen en ondernemen als leidraad voor de ontwikkeling van PSA PEUGEOT CITROËN als wereldwijd toonaangevende autoproducent.

Op 9 april 2003 trad PSA PEUGEOT CITROËN toe tot het Global Compact. Daarmee verplicht de Groep zich ertoe tien principes te onderschrijven en te bevorderen die rechtstreeks zijn afgeleid van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, van de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie, van de Verklaring van Rio inzake Milieu en Ontwikkeling en van de Anti-Corruptie Conventie van de Verenigde Naties. PSA PEUGEOT CITROËN heeft tevens in september 2009 het “Caring for Climate”-initiatief van de Verenigde Naties ondertekend en onderschrijft de beginselen ervan.

Deze verplichtingen zijn tevens opgenomen in het ethisch handvest van de Groep dat onder alle werknemers is verspreid. Het ethisch handvest vormt het kader voor de beleidsprincipes van de ondernemingen van de Groep ten opzichte van de betrokken partijen en voor de principes van ethisch verantwoord handelen. De bijwerking en verlenging van dit handvest zullen voorafgaand aan de invoering ervan aan het Groepscomité worden voorgelegd. Dit handvest vormt een wezenlijk en gemeenschappelijk referentiekader waarop iedereen, leidinggevenden en overige werknemers, zich kan beroepen.

Door middel van deze mondiale kaderovereenkomst wil PSA PEUGEOT CITROËN zijn verplichtingen ten aanzien van de fundamentele rechten van de mensen, verantwoorde ontwikkeling en milieubescherming opnieuw vastleggen in samenspraak met vakbondsorganisaties en met de Internationale Metaalarbeiders Federatie (IMF) en de Europese Federatie van Metaalbewerkers (EFM).

De huidige overeenkomst maakt deel uit van de visie van de Groep, met name “de eis tot verantwoorde ontwikkeling” voor de vrouwen en de mannen van de Groep en voor de onderneming in de gemeenschap.

Deze verplichtingen komen onder meer tot uiting in:

- de eis om de werknemers te ontwikkelen,

- de eis tot veiligheid en welzijn op het werk,
- de eis tot sociale samenhang,
- de eis tot ethiek en burgerschap, met name het naleven en bevorderen van de rechten van de werknemers.

De huidige overeenkomst maakt deel uit van het sociale- en human-resourcesbeleid, dat van wezenlijk belang is voor de groei en de duurzame economische ontwikkeling van de Groep. Implementatie van dit beleid vereist permanent overleg met de sociale partners. In alle landen heeft dit beleid al enkele jaren geleid tot belangrijke innovaties, onder meer op het gebied van de fundamentele rechten van de mens, gelijkheid van kansen, diversiteit, arbeidsparticipatie van vrouwen, integratie van gehandicapten, enz. Bij het behalen van deze successen worden het gevolgde beleid, de doelstellingen, de maatregelen en de meetbare uitkomsten telkens opnieuw uitgesproken.

Deze overeenkomst maakt tevens deel uit van het milieubeleid van de Groep. Al vele jaren volgt PSA PEUGEOT CITROËN een ambitieus beleid ten aanzien van milieukwesties, met name met betrekking tot autogebruik. De Groep is bewust van de invloed van haar activiteiten op het milieu en is van mening van milieubescherming een essentieel deel vormt van haar bedrijfsmaatschappelijke verantwoordelijkheid.

De ondertekenaars van deze overeenkomst erkennen tevens dat scherpe concurrentie op wereldschaal kenmerkend is voor de markt voor auto's, financiering, vervoer en logistiek. Alle spelers moeten binnen hun eigen afzetgebieden concurrerend kunnen blijven. Voor het sociale overleg betekent dit dat er constant zal worden gestreefd naar evenwicht tussen menselijke vooruitgang, milieubescherming en duurzame economische ontwikkeling van de Groep.

In het kader van deze overeenkomst hebben de ondertekenaars te kennen gegeven de verplichtingen ten aanzien van milieubescherming te willen laten opnemen. Tevens zijn de bepalingen met betrekking tot de gezondheid en het welzijn op het werk verscherpt.

Om deze doelstellingen te bereiken dient de huidige overeenkomst als een referentiekader te fungeren voor alle leidinggevenden en vakbondsorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend. Het volgen van de uitvoering hiervan zal deel uitmaken van het PSA Uitmuntendheidsstelsel, dat het referentiekader vormt voor het management van de Groep. De wens om de rechten van de mens te doen naleven (hoofdstuk 2), het menselijk kapitaal te beheren en te ontwikkelen (hoofdstuk 3), dezelfde maatschappelijke eisen te stellen aan leveranciers (hoofdstuk 4), rekening te houden met de gevolgen van de bedrijfsactiviteiten voor het vestigingsgebied (hoofdstuk 5), het milieu te beschermen (hoofdstuk 6), deze principes in alle landen toe te passen (hoofdstuk 7) en de uitvoering van de overeenkomst te volgen (hoofdstuk 8) wordt met deze overeenkomst omgezet in daden.

Als voertuig van maatschappelijke vooruitgang geldt deze overeenkomst tevens als een bron van inspiratie voor de betrekkingen met alle betrokken partijen – overheid, industriële partners, leveranciers, klanten, aandeelhouders, niet-gouvernementele organisaties. De ondertekenaars zijn van mening dat ook nationale en lokale spelers moeten worden betrokken bij naleving van deze verplichtingen om duurzame maatschappelijke vooruitgang mogelijk te maken.

HOOFDSTUK 1: TOEPASINGSGEBIED

Deze mondiale kaderovereenkomst is rechtstreeks van toepassing op de gehele geconsolideerde autodivisie (onderzoek en ontwikkeling, productie, verkoop en ondersteunende functies) en op de divisies financiering en transport en logistiek, voor de huidige en toekomstige vestigingen waarin de Groep een dominante rol speelt, hetzij door een meerderheidsbelang, hetzij, als het belang tot 50% is beperkt, door de verantwoordelijkheid die de Groep heeft voor het sociale beleid van de desbetreffende vestiging.

PSA PEUGEOT CITROËN zal de Faurecia Groep, die over zijn eigen Europese overlegorganen beschikt, kennis te laten nemen van deze mondiale overeenkomst zodat ook daar overleg kan plaatsvinden met de sociale partners van Faurecia over dezelfde thema's.

Sommige bepalingen (hoofdstuk 4) hebben tevens betrekking op leveranciers, onderaannemers, industriële partners en distributienetwerken.

HOOFDSTUK 2: DE VERPLICHTINGEN VAN PSA PEUGEOT CITROËN MET BETREKKING TOT DE FUNDAMENTELE RECHTEN VAN DE MENS

PSA PEUGEOT CITROËN, de vakbondsfederaties en de vakbondsorganisaties verklaren zich akkoord met deze overeenkomst en verplichten zich ertoe de door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) opgestelde fundamentele arbeidsprincipes en –rechten na te leven. PSA PEUGEOT CITROËN herhaalt tevens dat de Groep het door de Verenigde Naties (VN) in het leven geroepen Global Compact volledig onderschrijft.

Artikel 2.1 – Internationale erkenning voor bescherming en naleving van de mensenrechten

In alle sectoren waarin PSA PEUGEOT CITROËN actief is, leeft de Groep de normen en regels na die in het desbetreffende land van toepassing zijn. Met de huidige Mondiale Kaderovereenkomst inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen krijgt PSA PEUGEOT CITROËN de mogelijkheid de fundamentele rechten van de mens van een referentiekader te voorzien.

PSA PEUGEOT CITROËN staat voor bescherming van de rechten van de mens in alle landen waar de Groep actief is, ook daar waar mensenrechten nog onvoldoende worden erkend.

Artikel 2.2 – Niet-medeplichtigheid aan schending van de mensenrechten

PSA PEUGEOT CITROËN streeft naar voorkoming van situaties of handelingen waarbij de Groep medeplichtig is aan schending van de fundamentele rechten van de mens. De Groep is van mening dat deze problematiek onder haar verantwoordelijkheid van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap valt.

Elke vorm van inbreuk op de mensenrechten en de menselijke waardigheid, van mondelinge of fysieke mishandeling en van intimidatie wordt door PSA PEUGEOT CITROËN afgekeurd. Deze handelingen zijn strafbaar en geven in alle landen aanleiding tot preventieve maatregelen.

Artikel 2.3 – Vrijheid van vereniging en effectieve erkenning van het recht van collectieve onderhandeling

PSA PEUGEOT CITROËN stelt zich open voor het werk van vakbonden, erkent in de hele wereld het bestaan van vakbonden en het recht van werknemers om lid te worden van vakbondsorganisaties en vakbondsorganisaties naar eigen keuze op te richten en zorgt voor naleving van de zelfstandigheid en de verscheidenheid van de vakbonden (*IAO Conventie nr 87*).

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe vakbondsleden en –afgevaardigden te beschermen en hen niet te discrimineren (*IAO Conventie nr 135*).

PSA PEUGEOT CITROËN erkent het recht van informatie en raadpleging van werknemersvertegenwoordigers bij belangrijke beslissingen die invloed hebben op het leven van het bedrijf.

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe het recht op collectieve onderhandelingen, spil van het sociale overleg, te bevorderen (*IAO Conventie nr 98*).

Artikel 2.4 – Afschaffing van elke vorm van gedwongen of verplichte arbeid

PSA PEUGEOT CITROËN hanteert het principe van vrije keuze van arbeid en keurt dwangarbeid af, waarbij sprake is van dwangarbeid wanneer arbeid door bedreiging (voedselonthouding, inbeslagname van grond, niet-leefbare lonen, fysiek geweld, seksueel geweld, onvrijwillige gevangenisarbeid, enz.) wordt bedongen. (*IAO Conventies nr 29 en 105*).

Artikel 2.5 – Effectieve afschaffing van kinderarbeid

PSA PEUGEOT CITROËN verbiedt kinderarbeid en keurt deze af.

De minimale arbeidsgerechtigde leeftijd binnen de Groep is 18 jaar. Dienstbetrekkingen of arbeid door jongeren vanaf zestien jaar worden door de Groep toegestaan op voorwaarde dat hun gezondheid, hun veiligheid en hun zedelijkheid volledig worden gegarandeerd en dat zij, binnen het bijbehorende werkgebied, specifieke en passende instructies of een vakopleiding hebben gevolgd (*IAO Conventie nr 138*). Het bedrijf draagt in voorkomend geval zorg voor een gericht opleidingstraject ten behoeve van deze jongeren om hen te helpen hun algemene opleidingsniveau te verhogen.

Teneinde jongeren te begeleiden tijdens hun studie en om hun toegang tot het bedrijfsleven te vergemakkelijken kunnen verscheidene arbeidsparticipatieprogramma's, met een combinatie van praktische werkervaring binnen het bedrijf en een theoretische leerweg binnen opleidingscentra, worden aangeboden vanaf vijftien jaar of vanaf de wettelijke minimale leeftijd die in een land van toepassing is wanneer deze minimale leeftijd hoger is dan vijftien jaar (scholing...).

Artikel 2.6 – Afschaffing van discriminatie inzake arbeid en beroepsuitoefening en bevordering van diversiteit

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich geen discriminatie inzake rekrutering en loopbaanontwikkeling toe te passen, ongeacht verschillen in afkomst, geslacht, gebruiken, seksuele voorkeur, leeftijd, gezinssituatie, zwangerschap of moederschap, genetische kenmerken, het wel of niet behoren, wezenlijk of vermeend, tot een bevolkingsgroep, natie of ras, politieke standpunten, activiteiten met betrekking tot vakbonden of onderlinge bijstand, geloofsovertuiging, uiterlijke kenmerken, achternaam of gezondheidstoestand of handicap (*IAO Conventie nr 111*).

PSA PEUGEOT CITROËN draagt zorg voor toepassing en bevordering van de beste praktijken, ook als deze verder gaan dan wettelijke bepalingen in deze, en voor bescherming van het recht op privacy. Ook neemt de Groep zich voor racisme, seksisme, xenofobie en homofobie en, in meer algemene zin, elke vorm van onverdraagzaamheid voor verschillen te bestrijden.

Voor PSA PEUGEOT CITROËN betekent diversiteit het samen doen werken, het doen ontwikkelen en het doen vergroten van alle talenten. PSA PEUGEOT CITROËN kiest ervoor zich te laten omringen door uiteenlopende profielen, die een weerspiegeling vormen van de maatschappij en haar omgeving: de coëxistentie van werknemers met verschillende profielen werkt aanvullend en zorgt voor sociaal evenwicht. Coëxistentie bevordert de uitwisseling van ideeën en de economische prestaties. Het beheren van diversiteit is het beheren van competenties, los van ieder ander criterium.

Artikel 2.7 – Strijd tegen corruptie en voorkoming van belangenconflicten

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe, in het bijzonder, elke vorm van corruptie te bestrijden. De Groep draagt zorg voor bewustmaking van dit gevaar onder werknemers door middel van verschillende projecten op het gebied van communicatie en opleiding.

In overeenkomst met de bepaling van het ethisch handvest van de Groep dienen werknemers van de Groep, met inbegrip van de leidinggevenden, zich te onthouden van elke situatie waarbij een conflict optreedt tussen de belangen van de Groep en hun eigen belangen of die van hun naasten.

Ieder lid van het personeel verplicht zich ertoe geen belang te hebben in een leverancier of een klant, behalve indien dit belang wordt verkregen door aankoop van genoteerde fondsen, in het kader van het beheer van een effectenportefeuille en met inachtneming van de regels met betrekking tot het gebruik van voorkennis.

HOOFDSTUK 3: VERPLICHTINGEN VAN PSA PEUGEOT CITROËN INZAKE BEHEER EN ONTWIKKELING VAN HUMAN RESOURCES

Artikel 3.1 – Verantwoord beheer van werk en deskundigheid

▪ Rekrutering op basis van diversiteit en gelijke kansen

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe het rekruteringstraject uit te sluiten van elke vorm van discriminatie. Integratie van verschillende profielen werkt aanvullend en zorgt voor zowel sociaal evenwicht als economische efficiency.

Procedures worden opgesteld en middelen worden ter beschikking gesteld om discriminatie te voorkomen en gelijkheid van kansen te bevorderen.

▪ Ontwikkeling van toekomstige deskundigheid door bij- en nascholing

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe door bij- en nascholing de benodigde deskundigheid voor te bereiden en te ontwikkelen.

PSA PEUGEOT CITROËN zorgt ervoor dat alle werknemers de mogelijkheid krijgen om mee te doen aan door het bedrijf betaalde opleidingsprogramma's, met name programma's die gericht zijn op het verhogen van de deskundigheid van werknemers, met als doel om het gebruik van nieuwe technologieën, apparatuur, systemen en processen te beheersen.

De ondertekenaars zijn van mening dat een beroepsopleiding één van de middelen is om meer gelijkheid van kansen onder werknemers te bereiken, ongeacht verschillen in geslacht, afkomst, vooropleiding, gezondheidstoestand, arbeidsomstandigheden en -uren. PSA volgt op dit gebied een actieve en slagvaardige lijn.

▪ Bevordering van loopbaanontwikkeling

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe gelijkheid van kansen te waarborgen binnen de loopbaanontwikkeling en de professionele mobiliteit van werknemers. Procedures ter evaluatie van personeel voldoen aan criteria van objectiviteit en doorzichtigheid, in de geest van het akkoord inzake diversiteit en sociale samenhang in het bedrijf, dat in september 2004 door de Franse sociale partners is ondertekend. Procedures en controlemechanismen worden in gang gezet om gelijkheid van behandeling te waarborgen.

PSA PEUGEOT CITROËN stimuleert iedere werknemer een actieve rol te spelen in het verloop van zijn loopbaan.

- **Participatietrajecten voor werknemers**

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe werknemers regelmatig te informeren over de voortgang van het bedrijf en over zaken die arbeids- en werkomstandigheden direct of indirect kunnen beïnvloeden, onder meer via de lokale werknemersvertegenwoordigingen en de vakbonden.

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe participatie en inachtneming van werknemersinitiatieven te bevorderen.

- **Sociale benadering van veranderende bedrijfsactiviteiten**

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe om, in geval van veranderende bedrijfsactiviteit, zorg te dragen voor tijdige informatie aan en overleg met de werknemersvertegenwoordigers. Zodra de voorwaarden zijn vervuld, staat PSA PEUGEOT CITROËN voor stabiele en duurzame werkgelegenheid met een maatschappelijk verantwoorde benadering.

- **Vooruit lopen op veranderingen van bedrijfsactiviteiten en werkgelegenheid**

Het vooruit lopen op het veranderen van de bedrijfsactiviteiten en van de werkgelegenheid en op de ontwikkeling van de technologieën en de producten, het beter voorspellen van de competenties die het bedrijf nodig zal hebben en het voor de werknemers zichtbaarder maken van de industriële, organisationele en technologische veranderingen en ontwikkelingen vormt voor PSA PEUGEOT CITROËN een cruciale uitdaging.

Het vooruit lopen op de industriële, organisationele en technologische ontwikkelingen vereist een goede kennis van de strategie van het bedrijf, van de uitdagingen en van de onderdelen die aan de definitie ervan bijdragen.

PSA PEUGEOT CITROËN heeft daarom een “Strategisch Paritair Comité” directie / vakbondsorganisaties in het leven geroepen, dat als doelstelling heeft het verdiepen van onderwerpen met betrekking tot de situatie van het bedrijf en van de genomen beleidsmaatregelen op korte en middellange termijn en het bespreken van de ontwikkelingen op het gebied van bedrijfsactiviteiten en werkgelegenheid. Gezien de strategische dimensie van de behandelde thema's en de internationale dimensie van de besproken onderwerpen en van de beleidsmaatregelen bestaat het comité sinds 2008 tevens uit niet-Franse vakbondsvertegenwoordigers.

Tevens zal de directie in de verschillende landen beleid maken om vooruit te lopen op de ontwikkelingen op het gebied van werkgelegenheid en bedrijfsactiviteiten binnen de auto-industrie, zodat zowel de bedrijfsactiviteiten die in ontwikkeling zijn als de bedrijfsactiviteiten die te maken hebben met technologische, organisationele en economische veranderingen, zichtbaar worden.

PSA PEUGEOT CITROËN zorgt voor begeleiding van werknemers bij alle veranderingen in bedrijfsactiviteiten of werk. De Groep wil de nodige aanpassingen geleidelijk doorvoeren en plotselinge veranderingen en haastig genomen omscholingsmaatregelen voorkomen.

Artikel 3.2 – Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden

▪ Beloning

PSA PEUGEOT CITROËN hanteert een passend beloningsbeleid dat overeenkomt met de gangbare praktijken binnen elke bedrijfsactiviteit van de Groep (auto, financiering, transport en logistiek) en verplicht zich ertoe salarissen te betalen die hoger zijn dan of tenminste gelijk zijn aan de door de nationale wetgeving of door de collectieve arbeidsovereenkomsten bepaalde voorwaarden.

Zo zijn salarissen en uitbetalingen voor een voltijdsbetrekking minimaal gelijk aan het wettelijk minimumloon en aan het gegarandeerd en/of conventioneel minimumloon. Salarissen en uitbetalingen dienen het voor werknemers mogelijk te maken onder redelijke omstandigheden te leven.

PSA PEUGEOT CITROËN erkent het principe van gelijke beloning, in het bijzonder tussen man en vrouw, bij gelijkwaardige arbeid en inspanning (*IAO Conventie nr 100*). Dit beginsel is van toepassing ongeacht het contractuele kader waarin de werknemers zich bevinden.

Het beloningsbeleid van de Groep streeft naar objectieve, eerlijke en transparante regels met betrekking tot beloning en vaststelling van lonen.

Om de vruchten van waardeschepping en -groei waaraan werknemers door hun inspanning hebben bijgedragen, onder werknemers te herverdelen, hanteert de Groep een winstdelingssysteem dat gekoppeld is aan de economische prestaties van de Groep.

▪ Sociale bescherming

In alle landen draagt PSA PEUGEOT CITROËN zorg voor aanvullende dekkingen voor risico's bij overlijden, arbeidsongeschiktheid en invaliditeit.

Tevens gaat PSA PEUGEOT CITROËN in alle landen pensioenregelingen met toegezegde bijdragen geleidelijk instellen teneinde daling van de vervangingsratio van de verplichte stelsels en van de aanvullende gezondheidsstelsels ten opzichte van het verloop van de verplichte ziektekostenverzekering op te vangen.

Artikel 3.3 – Arbeidsvoorwaarden volgens de beste internationale normen

▪ Arbeidsorganisatie in overleg

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe zorg te dragen dat de arbeidsduur altijd gelijk is aan of korter is dan de door de nationale wetgeving of de collectieve arbeidsvoorwaarden in het desbetreffende land voorgeschreven duur.

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe zorg te dragen dat de duur van de rusttijden en de vakantieperiodes tenminste overeenkomt met de door de nationale wetgeving of de collectieve arbeidsvoorwaarden voorgeschreven voorwaarden.

Door fluctuaties in de vraag en de diversiteit van de markt waarin PSA PEUGEOT CITROËN opereert, zijn aanpassingen in de tijd en de organisatie van de arbeid onontbeerlijk. Deze aanpassingen worden bepaald en uitgevoerd in overleg en door middel van sociale dialoog, in overeenkomst met de gebruiken en regels die gezamenlijk zijn bepaald en in het desbetreffende land van toepassing zijn.

▪ **Veiligheid, arbeidsomstandigheden en gezondheid**

Voor PSA PEUGEOT CITROËN geldt ongeluksvrij werken als enig aanvaardbaar doel. De Groep verplicht zich ertoe op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk een doelmatig en preventief beleid te voeren, dat bestaat uit een managementsysteem op het gebied van veiligheid op het werk voor alle vestigingen, waarbij elke werknemer op zijn eigen verantwoordelijkheidsniveau wordt betrokken, met inbegrip van de sociale partners (*IAO Conventie nr 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe de ergonomie van de werkplekken geleidelijk te verbeteren en voor elke werknemer een werkplek te zoeken die overeenkomt met zijn capaciteiten, zonder discriminatie. Tevens verplicht de Groep zich bij te dragen aan het verminderen van de fysieke, posturele, cognitieve en mentale lasten en het welzijn op het werk te bevorderen.

PSA PEUGEOT CITROËN zal een actief gezondheidsbeleid voeren dat primair gericht is op preventie van ziektebeelden die in het kader van bedrijfsactiviteiten kunnen optreden of verergeren, inclusief op het gebied van psychosociale risico's en het preventief aanpakken van intimidatie, stress, repetitieve overbelastingsletsels en chemische- en verkeersrisico's.

Tevens bevordert de Groep initiatieven van betrokken partijen uit de gezondheidszorg om werknemers preventief te informeren over onderwerpen als roken, alcohol, drugs, AIDS of SOA's.

Artikel 3.4 – Toepassing van deze verplichtingen en overleg binnen de vestigingen

Elke vestiging verplicht zich ertoe om, aanvullend op het landelijk gebruikelijke overleg (bv. salaris, duur en organisatie van de arbeid, enz.), maatregelen te nemen die aan de principes en de verplichtingen uit dit hoofdstuk voldoen, met name op het gebied van opleiding, loopbaanontwikkeling en veiligheid op het werk.

HOOFDSTUK 4: OP LEVERANCIERS, ONDERAANNEMERS, INDUSTRIËLE PARTNERS EN DISTRIBUTIENETWERKEN TOEPASSELIJKE MAATSCHAPPELIJKE EISEN

Zonder de juridische verantwoordelijkheid van leveranciers, onderaannemers, industriële partners en distributienetwerken over te nemen, verplicht PSA PEUGEOT CITROËN zich ertoe deze bedrijven kennis te laten nemen van deze overeenkomst en hun te verzoeken de hierboven aangegeven internationale IAO-conventies toe te passen.

PSA PEUGEOT CITROËN verlangt van leveranciers een soortgelijke inzet ten opzichte van hun eigen leveranciers en onderaannemers.

In geval van offerteaanvragen verplicht PSA PEUGEOT CITROËN zich ertoe naleving van de rechten van de mens, zoals bepaald in hoofdstuk 2, als bepalend criterium te hanteren bij selectie van leveranciers die deel zullen uitmaken van de pool.

Elke vorm van nalatigheid op het gebied van naleving van de mensenrechten zal aanleiding geven tot correctieve actie na waarschuwing door PSA PEUGEOT CITROËN. Bij niet-naleving van deze rechten zullen sancties worden toegepast, die op termijn kunnen leiden tot verwijdering uit de pool.

Een specifieke procedure zal worden ingesteld voor kleine bedrijven van leveranciers en onderaannemers, zodat de hierboven aangegeven IAO-normen ook door deze bedrijven geleidelijk kunnen worden ingevoerd.

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich tevens om in de belangrijkste vestigingslanden deel te nemen aan gestructureerde uitwisselingen binnen de verschillende bedrijfstakken van de auto-industrie en het sociale overleg binnen de desbetreffende bedrijfstak te bevorderen, in het bijzonder wat betreft het vooruit lopen op economische, technische, industriële veranderingen.

HOOFDSTUK 5: INACHTNEMING VAN DE INVLOED VAN BEDRIJFSACTIVITEITEN OP HET VESTIGINGSGBIED

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe werkgelegenheid en opleiding van de actieve plaatselijke bevolking te bevorderen teneinde bij te dragen aan de economische en sociale ontwikkeling van de gebieden waar de Groep is gevestigd.

In ieder land waar de Groep aanwezig is, geeft PSA PEUGEOT CITROËN voorrang aan plaatselijke human resources bij het vervullen van vacatures en bevordert, waar mogelijk, de integratie.

In geval van veranderende bedrijfsactiviteiten verplicht PSA PEUGEOT CITROËN zich ertoe hogere overheidsorganen te informeren en met hen samen te werken aan betere inachtneming van de plaatselijke belangen.

HOOFDSTUK 6: DE VERPLICHTINGEN VAN PSA PEUGEOT CITROËN TEN AANZIEN VAN MILIEUBESCHERMING, en in het bijzonder het behoud van de natuurlijke hulpbronnen, het verminderen van de invloed van de activiteiten van de Groep en het beheren van milieuaspecten en andere gedragsgebonden aspecten.

De Groep verplicht zich de op dit gebied van toepassing zijnde internationale, Europese en nationale wettelijke regelgevende verplichtingen na te komen, met een voortdurende zorg voor het verbeteren van de veiligheid, het beschermen van de gezondheid en het milieu, het behouden van de natuurlijke hulpbronnen en het beperken van de invloed van de activiteiten van de Groep op het milieu.

Artikel 6.1 – Behoud van de natuurlijke hulpbronnen door beheersing van hun gebruik

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich natuurlijke hulpbronnen en energiebronnen (water, grondstoffen, gas en elektriciteit, brandstoffen, enz.) op verantwoorde wijze te gebruiken.

Artikel 6.2 – Strijd tegen klimaatveranderingen en beperking van de invloed op de natuurlijke omgeving en op derden

PSA PEUGEOT CITROËN draagt bij aan het bestrijden van klimaatverandering en brengt daartoe de directe en indirecte emissiebronnen van broeikasgassen in kaart, verricht metingen en voert maatregelen uit met als doel de directe en indirecte emissies van broeikasgassen geleidelijk te verminderen.

PSA PEUGEOT CITROËN streeft ernaar producten te ontwikkelen die het milieu steeds beter beschermen ten aanzien van emissies van CO₂ en verontreinigende stoffen en van het gebruik van natuurlijke hulpbronnen.

PSA PEUGEOT CITROËN wil productiemethodes in het leven roepen waarvan de invloed op het milieu zo beperkt mogelijk is.

Beheersing van hinder voor de natuurlijke omgeving kan niet zonder beheersing van verontreinigende emissies in de lucht, bodemverontreiniging, lozingen in water, gevaarlijke afval en producten of andere invloeden op de omgeving en derden (geluid, stank, enz.).

Artikel 6.3 – Beheer van milieuaspecten en overige gedragsgerelateerde aspecten

- **Beheer van milieuaspecten**

Verschillende productievestigingen van de Groep, allemaal sinds eind 2007 gecertificeerd, beschikken over een milieubeheersysteem (MBS), opgesteld op basis van de ISO 14001-norm. Het MBS betreft en doet een beroep op het hele management en leidt de betrokken werknemers op door gebruik te maken van passende middelen.

Bij de meeste andere vestigingen (R&D, commercieel en dienstverlening, enz.) worden aan de plaatselijke milieusituatie aangepaste milieumaatregelen toegepast, met het daarbij behorende beheer.

De Groep zorgt tevens bij alle vestigingen voor meer bewustwording en voor meer kennis onder de werknemers op het gebied van milieukwesties.

De Groep is bereid oplossingen aan te dragen om werknemers te helpen milieubewuster te handelen, bij voorbeeld door middel van initiatieven om zakenreizen en woon/werkverkeer beter te stroomlijnen en om een milieubewustere houding te bevorderen.

- **Externe betrokken partijen bewust maken van milieukwesties**

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich initiatieven bij klanten, leveranciers en overige betrokken partijen op het gebied van milieubescherming te bevorderen en zorgt voor toepassing van het handvest voor verantwoorde communicatie.

Artikel 6.4 – Informatie van de werknemersvertegenwoordigers en de vakbondsorganisaties

PSA PEUGEOT CITROËN ziet erop toe dat elke vestiging ieder jaar zijn initiatieven, goede praktijken en uitkomsten op milieugebied aan de vakbondsorganisaties en werknemersvertegenwoordigers bekend maakt. Een algemeen verslag zal tevens tijdens het Mondiale Comité worden overhandigd.

HOOFDSTUK 7: TOEPASSING VAN DE VERPLICHTINGEN

De door PSA PEUGEOT CITROËN, IFM, EFM, de aangesloten vakbondsorganisaties uit de belangrijkste landen en de niet-aangesloten vakbondsorganisaties ondertekende mondiale kaderovereenkomst dient van toepassing te zijn in alle landen waar de entiteiten die onder deze overeenkomst vallen (hoofdstuk 1), zijn vertegenwoordigd.

De contracterende partijen verplichten zich ertoe door sociaal overleg de maatregelen te bepalen die voor de hoofdstukken maatschappelijk-, milieu- en human-resourcesbeleid van de Groep zullen worden genomen teneinde onderhavige kaderovereenkomst toe te passen. Het specifieke karakter van de divisies auto, financiering, transport en logistiek en hun concurrentiepositie op de verschillende markten zullen daarbij in acht worden genomen. In de belangrijkste landen geeft het in werking stellen van deze procedure aanleiding tot het opstellen van een werkprogramma.

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe werknemers van de Groep uitvoerig te informeren over de inhoud van deze overeenkomst. De tekst ervan wordt dan ook verspreid onder de hele Groep via de interne communicatiemiddelen en in alle talen vertaald.

Elke werknemer die moeite ondervindt bij het interpreteren van deze overeenkomst of die twijfels heeft over de correcte toepassing ervan, kan contact opnemen met zijn meerdere, met de human resources-directie en/of met een vakbondsvertegenwoordiger zonder nadelige gevolgen van zijn actie te ondervinden.

HOOFDSTUK 8: CONTROLE VAN DE OVEREENKOMST

Controle van de uitvoering van deze mondiale kaderovereenkomst geschiedt op twee niveaus.

In alle belangrijke landen (meer dan 500 werknemers) worden plaatselijke waarnemingscentra opgericht, die uit de directies van de HR-afdelingen en de vakbondsorganisaties bestaan. Door middel van een door alle contracterende partijen opgesteld document controleren deze waarnemingscentra jaarlijks of de mondiale kaderovereenkomst correct wordt toegepast. Met dit document kan iedere vakbondsorganisatie zijn mening geven in het kader van de jaarlijkse controle van de toepassing van deze overeenkomst binnen de eigen vestiging.

In de overige landen wordt hetzelfde document geredigeerd met de standpunten van de vakbondsorganisaties of, bij gebreke hiervan, van de personeelsvertegenwoordigende instanties in het kader van de jaarlijkse uitvoeringscontrole.

Voor het volgen van de uitvoering op Groepsniveau van de kaderovereenkomst inzake Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen stelt de Uitgebreide Europese Ondernemingsraad zich op als Mondiaal Comité.

De huidige Europese Ondernemingsraad wordt dan uitgebreid met vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties uit landen die aan de criteria met betrekking tot personeelsbestand, zoals die zijn bepaald in de overeenkomst van de Europese ondernemingsraad, voldoen (bv. Argentinië, Brazilië... die meer dan 500 werknemers tellen). Deze vertegenwoordigers worden tot de voltallige vergaderingen uitgenodigd teneinde aan de uitvoeringscontrole van deze mondiale kaderovereenkomst deel te nemen. Terwijl zij aan de vergaderingen meedoen, worden zij tevens geïnformeerd over de algemene gang van zaken binnen de Groep en over de toegepaste strategieën.

Zij nemen deel aan de discussies, met uitzondering van het overleg dat specifiek betrekking heeft op de benoemingen binnen de Europese Ondernemingsraad (bv. de benoeming van de Secretaris, de benoeming van de deskundigen, het overleg met betrekking tot de toepassing van richtlijnen van de Europese Ondernemingsraad of tot de bedrijfsovereenkomst van 23 oktober 2003).

De Europese richtlijnen zijn van rechtswege van toepassing op de Europese vestigingen en de Europese Ondernemingsraad.

Elke voltallige vergadering van de Raad wordt voorafgegaan door een voorbereidende vergadering met de betrokken vertegenwoordigers, in aanwezigheid van de vertegenwoordigers van de IFM en EFM.

HOOFDSTUK 9: EINDBEPALINGEN

Door ondertekening door alle vakbondsorganisaties is onderhavige overeenkomst rechtstreeks van toepassing voor onbepaalde tijd.

De partijen komen overeen een driejaarlijkse vergadering te houden teneinde de balans op te maken van de genomen maatregelen en tot de nodige aanpassingen over te gaan door middel van aanvullende clausules op de overeenkomst, met name met betrekking tot wijzigingen in wetgeving en reglementering.

In geval van afwijkingen tussen de verschillende taalversies is de Franse versie doorslaggevend.

Deze mondiale kaderovereenkomst wordt ter officiële kennisgeving aangeboden aan de regeringsinstanties en overheidsdiensten van elk land.

HOOFDSTUK 10: VERSLAG VAN DE UITVOERINGSCONTROLE VAN DE OVEREENKOMST NA TOEPASSING VAN 3 JAAR

Na afloop van de toepassing van drie jaar is een nieuwe zelfevaluatie uitgevoerd die vergelijkbaar is met de zelfevaluatie uit 2006.

In 2006 liet de zelfevaluatie een algemene visie op de toepassing van de overeenkomst zien. Als gevolg hierop hadden de vestigingen 1.175 actieplannen gekozen. In 2007 is ervoor gekozen elk jaar drie actieplannen per vestiging met voorrang te volgen.

Met deze zelfevaluatie kon de vooruitgang van de vestigingen in het toepassen van de verplichtingen uit de overeenkomst worden gemeten. Naar aanleiding hiervan hebben de vestigingen drie nieuwe actieplannen met voorrang gekozen, die vanaf 2010 in werking moeten treden.

De zelfevaluatie, de keuze van de actieplannen en de uitvoering ervan worden voorgelegd aan de vakbondsorganisaties of de plaatselijke personeelsvertegenwoordigers. Zo worden de directies, de managers en de vakbondsorganisaties of de plaatselijke werknemersvertegenwoordigers betrokken bij de controle van de uitvoering van de overeenkomst.

Ieder jaar wordt binnen de vestigingen de uitvoering van de overeenkomst geauditeerd. Deze controle heeft als doel de samenhang van de sociale praktijken binnen de Groep te versterken en alle praktijken of toepassingsvoorwaarden die haaks staan op de verplichtingen van de overeenkomst, te verbieden. Tussen 2007 en 2009 zijn meer dan 20% van alle vestigingen door gecertificeerde specialisten geauditeerd. PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich deze controles voort te zetten omdat de na afloop van de opdracht genoemde verbeterpunten een houding van continu verbeteren stimuleren. PSA PEUGEOT CITROËN garandeert dat deze controles geheel onafhankelijk, op transparante wijze en in samenwerking met de vakbondsvertegenwoordigers plaatsvinden.

In overeenstemming met de verplichtingen uit 2006 hebben de ondertekenaars een algemeen verslag voorgelegd tijdens de Ondernemingsraad van juni 2009. De uitkomsten uit dit verslag zijn veelbelovend. Volgens het evaluatiemiddel dat in 2006 is ingezet, is het aantal vestigingen dat alle verplichtingen toepast tussen 2006 en 2009 fors gestegen; in 2009 hebben 87% van alle vestigingen de overeenkomst zich geheel toegeëigend. Het verslag vermeldt tevens de verschillende initiatieven die in de loop van de 3 jaar dat de overeenkomst is toegepast, zijn genomen. Zo zijn in 2009 72% van de actieplannen uitgevoerd, ofwel 845 uitgevoerde actieplannen op de 1.175 actieplannen die bij de zelfevaluatie van 2006 zijn genoemd. Tussen 2006 en 2009 hebben de meeste vakbondsorganisaties of plaatselijke werknemersvertegenwoordigers positief geoordeeld over de toepassing van de overeenkomst (zelfevaluaties, keuze van de actieplannen, uitvoering of niet van deze actieplannen). Tijdens het verslag zijn de ondertekenaars overeengekomen de overeenkomst te verlengen.

Het verslag is een stimulans om verder te gaan met het volgen van de uitvoering van de overeenkomst. Het volgen van de uitvoering geeft een multidisciplinaire visie op maatschappelijk verantwoord ondernemerschap binnen de Groep en heeft een groot hefboomeffect.