



**WELTWEITER RAHMENVERTRAG
ZUR GESELLSCHAFTLICHEN VERANTWORTUNG
DER PSA GROUP**

**Eine soziale und Nachhaltigkeitsverpflichtung ohne
Einschränkungen zum Mitgestalten der Zukunft des Konzerns**

PRÄAMBEL

Die PSA Group, die IndustriALL Global Union und die industriAll European Trade Union glauben, dass regelmäßiger Dialog auf allen Ebenen und Respekt für die Richtlinien und Praktiken der gesellschaftlichen Verantwortung im Unternehmen zur Integration der in diesem Vertrag dargelegten Verpflichtungen auf globaler Ebene beitragen.

Seit der Wiederherstellung ihrer wirtschaftlichen Fundamentaldaten mit dem „Back in the Race“ Plan implementiert die PSA Group auf weltweiter Ebene ihre Strategie, die auf organisches, rentables und nachhaltiges Wachstum ausgerichtet ist, das sich heute am Push to Pass-Plan zeigt.

Die PSA Group möchte die Zukunft des Konzerns mit den Arbeitnehmervertretern überall auf der Welt gemeinsam gestalten. Diese gemeinsame Gestaltung beruht auf einem Dialog auf allen Ebenen: auf der Konzernebene und auf der Ebene jedes Landes und jedes Arbeitsortes. Sie beinhaltet, dass die Partner konstruktiv zusammenarbeiten, um den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu gewährleisten, langfristige Stellen zu schützen und zu entwickeln und die Grundrechte der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu achten.

Indem die PSA Group am 9. April 2003 dem Global Compact beigetreten ist, hat sie sich verpflichtet, die zehn Prinzipien zu achten und zu fördern, die von der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der IAO-Erklärung der Grundprinzipien und Grundrechte am Arbeitsplatz, der Rio-Erklärung über die Umwelt und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption inspiriert sind. Außerdem hat die PSA Group im September 2009 die Initiative „Caring for Climate“ der Vereinten Nationen unterzeichnet und hält sich an ihre Leitprinzipien. Der Konzern verpflichtet sich auch den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen in der 2011 aktualisierten Fassung und den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (den „Ruggie-Prinzipien“), die vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen verabschiedet und im selben Jahr veröffentlicht wurden.

Diese Verpflichtungen sind ebenfalls im Ethik-Kodex des Konzerns niedergelegt, der an alle Arbeitnehmer verteilt wird. Der Ethik-Kodex beruht auf den Handlungsprinzipien der Konzernunternehmen gegenüber allen Beteiligten und enthält 16 Verhaltensregeln für jeden einzelnen Mitarbeiter. Dieser Ethik-Kodex ist ein wesentliches gemeinsames Regelwerk, auf das sich jeder Einzelne, sowohl die Manager als auch die Arbeitnehmer, beziehen kann.

Seit er 2006 unterzeichnet wurde, verfügt die PSA Group über einen weltweiten Rahmenvertrag zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Er wurde 2010 aktualisiert, wobei Text hinzugefügt wurde, um zur effizienten und transparenten Implementierung der vorstehend aufgeführten internationalen Prinzipien beizutragen.

Mit diesem Vertrag möchte die PSA Group ihre Verpflichtungen zu grundlegenden Menschenrechten, verantwortlicher Entwicklung und Umweltschutz neu definieren und auf weltweiter Ebene für neue Dynamik sorgen, um die Prinzipien und gemeinsamen Ziele zu stärken, indem die Gewerkschaften wie auch die IndustriALL Global Union und die industrieAll European Trade Union vereint werden.

Diese Verpflichtungen beinhalten vor allem:

- die Forderung, die Talente und Kompetenzen aller Mitarbeiter zu entwickeln,
- die Forderung nach Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz in Bezug auf Vielfalt und Gleichbehandlung für alle,
- die Forderung nach gesellschaftlichem Zusammenhalt,
- die Forderung nach Ethik und Bürgersinn, insbesondere die Einhaltung und Förderung der Arbeitnehmerrechte,
- die Forderung nach Entwicklung, die die Umwelt und die Gebiete, auf denen der Konzern seinen Sitz hat, achtet.

Dieser Vertrag ist Teil der Sozial- und Personalrichtlinien, die einen bedeutenden Wert darstellen, der zum Wachstum und zur nachhaltigen wirtschaftlichen Leistung des Konzerns beiträgt. Seine Umsetzung beruht auf einem ständigen sozialen Dialog mit den Sozialpartnern. Seit einigen Jahren hat diese Politik in allen Ländern zu innovativen Entwicklungen geführt, insbesondere in den Bereichen grundlegende Menschenrechte, Chancengleichheit, Vielfalt, Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Inklusion behinderter Menschen. Fortschritt wird auf Grundlage einer klar definierten Politik, klar definierter Ziele, Maßnahmen und messbarer Ergebnisse erreicht.

Dieser Vertrag ist auch Teil der Umweltpolitik des Konzerns. Die PSA Group betreibt seit mehreren Jahren eine anspruchsvolle Umweltpolitik, die vor allem auf die Reduzierung der durch den Autoverkehr verursachten Umweltbelastungen abzielt. Der Konzern ist sich der Auswirkungen seiner Tätigkeit auf die Umwelt bewusst und betrachtet Umweltschutz infolgedessen als einen grundlegenden Aspekt seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung.

Die unterzeichnenden Parteien des vorliegenden Vertrags erkennen darüber hinaus an, dass sich die Aktivitäten im Automobilbereich bei einem Hersteller und Dienstleister innerhalb eines sehr konkurrierenden, globalisierten Kontextes entwickeln, der sie zwingt, auf ihren jeweiligen Märkten konkurrenzfähig zu bleiben. Mit Bezug auf den sozialen Dialog beinhaltet dieser Kontext ein ständiges Suchen nach Lösungen, die darauf abzielen, das beste Gleichgewicht zwischen Leistung des Unternehmens, Sicherung von Arbeitsplätzen und dem Wohlergehen der Arbeitnehmer des Konzerns in jedem Land zu finden.

Dieser Vertrag ermöglicht es, die Ziele zu erreichen. Er bietet einen Referenzrahmen für jeden Manager und für die unterzeichnenden Gewerkschaften. Seine laufende Überwachung wird in das Exzellenzsystem von PSA aufgenommen, welches das Referenzwerk für das Konzernmanagement darstellt.

Er verkörpert den gemeinsamen Wunsch, die Achtung grundlegender Menschenrechte (Teil 1, Kapitel 1), soziale Anforderungen, die alle Akteure in der

Wertschöpfungskette teilen (Kapitel 2), Berücksichtigung der Auswirkung der Tätigkeit des Unternehmens auf die Gebiete, in denen es angesiedelt ist (Kapitel 3), Umweltschutz (Kapitel 4), die Entwicklung von Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit (Teil 2, Kapitel 1), Lebensqualität und Wohlbefinden bei der Arbeit (Kapitel 2), Stärkung der Strukturen des sozialen Dialogs (Kapitel 3) und Kommunikation und Überwachung des Vertrags zu fördern.

Als Träger für sozialen Fortschritt muss der vorliegende Vertrag auch die Grundlage für die Beziehungen mit allen Beteiligten, also Behörden, Industriepartnern, Lieferanten, Kunden, Aktionären und Nichtregierungsorganisationen, bilden. Nach Auffassung der unterzeichnenden Parteien müssen zur Erfüllung dieser Verpflichtungen und Ziele die nationalen und lokalen Akteure aus diesen Bereichen einbezogen werden, damit der soziale Fortschritt dauerhaft gewährleistet ist.

INHALT

	Seite
PRÄAMBEL	2
GELTUNGSBEREICH	6
TEIL EINS	7
Die Verpflichtungen des Konzerns für verantwortliche und nachhaltige Entwicklung	
KAPITEL 1: Die Verpflichtungen der PSA Group zu grundlegenden Menschenrechten	7
KAPITEL 2: Gemeinsame soziale Anforderungen aller Akteure in der Wertschöpfungskette	10
KAPITEL 3: Berücksichtigung der Auswirkung der Unternehmenstätigkeit an den Standorten des Konzerns	12
KAPITEL 4: Die Verpflichtungen der PSA Group zum Umweltschutz	12
TEIL ZWEI	14
Eine Personalpolitik zur Entwicklung des Humankapitals der PSA Group	
KAPITEL 1: Entwickeln von Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit	14
KAPITEL 2: Lebensqualität und Wohlbefinden bei der Arbeit im Zentrum der Erfahrung des PSA Group-Arbeitnehmers	17
KAPITEL 3: Stärken der Strukturen des sozialen Dialogs	21
KOMMUNIKATION UND ÜBERWACHUNG DES VERTRAGS	24
KAPITEL 1: Umsetzung und Überwachung	24
KAPITEL 2: Auslegung und Streitbeilegung	25
KAPITEL 3: Schlussbestimmungen	25

GELTUNGSBEREICH

Dieser globale Rahmenvertrag gilt direkt für die gesamte konsolidierte Automobilabteilung (Forschung und Entwicklung, Fertigung, Vertrieb und Unterstützungsfunktionen), für aktuelle und künftige Tochtergesellschaften, auf die der Konzern einen dominierenden Einfluss ausübt.

In diesen Tochtergesellschaften oder Unternehmen, an denen sie beteiligt ist, aber über die sie keine operative Kontrolle ausübt, verpflichtet sich die PSA Group, dieselben Normen und Grundsätze zu fördern.

Die PSA Group hat diesen weltweiten Rahmenvertrag dem Konzern Faurecia bekanntgegeben, der auch seine eigenen europäischen Dialoginstanzen besitzt, um zwischen den Sozialpartnern von Faurecia Gespräche über diese Themen anzuregen.

Darüber hinaus betreffen einige Bestimmungen die Lieferanten, Zulieferer, Industriepartner und Vertriebsnetze.

TEIL EINS

DIE VERPFLICHTUNG DER PSA GROUP ZU VERANTWORTLICHER UND NACHHALTIGER ENTWICKLUNG

KAPITEL 1: DIE VERPFLICHTUNG DES KONZERNS ZU GRUNDLEGENDEN MENSCHENRECHTEN

Die PSA Group, die Industriegewerkschaften und Arbeitnehmerverbände bekräftigen ihre Zustimmung und setzen sich für die Einhaltung der von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) aufgestellten grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz ein. Die PSA Group bekräftigt ihrerseits erneut, an dem von der Organisation der Vereinten Nationen (UNO) initiierten Global Compact festzuhalten.

Artikel 1.1 – Förderung und Wahrung der international anerkannten Menschenrechte

Die PSA Group richtet sich in allen Geschäftsfeldern des Konzerns nach den Gesetzen und Vorschriften, die in den Ländern gelten, in denen er tätig ist. Mit der Unterzeichnung des vorliegenden weltweiten Rahmenvertrags über gesellschaftliche Verantwortung will die PSA Group durch die Schaffung eines auf die grundlegenden Menschenrechte ausgerichteten Bezugsrahmens über die Einhaltung der innerstaatlichen Vorschriften hinausgehen.

Die PSA Group fördert die Wahrung der Menschenrechte in allen Ländern, in denen der Konzern vertreten ist, auch in Gebieten, in denen Menschenrechte keine ausreichende Beachtung finden.

Die PSA Group unterstützt das Recht der Arbeitnehmer auf freie Meinungsäußerung und Teilhabe. Das Recht auf freie Meinungsäußerung garantiert das Recht, Meinungen ungehindert anzuhängen.

Artikel 1.2 – Unterlassung der Beihilfe bei Menschenrechtsverletzungen

Die PSA Group achtet darauf, Situationen oder Handlungen vorzubeugen, die eine Beihilfe zur Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellen. Der Konzern hält diese Frage für einen Teil seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft insgesamt.

Die PSA Group verurteilt die Nichtachtung und Verletzung der Rechte und Würde von Menschen sowie verbalen oder physischen Missbrauch und Belästigung. Diese Handlungen sind in allen Ländern strafbar und unterliegen Vorbeugemaßnahmen.

Artikel 1.3 – Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen

Die PSA Group ist für gewerkschaftliche Tätigkeiten offen und erkennt überall auf der Welt die Existenz der Gewerkschaften an. Sie erkennt das Recht der Arbeitnehmer an, sich zu organisieren und Gewerkschaften ihrer Wahl zu bilden, und stellt die Achtung der Unabhängigkeit und des Pluralismus der Gewerkschaften sicher (*IAO-Übereinkommen Nr. 87*). Sie verpflichtet sich, bezüglich der Entscheidung der Arbeitnehmer, eine Gewerkschaft zu gründen, sich einer bestehenden Gewerkschaftsorganisation anzuschließen, zu einer anderen Organisation zu wechseln oder die Organisation zu verlassen, strenge Neutralität zu bewahren. Sie verpflichtet sich auch, Gewerkschaftsvertretern von Organisationen, die diesen Vertrag unterzeichnet haben, angemessenen Zutritt zum Arbeitsplatz zu gewähren.

Die PSA Group verpflichtet sich, Gewerkschaftsmitglieder und -vertreter zu schützen und keine Diskriminierung gegen Gewerkschaften auszuüben (*IAO-Übereinkommen Nr. 135*).

Die PSA Group erkennt das Recht auf Information und Mitsprache der Arbeitnehmervertreter zu allen wichtigen Entscheidungen an, die sich auf das Leben des Unternehmens auswirken.

Die PSA Group verpflichtet sich, Kollektivverhandlungen, ein zentrales Element des sozialen Dialogs, zu fördern (*IAO-Übereinkommen Nr. 98*).

Der soziale Dialog des Konzerns beruht auf freien Gewerkschaftsorganisationen, den Arbeitnehmervertretern sowie Vertretungsgremien des Personals, die über Entscheidungen und Änderungen, die sich auf die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer auswirken, informiert und dazu konsultiert werden.

Artikel 1.4 – Beseitigung aller Arten von Zwangsarbeit

Die PSA Group verpflichtet sich, die freie Wahl des Arbeitsplatzes zu achten, und verurteilt Zwangsarbeit, als die sie jedes Mal ansieht, wenn Arbeit durch Bedrohung (Aushungern, Beschlagnahme von Land, Nichtzahlung des Gehalts, körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch, Gefängnisarbeit usw. ...) aufgezwungen wird. (*IAO-Übereinkommen Nr. 29 und 105*).

Artikel 1.5 – Effektive Abschaffung der Kinderarbeit

Die PSA Group verurteilt und verbietet Kinderarbeit.

Für den Konzern ist das allgemeine Mindestbeschäftigungsalter 18 Jahre. Doch der Konzern erlaubt die Beschäftigung oder Arbeit von Jugendlichen ab sechzehn Jahren, vorausgesetzt, ihre Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit sind vollständig gewährleistet und sie haben spezifische und geeignete Anweisungen oder eine Berufsausbildung im entsprechenden Tätigkeitsbereich erhalten (*IAO-Abkommen Nr. 138 und 182*). In diesem Fall wird das Unternehmen den betreffenden Arbeitnehmern eine spezifische Schulung zukommen lassen, um sie dabei zu unterstützen, ein höheres Niveau an Allgemein- und Berufsausbildung zu erreichen.

Um junge Menschen während ihrer Ausbildung zu unterstützen und Beschäftigungschancen im Unternehmen zu bieten, können ab fünfzehn oder ab dem

gesetzlichen Mindestalter in dem Land, wenn es darüber liegt, auch verschiedene Berufsintegrationsmodelle angeboten werden, die betriebliche Berufsausbildung mit schulischer Ausbildung kombinieren (Ausbildungen usw.).

Artikel 1.6 – Beseitigung der Diskriminierung bei der Einstellung, Berufsausübung und Förderung von Vielfalt

Die PSA Group verspricht, dass niemand aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Lebensweise, sexueller Orientierung, Alter, Familienstand, Schwangerschaft oder Mutterschaft, genetischer Merkmale, tatsächlicher oder vermeintlicher Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, Nation oder Rasse, politischer Meinungen, Gewerkschafts- oder Genossenschaftsaktivitäten, religiöser Überzeugungen, körperlichem Erscheinungsbild, Nachname und Gesundheitszustand oder Behinderung aus der Einstellung oder Beförderung ausgeschlossen wird (*IAO-Abkommen Nr. 111*).

Die PSA Group beabsichtigt, Best Practice anzuwenden und zu fördern, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht, und Rassismus, Sexismus, Fremdfeindlichkeit und Homophobie und, allgemein, Intoleranz in Bezug auf Unterschiede zu bekämpfen und die Achtung der Privatsphäre zu garantieren.

Die PSA Group erkennt das Prinzip des gleichen Entgelts, insbesondere zwischen Männern und Frauen, für Arbeit von gleichem Wert und gleiche Leistung an (*IAO-Übereinkommen Nr. 100*). Dieses Prinzip gilt unabhängig von der vertraglichen Beziehung des Arbeitnehmers.

Artikel 1.7 – Sicherheit, Beschäftigungsbedingungen und Gesundheit

Für die PSA Group ist ein unfallfreier Arbeitsplatz das einzige akzeptable Ziel. Der Konzern verpflichtet sich, zu gewährleisten, dass in den verschiedenen Einrichtungen Vorbeugemaßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Form eines Managementsystems für Sicherheit am Arbeitsplatz, das alle, einschließlich der Sozialpartner, entsprechend ihrer Verantwortungsstufe einbindet, eingerichtet werden (*IAO-Übereinkommen Nr. 155*).

Artikel 1.8 – Attraktive Beschäftigungsbedingungen

Die PSA Group bietet eine marktübliche Vergütung und verpflichtet sich, sicherzustellen, dass diese Zahlungen mindestens den Bedingungen entsprechen, die in nationalen Gesetzen oder Tarifverträgen angegeben sind.

Die gezahlten Löhne und Gehälter entsprechend mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn, den Mindestsätzen für die entsprechende Berufskategorie oder dem kollektiv vereinbarten Lohn, sodass die Arbeitnehmer angemessene Lebensbedingungen genießen.

Die Gehaltspolitik des Konzerns zielt darauf ab, für objektive, faire und transparente Vergütungsregeln zu sorgen.

Im Einklang mit der Gesetzgebung und/oder Tarifverträgen in den Ländern, in denen der Konzern tätig ist, wird das Recht auf bezahlten Urlaub den Arbeitnehmern effektiv gewährt.

Artikel 1.9 – Bekämpfung von Korruption und Vorbeugung von Interessenkonflikten

Die PSA Group verpflichtet sich, gegen Korruption in allen ihren Formen vorzugehen (aktiv, passiv, öffentlich, privat, direkt oder indirekt, Schmiergeldzahlungen, Bestechung, unerlaubte Einflussnahme, Ausnutzen rechtlicher Vorteile, Veruntreuung öffentlicher Gelder, Vetternwirtschaft, Interessenkonflikt).

Der Konzern toleriert solche Praktiken nie und ergreift geeignete Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung: einen Ethik-Kodex, einen Verhaltenskodex gegen Korruption, Mapping des Korruptionsrisikos, ein Warnsystem, spezifische Methoden von Buchführungskontrolle. Er stellt mithilfe verschiedener vertraglicher Maßnahmen, Kommunikation und Schulung sicher, dass er die Arbeitnehmer warnt und für dieses Thema sensibilisiert. Die PSA Group kommuniziert diese Anforderungen an ihre Kunden, Lieferanten, Partner und Vermittler und prüft, dass sie diese anwenden.

Die Arbeitnehmer des Konzerns, einschließlich Managern, müssen im Einklang mit den Bestimmungen des Ethik-Kodexes des Konzerns jeglichen Konflikt zwischen den Interessen des Konzerns und ihren persönlichen Interessen oder denen ihrer nahen Angehörigen vermeiden und festgestellte Interessenkonflikte offenlegen, sodass sie aus dem Entscheidungsfindungsprozess ausgeschlossen werden können.

Daher darf kein Arbeitnehmer eine Beteiligung an einem Lieferanten oder Kunden erwerben, es sei denn, dies erfolgt durch den Kauf börsennotierter Wertpapiere im Rahmen des Managements eines Wertpapierportfolios im Einklang mit den Regeln gegen Insiderhandel.

KAPITEL 2: GEMEINSAME SOZIALE ANFORDERUNGEN ALLER AKTEURE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die PSA Group verpflichtet sich, diesen Vertrag an ihre Industriepartner und Vertriebsnetze zu kommunizieren, und verlangt, dass sie die Prinzipien und internationalen Abkommen anwenden, die oben in der Präambel und in Kapitel 1 erwähnt wurden.

Im Rahmen von Ausschreibungen verpflichtet sich die PSA Group, sicherzustellen, dass die Achtung der Menschenrechte wie im vorhergehenden Kapitel definiert bei der Auswahl von Lieferanten ein entscheidendes Kriterium ist.

Die PSA Group hat mit mehr als 7.000 (direkten) Lieferanten direkte vertragliche Beziehungen und verlangt von diesen, dass sie die Verpflichtungen zu gesellschaftlicher und ökologischer Verantwortung (CSR) erfüllen, die in einer Charta

für verantwortliche Beschaffung formuliert sind, die auf diesen Vertrag Bezug nimmt. Indem die direkten Lieferanten diese Charta unterzeichnen, verpflichten sie sich, bei der Auswahl ihrer Zulieferer (Lieferanten zweiten Grades der PSA Group) dieselben CSR-Kriterien anzuwenden. Somit müssen diese Kriterien im Rahmen direkter vertraglicher Beziehungen zwischen einem Auftraggeber und seinem Lieferanten an jedes Glied der Untervergabekette weitergegeben werden.

Die PSA Group hat einen Due Diligence-Plan zur Achtung der Menschenrechte eingerichtet, der den Empfehlungen der OECD über die folgenden sechs Maßnahmen folgt:

1. Eine öffentliche Verpflichtung zu Menschenrechten. Diese Verpflichtung wird operativ in den Beschaffungsprozess integriert, die Achtung der Menschenrechte ist ein entscheidendes Kriterium sowohl für die Auswahl neuer Lieferanten als auch für das Behalten bestehender Lieferanten.
2. Risiko-Mapping der versäumten Achtung der Menschenrechte nach einem analytischen Ansatz nach Land, nach Produkt und nach Entscheidungsfindungsprozess, der es den Beschaffungsteams ermöglicht, sich auf die Teile oder Gruppen von Waren zu konzentrieren, die als gefährdet identifiziert wurden.
3. Vorbeugemaßnahmen für den Umgang mit den identifizierten Risiken. Die Lieferanten werden von einem Dritten evaluiert. Die PSA Group erfordert eine regelmäßige Reevaluierung durch denselben Dritten, um sicherzustellen, dass bei der Auswahl von Lieferanten bei Ausschreibungen das aktuellste CSR-Niveau berücksichtigt wird. Die Umsetzung der RSE-Prinzipien der PSA Group ist Teil eines Ansatzes, der für Fortschritt sorgt und die Lieferanten unterstützt. Der Konzern behält sich das Recht vor, an Lieferanten jederzeit Audits durchzuführen oder durchführen zu lassen, um die Konformität ihrer Praktiken mit den Anforderungen des Konzerns, wie in der Charta für verantwortliche Beschaffung erwähnt, zu überprüfen.
4. Die Umsetzung von Korrekturmaßnahmen ist für Lieferanten erforderlich, die potenziell oder tatsächlich an Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind. Jedes Versäumnis, die genannten Prinzipien einzuhalten, wird Gegenstand von Plänen für Korrekturmaßnahmen oder sogar Sanktionen, die bis zur Beendigung der Zusammenarbeit gehen können.
5. Überwachung der Maßnahmenpläne: Der Lieferant, der tatsächlich oder potenziell für Menschenrechtsverletzungen verantwortlich ist, muss die Einführung von mit der PSA Group vereinbarten Korrekturmaßnahmen nachweisen, und zwar bis zu einer Frist, die in Abhängigkeit von der Schwere der Verletzung festgelegt wird. Der Konzern führt eine Reevaluierung oder einen Audit durch, um zu bestätigen, dass die Zusammenarbeit mit dem Lieferanten fortgesetzt werden kann. Der Korrekturmaßnahmenplan kann die Lieferkette des Lieferanten betreffen.

6. Kommunikation zu den umgesetzten Maßnahmen: Den Sozialpartnern wird im Rahmen eines Statusberichts zum Vertrag jedes Jahr ein Überblick präsentiert. Der jährliche CSR-Bericht der PSA Group macht diese Ergebnisse öffentlich.

Die Warnungen, die die Gewerkschaftsorganisationen im Rahmen der Überwachung der Anwendung dieses Vertrags auf Verletzungen durch Lieferanten abgeben können, führen zu Maßnahmen der Einkaufsleitung der PSA Group, um vom säumigen Lieferanten Erklärungen zu erhalten und die festgestellten Probleme zu beheben. Daher wird die Anwendung dieses weltweiten Rahmenvertrags vollständig in den von der PSA Group umgesetzten Warnprozess eingegliedert.

Es wird auch ein spezifischer Prozess für kleine Unternehmen eingerichtet werden, die Lieferanten und Zulieferer sind, damit sie die vorstehend genannten internationalen Standards Schritt für Schritt einführen können.

Außerdem verpflichtet sich die PSA Group, in den wichtigsten Ländern, in denen sie tätig ist, an strukturierten Austauschen in der Automobilbranche teilzunehmen und den sozialen Dialog auf Branchenebene zu fördern, insbesondere zum Thema des Voraussehens wirtschaftlicher, technischer, industrieller und gesellschaftlicher Veränderungen.

KAPITEL 3: BERÜCKSICHTIGUNG DER AUSWIRKUNG DER UNTERNEHMENSTÄTIGKEIT AN DEN STANDORTEN DES KONZERNES

Die PSA Group verpflichtet sich, an allen Standorten des Konzerns die Beschäftigung und Schulung der lokalen arbeitenden Bevölkerung zu fördern und damit zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung beizutragen.

In jedem Land, in dem sie präsent ist, gibt die PSA Group daher bei der Besetzung verfügbarer Stellen lokalen Mitarbeitern den Vorrang und fördert wo möglich die lokale Integration, indem sie sich auf die lokale Industrie stützt.

Bei Veränderungen an ihrem Geschäft verpflichtet sich die PSA Group, die nationalen Behörden im Voraus zu informieren und beim Berücksichtigen lokaler Interessen mit ihnen zu kooperieren.

Mithilfe ihrer Stiftung trägt die PSA Group zur lokalen Entwicklung bei, indem sie Strukturen von allgemeinem Interesse oder Vereine auf der ganzen Welt mit Bezug auf die Entwicklungsbereiche des Konzerns und seine Arbeitsmarktreserven unterstützt. Da die PSA Foundation überzeugt ist, dass Mobilität ein globales Thema der modernen Gesellschaft, ein Motor der Autonomie, des Fortschritts und der sozialen Integration und ein Recht aller ist, stützt sie ihre Tätigkeit auf die Unterstützung von Mobilitätsprojekten, die den Solidaritätsgrundsatz umsetzen.

KAPITEL 4: DIE VERPFLICHTUNG DER PSA GROUP ZU UMWELTSCHUTZ, insbesondere Schutz der natürlichen Ressourcen, Reduzierung der Auswirkungen der Konzerntätigkeit, Umweltmanagement sowie generell ökologisches Verhalten.

Die PSA Group verpflichtet sich, die in diesem Bereich gültigen internationalen, europäischen und nationalen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen einzuhalten und dabei stets bemüht zu sein, die Sicherheit, den Gesundheits- und Umweltschutz sowie die Erhaltung der natürlichen Ressourcen zu verbessern und die Auswirkungen der Konzerntätigkeit auf die Umwelt zu minimieren.

Artikel 4.1 – Schutz der natürlichen Ressourcen durch die Reduzierung ihres Verbrauchs

Die PSA Group verpflichtet sich zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit den natürlichen und energetischen Ressourcen (Wasser, Rohstoffe, Gas und Strom, Kraftstoffe usw.).

Artikel 4.2 – Kampf gegen den Klimawandel und Reduzierung der Auswirkungen auf die Umwelt und Dritte

Die PSA Group trägt zur Bekämpfung des Klimawandels bei, indem sie direkte und indirekte Quellen von Treibhausgasemissionen identifiziert, diese misst und Maßnahmen implementiert, um die direkten oder indirekten Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Die PSA Group arbeitet daran, in Bezug auf Kohlenstoffdioxidemissionen, Schadstoffe und die Nutzung natürlicher Ressourcen umweltfreundlichere Produkte zu entwickeln.

Die PSA Group beabsichtigt anhand dieses Vertrags die Einführung von Produktionsverfahren, deren Auswirkung auf die Umwelt so gering wie möglich ist.

Die Reduzierung der Umweltbelastungen geht über die Reduzierung der Schadstoffemissionen in die Luft, über die Reduzierung der Bodenverschmutzung, der Wasserverschmutzung, der Abfallentsorgung und gefährlichen Stoffe sowie über die Reduzierung der anderweitigen Auswirkungen auf die Umwelt und Dritte (Lärm, Gerüche usw.).

Artikel 4.3 – Umweltmanagement und ökologisches Verhalten

Umweltmanagement

An den verschiedenen Produktionsstandorten des Konzerns, die alle zertifiziert wurden, wird ein Umweltmanagementsystem implementiert, das auf der ISA-Norm 14001 beruht. Das Umweltmanagementsystem bindet das gesamte Management ein und bietet den Arbeitnehmern eine geeignete Schulung.

An den meisten anderen Standorten (Forschungs- und Entwicklungs-, Vertriebs- und Servicestandorte usw.) werden Maßnahmen, die an die lokalen ökologischen Herausforderungen angepasst sind, angewendet und lokal verwaltet.

Außerdem verpflichtet sich der Konzern, die Arbeitnehmer an allen Standorten stärker zu sensibilisieren und sie Kompetenzen in Bezug auf ökologische Herausforderungen erwerben zu lassen.

Die PSA Group bietet zusammen mit ihren Sozialpartnern Lösungen an, die es den Arbeitnehmern erlauben, Umweltverschmutzung zu vermeiden, zum Beispiel indem sie arbeitsbedingte Reisen und Pendeln rationalisiert und ökologischeres Verhalten fördert.

Sensibilisierung der externen Beteiligten für ökologische Herausforderungen

Die PSA Group verpflichtet sich, bei ihren Kunden, Lieferanten und anderen Beteiligten den Umweltschutz zu fördern.

Artikel 4.4 – Informieren der Personalvertreter und Gewerkschaften

Die PSA Group verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass jede Tochtergesellschaft die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter jährlich über ihre ökologischen Maßnahmen, bewährten Methoden und Ergebnisse informiert. Außerdem muss während der Sitzung des Weltbetriebsrats eine umfassende Bilanz vorgestellt werden.

TEIL ZWEI:

EINE PERSONALPOLITIK ZUR ENTWICKLUNG DES HUMANKAPITALS DER PSA GROUP

KAPITEL 1: ENTWICKELN VON KOMPETENZEN UND BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

Artikel 1.1 – Kompetenzmanagement

Jedem Arbeitnehmer Möglichkeiten zu bieten, sich beruflich weiterzuentwickeln, stellt eine der wichtigsten Herausforderungen dar, denen die PSA Group gegenübersteht.

In einem beruflichen Kontext, der sich ständig weiterentwickelt, hat die Personalpolitik des Konzerns das besondere Ziel, Arbeitnehmer, die ihre Zukunft sichern und verbessern möchten, in allen Ländern, in all ihrer Vielfalt in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen, indem sie für Chancengleichheit sorgt.

Die Vielfalt seiner Berufe stellt sowohl für das Unternehmen als auch für seine Arbeitnehmer einen wichtigen Wert dar. Unterstützungsinitiativen ermöglichen es den Arbeitnehmern, im Unternehmen zu wachsen.

In jedem Land verbindet der Konzern Maßnahmen zur Entwicklung lokaler Kompetenzen mit internationalen Karrierechancen.

Artikel 1.2 – Beurteilung, persönliche Entwicklungspläne und Ausweiten von Kompetenzen

Die Kompetenzen der Arbeitnehmer sind ein Motor für Leistung und Karriereentwicklung. Diese Kompetenzen werden beurteilt, um es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, eine Diagnose durchzuführen und ihren eigenen persönlichen Entwicklungsplan zu gestalten.

Die PSA Group gibt jedem Arbeitnehmer die Gelegenheit, regelmäßig Gespräche mit seinen Managern zu Karriereentwicklung zu führen, unter Berücksichtigung der eigenen Bedürfnisse und Anforderungen des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse und Anforderungen des Unternehmens. Diese Gespräche nehmen die Form eines strukturierten, formalen Karriereentwicklungsgesprächs an, das bei Uneinigkeiten die Möglichkeit eines Einspruches bietet.

Dies stellt eine Gelegenheit für spezifischen Austausch zur beruflichen Entwicklung jedes Arbeitnehmers dar und dabei werden auch Fragen zum Finden des richtigen Gleichgewichts zwischen Beruf und Privatleben behandelt. Das Entwicklungsgespräch endet mit der Erstellung eines nützlichen Entwicklungsplans und einer kurzen Gelegenheit zum Meinungs-austausch zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Manager.

Die PSA Group ist bedacht darauf, Arbeitnehmern in jeder Kategorie die Gelegenheit zu geben, anhand objektiver Kriterien auf Grundlage ihrer Kompetenzen und in realen Arbeitsplatzpositionen beurteilt zu werden.

Artikel 1.3 – Die Mobilitätsprinzipen

Interner Mobilität den Vorrang zu geben, ist das Prinzip, das die PSA Group anwendet, um geschäftliche Anforderungen zu erfüllen, die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und den Arbeitnehmern Karrierechancen zu bieten.

Der Konzern veröffentlicht im Rahmen eines Ansatzes, der auf Transparenz und Respekt für Chancengleichheit beruht, gerne Stellenangebote und fördert freiwilliges Engagement.

Das Unterstützen der Arbeitnehmer durch das Erwerben neuer Fähigkeiten ist eine der Bedingungen, die für berufliche Mobilität erforderlich sind. Der Konzern achtet daher auf die Organisation dieser Unterstützung sowie die Einbindung von Management und Arbeitnehmern.

Die PSA Group befähigt jeden Arbeitnehmer, seine Beschäftigungsfähigkeit aufzubauen und zu stärken. Zu diesem Zweck können Umschulungsprogramme implementiert werden.

Artikel 1.4 – Ausgehandelte Arbeitsorganisation, um Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung zu garantieren

Durch die Anpassung der Arbeitsorganisation und -methoden ist es möglich, die Leistung und den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu fördern, während gleichzeitig die Notwendigkeit berücksichtigt wird, durch Begrenzung der Arbeitszeit und Maßnahmen zu Mindestruhe- und -urlaubszeiten für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Die PSA Group verpflichtet sich, die Arbeitszeiten auf höchstens das zu begrenzen, was in der nationalen Gesetzgebung oder Tarifverträgen in den betreffenden Ländern vorgesehen ist. Sie verbietet die Verwendung irgendeines Arbeitsvertrags, der die vereinbarten und garantierten Stunden oder Tage nicht angibt.

Die PSA Group verpflichtet sich, in Kooperation mit den Sozialpartnern und im Zusammenhang mit Kapitel 2 (Lebensqualität und Wohlbefinden bei der Arbeit) Ruhezeiten und regelmäßige Urlaube zu beachten, die mindestens den Bedingungen entsprechen, die von der nationalen Gesetzgebung oder Tarifverträgen festgelegt wurden.

Nachfrageschwankungen und die Vielfalt des Automobilmarktes erfordern Arbeitszeitregelungen und Arbeitsorganisation, die im Kontext des sozialen Dialogs

und von Konsultationen entsprechend den Gepflogenheiten und Regeln, die in jedem Land ausgehandelt wurden und in Kraft sind, definiert und umgesetzt werden.

Artikel 1.5 – Berufsfelder (innerhalb von PSA „Jobfamilien“ genannt) und Berufe (innerhalb von PSA „Berufe“ genannt) von PSA

Die PSA Group stützt sich auf Berufsfelder und die zugehörigen Berufe. Dieser Ansatz umfasst alle Berufe des Konzerns und alle Abteilungen.

Die Berufe der PSA Group entwickeln sich unter dem Einfluss der strategischen Ziele des Konzerns und insbesondere neuer Gelegenheiten für Marktdurchdringung und Entwicklung von Mobilitätsdienstleistungen ständig weiter. Die Berufsfelder und Berufe des Konzerns bieten eine vorausschauende Vision der strategischen Ziele und zugehörigen Kompetenzen. Sie sind ein Transformationsinstrument, das den Arbeitnehmern individuelle und kollektive Unterstützung bietet.

Dieser Ansatz nach Berufsfeld ermöglicht im Rahmen einer globalen, bereichsübergreifenden Vision das Entwerfen von Kompetenzentwicklungsprogrammen und Plänen zum Entwickeln dieser Kompetenzen, von Berufslaufbahnen, die zu Kompetenzqualifikationen führen, und Fachkenntnisbedarf.

Mit diesem Vertrag vereinbaren die Parteien, dass es wesentlich ist, allen Arbeitnehmern Informationen zu den Aussichten ihres Berufs und, wo nötig, Veränderungen, auf die sie sich vorbereiten sollten, und der zu erwägenden Mobilität zu liefern. Dieser verantwortungsbewusste Ansatz ebnet den Weg für das gemeinsame Aufbauen von Karriereprojekten durch den Arbeitnehmer und das Unternehmen.

Das Observatorium für Berufe und Kompetenzen, das in Frankreich durch Unternehmensverträge eingerichtet wurde, erfüllt das Ziel, Sichtbarkeit der Veränderungen von Berufen und Kompetenzen zu bieten und für die Sozialpartner und Arbeitnehmer die zur Förderung ihrer Berufslaufbahn angegebenen Maßnahmenpläne darzulegen. Das Management der PSA Group muss darauf achten, dass dieser Ansatz in den verschiedenen Ländern befolgt wird.

Artikel 1.6 – Zugang zu Schulung

Das Ausbauen von Kompetenzen ist wesentlich für die Leistung und Entwicklung des Unternehmens und jedes Arbeitnehmers.

Das Unternehmen sorgt für das Ausbauen der Kompetenzen der Arbeitnehmer während ihres gesamten Berufslebens, und zwar in Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer, der diese aktiv mitgestaltet. Der Konzern hat die Ambition, ein Unternehmen des Lernens zu werden. Er implementiert verschiedenste Mittel, um das Ausbauen von Kompetenzen und berufliche Entwicklung zu fördern und die Arbeitnehmer bei diesen Veränderungen zu unterstützen. Schulungen, die zur einer Erweiterung der beruflichen Kompetenzen führen, finden während der Arbeitszeiten statt. Das Ziel besteht darin, dass die Arbeitnehmer während ihres gesamten Berufslebens ständig dazulernen, und dass jeder Arbeitnehmer an mindestens einer Schulungsmaßnahme pro Jahr teilnimmt.

Die PSA Group entwickelt digitales Lernen, um das Spektrum von pädagogischen Methoden, die zum Erwerben von Kompetenzen zur Verfügung stehen, zu erweitern. Digitales Lernen umfasst eine Vielfalt von Schulungsmaßnahmen: eigenständiges E-Learning, betreutes E-Learning, virtuelle Kurse, massive offene Online-Kurse usw., die neue Möglichkeiten für die Arbeitnehmer schaffen, ihre eigene Kompetenzentwicklung aktiv mitzugestalten.

Die PSA Group setzt sich für innovative und partizipatorische Initiativen ein wie Lernpausen, die an bestimmten Tagen auf kollektiver Basis organisiert werden können, um die Schulung aller Arbeitnehmer als besonderen Moment zu fördern.

Im Jahr 2015 haben 73.659 Arbeitnehmer des Konzerns an mindestens einer Schulungsinitiative teilgenommen, eine weltweite Quote des Schulungszugangs von 76%. Das Ziel ist, diese Zahl bis Anfang 2019 auf 85% zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird es nötig sein, für alle Mitarbeiterkategorien Schulungsressourcen bereitzustellen und Situationen anzugehen, in denen Mitarbeitern lange Zeiträume ohne Schulung verbringen.

Die PSA Group implementiert eine Jugendbeschäftigungspolitik, die es jungen Menschen erleichtern soll, in die Berufswelt einzusteigen. Sie beruht auf einer verantwortungsbewussten Verpflichtung in den Ländern, in denen der Konzern präsent ist. Diese Politik beinhaltet lokale Partnerschaften mit Arbeitsämtern, Schulen oder Universitäten. Das Mentoring-System, das die Weitergabe von Wissen fördern soll, priorisiert und gefördert werden. Ebenso wird auf Berufsausbildungen eine besondere Betonung gelegt werden.

Die Schulungsregelungen werden im Kontext des sozialen Dialogs und der Mitsprache im Einklang mit den in jedem Land ausgehandelten und geltenden Praktiken und Regeln bestimmt und eingeführt.

Artikel 1.7 – Die Politik der Gesamtvergütung

Die PSA Group implementiert eine Politik der Gesamtvergütung, die Elemente umfasst, die individuell und kollektiv, quantitativ und qualitativ sind, und die Vergütung, Sozialleistungen, persönliche und berufliche Entwicklung und die Arbeitsumgebung einschließt.

Um die Früchte des Wachstums und der Wertschöpfung, zu denen sie mit ihren Anstrengungen beigetragen haben, an die Arbeitnehmer zu verteilen, werden allen Mitarbeitern kollektive Boni gezahlt, die von der Leistung des Unternehmens abhängen.

Seit 2006 richtet die PSA Group in allen Ländern stetig ein Sozialleistungsprogramm ein, um Risiken abzudecken, die mit Tod, Invalidität und Berufsunfähigkeit zusammenhängen.

Außerdem implementiert die PSA Group in allen Ländern beitragsorientierte Altersvorsorgepläne, um die Leistungen aus zwingenden Programmen zu ergänzen. Sie achtet darauf, dass die Arbeitnehmer bei Krankheit oder Mutterschaft sozialen

Schutz genießen, und bietet ergänzende Krankenversicherungspläne an. Diese Regelungen werden von Land zu Land an die lokalen Vorschriften angepasst.

KAPITEL 2: LEBENSQUALITÄT UND WOHLBEFINDEN BEI DER ARBEIT IM ZENTRUM DER ERFAHRUNG DES PSA GROUP-ARBEITNEHMERS

Artikel 2.1 – Das Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die PSA Group gewährleistet die Gesundheit und Sicherheit all derjenigen, die irgendwo auf der Welt zur Tätigkeit des Konzerns beitragen. Diese Verpflichtung spiegelt sich in einem strukturierten Ansatz wider, der darauf abzielt, Risiken zu reduzieren und die Sicherheit in allen Arbeitssituationen zu managen.

Das Grundprinzip des Managementsystems des Konzerns für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz („Managementsystem“) ist, dass Sicherheit Tag für Tag entworfen, geplant und umgesetzt werden muss. Auf allen Ebenen des Unternehmens muss das Management im Rahmen eines Prozesses für ständige Verbesserung die Grundlagen und die Implementierung des Managementsystems durchsetzen.

Die Sozialpartner sind beim Risikopräventionsansatz zentrale Akteure. Sie sind an all diesen Prozessen beteiligt, insbesondere im Rahmen verschiedener Hygiene-, Gesundheits- und Sicherheitsgremien, die die lokale Gesetzgebung vorsieht.

Das Managementsystem der PSA Group für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist eine Anwendung des Leitfadens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) für Arbeitsschutzmanagementsysteme (ILO-OSH 2001). Das System wird auf allen Ebenen der Konzernstruktur angewendet und durchläuft verschiedene Reifegrade bis zur vollständigen Übernahme der Sicherheitskultur durch die Arbeitnehmer.

Artikel 2.2 – Gesundheitsprogramm der PSA Group

Die Implementierung der Gesundheits- und Sicherheitspolitik des Konzerns beruht auf einer strukturierten Herangehensweise an Gesundheit und der Umsetzung lokaler Initiativen, um Gesundheit der Arbeitnehmer, Prävention von Berufskrankheiten und Erhalten der Arbeitsfähigkeit zu fördern.

Die PSA Group beabsichtigt, gesundheitsbezogene Initiativen zu beschleunigen und eine neue Dynamik zu schaffen, um individuelle und kollektive Gesundheit zu fördern. Das Ziel besteht darin, über konventionelle Bemühungen hinauszugehen, arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen vorzubeugen, und jeden Mitarbeiter zu befähigen, während seiner gesamten Berufslaufbahn ein Gesundheitskapital aufzubauen.

Um das zu erreichen, werden Gesundheitsfragen auf Grundlage der folgenden Prinzipien im Rahmen eines strukturierten und koordinierten Ansatzes für den gesamten Konzern angegangen:

- Gesundheitsinitiativen, die mit den drei Präventionsebenen verbunden sind, um die langfristige Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen und so den Erhalt von Stellen zu fördern,
- Veröffentlichung eines Standards von „wesentlichen Gesundheitsinformationen“, um in allen geographischen Gebieten Fortschritte zu machen,
- regelmäßige medizinische Untersuchungen der Arbeitnehmer,
- periodische Gesundheitsbegutachtungen der überwachten Bevölkerung, die den Arbeitnehmervertretern präsentiert werden, um neue Fortschrittsziele festzulegen.

Das wird dazu beitragen, das Ziel des Erwerbens umfassender Kenntnisse zu Gesundheitsfragen und ihren bestimmenden Faktoren zu erreichen, um Maßnahmenpläne zur allgemeinen Verbesserung einzurichten und in Absprache mit den Sozialpartnern zu beurteilen.

Jedes Jahr wird der Konzern einen Weltgesundheitstag organisieren, um die Arbeitnehmer zu sensibilisieren.

Die PSA Group und die Arbeitnehmervertreter verpflichten sich, am Programm „Gesunde Arbeitsplätze“ teilzunehmen, das die Europäische Union und die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Einklang mit dem von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gesteckten Rahmen fördern. Diese Verpflichtung wird dem Gesundheitsprogramm des Konzerns die nötige Dynamik verleihen, um einen globalen Ansatz anzuwenden, der alle Länder ermutigt, die implementierten bewährten Methoden zu teilen.

Artikel 2.3 – Fördern von Wohlbefinden und Motivation am Arbeitsplatz

Das Entwickeln von Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Vorbeugung gegenüber psychosozialen Risiken sind Teil der Bemühungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erhalten. Sie tragen direkt zur Leistung des Unternehmens und zum kollektiven Interesse der Gesellschaft als Ganzes bei.

Daher wird die PSA Group eine aktive Gesundheitspolitik verfolgen, die in erster Linie auf die Vorbeugung von Krankheiten ausgerichtet ist, die im Zusammenhang mit beruflichen Aktivitäten auftreten oder sich entwickeln können, einschließlich in den Bereichen psychosoziales Risiko, Vorbeugung von Belästigung, Stress, Störungen des Stütz- und Bewegungsapparates, chemischen Risiken und Verkehrsrisiken. Es sollen mit Beteiligung der Arbeitnehmervertreter Warninstrumente eingesetzt werden.

Die PSA Group hat 2007 mit Unterstützung der medizinischen Gemeinschaft begonnen, in vielen Ländern Fachkenntnisse zu entwickeln, um Stress- und Motivations-/Demotivationsfaktoren zu identifizieren, sie zu beurteilen und fachgebietsübergreifende Initiativen einzurichten, um Situationen psychosozialen

Risikos vorzubeugen. Die ESSP-Methode (von der französischen Abkürzung für die Beurteilung und Überwachung von beruflichem Stress), die von der PSA Group breit eingesetzt wird, beruht auf einem Fragebogen, den die Mitarbeiter im Rahmen periodischer Gesundheitsüberwachung freiwillig ausfüllen. Diese Methode beinhaltet ein Spektrum von Werkzeugen, um individuelle und kollektive Unterstützung zu leisten und Maßnahmen umzusetzen, die zur Prävention von psychosozialen Risiko sowie zur Förderung von Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Motivation beitragen.

Die PSA Group verpflichtet sich, die Ergonomie der Arbeitsplätze stetig zu verbessern und für jeden Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz zu finden, die an seine Bedürfnisse und Fähigkeiten angepasst ist, ohne Diskriminierung. Außerdem verpflichtet sich der Konzern, daran zu arbeiten, die körperliche, Haltungs-, kognitive und geistige Belastung zu verringern und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern.

Zusätzlich fördert der Konzern Maßnahmen der Beteiligten in der Gesundheitsbranche, um Informations- und Präventionsinitiativen für die Mitarbeiter zu Themen wie Rauchen, Alkoholismus, Drogenabhängigkeit, AIDS und sexuell übertragbare Infektionskrankheiten einzuführen.

Mit diesem Vertrag verpflichten sich die Parteien, eine Roadmap für die Einrichtung operativer Maßnahmenpläne, für die Vorbeugung und Verringerung von Gesundheitsrisiken zu implementieren.

Artikel 2.4 – Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben

Das Schaffen eines guten Gleichgewichts zwischen Beruf und Privatleben trägt zur Lebensqualität am Arbeitsplatz, zur Stressprävention und zur Leistung des Unternehmens bei.

Innerhalb der PSA Group fördern die Arbeitsstandards Praktiken, die das Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben unterstützen, insbesondere in zwei Bereichen: der richtigen Nutzung neuer digitaler Kommunikationsmittel (E-Mails, Mobiltelefone, soziale Netzwerke...) und der Organisation effizienter Besprechungen, während gleichzeitig das Recht garantiert wird, sich abzumelden.

Homeoffice ist eine innovative Arbeitsmethode. Sie trägt zu einem besseren Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben bei und verbessert die Arbeitsbedingungen, da sie die Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt und die Arbeitsorganisation beachtet, die die nationale Gesetzgebung oder Tarifverträge festlegen. Homeoffice wird innerhalb des Konzerns mithilfe digitaler Tools von PSA implementiert.

Homeoffice wird wo möglich gefördert, je nach Organisation, Berufen und lokalen Vorschriften. Jedes Land wird je nach Organisation und Vorschriften eine Definition akzeptabler Arten von Homeoffice.

verabschieden und die Berechtigungskriterien definieren. Die PSA Group begünstigt einen Ansatz, der auf Pilotstudien beruht. Nach positiven Ergebnissen in Frankreich, Brasilien, Argentinien, Belgien und Spanien wurden Pläne entworfen, um die Homeoffice je nach Bedarf und Interesse auszubauen und diese Praxis in mehr Ländern zu fördern.

Die Organisation der Homeoffice ist Teil einer Initiative, die auf lokaler Ebene zwischen dem Unternehmen und Arbeitnehmervertretern ausgehandelt wurde.

Artikel 2.5 – Sorgen für Geschlechtergleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz

Im Jahr 2016 hat die PSA Group die Prinzipien für die Teilhabe der Frauen verabschiedet, eine Initiative der Vereinten Nationen und von UN Women, die Unternehmen ermutigt, Geschlechtergleichstellung und Vielfalt zu fördern. Diese neue Verpflichtung spiegelt die Bemühungen des Konzerns wider, seine Politik der Geschlechtergleichstellung und Vielfalt auf weltweiter Ebene zu implementieren.

Die PSA Group verfolgt zur Geschlechtergleichstellung eine aktive Politik. Das Ziel dieser Politik besteht darin, einen Mehrwert zu schaffen und zur wirtschaftlichen Leistung beizutragen. Mit den Prinzipien für die Teilhabe der Frauen hat der Konzern einen international anerkannten Standard verabschiedet, der auf alle seine Unternehmen in allen Ländern anwendbar ist. Dieser Standard wird verwendet werden, um zu beurteilen, was in den verschiedenen Ländern getan wurde, um neue Fortschrittsinitiativen zu identifizieren und bewährte Methoden zu fördern.

Die Ziele und Verpflichtungen des Konzerns betreffen:

- Geschlechtervielfalt in den Berufen,
- Personalprozesse, die Gleichstellung im Beruf und gleiche Bezahlung gewährleisten,
- Zugang zu allen Verantwortungsebenen für Frauen.

Die Zahlen spiegeln den Fortschritt wider, den der Konzern in dieser Hinsicht erzielt hat: Frauen machen 19% der gesamten Belegschaft aus, mehr als 20% der Manager und 1/3 der Ingenieure und Manager unter 30. Frauen machen 13% der höherrangigen Manager und Führungskräfte aus. Der Konzern hat das Ziel, diese Zahl mittelfristig auf 20% zu steigern. Diese wichtigen Kennzahlen werden in allen Regionen beobachtet.

Artikel 2.6 – Fördern der Vielfalt und Vorbeugen von Diskriminierung

Für die PSA Group ist die Vielfalt der Arbeitnehmer und Kulturen eine Quelle von zusätzlichem Wert und wirtschaftlicher Leistung, vorausgesetzt, dass Chancengleichheit garantiert ist. Indem der Konzern alle Kompetenzen fördert und ihr volles Potenzial ausschöpft, ist er in der Lage, die Herausforderungen der gemeinsamen Leistung und internationalen Expansion zu bewältigen.

Diese soziale Frage betrifft alle Länder, in denen der Konzern präsent ist. Die PSA Group schaut über rechtliche Anforderungen hinaus und verpflichtet sich, bewährte Methoden im Personalmanagement anzuwenden und zu fördern. Das bedeutet, dass für den Zugang zu Beschäftigung und Karriereentwicklung die Betonung auf Kompetenzen gelegt wird und integrationsfördernde Managementpraktiken unterstützt werden. In dieser Managementform wird jede und jeder für ihren und seinen Verdienst wertgeschätzt und Diskriminierung jeglicher Art wird nicht toleriert. Die PSA Group toleriert keine(n) Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Sexismus oder Homophobie. Um sicherzustellen, dass diese Politik in der Praxis funktioniert, werden

innerhalb des Konzerns Erkennungs- und Lösungsverfahren eingerichtet und den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt.

Die PSA Group hat eine weltweite Vielfaltsverpflichtung verabschiedet, die ihre Politik zur Chancengleichheit und zum Fördern von Vielfalt auf der ganzen Welt ausdrückt. Diese Verpflichtung bietet den Ländern einen Standard, um ihre Praktiken zu beurteilen und Fortschritt zu verfolgen.

Artikel 2.7 – Unterstützen der digitalen Transformation des Konzerns

Die Ambitionen der Arbeitnehmerreise der PSA Group beinhalten das Entwickeln digitaler Ressourcen und das Einrichten neuer, stärker auf Zusammenarbeit ausgerichteter Arbeitsmethoden. Um die digitale Transformation zu unterstützen, wird eine Reihe von Initiativen implementiert werden.

Ein „digitaler Pass“, der eine gemeinsame Wissensbasis abdeckt, wird den Arbeitnehmern über die Learn'In-Website zur Verfügung stehen.

Das Unternehmen möchte mithilfe digitaler Ressourcen auch den Arbeitsalltag vereinfachen und allen Arbeitnehmern in ihrem Arbeitsumfeld das Leben einfacher machen. Die digitale Transformation des Unternehmens wird von Kommunikationstools unterstützt werden, die auf Zusammenarbeit ausgerichtete, bereichsübergreifende flexible Arbeitsmethoden begünstigen, insbesondere mit der Implementierung des Corporate Social Network.

Um diesen Prozess zu unterstützen, wandelt der Konzern Arbeitsbereiche um und legt dabei mit auf Zusammenarbeit ausgerichteten Arbeitsplätzen sowie informellen Besprechungsbereichen und der Bereitstellung neuer Kommunikationstechnologien die Betonung auf gemeinsame Stärken. Die Möglichkeiten, die digitale Ressourcen bieten, sind Teil dieser Neukonfigurierung. Eine Arbeitsorganisation auf Grundlage auf Zusammenarbeit ausgerichteter Methoden, um einen bereichsübergreifenden Ansatz zu fördern, Informationen zu teilen, Synergien zu entwickeln und zu einer einfacheren, reibungsloseren Interaktion zwischen den Arbeitnehmern beizutragen, wird die PSA Group weltweit führend machen.

Diese Transformation der Organisation und der Arbeitsbedingungen jedes Arbeitnehmers muss Gegenstand von Konsultationen und Austausch zwischen dem Management und den Arbeitnehmervertretern sein.

KAPITEL 3: STÄRKEN DER STRUKTUREN DES SOZIALEN DIALOGS

Die Unterzeichner unterstreichen die zentrale Rolle, die Gewerkschaften beim Unterstützen des sozialen Dialogs und des sozialen Zusammenhalts innerhalb des Unternehmens spielen. Die PSA Group bevorzugt für Veränderungen im Unternehmen eine Beziehung des Vertrauens und der Transparenz.

Artikel 3.1 – Organisation des transnationalen sozialen Dialogs

Weltbetriebsrat: das eine Gremium, das Arbeitnehmervertreter der PSA Group auf weltweiter Ebene zusammenbringt, mit einem Anwendungsbereich, der sich auf alle Regionen erstreckt;

Europäischer Konzernbetriebsrat: ein transnationales Informations- und Diskussionsgremium, das den europäischen Wirtschaftsraum als Anwendungsbereich hat;

Gemeinsamer strategischer Ausschuss: ein Informations- und Diskussionsgremium, das sich ausschließlich mit den Herausforderungen und Strategien des Unternehmens beschäftigt.

Artikel 3.2 – Der Weltbetriebsrat

Die Rolle des Weltbetriebsrats, der 2010 eingerichtet wurde, wurde ausgeweitet. Der Weltbetriebsrat ist das eine Gremium, das Arbeitnehmervertreter der PSA Group auf weltweiter Ebene zusammenbringt. Er ist Teil der Bemühungen zum gemeinsamen Gestalten auf internationaler Ebene, mit Arbeitnehmervertretern aus den Hauptländern.

Jedes Land mit mindestens 500 Arbeitnehmern ist im Weltbetriebsrat vertreten. Der Weltbetriebsrat umfasst ein europäisches Gremium (den europäischen Konzernbetriebsrat) und ein außer-europäisches Gremium. Über das außer-europäische Gremium genießen die Arbeitnehmer in der Automobilabteilung der PSA Group weltweite Vertretung.

Entsprechend der weltweiten Tätigkeit des Konzerns ermöglicht es der Weltbetriebsrat, die Implementierung des strategischen Plans des Konzerns in allen Regionen zu teilen und einen Dialog mit Arbeitnehmervertretern zu führen. Die Maßnahmen der Personalpolitik weltweit werden bei jeder Sitzung vorgestellt und überwacht.

Den Vorsitz des Weltbetriebsrats hat der Vorsitzende der Konzernleitung von PSA oder sein Stellvertreter inne. Jeder Leiter der weltweiten Regionen berichtet vor dem Weltbetriebsrat über die Ergebnisse der Region.

Außerdem ist der Weltbetriebsrat das Gremium, das den vorliegenden Vertrag überwacht.

Seine ordentlichen Sitzungen finden einmal im Jahr statt. Um ausreichend Zeit für Diskussionen zu haben und diesen Vertrag ordnungsgemäß zu überwachen, wird die Sitzung für mindestens zwei Tage organisiert.

Ordentliche Sitzungen können in allen PSA-Regionen ohne Unterschied stattfinden. Manche Sitzungen können versuchsweise mit Telefonkonferenz organisiert werden.

Die Reise der Mitglieder des Weltbetriebsrats wird vom lokalen Management der PSA Group organisiert, das alle Reisekosten vollständig übernimmt. Die Reisezeit und die auf den Sitzungen verbrachte Zeit wird als Arbeitszeit angesehen.

Immer wenn ein Tagesordnungspunkt ein bestimmtes Land betrifft, wird ein Gewerkschaftsvertreter dieses Landes zu der Sitzung eingeladen.

Jeder Plenarsitzung des Weltbetriebsrats geht ein Vorbereitungstreffen von Vertretern in dem Gremium voraus. Es wird Zeit eingeplant, damit Vertreter des Weltbetriebsrats mit den Vertretern der IndustriALL Global Union und der industriAll European Trade Union sprechen können.

Artikel 3.3 – Der gemeinsame strategische Ausschuss

Angesichts ihrer Rolle als Sozialpartner werden die Gewerkschaften über die Ziele und Strategien des Unternehmens sowie die wirtschaftliche Leistung informiert. Allen Transformationsprojekten mit bedeutender Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen geht sozialer Dialog und die Implementierung geeigneter Unterstützungsmaßnahmen voran.

Der gemeinsame strategische Ausschuss ist ein zusätzliches Gremium für Dialog und Diskussion, das 2007 eingerichtet wurde und mit dem Vertrag vom 19. Juni 2008 auf die europäische Ebene ausgeweitet wurde. Er ermöglicht vertrauliche Gespräche in einem frühen Stadium und ein besseres Verständnis der Ziele und Strategien, die der Konzern verfolgt.

Die Rolle des gemeinsamen strategischen Ausschusses wurde mehrfach ausgeweitet. Die mittelfristigen Pläne werden dem Ausschuss jetzt jedes Jahr vorgelegt. Diese Informationen werden dann an jedes Produktionszentrum und jedes Werk in Europa hinabgereicht.

Der gemeinsame strategische Ausschuss wird seine Mitgliedschaft ausweiten. Neben der Vertretung, die im Vertrag vom 19. Juni 2008 dargelegt ist, wird ein Vertreter, der von der/den Gewerkschaft(en) in der Slowakei ernannt wurde, im gemeinsamen strategischen Ausschuss sitzen. Einige nicht-europäische Vertreter werden die Möglichkeit haben, am Ausschuss teilzunehmen.

Diese Ausweitung, die die Konzernorganisation nach Regionen widerspiegelt, bedeutet, dass die fünf Länder mit der größten Belegschaft in der Automobilabteilung in Europa jetzt vertreten sind. Das unterstreicht die Relevanz des Einnehmens eines internationalen Standpunkts im Gespräch mit Arbeitnehmervertretern zu strategischen Zielen sowie die Reife der Konzernpraktiken auf diesem Gebiet.

Artikel 3.4 – Verbindungen zwischen verschiedenen Arbeitnehmervertretungsebenen innerhalb der PSA Group

Der Weltbetriebsrat ist das eine Gremium, das Arbeitnehmervertreter des Konzerns auf weltweiter Ebene zusammenbringt. Wenn er eine Frage zur allgemeinen Führung des Unternehmens und zu seinen strategischen Zielen bespricht, sind alle Mitglieder gleichermaßen berechtigt, Fragen zu stellen oder ihre Ansichten vorzubringen. Um die Vorbereitung der Sitzungen zu erleichtern, können alle Vertreter am Tag vor dem Plenum an einer gemeinsamen Sitzung mit Dolmetschern ohne Managementbeteiligung teilnehmen.

Der europäische Konzernbetriebsrat wurde mit dem Vertrag vom 10. Juli 1996 gegründet. Seine Rolle wurde mit einer Zusatzklausel ausgeweitet, die am 7. Juli 1999 zur Einführung eines Verbindungsausschusses unterzeichnet wurde. Der Vertrag vom 23. Oktober 2003 führte weitere Änderungen ein, die es dem europäischen Konzernbetriebsrat ermöglichen, sich an ein sich veränderndes Umfeld anzupassen, und gab ihm eine Geschäftsordnung, die bis heute gilt. Indem er die Konsistenz der übermittelten Informationen gewährleistet, erfüllt der französische Konzernbetriebsrat seine Aufgabe und Pflichten im Rahmen des europäischen Konzernbetriebsrats. Die französische Delegation im europäischen Konzernbetriebsrat bildet den französischen Konzernbetriebsrat.

Der gemeinsame strategische Ausschuss ist ein zusätzliches Dialog- und Diskussionsgremium auf europäischer Ebene. Er ermöglicht vertrauliche Gespräche in einem frühen Stadium und ein Verständnis der Ziele und Strategien, die der Konzern verfolgt.

Diese verschiedenen Gremien sind nicht untereinander austauschbar und arbeiten in ihren eigenen Tätigkeitsfeldern, wie vorstehend definiert.

KOMMUNIKATION UND ÜBERWACHUNG DES VERTRAGS

KAPITEL 1: UMSETZUNG UND ÜBERWACHUNG

Der weltweite Rahmenvertrag wird in jedem Land angewendet, in dem Unternehmen, die in den Geltungsbereich des Vertrags fallen, vertreten sind.

Die Unterzeichner verpflichten sich, mittels sozialem Dialog Initiativen für die Kapitel zur sozialen, ökologischen und Personalpolitik des Konzerns zu definieren, die in Anwendung dieses weltweiten Rahmenvertrags für den Zweck angewendet werden. Die Parteien übernehmen die Verpflichtung, diesen weltweiten Rahmenvertrag zu implementieren, indem sie seine effektive Anwendung auf lokaler Ebene und die gleichzeitige Einhaltung nationaler Regeln gewährleisten. Die Bestimmungen dieses Vertrags sollen keine lokalen Gesetze, Vorschriften oder Übereinkommen ersetzen.

Dennoch müssen sie, wenn es um grundlegende Arbeits- und Rechtssprechungsstandards der IAO geht, die nationale Gesetzgebung ersetzen, wenn diese weniger günstig ist als die entsprechenden Übereinkommen der IAO.

Dieser Vertrag wird in die Sprachen der Länder übersetzt, in denen der Konzern präsent ist.

Alle direkten Vorgesetzten und Arbeitnehmer erhalten Informationen zu diesem Vertrag. Seine Verbreitung wird durch Veröffentlichung auf Live'In, dem Intranetportal des Konzerns, und durch lokale Spin-offs gefördert. Seine Prinzipien und die bewährten Methoden, die aus seiner Anwendung hervorgehen, werden unter allen Mitarbeitern kommuniziert und gefördert werden. Neue Arbeitnehmer werden über das Bestehen dieses Vertrags informiert werden.

Dieser Vertrag wird auf der Website der IndustriALL Global Union und der industriAll European Trade Union verfügbar sein.

Zwei Exemplare dieses weltweiten Rahmenvertrags werden an das Regionaldirektorat für Unternehmen, Wettbewerbspolitik, Verbraucherangelegenheiten, Arbeit und Beschäftigung in Versailles sowie an das Register des französischen Industriegerichts gesendet.

Die PSA Group bekräftigt ihre Verpflichtung, den Vertrag kontinuierlich zu überwachen und seine Anwendung zu beurteilen. Sie verpflichtet sich auch, sich mit Regress und Klagen zu befassen, die mit Bezug auf die Anwendung dieses Vertrags eingereicht werden, und Due Diligence gegenüber Lieferanten in ihrer Lieferkette zu gewährleisten.

Die laufende Überwachung dieses Vertrags erfolgt auf zwei Ebenen.

In jedem Land wird von der Unternehmensleitung und den Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretern eine jährliche Überwachung der Anwendung des weltweiten

Rahmenvertrags durchgeführt. Diese Überwachung der Anwendung wird in die übliche Funktionsweise des lokalen sozialen Dialogs integriert. Die Unterzeichner dieses Vertrags erstellen gemeinsam ein Dokument, das es jeder Gewerkschaft ermöglicht, im Zusammenhang mit der jährlichen Überwachung der Anwendung dieses Vertrags in ihrer Tochtergesellschaft ihre Meinung vorzubringen.

Auf Konzernebene wird die Überwachung des Vertrags vom Weltbetriebsrat in der Gegenwart von Vertretern der IndustriALL Global Union und der industriAll European Trade Union, die Unterzeichner dieses Vertrags sind, durchgeführt.

Die Anwendung dieses Vertrags wird jährlich auf Grundlage eines Konsolidierungs- und Zusammenfassungsdokuments überwacht und beurteilt, das auf Grundlage jeder in diesem Vertrag dargelegten Verpflichtung einen Statusbericht, zentrale Kennzahlen und die wichtigsten Vertragsbedingungen enthält, die lokal vereinbart wurden.

KAPITEL 2 – AUSLEGUNG UND STREITBEILEGUNG

Bei Uneinigkeiten zur Auslegung oder Anwendung dieses Vertrags verpflichten sich die Unterzeichner, einander so bald wie möglich zu informieren, um beim Finden einer gütlichen Lösung innerhalb eines vernünftigen Zeitrahmens zusammenzuarbeiten. Sie vereinbaren Folgendes:

- Ein Arbeitnehmer ist berechtigt, die Leitung eines Standorts und die Gewerkschaften bei möglichen Verstößen oder Nichteinhaltung des Vertrags zu warnen. Eine solche Handlung sollte sich für den Mitarbeiter auf keinen Fall nachteilig auswirken;
- soweit möglich, werden die Schwierigkeiten lokal geklärt, vor Ort, vom lokalen Management. Ein Arbeitnehmer, der Verstöße gegen den Vertrag enthüllt, kann von einem Vertreter der lokalen Gewerkschaft unterstützt werden. Die Unterzeichner werden vom Management und vom Vertreter der lokalen Gewerkschaften über den Verlauf der Gespräche und ihr Ergebnis informiert;
- Falls keine zufriedenstellende Lösung erzielt wird, wird das Thema direkt von den Unterzeichnern in Absprache mit dem lokalen Management und den Gewerkschaften behandelt;
- wird keine Lösung erzielt, können die Parteien unbeschadet des Erfüllungsorts des Vertrags und/oder der Vermittlung eines Dritten das zuständige Gericht am Sitz der Zentrale von PSA mit dem Fall befassen;
- alle aufgetretenen Probleme und verabschiedeten Lösungen werden bei der jährlichen Sitzung des Weltbetriebsrats vorgestellt.

KAPITEL 3: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Für diesen Vertrag gilt französisches Recht. Mit seiner Unterzeichnung wird er für einen unbestimmten Zeitraum direkt anwendbar.

Die Unterzeichner können die vollständige oder teilweise Überarbeitung dieses Vertrag einreichen und genehmigen. Dieser Vertrag kann auch von einer der unterzeichnenden Parteien mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

Bei Auslegungsschwierigkeiten oder Rechtsstreitigkeiten ist die französische Fassung ausschlaggebend.

Die Regierungs- und Verwaltungsinstanzen der einzelnen Länder wurden offiziell über diesen weltweiten Rahmenvertrag informiert.

Die Unterzeichner dieses weltweiten Rahmenvertrags sind:

- Die PSA Group, ein weltweit tätiger Automobilkonzern, der seine Entwicklung auf die Prinzipien des gesellschaftlich und ökologisch verantwortlichen Handelns und Verhaltens in allen Ländern, in denen er tätig ist, und in seinen verschiedenen Tätigkeitsbereichen gründet;
- die IndustriALL Global Union, die mehr als 50 Millionen Arbeitnehmer in 140 Ländern in der Bergbau-, Energiebranche und Industrie sowie die Mehrheit der Gewerkschaften, die in den Tätigkeitsbereich des Konzerns fallen, vertritt und für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Gewerkschaftsrechte weltweit kämpft;
- die europäische Gewerkschaft industriAll, die 6,9 Millionen Arbeitnehmer aus der gesamten Lieferkette in der Fertigungs-, Bergbau- und Energiebranche in Europa vertritt und dieselben Ziele verfolgt.

Für die PSA Group

Xavier Chéreau
Director of Human Resources

Für die IndustriALL Global Union

Valter Sanches
General Secretary

Für die industriAll European Trade Union

Luc Triangle
General Secretary

mit

- der Ratifizierung der französischen Gewerkschaften:

Für FO Métaux

Für CFE-CGC Métallurgie

Für FGMM-CFDT

Für FTM-CGT

Für GSEA

Für CFTC

Und mit

- der Beteiligung des Sekretärs des Konzernbetriebsrats der PSA Group, dem Gremium, das die Vertreter der Arbeitnehmer der PSA Group weltweit zusammenbringt.

Patrick Michel
Sekretär des Konzernbetriebsrats