

ŚWIATOWE POROZUMIENIE RAMOWE W SPRAWIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ PSA PEUGEOT CITROËN

„Trwale zaangażowanie społeczne bez granic”

WSTĘP

PSA PEUGEOT CITROËN, koncern samochodowy o światowym zasięgu, opiera swój rozwój na zasadach społecznie i ekologicznie odpowiedzialnego sposobu prowadzenia działalności i postępowania we wszystkich krajach i sektorach, w których działa.

Przystępując do Global Compact w dniu 9 kwietnia 2003 r., PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązał się do przestrzegania i promowania swoich dziesięciu zasad, dla których inspiracją była Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Deklaracja w sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, Deklaracja z Rio w sprawie Środowiska oraz Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji. Ponadto PSA PEUGEOT CITROËN przystąpił w wrześniu 2009 r. do inicjatywy Organizacji Narodów Zjednoczonych „Caring for Climate” i zaakceptował jej zasady.

Zobowiązania te zapisane zostały także w karcie etyki grupy przekazanej wszystkim pracownikom. Karta etyki stanowi zbiór zasad działania grupy dotyczących stron zainteresowanych oraz etycznego postępowania. Jej aktualizacja i nowelizacja przed wdrożeniem zostaną przedstawione Komitetowi Grupy. Karta etyki stanowi zbiór wspólnych, istotnych punktów odniesienia, do których mogą się odwoływać zarówno kierownicy, jak i pracownicy.

Poprzez niniejsze światowe porozumienie ramowe PSA PEUGEOT CITROËN chce ponownie sformalizować swoje zobowiązania na rzecz fundamentalnych praw człowieka, zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska naturalnego we współpracy ze związkami zawodowymi oraz z Międzynarodową Federacją Pracowników Metalurgii (IMF) i Europejską Federacją Metalowców (EMF).

Niniejsze porozumienie wpisuje się w ramy wizji grupy, a zwłaszcza „wymogu odpowiedzialnego rozwoju”, który dotyczy pracowników Grupy oraz samego przedsiębiorstwa jako członka społeczeństwa.

Zobowiązania te obejmują przede wszystkim:

- wymóg zapewnienia rozwoju pracowników,
- wymóg zapewnienia bezpieczeństwa i sprzyjającego środowiska pracy,
- wymóg spójności społecznej,

- wymóg etycznego postępowania i przestrzegania zasad współżycia społecznego, a zwłaszcza praw pracowniczych.

Niniejsze porozumienie wpisuje się w ramy polityki socjalnej i zasobów ludzkich, która jest kluczowym atutem wspierającym rozwój i gwarantem długotrwałej efektywności ekonomicznej grupy. Jego wdrażanie opiera się na ciągłym dialogu z partnerami społecznymi. Od kilku lat polityka ta przekłada się na innowacyjne działania we wszystkich krajach, zwłaszcza w takich dziedzinach jak fundamentalne prawa człowieka, równość szans, różnorodność, rozwój zatrudnienia kobiet, integracja osób niepełnosprawnych itd. Postępom towarzyszy za każdym razem przejrzysta prezentacja prowadzonej polityki z określeniem celów, działań i wymiernych wyników.

Niniejsze porozumienie jest również zgodne z proekologiczną postawą grupy. PSA PEUGEOT CITROËN od kilku lat prowadzi ambitne działania stanowiące odpowiedź na wyzwania ekologiczne związane przede wszystkim z używaniem samochodów. Świadoma wpływu swojej działalności na środowisko naturalne, grupa uznaje jego ochronę za podstawowy element swojej odpowiedzialności społecznej.

Strony podpisujące niniejsze porozumienie uznają ponadto, że działalność motoryzacyjna, finansowa, transportowa i logistyczna rozwija się w bardzo konkurencyjnym środowisku międzynarodowym, co zmusza je do utrzymania własnej konkurencyjności na swoich rynkach. Takie środowisko pociąga za sobą – w ramach dialogu społecznego – potrzebę ciągłego poszukiwania rozwiązań, których celem jest łączenie postępu ludzkiego z ochroną środowiska naturalnego i długotrwałą efektywnością ekonomiczną grupy.

Strony wyraziły życzenie objęcia niniejszym porozumieniem zobowiązań dotyczących ochrony środowiska naturalnego. Rozszerzono również postanowienia dotyczące zdrowia i przyjaznego środowiska pracy.

Niniejsze porozumienie pozwalające skonkretyzować cele stanowi punkt odniesienia dla każdego kierownika oraz dla podpisujących je związków zawodowych. Nadzór nad nim będzie elementem Systemu Doskonałości PSA stanowiącego wzorzec dla kierownictwa grupy. Dokument jest wyrazem wspólnej woli zachęcania do przestrzegania fundamentalnych praw człowieka (rozdział 2), promowania zarządzania i rozwoju zasobów ludzkich (rozdział 3), realizacji wspólnych z dostawcami wymogów socjalnych (rozdział 4), uwzględniania wpływu działalności firmy na tereny, na których jest ona obecna (rozdział 5), ochrony środowiska naturalnego (rozdział 6), stosowania tych zasad w każdym kraju (rozdział 7) i nadzoru nad porozumieniem (rozdział 8).

Niniejsze porozumienie, jako motor społecznego postępu, powinno być również inspiracją dla budowania relacji z zainteresowanymi podmiotami – władzami publicznymi, partnerami przemysłowymi, dostawcami, klientami, akcjonariuszami, organizacjami pozarządowymi. Strony niniejszego porozumienia sądzą, że realizacja tych zobowiązań wymaga współdziałania w tych dziedzinach z podmiotami ogólnokrajowymi i lokalnymi w celu osiągnięcia trwałego postępu społecznego.

ROZDZIAŁ 1: ZAKRES STOSOWANIA

Niniejsze światowe porozumienie ramowe dotyczy bezpośrednio całego skonsolidowanego pionu motoryzacyjnego (badania i rozwój, produkcja, sprzedaż i funkcje pomocnicze) oraz pionów finansowania, transportu i logistyki, obecnych i przyszłych filii, na które grupa ma dominujący wpływ poprzez większościowy udział lub – w przypadku udziału mniejszego niż 50% – poprzez odpowiedzialność za zarządzanie filią.

PSA PEUGEOT CITROËN poinformował o niniejszym światowym porozumieniu ramowym grupę Faurecia, która ma również własne organy odpowiedzialne za dialog na szczeblu europejskim, aby mogła ona rozpocząć rozmowy na te same tematy ze swoimi partnerami społecznymi.

Ponadto niektóre zapisy (rozdział 4) dotyczą dostawców, podwykonawców, partnerów przemysłowych oraz sieci sprzedaży.

ROZDZIAŁ 2: ZOBOWIĄZANIA PSA PEUGEOT CITROËN W DZIEDZINIE FUNDAMENTALNYCH PRAW CZŁOWIEKA

PSA PEUGEOT CITROËN, federacje związkowe oraz związki zawodowe potwierdzają swoje zaangażowanie i zobowiązują się przestrzegać podstawowych zasad i przepisów prawa pracy sformułowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Ze swojej strony PSA PEUGEOT CITROËN przypomina, że zobowiązał się do przestrzegania postanowień programu Global Compact zainicjowanego przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ).

Artykuł 2.1 – Propagowanie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową

PSA PEUGEOT CITROËN przestrzega we wszystkich dziedzinach swojej działalności ustaw i przepisów obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność. Dzięki niniejszemu Światowemu porozumieniu ramowemu w sprawie odpowiedzialności społecznej PSA PEUGEOT CITROËN pragnie pójść dalej niż tego wymaga przestrzeganie krajowych norm, mając do dyspozycji tekst wzorcowy w dziedzinie fundamentalnych praw człowieka.

PSA PEUGEOT CITROËN propaguje przestrzeganie praw człowieka we wszystkich krajach, w których jest obecny, także na obszarach, gdzie prawa te nie są jeszcze przestrzegane w dostatecznym stopniu.

Artykuł 2.2 – Odmowa współdziałania w łamaniu praw człowieka

PSA PEUGEOT CITROËN stara się nie dopuszczać do sytuacji i działań, które mogłyby stanowić udział w łamaniu fundamentalnych praw człowieka. Grupa uważa to zadanie za część swojej odpowiedzialności społecznej.

PSA PEUGEOT CITROËN potępia brak szacunku skutkujący naruszeniem praw i godności ludzi, werbalne i fizyczne formy złego traktowania oraz wszelkie formy molestowania. Takie zachowania podlegają karze i są przedmiotem środków zapobiegawczych we wszystkich krajach.

Artykuł 2.3 – Wolność stowarzyszeń i rzeczywiste uznanie prawa do negocjacji zbiorowych

PSA PEUGEOT CITROËN jest otwarty na działalność związkową, uznaje na całym świecie istnienie związków zawodowych oraz prawo pracowników do zrzeszania się i tworzenia dowolnych związków zawodowych, a także czuwa nad przestrzeganiem wolności i pluralizmu związkowego (*Konwencja MOP nr 87*).

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do ochrony członków i kierownictwa związków zawodowych oraz do powstrzymania się od działań ich dyskryminujących (*Konwencja MOP nr 135*).

PSA PEUGEOT CITROËN uznaje prawo przedstawicieli pracowników do informacji i konsultacji w sprawach dotyczących ważnych decyzji mających wpływ na życie firmy.

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do propagowania idei negocjacji zbiorowych, które są kluczowym elementem dialogu społecznego (*Konwencja MOP nr 98*).

Artykuł 2.4 – Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej i obowiązkowej

PSA PEUGEOT CITROËN opowiada się za wolnym wyborem stanowiska pracy i potępia pracę przymusową, uznając za takową każdą pracę wymuszoną groźbą (pozbawienia pożywienia, konfiskaty ziemi, nieprzyznania wynagrodzenia, przemocy fizycznej, przemocy seksualnej oraz niedobrowolną pracę więźniów) (*Konwencje MOP nr 29 i 105*).

Artykuł 2.5 – Rzeczywista likwidacja pracy dzieci

PSA PEUGEOT CITROËN potępia pracę dzieci i zabrania jej.

Najniższy wiek dopuszczenia do zatrudnienia w grupie ustala się na 18 lat. Niemniej jednak grupa dopuszcza zatrudnianie i pracę młodzieży, która ukończyła 16 lat, pod warunkiem gwarancji pełnej ochrony jej zdrowia, bezpieczeństwa i wartości moralnych oraz zapewnienia szczegółowego, odpowiedniego przeszkolenia lub kształcenia zawodowego w danej dziedzinie (*Konwencja MOP nr 138*). W przypadkach tych firma stworzy dla pracowników, których problem dotyczy, odrębny system szkoleniowy, aby pomóc im w uzyskaniu lepszego wykształcenia ogólnego i zawodowego.

Aby wspierać młodzież w okresie edukacji i ułatwić im wprowadzenie do firmy, możliwe będzie oferowanie różnych rodzajów umów łączących kształcenie zawodowe w firmie ze zdobywaniem kompetencji w instytucjach edukacyjnych od chwili ukończenia piętnastego roku życia lub osiągnięcia minimalnego wieku zatrudnienia określonego przez prawo danego kraju, o ile wiek ten wynosi więcej niż piętnaście lat (praktyki zawodowe itp.).

Artykuł 2.6 – Eliminacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu oraz propagowanie różnorodności

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się w procesie rekrutacji i w przebiegu kariery zawodowej nie podejmować żadnych działań dyskryminacyjnych, których podstawą jest pochodzenie, płeć, obyczaje, orientacja seksualna, wiek, sytuacja rodzinna, ciąża lub macierzyństwo, cechy genetyczne, rzeczywista lub przypuszczalna przynależność albo brak przynależności do jakiegokolwiek plemienia, narodu lub rasy, poglądy polityczne, działalność związkowa lub działalność w zakresie ubezpieczeń wzajemnych, przekonania religijne, wygląd, nazwisko, stan zdrowia lub niepełnosprawność (*Konwencja MOP nr 111*).

Poza przepisami prawa PSA PEUGEOT CITROËN zamierza stosować i promować najlepsze praktyki w tym zakresie oraz zwalczać rasizm, seksizm, ksenofobię i homofobię, a bardziej ogólnie – brak tolerancji wobec różnic, a także gwarantować poszanowanie życia prywatnego.

Dla PSA PEUGEOT CITROËN różnorodność polega na doprowadzaniu do współpracy, ewolucji i rozwoju wszystkich utalentowanych pracowników. PSA PEUGEOT CITROËN chce zatrudniać różnych ludzi odzwierciedlających przekrój społeczeństwa i otoczenia firmy. Współistnienie różniących się od siebie pracowników zapewnia ich wzajemne uzupełnianie się i równowagę społeczną. Ułatwia też konfrontację pomysłów i sprzyja efektywności ekonomicznej. Zarządzanie różnorodnością to zarządzanie kompetencjami niezależnie od wszelkich innych kryteriów.

Artykuł 2.7 – Walka z korupcją i zapobieganie konfliktom interesów

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do przeciwdziałania wszelkim formom korupcji. Grupa będzie uczulać swoich pracowników na to zagadnienie, wykorzystując różne kanały informacyjne i szkoleniowe.

Pracownicy grupy, w tym również jej kierownictwo, powinni unikać wszelkich sytuacji rodzących konflikt między interesami grupy a interesami własnymi lub osób bliskich, zgodnie z postanowieniami karty etyki grupy.

Tak więc każdy pracownik powstrzymuje się od nabywania udziałów w firmie dostawcy lub klienta, chyba że nabycie tych udziałów nastąpi poprzez zakup papierów wartościowych na giełdzie w ramach zarządzania portfelem papierów wartościowych bez naruszania zasad o zakazie wykorzystywania informacji niejawnych.

ROZDZIAŁ 3: ZOBOWIĄZANIA PSA PEUGEOT CITROËN W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA I ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH

Artykuł 3.1 – Odpowiedzialne zarządzanie zatrudnieniem i kompetencjami

▪ Procedury rekrutacyjne oparte na różnorodności i równości szans

PSA PEUGEOT CITROËN gwarantuje, że żaden z etapów procedury rekrutacyjnej nie będzie miał charakteru dyskryminacyjnego. Zatrudnianie różniących się od siebie pracowników zapewnia ich wzajemne uzupełnianie się, równowagę społeczną i efektywność ekonomiczną.

W tym kontekście wprowadzone zostają procedury i środki zapobiegające jakiegokolwiek dyskryminacji i sprzyjające realizacji zasady równości szans.

▪ Rozwijanie przyszłych kompetencji poprzez szkolenie ustawiczne

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się zapewnić zdobywanie kompetencji i ich rozwój poprzez szkolenie ustawiczne.

PSA PEUGEOT CITROËN dba o to, aby wszyscy pracownicy mieli możliwość korzystania z programów szkoleniowych finansowanych przez firmę, zwłaszcza z tych, które służą podnoszeniu ich kwalifikacji w celu lepszego zapoznania się z nowymi technologiami, urządzeniami, systemami i procesami.

Strony uważają, że szkolenie zawodowe jest jednym z narzędzi umożliwiających skuteczniejsze wyrównywanie szans pracowników niezależnie od płci, pochodzenia, wyjściowego wykształcenia, stanu zdrowia lub warunków i czasu pracy. PSA prowadzi woluntarystyczną politykę w tym zakresie.

▪ Wspieranie rozwoju zawodowego

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do zagwarantowania równości szans w zakresie zawodowego rozwoju i mobilności pracowników. Metody oceny pracowników są obiektywne i przejrzyste, ustalane w duchu porozumienia w sprawie różnorodności i spójności społecznej w firmie podpisanego przez francuskich partnerów społecznych we wrześniu 2004 r. Wprowadzone zostają pewne procedury i wskaźniki umożliwiające kontrolę przestrzegania zasady równości traktowania.

PSA PEUGEOT CITROËN zachęca każdego pracownika do czynnego udziału w kształtowaniu swojego rozwoju zawodowego.

- **Udział pracowników w życiu firmy**

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się przekazywać swoim pracownikom aktualne informacje na temat funkcjonowania firmy oraz czynników, które mogą mieć bezpośredni lub pośredni wpływ na warunki pracy i zatrudnienia. Czyni to zwłaszcza za pośrednictwem miejscowych pracowniczych organów przedstawicielskich i związków zawodowych.

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się wspomagać udział pracowników w życiu firmy i brać pod uwagę inicjatywy pracownicze.

- **Wymiar społeczny zmian w działalności firmy**

W przypadku zmian dotyczących prowadzonej działalności, PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do informowania o nich, z odpowiednim wyprzedzeniem, przedstawicieli pracowników i przeprowadzić z nimi konsultacje. Gdy istnieją ku temu warunki, PSA PEUGEOT CITROËN propaguje stabilność i trwałość zatrudnienia oraz społecznie odpowiedzialne podejście do niego.

- **Antycypacja transformacji obszarów działalności i miejsc pracy**

PSA PEUGEOT CITROËN przywiązuje wielką wagę do antycypacji transformacji obszarów działalności i miejsc pracy oraz ewolucji technologii i produktów, lepszego przewidywania zapotrzebowania firmy na określone kompetencje i zapewnienia pracownikom informacji o zmianach i modyfikacjach produkcyjnych, organizacyjnych i technologicznych.

Antycypacja zmian produkcyjnych, organizacyjnych i technologicznych wymaga dobrej znajomości strategii firmy, jej celów i elementów, w oparciu o które jest ustalana.

Z tej przyczyny PSA PEUGEOT CITROËN utworzył Parytetowy Komitet Strategiczny złożony z przedstawicieli zarządu i związków zawodowych. Jego celem jest pogłębiona analiza zagadnień związanych z sytuacją firmy i realizowaną w niej w krótkim i średnim terminie polityką oraz umożliwienie rozmowy o zachodzących zmianach obszarów działalności i miejsc pracy. Z uwagi na strategiczny charakter omawianych zagadnień i międzynarodowy wymiar diskutowanych spraw i polityki od 2008 r. w pracach komitetu biorą udział przedstawiciele związków zawodowych spoza Francji.

Ponadto zarząd wprowadzi w poszczególnych krajach działania służące antycypacji zmian miejsc pracy i obszarów branży motoryzacyjnej poprzez wskazywanie obszarów rozwijających się lub, przeciwnie, przeżywających zmiany technologiczne, organizacyjne i ekonomiczne.

PSA PEUGEOT CITROËN zamierza wspierać swoich pracowników podczas wszystkich zmian dotyczących działalności firmy i miejsc pracy. Koncern chce być w stanie nieustannie dokonywać koniecznych adaptacji, jednocześnie unikając przerw w swojej działalności i gwałtownych zmian.

Artykuł 3.2 – Atrakcyjne warunki zatrudnienia

▪ Wynagrodzenia

PSA PEUGEOT CITROËN stosuje system wynagrodzeń zgodny z praktykami rynkowymi w każdej ze swoich branż (motoryzacja, finansowanie, transport i logistyka) i gwarantuje, że płace te będą wyższe lub przynajmniej równe wynagrodzeniom, których warunki określone zostały przez ustawodawstwo krajowe lub na mocy układów zbiorowych.

I tak, płace i wynagrodzenia należne za pracę świadczoną w pełnym wymiarze godzin są co najmniej równe ustawowemu wynagrodzeniu minimalnemu i minimalnemu wynagrodzeniu gwarantowanemu i/lub obowiązującemu na mocy układów zbiorowych, przy czym muszą one zapewnić pracownikom godziwe warunki życia.

PSA PEUGEOT CITROËN uznaje zasadę równości wynagrodzeń za pracę jednakowej wartości i przynoszącą takie same wyniki, w szczególności w odniesieniu do mężczyzn i kobiet (*Konwencja MOP nr 100*). Zasada ta obowiązuje w stosunku do wszystkich pracowników niezależnie od rodzaju zawartej z nimi umowy.

Polityka płacowa grupy ma zapewnić obiektywizm, sprawiedliwość i przejrzystość zasad ustalania wynagrodzeń.

Ponadto, aby rozdzielić między pracowników owoce wzrostu i wypracowanej wartości dodanej, do których powstania przyczynili się dzięki swoim wysiłkom, wszystkim pracownikom wypłacane są premie uzależnione od wyników uzyskiwanych przez firmę.

▪ Opieka socjalna

PSA PEUGEOT CITROËN wprowadza we wszystkich krajach ubezpieczenia od utraty życia, inwalidztwa lub utraty zdolności do wykonywania pracy.

Jednocześnie PSA PEUGEOT CITROËN stopniowo wprowadza we wszystkich krajach dodatkowe systemy emerytalne ze składkami w określonej wysokości w celu złagodzenia skutków spadku stopy zwrotu w systemach obowiązkowych, a także uzupełniające ubezpieczenia zdrowotne w zależności od zmian zachodzących w obowiązkowym systemie ubezpieczeń zdrowotnych.

Artykuł 3.3 – Warunki pracy odpowiadające najlepszym standardom międzynarodowym

▪ Negocjowana organizacja pracy

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się, że czas pracy będzie zawsze równy lub krótszy od czasu pracy określonego przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe zawarte w danym kraju.

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do zapewnienia czasu odpoczynku oraz udzielania okresowych urlopów na warunkach nie gorszych niż wynikające z ustawodawstwa krajowego lub układów zbiorowych.

Wahania popytu i złożoność rynku motoryzacyjnego wymagają korekt czasu i organizacji pracy. Zmiany te są ustalane i wprowadzane w życie w ramach dialogu społecznego i konsultacji według zwyczajów i wynegocjowanych zasad obowiązujących w poszczególnych krajach.

▪ **Bezpieczeństwo, warunki pracy i zdrowie**

Dla PSA PEUGEOT CITROËN jedynym akceptowalnym celem jest praca bezwypadkowa. Grupa dokłada starań, aby skuteczna polityka w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oparta na prewencji przybierała w poszczególnych zakładach formę systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy angażującym każdego pracownika w stopniu zależnym od zakresu jego odpowiedzialności, w tym także partnerów społecznych (*Konwencja MOP nr 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do ciągłego zwiększania ergonomii stanowisk pracy i stara się zapewnić każdemu pracownikowi stanowisko zgodne z jego kwalifikacjami, nie stosując przy tym dyskryminacji. Ponadto grupa zobowiązuje się do dążenia do zmniejszenia obciążeń fizycznych, poznawczych i psychicznych oraz związanych z postawą ciała oraz do propagowania zdrowego środowiska pracy.

PSA PEUGEOT CITROËN będzie prowadzić aktywną politykę zdrowotną ukierunkowaną głównie na zapobieganie patologiom mogącym pojawić się lub rozwijać w związku z wykonywaniem pracy zawodowej, w tym zagrożeniom psychofizycznym, molestowaniu, stresowi, zaburzeniom układu mięśniowo-kostnego, zagrożeniom chemicznym i drogowym.

Ponadto grupa wspiera działania osób zatrudnionych w sektorze zdrowia, aby propagować akcje informacyjne i działania prewencyjne adresowane do pracowników, a poświęcone takim tematom jak niktynizm, alkoholizm, narkomania, AIDS czy choroby przenoszone drogą płciową.

Artykuł 3.4 – Realizacja zobowiązań i negocjacje w filiach

Poza zwyczajowymi negocjacjami na szczeblu krajowym (np. w kwestii wynagrodzeń, czasu i organizacji pracy itp.), na każdej filii ciąży obowiązek negocjacji z organizacjami związkowymi sposobów działania odpowiadających zasadom i zobowiązaniom opisanym w tym rozdziale, w szczególności w zakresie szkolenia, rozwoju zawodowego i bezpieczeństwa pracy.

ROZDZIAŁ 4: WYMOGI SOCJALNE DOTYCZĄCE TAKŻE DOSTAWCÓW, PODWYKONAWCÓW, PARTNERÓW PRZEMYSŁOWYCH ORAZ SIECI SPRZEDAŻY

Chociaż PSA PEUGEOT CITROËN nie ponosi odpowiedzialności prawnej za swoich dostawców, podwykonawców, partnerów przemysłowych oraz sieci sprzedaży, zobowiązuje się jednak do przekazania niniejszego porozumienia tym firmom i wymaga od nich stosowania międzynarodowych konwencji MOP, o których mowa wyżej.

PSA PEUGEOT CITROËN wymaga od swoich dostawców, aby zobowiązaniem tym objęli także własnych dostawców i podwykonawców.

W ramach przetargów PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się, że przestrzeganie praw człowieka określonych w rozdziale 2 będzie rozstrzygającym kryterium przy tworzeniu listy dostawców.

Każdy przypadek naruszenia praw człowieka pociągnie za sobą konieczność wdrożenia programów naprawczych po otrzymaniu ostrzeżenia ze strony PSA PEUGEOT CITROËN. Nieprzestrzeganie tych praw pociągnie za sobą kary mogące obejmować nawet skreślenie z listy dostawców.

Odrębny proces zostanie wdrożony w przypadku małych firm dostawców i podwykonawców, aby pozwolić im na stopniowe wprowadzanie standardów MOP, o których mowa wyżej.

Ponadto w głównych krajach prowadzenia działalności PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do udziału w uporządkowanych rozmowach w ramach obszarów sektora motoryzacyjnego i do propagowania dialogu społecznego na szczeblu branży, zwłaszcza w zakresie antycypacji zmian ekonomicznych, technicznych, produkcyjnych i społecznych.

ROZDZIAŁ 5: UWZGLĘDNIANIE WPLYWU AKTYWNOŚCI FIRMY NA TERYTORIA, NA KTÓRYCH SIĘ ZNAJDUJE

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do wspierania zatrudnienia i szkolenia miejscowej, aktywnej zawodowo ludności, biorąc w ten sposób udział w rozwoju gospodarczym i społecznym wszędzie tam, gdzie grupa prowadzi swoją działalność.

W każdym kraju, gdzie jest obecny, PSA PEUGEOT CITROËN obsadza wolne stanowiska w pierwszej kolejności miejscowymi pracownikami i zawsze, kiedy to możliwe, wspiera integrację z lokalną społecznością.

W przypadku zmian w prowadzonej działalności PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się poinformować o nich z wyprzedzeniem władze krajowe i współpracować z nimi, aby móc lepiej uwzględniać lokalne interesy.

ROZDZIAŁ 6: ZOBOWIĄZANIA PSA PEUGEOT CITROËN W ZAKRESIE OCHRONY ŚRODOWISKA NATURALNEGO, a zwłaszcza poszanowania zasobów naturalnych, zmniejszenia wpływu działalności grupy na środowisko oraz zarządzania środowiskiem naturalnym oraz innych zachowań

Grupa zobowiązuje się do przestrzegania zobowiązań wynikających z przepisów prawa międzynarodowego, europejskiego i krajowego w tym zakresie i stale dba o poprawę stanu bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i środowiska naturalnego, zachowanie zasobów naturalnych oraz minimalizację wpływu działalności grupy na środowisko naturalne.

Artykuł 6.1 – Poszanowanie zasobów naturalnych poprzez kontrolę ich konsumpcji

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do odpowiedzialnego wykorzystania zasobów naturalnych i energetycznych (wody, surowców, gazu i elektryczności, paliw itp.).

Artykuł 6.2 – Walka ze zmianami klimatu i zmniejszenie wpływu na środowisko naturalne i osoby trzecie

PSA PEUGEOT CITROËN bierze udział w walce ze zmianami klimatu. Dlatego grupa identyfikuje źródła bezpośredniej i pośredniej emisji gazów cieplarnianych, mierzy ją i stosuje środki stopniowo redukujące bezpośrednią i pośrednią emisję tych gazów.

PSA PEUGEOT CITROËN dokłada starań w celu opracowywania produktów coraz bardziej przyjaznych dla środowiska w zakresie emisji CO₂ i zanieczyszczeń oraz zużycia zasobów naturalnych.

PSA PEUGEOT CITROËN chce wprowadzić metody produkcji o jak najmniejszym wpływie na środowisko.

Zapanowanie nad szkodami wyrządzanymi środowisku naturalnemu wymaga zapanowania nad emisją zanieczyszczeń do powietrza, zanieczyszczeniem gleby i wód, odpadami i niebezpiecznymi produktami oraz nad innymi rodzajami niekorzystnego wpływu na otoczenie i osoby trzecie (hałas, zapachy itp.).

Artykuł 6.3 – Gospodarka środowiskiem naturalnym i inne zachowania

▪ Gospodarka środowiskiem naturalnym

W zakładach produkcyjnych grupy działa system gospodarki środowiskiem (SME) oparty na normie ISO 14001. Wszystkie te zakłady mają certyfikat od końca 2007 r. SME angażuje i mobilizuje całe kierownictwo oraz szkoli zainteresowanych pracowników przy użyciu odpowiednich środków.

W większości innych placówek (naukowo-badawczych, handlowo-usługowych itp.) podejmuje się na skalę lokalną działania odpowiadające wyzwaniom ekologicznym i stosuje odpowiednie metody zarządzania.

Ponadto grupa we wszystkich swoich placówkach czuwa nad uświadamianiem i podnoszeniem poziomu kompetencji pracowników w zakresie zagadnień ekologicznych.

Grupa jest do dyspozycji w zakresie proponowania rozwiązań umożliwiających pracownikom bardziej stosowne postępowanie, na przykład poprzez inicjatywy dotyczące racjonalizacji wyjazdów służbowych oraz przejazdów na trasie dom-praca oraz propagowanie najbardziej przyjaznych środowisku działań.

▪ **Zwrócenie uwagi interesariuszy zewnętrznych na zagadnienia ekologiczne**

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do propagowania wśród swoich klientów, dostawców i innych interesariuszy działań sprzyjających ochronie środowiska i czuwa nad stosowaniem karty odpowiedzialnej komunikacji.

Artykuł 6.4 – Informacje przekazywane przedstawicielom pracowników i organizacjom związkowym

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do zapewnienia, że każdy oddział będzie corocznie informował organizacje związkowe i przedstawiciele pracowników o swoich działaniach, dobrych praktykach i wynikach w dziedzinie ochrony środowiska. Ponadto podczas posiedzenia Komitetu Światowego przedstawiony zostanie globalny bilans.

ROZDZIAŁ 7: WYKONYWANIE ZOBOWIĄZAŃ

Światowe porozumienie ramowe zawarte między PSA PEUGEOT CITROËN, IMF, EMF, związkami zawodowymi głównych krajów członkowskich tychże federacji i związkami zawodowymi nie będącymi ich członkami będzie obowiązywało we wszystkich krajach, w których podmioty objęte zakresem stosowania porozumienia (rozdział 1) mają swoich przedstawicieli.

Strony zobowiązują się określić w drodze dialogu społecznego działania, które należy podjąć w celu realizacji założeń opisanych w rozdziałach dotyczących polityki społecznej, ekologicznej i personalnej grupy i które zostaną wdrożone w ramach realizacji niniejszego porozumienia ramowego. Uwzględni się przy tym specyfikę pionów motoryzacji, finansowania, transportu i logistyki oraz ich konkurencyjność na poszczególnych rynkach. W głównych krajach prace wdrożeniowe będą okazją do opracowania harmonogramu pracy.

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się szeroko informować pracowników grupy o treści niniejszego porozumienia. Tekst ten zostanie zatem rozpowszechniony w całej grupie przez kanały komunikacji wewnętrznej i zostanie przetłumaczony na wszystkie języki.

Każdy pracownik mający trudności z interpretacją niniejszego porozumienia lub wątpliwości co do jego właściwych zastosowań może zwrócić się z tym problemem do swojego bezpośredniego przełożonego, do dyrekcji zasobów ludzkich i/lub do przedstawiciela związku zawodowego, nie ponosząc z tego tytułu żadnych negatywnych konsekwencji.

ROZDZIAŁ 8: MONITOROWANIE POROZUMIENIA

Monitorowanie niniejszego światowego porozumienia ramowego będzie prowadzone na dwóch poziomach.

W każdym z głównych krajów (gdzie zatrudnienie przekracza 500 osób) zostaną utworzone miejscowe obserwatoria socjalne składające się z przedstawicieli dyrekcji zasobów ludzkich i związków zawodowych. Obserwatoria socjalne będą odpowiedzialne za coroczne monitorowanie wprowadzania w życie światowego porozumienia ramowego za pomocą dokumentu opracowanego wspólnie przez strony niniejszej umowy. Dokument ten umożliwi każdej organizacji związkowej przedstawienie swojej opinii w ramach corocznej kontroli stosowania niniejszego porozumienia w jej oddziale.

W pozostałych krajach ten sam dokument kontrolny jest opracowywany po zebraniu opinii organizacji związkowych lub – w ich braku – opinii pracowniczych ciał przedstawicielskich w ramach corocznej kontroli.

W celu umożliwienia monitorowania porozumienia ramowego w sprawie społecznej odpowiedzialności firmy na szczeblu grupy Rozszerzony Komitet Europejski zostaje przekształcony w Komitet Światowy.

Istniejący obecnie Komitet Europejski zostaje rozszerzony poprzez włączenie do niego przedstawicieli organizacji związkowych z krajów spełniających kryterium wielkości zatrudnienia określone w porozumieniu w sprawie Komitetu Europejskiego (np. Argentyna, Brazylia itp. liczące ponad 500 zatrudnionych). Przedstawiciele ci są zapraszani na zebrania plenarne w celu uczestnictwa w monitorowaniu niniejszego światowego porozumienia ramowego. Jako uczestnicy zebrań są również informowani o ogólnej sytuacji grupy i realizowanych strategiach.

Uczestniczą oni w obradach z wyjątkiem spraw zastrzeżonych dla Komitetu Europejskiego (np. wybór sekretarza, wybór ekspertów, konsultacje związane ze stosowaniem dyrektyw Komitetu Europejskiego lub porozumieniem zakładowym z 23 października 2003 r.).

Dyrektywy europejskie z mocy prawa mają zastosowanie do oddziałów europejskich i do Komitetu Europejskiego.

Każde zebranie plenarne Komitetu Światowego jest poprzedzone spotkaniem przygotowawczym jego członków z udziałem przedstawicieli IMF i EMF.

ROZDZIAŁ 9: POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Niniejsze porozumienie wchodzi w życie na czas nieokreślony niezwłocznie po jego podpisaniu przez wszystkie związki zawodowe.

Strony postanawiają spotykać się co trzy lata w celu sporządzania ogólnego bilansu podjętych działań i wprowadzenia niezbędnych środków korygujących poprzez podpisanie aneksów do porozumienia, zwłaszcza ze względu na zmiany przepisów prawa.

W przypadku różnic między wersjami językowymi wersją wiążącą jest wersja francuska.

Niniejsze światowe porozumienie ramowe zostanie oficjalnie przekazane do informacji władz państwa i organów administracyjnych w poszczególnych krajach.

ROZDZIAŁ 10: BILANS MONITOROWANIA POROZUMIENIA PO TRZECH LATACH STOSOWANIA

Po upływie trzech lat stosowania porozumienia przeprowadzono kolejną samoocenę podobną do dokonanej w roku 2006.

W 2006 r. samoocena wykazała istnienie globalnej wizji stosowania porozumienia. Po zakończeniu tego okresu oddziały wybrały 1175 planów działań. Od 2007 r. w każdym oddziale monitorowane są trzy priorytetowe plany działań.

Samoocena umożliwiła pomiar postępów dokonanych przez oddziały w zakresie realizacji postanowień porozumienia. W nowym trzyletnim okresie oddziały wybrały trzy nowe priorytetowe plany działań, które mają być realizowane od roku 2010.

Samoocena oraz wybór i realizacja planów działań są przedmiotem opinii miejscowych organizacji związkowych lub przedstawicieli pracowników. W monitorowaniu porozumienia uczestniczą zatem poszczególne dyrekcje, kadra kierownicza oraz miejscowe organizacje związkowe lub przedstawiciele pracowników.

Oddziały są co roku kontrolowane w zakresie monitorowania porozumienia. Celem kontroli jest zwiększenie jednolitości praktyk socjalnych stosowanych w grupie oraz eliminacja wszelkich praktyk i zasad sprzecznych z postanowieniami porozumienia. W latach 2007-2009 certyfikowani fachowcy skontrolowali ponad 20% oddziałów. PSA PEUGEOT CITROËN chce kontynuować te kontrole, ponieważ realizacja zaleceń pokontrolnych jest stymulatorem nieustannego postępu. PSA PEUGEOT CITROËN gwarantuje niezależność i przejrzystość kontroli oraz ich prowadzenie we współpracy z przedstawicielami związków zawodowych.

Zgodnie ze zobowiązaniami podjętymi w 2006 r. strony sporządziły ogólny bilans podczas posiedzenia Komitetu Europejskiego w czerwcu 2009 r. Wyniki przedstawione w tym bilansie były bardzo optymistyczne. Zgodnie z narzędziem do oceny wprowadzonym w 2006 r. w latach 2006-2009 liczba oddziałów realizujących wszystkie postanowienia znacznie wzrosła, dzięki czemu w 2009 r. 87% oddziałów całkowicie wykonało porozumienie. Bilans ten był także informacją o zawansowaniu różnych działań zrealizowanych przez trzy lata stosowania porozumienia. W 2009 r. zrealizowano 72% planów działań, co oznacza wykonanie 845 planów działań z 1175 ustalonych podczas samooceny w 2006 r. W latach 2006-2009 większość lokalnych organizacji związkowych lub przedstawicieli pracowników wyraziła pozytywne opinie o stosowaniu porozumienia (samooceny, wybór planów działań, realizacja tych planów lub jej brak). W trakcie sporządzania bilansu strony uzgodniły przedłużenie porozumienia.

Bilans zachęca do kontynuacji działań polegających na monitorowaniu porozumienia. Monitorowanie pozwala wyrobić sobie całościową wizję społecznej odpowiedzialności grupy ; jest też ważnym motorem działań.