



**MONDIALE RAAMOVEREENKOMST
OVER DE MAATSCHAPPELIJKE
VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE PSA-GROUP**

**Een maatschappelijke en duurzame verplichting zonder
grenzen om de toekomst van de groep opnieuw op te bouwen**

OVERWEGINGEN

De PSA-Group, IndustriALL Global Union en IndustriALL European Trade Union zijn van mening dat regelmatig overleg op alle niveaus en respect voor het beleid en de praktijken van sociale verantwoordelijkheid binnen de onderneming op een mondiaal niveau bijdragen aan de integratie van de toezeggingen waarvan in deze overeenkomst sprake is.

Na het herstel van de economische situatie door het Back in the Race-plan, implementeert de PSA-Group zijn strategie op mondiaal niveau. Deze is gericht op organische, winstgevende en duurzame groei dat voor nu is vertaald naar het Push to Pass-plan.

De PSA-Group wil de toekomst van de groep samen met vertegenwoordigers van de werknemers mondiaal vormgeven. Dit samen vormgeven vindt plaats door middel van overleg dat op alle niveaus wordt gevoerd: op het niveau van de groep, op landelijk niveau en binnen elke vestiging. Dit houdt in dat de partners op een constructieve manier samenwerken om ervoor te zorgen dat het economisch succes van het bedrijf is gewaarborgd, vaste banen worden beschermd en uitgebreid, en de fundamentele rechten van de werknemer op de werkvloer worden beschermd.

Door op 9 april 2003 toe te treden tot het Global Compact-initiatief heeft de groep zich ertoe verplicht tien principes te onderschrijven en te bevorderen die rechtstreeks zijn afgeleid van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, van de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie, van de Verklaring van Rio inzake Milieu en Ontwikkeling en van de Anti-Corruptie Conventie van de Verenigde Naties. Bovendien heeft de PSA-Group het VN-initiatief 'Caring for Climate' (2009) ondertekend en onderschrijft zij de beginselen ervan. De groep is ook gecommitteerd aan de OECD-richtlijnen voor multinationale ondernemingen zoals in 2011 bijgewerkt en aan de uitgangspunten voor het bedrijfsleven en mensenrechten (de *Ruggie-principes*) die in datzelfde jaar door de Raad voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties werden goedgekeurd.

Deze toezeggingen zijn tevens opgenomen in het ethisch handvest van de groep dat onder alle werknemers is verspreid. Het ethisch handvest is gebaseerd op de uitgangspunten voor handelen door de bedrijven van de groep ten aanzien van hun belanghebbenden en het bevat 16 gedragsregels die voor elke werknemer gelden. Dit handvest vormt een essentiële basis voor de richtlijnen en het referentiekader waarop iedereen - leidinggevend en zo goed als overige werknemers - zich kan beroepen.

Sinds dit in 2006 werd ondertekend, heeft de PSA-Group een mondiale raamovereenkomst met betrekking tot zijn sociale verantwoordelijkheid. Dit is in 2010 bijgewerkt en om de bovengenoemde internationale principes op een efficiënte en transparante manier te implementeren is het tekstueel uitgebreid.

Door middel van deze overeenkomst wil PSA-Group commitments aan fundamentele mensenrechten, verantwoordelijke ontwikkeling en de bescherming van het milieu opnieuw definiëren en op mondiaal niveau een nieuw momentum geven. Ter versterking van de principes en de gemeenschappelijke doelen worden de vakbondsorganisaties en de IndustriALL Global Union en de industriAll European Trade Union hierbij betrokken.

Met deze commitments wordt met name de focus gelegd op

- de noodzaak om de talenten en vaardigheden van alle werknemers te ontwikkelen,
- de noodzaak van gezond werken, veiligheid en welzijn met betrekking tot diversiteit en gelijke behandeling voor allen,
- de noodzaak tot sociale cohesie,
- de noodzaak tot ethiek en burgerschap, met name het naleven en bevorderen van de rechten van de werknemers,
- de noodzaak tot een ontwikkeling die respect heeft voor het milieu en de landen waarbinnen de groep is gevestigd.

Deze overeenkomst maakt deel uit van het sociale - en personeelsbeleid dat bijdraagt aan de groei en duurzame economische prestaties van de groep. Implementatie van dit beleid vereist regelmatigoverleg met de sociale partners. Dit beleid heeft meerdere jaren innovatieve ontwikkelingen binnen alle landen opgeleverd, vooral op het terrein van fundamentele mensenrechten, gelijke kansen, diversiteit, de ontwikkeling van werkgelegenheid voor vrouwen en de insluiting van gehandicapten. Deze vooruitgang is gebaseerd op basis van een duidelijk bepaald beleid, doelen, acties en meetbare resultaten.

Deze overeenkomst maakt tevens deel uit van het milieubeleid van de groep. De PSA-Group volgt al vele jaren een ambitieus beleid ten aanzien van milieukwesties, primair met betrekking tot autogebruik. De groep is zich ervan bewust dat haar activiteiten gevolgen hebben voor het milieu en vindt dat milieubescherming een cruciaal element van haar bedrijfsmaatschappelijke verantwoordelijkheid uitmaakt.

De ondertekenaars van deze overeenkomst erkennen dat automobiel-activiteiten, als producent en serviceverlener, zich binnen een sterk concurrerende en geglobaliseerde context ontwikkelen, waardoor zij binnen hun respectievelijke markten concurrerend moeten blijven. Met betrekking tot de sociale dialoog maakt deze context een permanent zoeken noodzakelijk naar oplossingen waarbinnen het beste evenwicht wordt behouden tussen de prestaties van de onderneming, het behoud van werkgelegenheid en het welzijn van de werknemers van de groep binnen elk land.

Deze overeenkomst brengt die doelen binnen bereik. Zij verschaft een referentiekader voor elke manager en de ondertekenende vakbonden. Het volgen van de uitvoering hiervan zal deel uitmaken van het PSA System of Excellence dat het richtlijnen geeft voor het management van de groep.

Het is de belichaming van een gemeenschappelijke wens om het respect voor fundamentele mensenrechten te bevorderen (deel 1, hoofdstuk 1) voor aanzien van de sociale vereisten die door alle spelers binnen de waardeketen worden gedeeld

(hoofdstuk 2), overwegingen over de impact van de activiteit van het bedrijf op de gebieden waarbinnen het gevestigd is (hoofdstuk 3), bescherming van het milieu (hoofdstuk 4) de ontwikkeling van vaardigheden en inzetbaarheid (deel 2 hoofdstuk 1) levenskwaliteit en welzijn op het werk (hoofdstuk 2) de sociaal overlegstructuren versterken (hoofdstuk 3) en communicatie en toezicht over de overeenkomst.

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

INHOUD

Pagina

OVERWEGINGEN	2
TOEPASINGSGEBIED	6
DEEL EEN	7
Het commitment aan een verantwoordelijke en duurzame ontwikkeling van de groep	
HOOFDSTUK 1: Het commitment van de PSA-group aan fundamentele mensenrechten	7
HOOFDSTUK 2: Gedeelde sociale vereisten met alle spelers binnen de waardeketen	10
HOOFDSTUK 3: Overwegingen van de impact van de activiteit van het bedrijf in landen waar de groep is gevestigd	12
HOOFDSTUK 4: Het commitment van de PSA-group aan milieubescherming	12
DEEL TWEE	14
Een personeelsbeleid om het human capital van de PSA-Group te ontwikkelen	
HOOFDSTUK 1: Vaardigheden en inzetbaarheid ontwikkelen	14
HOOFDSTUK 2: Levenskwaliteit en welzijn op het werk in het centrum brengen van de werknemerservaring bij de PSA-Group	17
HOOFDSTUK 3: De structuren van het sociaal overleg	21
COMMUNICATIE EN TOEZICHT OVER DE OVEREENKOMST	24
HOOFDSTUK 1: Implementatie en toezicht	24
HOOFDSTUK 2: Interpretatie en geschillenregeling	25

HOOFDSTUK 3: Overige bepalingen

25

TOEPASINGSGEBIED

Deze mondiale raamovereenkomst is direct van toepassing op de gehele geconsolideerde automobielfunctie (research en development, fabricage, verkoop- en ondersteuningsdiensten) voor de huidige - en toekomstige dochterondernemingen waarin de groep een dominerende stem heeft.

In die dochterondernemingen of vennootschappen waarin het deelneemt maar geen operationeel beheer kan uitoefenen spant de PSA-Group zich in om dezelfde normen en principes te bevorderen.

De PSA-Group heeft deze Mondiale raamovereenkomst aan de Faurecia Groep, die over zijn eigen Europese overlegorganen beschikt, doen toekomen om overleg met de sociale partners van Faurecia over dezelfde thema's te bevorderen.

Sommige bepalingen zijn gericht aan leveranciers, onderaannemers, industriële partners en distributienetwerken.

DEEL EEN

HET COMMITMENT VAN DE PSA-GROUP AAN VERANTWOORDE EN DUURZAME ONTWIKKELING

HOOFDSTUK 1: HET COMMITMENT VAN DE PSA-GROUP AAN FUNDAMENTELE MENSENRECHTEN

De PSA-Group de vakbondsfederaties en de vakbondsorganisaties bevestigen hun adhesie en commitment om te waarborgen dat de principes de door de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) opgestelde fundamentele arbeidsprincipes en – rechten worden onderschreven. De PSA-Group herhaalt van zijn kant dat de groep het door de Verenigde Naties (VN) in het leven geroepen Global Compact volledig onderschrijft.

Artikel 1.1 – Bevordering en respect van internationaal erkende mensenrechten

De PSA-Group staat voor bescherming van de rechten van de mens binnen alle landen waarin de groep actief is. Door ondertekening van de huidige Mondiale raamovereenkomst over sociale verantwoordelijkheid, wil de PSA-groep verder gaan dan alleen het respecteren van nationale normen, door een referentiekader voor fundamentele mensenrechten te bieden.

De PSA-Group bevordert het respect voor mensenrechten binnen alle landen waarin zij actief is, inclusief gebieden waar de mensenrechten op inadequate wijze worden gehandhaafd.

De PSA-Group stimuleert het recht op meningsuiting; en werknemersparticipatie. Het recht op vrijheid van meningsuiting garandeert het onbelemmerde recht op een mening.

Artikel 1.2 – Geen betrokkenheid bij schending van de mensenrechten

De PSA-Group draagt er zorg voor dat hij situaties of handelingen vermijdt waarbij fundamentele mensenrechten worden geschonden. De groep beschouwt deze kwestie als onderdeel van zijn verantwoordelijkheid jegens de samenleving in zijn algemeenheid.

De PSA-GROUP veroordeelt het niet-respecteren van en schenden van de rechten en waardigheid van mensen en als verbaal - of fysiek misbruik en treiteren. Op deze handelingen zijn sancties van toepassing en ze zijn onderwerp van preventieve maatregelen binnen alle landen.

Artikel 1.3. Het recht op vereniging en de feitelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandeling

De PSA-Group staat open voor activiteiten van vakbonden en erkent het bestaan van vakbonden over heel de wereld. Zij erkent het recht van werknemers om zich te

organiseren en naar eigen inzicht vakbonden op te richten en verzekert het respect voor de onafhankelijkheid van vakbonden en pluralisme (*ILO Conventie nr. 87*). Zij is strikt neutraal waar het de beslissing van werknemers betreft om een vakbond op te richten, lid te worden van een bestaande vakbond, zich aan te sluiten bij een andere organisatie of de organisatie te verlaten. Zij zet zich ook in om in redelijkheid toegang tot vakbondvertegenwoordigers te krijgen van de organisatie die deze overeenkomst hebben ondertekend.

De PSA-Group zet zich in om vakbondsleden en vakbondsvertegenwoordigers te beschermen en niet tegen vakbonden te discrimineren. (*ILO Conventie nr. 135*).

De PSA-Group erkent het recht op informatie en consultatie van vertegenwoordigers van de werknemers bij alle belangrijke beslissingen die het bestaan van het bedrijf betreffen.

De PSA-Group spant zich in om collectieve onderhandeling te bevorderen, die een sleutelrol speelt bij de sociale dialoog (*ILO Convention no. 98*).

De sociale dialoog van de groep is gebaseerd op vrije vakbondsorganisaties, de vertegenwoordigers van de werknemers en de vertegenwoordigende organen van het personeel die worden geïnformeerd over en geraadpleegd over besluiten, veranderingen en wijzigingen die de werkomstandigheden van de werknemers nadelig beïnvloeden.

Artikel 1.4. – Afschaffing van alle vormen van gedwongen of verplicht werk

De PSA-Group spant zich tot respect van de vrije keuze en veroordeelt gedwongen werk. Hiertoe rekent zij elk keer als werk wordt opgelegd door middel van bedreiging (voedselonthouding, confiscatie van land, niet-betaling van salaris, fysiek geweld, seksueel misbruik, gevangeniswerk, enz....) (*ILO-conventies nrs. 29 en 105*).

Artikel 1.5 – Feitelijke afschaffing van kinderarbeid

De PSA-Group veroordeelt en verbiedt kinderarbeid.

Voor de groep is over het algemeen 18 jaar de minimumleeftijd voor tewerkstelling. De groep staat de het werken vanaf 16 jaar toe, indien hun gezondheid, veiligheid en zedelijkheid volledig is gegarandeerd en zij een specifieke en adequate instructie of beroepsopleiding volgen in de sector waarbinnen de activiteit plaatsvindt (*ILO Conventies nrs.138 en 182*). In het geval waarin het bedrijf specifiek opleiding verschaft aan de desbetreffende werknemers teneinde hen te ondersteunen bij het bereiken van een hoger algemeen - en beroepsopleidingsniveau.

Teneinde jonge mensen bij te staan bij hun studies en inzetbaarheid binnen het bedrijf te verschaffen of te verhogen, kunnen verschillende werkintegratieprogramma's waarin binnen het bedrijf beroepsopleiding wordt gegeven al vanaf 15 jaar worden aangeboden of vanaf de wettelijke minimumleeftijd, indien deze hoger is (leerlingewezen, etc.).

Artikel 1.6 – Uitsluiten van discriminatie van inzetbaarheid, het uitoefenen van een beroep en de bevordering van diversiteit

De PSA-Group verplicht zich ertoe dat niemand van werving of carrièreontwikkeling wordt uitgesloten op grond van afkomst, geslacht, levensstijl, seksuele geaardheid, leeftijd, gezinsstatus, zwangerschap of moederschap, genetische kenmerken, lidmaatschap of niet-lidmaatschap, werkelijke of veronderstelde etnische groep, nationaliteit of ras, politieke opvattingen, vakbonds- of mutualistische-activiteiten, religieuze overtuigingen, fysieke verschijning, achternaam, en gezondheidsstatus of handicap (*ILO-conventie nr. 111*).

De PSA-Group neemt zich voor om best practices toe te passen en hieraan voorrang te geven om racisme, seksisme, xenofobie en homofobie te bestrijden; en meer in het algemeen intolerantie met betrekking tot verschillen en respect van de privacy te garanderen.

De PSA-Group erkent het principe van gelijke betaling in het bijzonder tussen man en vrouw voor werk van gelijke waarde en gelijke prestaties (*ILO-conventie no 100*). Dit principe is van toepassing bij elke contractuele relatie met de werknemer.

Artikel 1.7 – Veiligheid, tewerkstelling en gezondheid

Voor de PSA-Group is het enige aanvaardbare doel: een werkvloer zonder ongelukken. De groep zet zich in om ervoor te zorgen dat binnen de verschillende vestigingen effectief beleid ter preventie van beroepsziekten en veiligheid geïmplementeerd is in de vorm van een werkveiligheid managementsysteem waarbij iedereen wordt betrokken, inclusief de sociale partners overeenkomstig hun verantwoordelijkheidsniveau (*ILO-conventie nr. 155*).

Artikel 1.8 – Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden

De PSA-Group betaalt in overeenstemming met wat in de markt gebruikelijk is en spant zich in om ervoor te zorgen dat deze betalingen hoger zijn of ten minste gelijk aan de voorwaarden die in de nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten zijn opgenomen.

Lonen en salarissen zijn ten minste gelijk aan het wettelijk minimum, het minimumtarief voor betaling voor elke beroepscategorie of het collectief overeengekomen loon, waardoor onder behoorlijke omstandigheden hun leven kunnen leiden.

Het salarisbeleid van de groep is gericht op objectieve, eerlijke en transparante regels met betrekking tot betaling.

In overeenstemming met wetgeving en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten in de landen waarin de groep is gevestigd, wordt het

recht op betaalde vakanties effectief toegekend aan medewerkers.

Artikel 1.9 – Corruptiebestrijding en het voorkomen van belangenconflicten

De PSA-Group spant zich in om op te treden tegen corruptie in al zijn vormen (actief, passief, openbaar, privé, direct of indirect, op te treden faciliterende betalingen, voordelen, verkopen van invloed, omkoping, wettelijk voordeel nemen, misbruik van openbare middelen, favoritisme belangenconflicten).

De groep tolereert deze praktijken in geen geval en neemt anti-corruptiemaatregelen: een ethisch charter, een anti-corruptie gedragscode, het in kaart brengen van corruptierisico's, een waarschuwingssysteem, specifieke methoden van boekhoudkundige controle. Zij draagt er zorg voor dat medewerkers hiertegen worden gewaarschuwd en dat de alertheid van de werknemers op dit probleem wordt verhoogd door middel van uiteenlopende contractuele maatregelen, communicatie en opleiding. De PSA-Group communiceert deze eisen naar haar klanten, leveranciers, partners en tussenpersonen en zij controleert de toepassing door laatstgenoemden.

De werknemers van de groep, inclusief de managers, voorkomen conflicten tussen de belangen van de groep en hun persoonlijke belangen of die van hun naaste familie, in samenhang met de bepalingen van het ethisch charter van de groep. Zij dienen bestaande belangenconflicten bekend te maken zodanig dat deze tijdens het besluitvormingsproces kunnen worden uitgesloten.

Zo zal geen medewerker een belang in een leverancier of klant verkrijgen tenzij dit wordt gedaan door de aankoop van effecten op de beurs als onderdeel van het beheer van een effectenportefeuille, in overeenstemming met de regels die handel met voorkennis uitsluiten.

HOOFDSTUK 2: GEDEELDE SOCIALE VEREISTEN MET ALLE SPELERS BINNEN DE WAARDEKETEN

De PSA-Group spant zich in om deze overeenkomst onder zijn industriële partners en distributienetwerken te verspreiden waarbij wordt geëist dat zij de principes in de overwegingen en hoofdstuk 1 genoemde internationale conventies toepassen.

In het kader van aanbestedingen spant de PSA-Group zich in om ervoor de zorgen dat mensenrechten zoals gedefinieerd in het voorgaande hoofdstuk een bepalende factor is bij de selectie van de leveranciers.

De PSA-Group heeft directe contractuele relaties met meer dan 7000 (1e laag) leveranciers van wie zij respect eis voor het commitment aan sociale - en milieukundige verantwoordelijkheid (CSR). Dit is geformuleerd in een Charter voor verantwoorde verwerving welke aan deze overeenkomst refereert. Met de ondertekening van dit charter, spannen de leveranciers van de 1e laag zich in om dezelfde CSR-criteria toe te passen bij de selectie van hun onderaannemers (tweede

laag voor de PSA-Group). Deze criteria moeten worden doorgegeven aan elk niveau van de aannemersketen binnen het kader van directe contractuele relaties tussen de opdrachtgever en de leverancier.

De PSA-Group heeft een plan van *due diligence* geïmplementeerd met betrekking tot respect voor mensenrechten waarbij de aanbevelingen van de OECD voor de volgende zes acties hebben gezorgd::

1. Een openbaar commitment tot de mensenrechten. Dit commitment is operationeel geïntegreerd in het verwervingsproces. Hierbij is respect voor mensenrechten een bepalend criterium voor de selectie van nieuwe leveranciers en voor het behouden van bestaande leveranciers in het panel.
2. Risico in kaart brengen van het niet respecteren van mensenrechten overeenkomstig een analytische benadering per land, per product en per besluitvormingsproces die inkoopteams in staat stellen om hun aandacht te richten op de onderdelen of groepen van goederen die als risico zijn aangewezen.
3. Preventieve acties om de aangewezen risico's te hanteren. De leveranciers worden geëvalueerd door een derde partij. De PSA-Group eist periodieke re-evaluatie van deze zelfde derde partij om ervoor te zorgen dat de selectie van leveranciers tijdens aanbestedingen het recentste niveau van CSR-prestaties biedt. Implementatie van de RSE-principes van de PSA-Group maakt onderdeel uit van een benadering om voor vooruitgang te zorgen en het verschaffen van hulp aan leveranciers. De groep behoudt zich het recht voor om te allen tijde audits -door derden- uit te laten voeren bij toeleveranciers zodat de nakoming van de afspraken zoals genoemd in het Charter Verantwoordelijke Inkoop kan worden gecontroleerd.
4. Implementatie van corrigerende maatregelen vereist voor leveranciers die potentieel; of feitelijk betrokken zijn bij inbreuken op mensenrechten. Elke niet nakoming van de genoemde principes wordt onderwerp van plannen voor corrigerende acties, en zelfs vergaande sancties als verwijdering van het panel.
5. Het bewaken van actieplannen: de leverancier die feitelijk of mogelijk verantwoordelijk is voor inbreuken op mensenrechten moet de uitvoering van corrigerende maatregelen aantonen die met de PSA-Group zijn overeenkomen, overeenkomstig een tijds kader dat overeenstemt met de ernst van de niet-nakoming. De groep voert een herevaluatie van een audit uit om te bevestigen dat deze leverancier op het panel blijft. Het programma van corrigerende acties kan de toeleveringsketen van de leveranciers betreffen.
6. Communicatie met betrekking tot de geïmplementeerde acties: de sociale partners krijgen elk jaar binnen het raamwerk een presentatie van een statusrapport over de overeenkomst. Het jaarlijkse CSR-rapport van de PSA-Group publiceert deze resultaten.

Indien de vakbonden in het kader van hun toezicht over deze overeenkomst klagen over overtredingen van leveranciers, wordt er door het Inkoopmanagement van de PSA-Group actie ondernomen. Dit houdt in dat de overtredende leverancier om uitleg

wordt gevraagd alsmede om een oplossing voor het gesignaleerde probleem. De toepassing van deze Mondiale raamovereenkomst is geheel opgenomen in het waarschuwingsproces dat door de PSA-Group is geïmplementeerd.

Een specifiek proces wordt ook ingevoerd voor de kleine bedrijven die leveranciers zijn en onderaannemers zodanig dat zij de bovengenoemde internationale standaards op een stapsgewijze manier kunnen invoeren.

In veel landen waarbinnen de PSA-Group actief is, spant zij zich bovendien in om deel te nemen aan gestructureerd overleg met de automobieliindustrie en om het sociaal overleg op sectorniveau te bevorderen. Dit betreft met name het anticiperen op economische, technische, industriële en sociale verandering.

HOOFDSTUK 3: OVERWEGINGEN VAN DE IMPACT VAN DE ACTIVITEIT VAN HET BEDRIJF OP PLAATSEN WAAR DE GROEP IS GEVESTIGD

De PSA-Group spant zich in om de tewerkstelling en opleiding van de plaatselijke werkende bevolking te stimuleren, en daardoor bij te dragen aan de sociale ontwikkeling van alle plaatsen waar de groep is gevestigd.

Binnen elk land waarin zij is gevestigd, geeft de PSA-Group daardoor prioriteit aan de plaatselijke HR bij het vervullen van beschikbare banen en ontwikkelt waar enigszins mogelijk de plaatselijke integratie door.

In geval van wijziging van zijn zakelijke activiteiten spant de PSA-Group zich in om vooraf de nationale autoriteiten te informeren en met hen samen te werken bij het in acht nemen van plaatselijke belangen.

Door middel van haar activiteit draagt de PSA-Group bij aan de plaatselijke ontwikkeling. Door onder andere structuren van algemeen belang te ondersteunen en door verbanden overal te wereld die gericht zijn op de gebieden waar de groep zich ontwikkelt en op haar reserves op de arbeidsmarkt. In de overtuiging dat mobiliteit een mondiaal probleem is van de huidige samenleving en een autonome factor voor vooruitgang, sociale integratie en dat mobiliteit een recht voor iedereen vormt, baseert de PSA-stichting haar acties op steun aan mobiliteitsprojecten waarin het principe van mobiliteit is opgenomen.

HOOFDSTUK 4: HET COMMITMENT VAN DE PSA-GROUP AAN DE BESCHERMING VAN HET MILIEU in het bijzonder respect voor natuurlijke hulpbronnen, het terugbrengen van de impact die de activiteiten van de groep hebben, het beheren van het milieu en andere gedragsbepaalde aspecten

De PSA-Group spant zich in om internationale, Europese en nationale wettelijke verplichtingen op dit gebied te respecteren gericht op het verbeteren van de veiligheid, de bescherming van het milieu en het behoud van natuurlijke hulpbronnen terwijl de impact van de activiteiten van de groep op het milieu worden geminimaliseerd.

Artikel 4.1 – Respect voor natuurlijke hulpbronnen door gecontroleerd gebruik

De PSA-Group spant zich in om de natuurlijke - en energie-hulpbronnen (water, grondstoffen, gas en elektriciteit, brandstof enz.) verantwoord te gebruiken.

Artikel 4.2 – Het bestrijden van klimaatverandering en het reduceren van de impact op de natuurlijke omgeving en derde partijen

De PSA-Group draagt bij aan het bestrijden van klimaatverandering door aanwijzing van directe en indirecte bronnen van broeikasgasemissies, deze te meten en de metingen te implementeren voor het reduceren van directe of indirecte BKG-emissies. De PSA-Group werkt aan de ontwikkeling van producten die milieuvriendelijker zijn ten aanzien van kooldioxide-emissies, verontreinigende stoffen en het gebruik van natuurlijke hulpbronnen.

Het is de bedoeling van de PSA-Group om fabricagemethodes te introduceren waarvan de milieutechnische impact zo klein mogelijk is door op deze overeenkomst te vertrouwen.

De schade die aan de natuurlijke omgeving wordt aangericht, wordt beperkt door het managen van luchtverontreiniging, bodemverontreiniging, emissies in water, verwijderen van afval en gevaarlijke stoffen en andere factoren die van invloed zijn op het milieu en derden (lawaai, stank, enz.).

Artikel 4.3 – Milieumanagement en andere gedragsaspecten

Milieumanagement

Een milieumanagementsysteem (EMS) op basis van de ISA 14001-norm is bij de verschillende productievestigingen van de groep geïmplementeerd. Deze zijn alle gecertificeerd. Het EMS ziet op het gehele management en biedt werknemers daartoe geschikte opleiding aan.

Bij de meeste andere vestigingen (R&D-, verkoop-, servicelocaties enz.) zijn ter plaatse maatregelen genomen en gemanaged die zijn aangepast aan de plaatselijke milieutechnische uitdagingen.

Daarnaast spant de groep zich in binnen alle vestigingen het bewustzijn van de werknemers te vergroten en vaardigheden met betrekking tot milieuproblemen te ontwikkelen.

De PSA-Group biedt, in samenwerking met haar sociale partners, oplossingen aan die medewerkers in staat stellen milieuverontreiniging te voorkomen, bijvoorbeeld door rationalisering van werkgerelateerd reizen en forenzen, en het bevorderen van meer ecologisch gedrag.

Externe belanghebbenden bewustmaken van milieutechnische uitdagingen

De PSA-Group spant zich in om milieubescherming bij haar klanten, leveranciers en overige belanghebbenden te bevorderen.

Artikel 4.4 – Informatie van vertegenwoordigers van het personeel en vakbonden

De PSA-Group wil garanderen dat elke dochteronderneming de vakbonden en vertegenwoordigers van het personeel informeert over haar acties ten bate van het milieu, de goede praktijken en de resultaten van elk jaar. Voorts wordt een veelomvattend beoordeling gepresenteerd tijdens de vergadering van de Mondiale ondernemingsraad.

DEEL TWEE

EEN PERSONEELSBELEID OM HET HUMAN CAPITAL VAN DE PSA-GROUP TE ONTWIKKELEN

HOOFDSTUK 1: VAARDIGHEDEN EN INZETBAARHEID ONTWIKKELEN

Artikel 1.1 – Vaardighedenbeheer

Het is een van de hoofduitdagingen voor de PSA-Group om elke werknemer de mogelijkheden te bieden om zich professioneel te ontwikkelen.

In een constant wijzigende professionele context is een speciale doelstelling van het HR-beleid van de groep het ondersteunen van werknemers die hun toekomst binnen alle landen willen veiligstellen en verbeteren in al hun diversiteit, door gelijke kansen voor allemaal te garanderen.

De veelzijdigheid van beroepen is een baten voor zowel het bedrijf als zijn werknemers. Ondersteuningsinitiatieven maken het voor werknemers mogelijk om in hun bedrijf te groeien.

Binnen elk land voorziet de groep maatregelen om plaatselijke vaardigheden met internationale loopbaanmogelijkheden te ontwikkelen.

Artikel 1.2 - Beoordeling, persoonlijke ontwikkelingsplannen en verbeteringen van vaardigheden

Vaardigheden van werknemers zijn een bron van prestaties en carrièreontwikkeling. Deze vaardigheden worden beoordeeld om werknemers in staat te stellen een diagnose uit te voeren en hun eigen persoonlijke ontwikkelingsplan op te stellen.

De PSA-Group biedt elke werknemer de gelegenheid om regelmatig een gesprek met haar of zijn manager over loopbaanontwikkeling te voeren, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van de werknemer en diens wensen en die van het bedrijf. Deze gesprekken vinden plaats in de vorm van een gestructureerd gesprek over de carrièreontwikkeling met een mogelijkheid tot beroep in geval van onenigheid.

Dit vormt een gelegenheid voor een gericht gesprek over de professionele ontwikkeling van elke werknemer en over het vinden van de juiste balans tussen werk en vrije tijd. Het ontwikkelingsgesprek wordt afgerond met het opstellen van een praktisch ontwikkelingsplan en een moment om de meningen van de werknemer en zijn of haar manager uit te wisselen.

De PSA-Group wil werknemers binnen elke categorie de gelegenheid bieden te worden beoordeeld aan de hand van objectieve criteria op basis van hun vaardigheden en werkelijke positie op de werkplek.

Artikel 1.3 - Principes van mobiliteit

De PSA-Group geeft in principe de voorkeur aan internationale mobiliteit om te voldoen aan zakelijke behoeften, het ondersteunen van de inzetbaarheid en het verschaffen van carrière mogelijkheden voor werknemers.

De groep maakt graag vacatures bekend waarbij de voorkeur wordt gegeven aan vrijwilligheid als onderdeel van een benadering op basis van transparantie en respect voor gelijke kansen.

Voor arbeidsmobiliteit is het noodzakelijk dat werknemers worden ondersteund bij het verkrijgen van nieuwe vaardigheden. De groep let er daarom op dat deze ondersteuning wordt geboden evenals de betrokken van het management en de werknemers.

De PSA-Group stelt elke werknemer in staat om aan zijn inzetbaarheid te werken en deze te versterken. Om deze reden kunnen omscholingsprogramma's worden ingevoerd.

Artikel 1.4 –Onderhandelde werkorganisatie om concurrentievermogen en tewerkstelling te garanderen

Door het aanvaarden van de werkende organisatie en methoden is het mogelijk om de prestaties van het bedrijf en het succes op de lange termijn te versterken terwijl rekening wordt gehouden met de noodzaak om gezonde en veilige werkomstandigheden te verzekeren door de werktijd te beperken en door maatregelen met betrekking tot minimale rust- en vakantietijden.

PSA-Group spant zich dan ook in om de werkuren gelijk of minder te laten zijn dan de uren die door de nationale wetgeving of door de collectieve arbeidsovereenkomsten van de desbetreffende landen word(t)(en) voorgeschreven. Dit verbiedt het aangaan van een arbeidsovereenkomst die niet de overeengekomen uren en dagen garandeert.

PSA-Group spant zich in de rusttijden en vakanties te respecteren die ten minste overeenkomen met de omstandigheden die de nationale wetgeving of de collectieve arbeidsovereenkomst voorschrijven, in samenwerking met de sociale partners en samenhangend met hoofdstuk 2 (Levenskwaliteit en welzijn op het werk).

Fluctuaties op het werk en de diversiteit van op de automobiemarkt kunnen werktijden en organisatie noodzakelijk maken die worden bepaald binnen de context van de sociale dialoog en raadpleging, overeenkomstig de gebruiken en regels die in elk land van kracht zijn.

Artikel 1.5 – PSA beroepssectoren (binnen PSA “baanfamilies” genoemd) en werk (binnen PSA “beroepen” genaamd.)

De PSA-Group vertrouwt op de professionele sectoren en de daaraan gerelateerde beroepen. Deze benadering omvat alle werksoorten binnen de groep dwars door alle afdelingen heen.

De werksoorten binnen de PSA-Group evolueren onder invloed van de strategische doelen van de groep voortdurend en vooral nieuwe kansen voor marktpenetratie en de ontwikkeling van mobiele diensten. De professionele sectoren en de werksoorten van de groep verschaffen een op de toekomst gericht visie van strategische doelen en de daarbij betrokken vaardigheden. Dit zijn transformatiemiddelen die individuele en collectieve ondersteuning voor werknemers bieden.

Deze benadering op basis van beroepssector maakt het mogelijk om programma's voor de ontwikkeling van vaardigheden op te stellen en hoe deze vaardigheden kunnen worden verwerkt, carrièrepaden die tot kwalificaties voor vaardigheden leiden en de behoefte aan expertise, als onderdeel van een mondiale cross-cutting visie.

Via deze overeenkomst komen partijen overeen dat het essentieel is om alle werknemers informatie te verschaffen over de vooruitzichten voor hun beroep en, indien noodzakelijk, wijzigingen die noodzakelijk zijn ter voorbereiding op mobiliteit in aanmerking te nemen. Deze verantwoordelijke benadering maakt de weg vrij voor een gezamenlijke opbouw van carrièreprojecten en het bedrijf.

Het Waarnemingsinstituut van beroepen en vaardigheden dat in Frankrijk door het bedrijf is opgericht maakt de wijzigingen in beroepen en vaardigheden zichtbaar evenals het door de sociale partners en de werknemers op te stellen van een actieplan op basis van het ondersteunen van hun carrière. Het management van de PSA-Group zorgt ervoor dat deze benadering in de verschillende landen wordt nagevolgd.

Artikel 1.6 – Toegang tot opleiding

Het verbeteren van de vaardigheden is essentieel voor de prestaties en de ontwikkeling van het bedrijf en van elke werknemer.

Het bedrijf zorgt voor het verbeteren van de vaardigheden van de werknemers tijdens hun gehele werkzame leven, in samenwerking met de werknemers die hiervoor verantwoordelijk zijn. Het is de ambitie van de groep om een lerend bedrijf te worden. Het implementeert een aantal middelen om verhoging van vaardigheden, professionele ontwikkeling te verbeteren en werknemers met deze wijzigingen te helpen. Opleiding die tot het verbeteren van professionele vaardigheden leidt, vindt tijdens werktijd plaats. Het doel is dat werknemers tijdens hun gehele beroepsleven blijven leren en dat elke werknemers deel neemt aan ten minste een opleidingsactiviteit per jaar.

De PSA-Group ontwikkelt digitaal leren om het bereik van de educatieve methoden die voor het verkrijgen van vaardigheden nodig zijn, uit te breiden. Digitaal leren omvat uiteenlopende opleidingsacties: self-service, e-learning, begeleide e-learning,

virtuele lessen MOOC (massive open online courses) ect.. die nieuwe mogelijkheden biedt voor medewerkers om het initiatief te nemen in hun eigen ontwikkeling.

De PSA-Group biedt innovatieve en deelname-initiatieven zoals studieverlof dat op specifieke dagen op collectieve basis kan worden georganiseerd om de ontwikkeling van alle werknemers te bevorderen.

In 2015 namen 73659 Group-medewerkers deel aan ten minste een trainingsinitiatief voor een globale training met een wereldwijde toegangsscore van 76%. Het doel is om dit aantal uit te laten groeien tot 85% vanaf 2019. Om dit te bereiken is het noodzakelijk om trainingsmiddelen voor alle personeelscategorieën toegankelijk te maken en de werknemers te stimuleren om een opleiding te volgen.

De PSA-Group implementeert een jeugd-werk-beleid dat is ontworpen om het voor jonge mensen gemakkelijker te maken om op de arbeidsmarkt te komen. Het is gebaseerd op verantwoordelijke betrokkenheid in landen waarbinnen de groep is gevestigd. Het beleid betreft plaatselijke partners regelmatig bij lokale samenwerking met arbeidsbureaus, scholen of universiteiten. Het mentorsysteem bevordert de overdracht van kennis, krijgt prioriteit en wordt aangemoedigd. Op dezelfde manier wordt een speciale nadruk gelegd op stageplaatsen.

De regeling voor opleiding is bepaald en wordt geïntroduceerd binnen de context van sociaal overleg en consultaties, overeenkomstig de onderhandelde praktijken en regels die binnen elk land afzonderlijk gelden.

Artikel 1.7 – Algemeen beloningsbeleid

De PSA-Group implementeert een beleid van algemene beloning. Dit beleid bestaat uit elementen die individueel en collectief kunnen zijn, kwantitatief en kwalitatief, in de vorm van een geldelijke betaling, sociale voorzieningen, individuele en professionele ontwikkeling of de werkomgeving.

Om werknemers in de voordelen van de groei te laten delen, waaraan zij met hun inspanningen hebben bijgedragen, worden bonussen aan alle medewerkers betaald.

Sinds 2006 heeft de PSA-Group voortduren in alle landen een sociale voorzieningenplan geïmplementeerd om het risico rondom overlijden, invaliditeit en arbeidsongeschiktheid te dekken.

Bovendien heeft de PSA-Group binnen alle landen bijdragen aan pensioenplannen ingesteld om bij te dragen aan de voorzieningen van verplichte programma's. Deze regelen dat werknemers voordeel trekken uit een programma van sociale bescherming in geval van ziekte en zwangerschap en biedt aanvullende ziektekostenverzekeringsprogramma's. Deze regelingen zijn per land aangepast aan plaatselijke regelgeving.

HOOFDSTUK 2: LEVENSKWALITEIT EN WELZIJN OP HET WERK IN HET CENTRUM BRENGEN VAN DE WERKNEMERSERVARING BIJ DE PSA-GROUP

Artikel 2.1 - Het systeem voor gezondheid op het werk en veiligheidsmanagement

De PSA-Group garandeert de gezondheid en veiligheid van een ieder die bijdraagt aan de activiteiten van de groep, waar ook ter wereld. Dit commitment wordt weerspiegeld in een gestructureerde benadering die bedoeld is om de risico's te reduceren en de veiligheid binnen alle werksituaties te regelen.

Het systeem van gezondheid op het werk en veiligheidsmanagement ten grondslag liggende principe (OHSMS) van de groep is dat veiligheid elke dag weer moet worden ontworpen, gepland en geïmplementeerd. Binnen alle niveaus van het bedrijf moet het management de basis en de implementatie van de OHSMS als onderdeel van een proces van voortdurende verbetering handhaven.

De sociale partners spelen een sleutelrol in deze benadering van het voorkomen van risico's. Zij worden bij al deze processen betrokken, vooral als deel van organen die zich bezighouden met hygiëne, gezondheid en veiligheid die door plaatselijke wetgeving wordt gegeven.

Het OHSMS van de PSA-Group is een toepassing van de fundamentele uitgangspunten van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) met betrekking tot systemen voor gezondheid op het werk veiligheid. (ILO-OSH 2001). Dit systeem wordt op alle niveaus binnen de groep-structuur toegepast en voortgang tot en met de volledige verantwoordelijkheid voor de veiligheidscultuur bij werknemers.

Artikel 2.2 – Gezondheidsprogramma van de PSA-Group

De implementatie van het gezondheids- en veiligheidsbeleid van de groep is gebaseerd op een structurele benadering van de gezondheid en de implementatie van plaatselijke initiatieven om de gezondheid, de voorkoming van beroepsziekten en hoe om fit te blijven op het werk te bevorderen.

De PSA-Group verklaart dat het zijn ambitie is gezondheidsgerelateerde initiatieven te verbeteren en een nieuw momentum te creëren om individuele en collectieve gezondheid te bevorderen. Doel is verder te gaan dan conventionele inspanningen ter voorkoming van werk-gerelateerde gezondheidskwesties en elke werknemer in staat te stellen om een gezondheidsvermogen op te bouwen gedurende zijn of haar professionele loopbaan.

Om dit te bereiken worden gezondheidsrisico's benaderd als onderdeel van een gestructureerde en gecoördineerde benadering voor de gehele groep op basis van de volgende principes:

- gezondheidsinitiatieven gekoppeld aan de drie niveaus van preventie tot de bescherming van de gezondheid van werknemers voor de lange termijn en dus de bevordering van baanbehoud.
- verspreiding van een norm voor 'gezondheids-essenties' om binnen alle geografische gebieden vooruitgang te boeken.

- regelmatige medische controles voor werknemers.
- periodieke gezondheidsbeoordeling van de bewaakte populatie, welke aan de werknemer vertegenwoordigers wordt gepresenteerd teneinde tot nieuwe doelen voor vooruitgang te prikkelen.

Dit leidt tot het doel van het verkrijgen van gedetailleerde kennis over gezondheidskwesties en hun bepalende factoren teneinde actieplannen voor verbeteringen in te voeren en te beoordelen in samenspraak met de sociale partners.

Elk jaar organiseert de groep een Wereldgezondheidsdag ter verhoging van het bewustzijn van het personeel.

De PSA-Group en de vertegenwoordigers van de werknemers spannen zich in om deel te nemen aan "Gezonde werkplek"-plannen die door de Europese Unie en het Europees agentschap voor Veiligheid op het werk zijn opgesteld. in overeenstemming met het raamwerk van de Wereld Gezondheidsorganisatie (WGO). Dit commitment geeft het gezondheidsprogramma van de groep het momentum om een wereldwijde benadering toe te passen waarbij alle landen worden aangemoedigd om de gedeelde geïmplementeerde goede praktijken te delen.

Artikel 2.3 – Bevordering van welzijn en motivatie voor het werk

Het ontwikkelen van welzijn in het beroep en het voorkomen van psychosociale risico's vormen een onderdeel van de inspanningen om de gezondheid en veiligheid binnen de werkplek te behouden. Zij dragen direct bij aan de resultaten van het bedrijf en aan het gezamenlijke belang van de samenleving als geheel.

Daarom streeft de PSA-Group naar een actief gezondheidsbeleid dat in eerste instantie is gericht op de voorkoming van ziekten die zich zouden kunnen voordien in relatie tot professionele activiteiten. Dit omvat mede de psychosociale risico's, de preventie van het voorkomen van treiterij, van spier- en skeletproblemen of chemische risico's en verkeersrisico's. Er zullen waarschuwinginstrumenten worden toegepast met de participatie van vertegenwoordigers van het personeel.

Met de steun van de medische gemeenschap is de PSA-Group in 2007 begonnen met de ontwikkeling van expertise binnen vele landen. Dit, om de factoren van stress en motivatie/demotivatie aan te wijzen, deze te beoordelen en multidisciplinaire initiatieven om situaties van psychosociale risico's te voorkomen. De ESSP-methode (van het Franse acroniem voor Beoordelen en Bewaken van BeroepsStress) wordt door de PSA-Group breed ingezet. Het is gebaseerd op een vragenlijst die door de werknemers op vrijwillige basis, als onderdeel van de periodieke gezondheidskeuring, wordt ingevuld. Deze methode omvat een reeks instrumenten voor het verschaffen van individuele of collectieve steun en voor het invoeren van acties die bijdragen aan de voorkoming van psychosociale risico's en de bevordering van welzijn op het werk en motivatie.

De PSA-Group spant zich in om de ergonomie van werkplaatsen geleidelijk te verbeteren en zonder discriminatie voor elke werknemer een positie te vinden die bij haar of hem past. Bovendien zet de groep zich in om te werken aan het terugbrengen van fysieke, houding, cognitieve en mentale lasten en om het welzijn op het werk te bevorderen.

Daarnaast moedigt de groep acties van belanghebbenden in de gezondheidszorg aan om initiatieven ter informatie en ter preventie voor werknemers over onderwerpen als roken, alcoholisme, drugsverslaving, AIDS en STD.

Op basis van deze overeenkomst spannen partijen zich in om een pad uit te stippelen om operationele plannen van acties uit te voeren en gezondheidsrisico's te vermijden en aan te pakken.

Artikel 2.4 – Werk en leven in balans

Het vormen van een goed evenwicht tussen leven en werk draagt bij aan de levenskwaliteit op de werkplek, aan het voorkomen van stress en het resultaat van het bedrijf.

Binnen de PSA-Group bevorderen de werknormen praktijken die een balans ondersteunt tussen persoonlijk - en beroepsleven. Dit geldt in het bijzonder voor twee gebieden: het correcte gebruik van nieuwe digitale communicatievormen (e-mails, mobiele telefoons, sociale netwerken...) en de organisatie van efficiënte vergaderingen waarbij het recht om niet verbonden te zijn gegarandeerd wordt.

Telewerken is een innovatieve werkmethode. Het bevordert een betere balans tussen werk en leven en verbetert de werkomstandigheden als het rekening houdt met de aspiraties van de werknemers en de organisatie van het werk respecteert zoals deze binnen nationale wetgeving of collectieve onderhandelingsovereenkomsten is vastgelegd. Telewerken wordt binnen de groep ingevoerd met gebruik van PSA-digitale tools.

Waar mogelijk - afhankelijk van de organisatie, beroepen en lokale regelgeving - wordt telewerken bevorderd. Elk land zal een definitie aannemen van aanvaardbare vormen van telewerken en de criteria om er voor in aanmerking te komen in overeenstemming met de organisatie en regelgeving. De PSA-Group geeft voorkeur aan een benadering op basis van voorbereidende tests. Na positieve resultaten in Frankrijk, Brazilië, Argentinië en Spanje zijn er plannen opgesteld om telewerken uit te breiden. Een en ander is afhankelijk van de behoefte en de belangstelling, waarbij deze praktijk in meer landen wordt bevorderd.

De organisatie van het telewerken maakt onderdeel uit van een initiatief dat op plaatselijk niveau tussen het bedrijf en vertegenwoordigers van het personeel is onderhandeld.

Artikel 2.5 – Zorgen voor gendergelijkheid en diversiteit op de werkplek

In 2016 heeft de PSA-Group het initiatief van de VN en VN Women, Women's Empowerment Principles, overgenomen waarmee bedrijven worden uitgenodigd om geslachtsgelijkheid en diversiteit te bevorderen. Dit nieuwe commitment weerspiegelt

de inspanningen van de groep om het beleid van geslachtsgelijkheid en diversiteit op mondiaal niveau te implementeren.

De PSA-Group volgt een actief beleid voor geslachtsgelijkheid. Het doel van dit beleid is het creëren van extra waarde en bijdragen aan economische resultaten. Met het Women's Empowerment Principle heeft de groep internationaal erkende normen aanvaard die op alle bedrijven in alle landen van toepassing zijn. Deze normen worden gebruikt om te beoordelen wat er in verschillende landen is gedaan om nieuwe initiatieven tot vooruitgang aan te wijzen en beste praktijken te bevorderen.

De doelen en commitments die de groep gemaakt heeft, betreffen:

- gender-diversiteit in beroepen,
- HR-processen die werk- en salarisgelijkheid moeten bevorderen,
- toegang tot alle verantwoordelijkheidsniveaus voor vrouwen.

De getallen geven de vooruitgang weer die de groep in dit opzicht heeft gemaakt. Vrouwen maken 19% uit van het totale personeelsbestand. Ruim 20% van de managers en 1/3 van de technici en managers die jonger zijn dan 30 jaar. Vrouwen vormen 13% van de senior managers en directeuren. Het doel van de groep is om dit aantal op de middellange termijn te laten oplopen tot 20%. De belangrijkste indicators worden binnen alle regio's bewaakt.

Artikel 2.6 – Diversiteit bevorderen en discriminatie voorkomen

Voor de PSA-Group is de diversiteit van zijn werknemers en culturen een bron van toegevoegde waarde en economische prestaties. Dit, vooropgesteld dat gelijke kansen gegarandeerd zijn. Door alle vaardigheden te bundelen en hun volledig potentiaal mogelijk te maken kan de groep voldoen aan de uitdagingen van collectieve prestaties en internationale expansie.

Dit sociale probleem betreft alle landen waarbinnen de groep aanwezig is. Verder kijkend dan juridische vereisten is de PSA-Group gecommitteerd aan het verschaffen en bevorderen van de beste praktijken op het punt van HR-management. Dit betekent dat de nadruk wordt gelegd op vaardigheden om toegang tot werkgelegenheid en carrièreontwikkeling te krijgen en het bevorderen van insluitende managementspraktijken. Binnen deze vorm van management wordt iedereen gewaardeerd om haar of zijn merites en wordt welke discriminatie dan ook niet toegestaan. De PSA-Group tolereert geen racisme, xenofobie, seksisme of homofobie. Om ervoor te zorgen dat dit beleid in de praktijk werkt, zijn detectieprocedures en oplossingen ingevoerd en aan de medewerkers binnen de groep beschikbaar gesteld.

De PSA-Group heeft de Worldwide Diversity Commitment overgenomen, waarin diens beleid voor gelijke kansen en het bevorderen van gelijkheid over heel de wereld tot uitdrukking wordt gebracht. Deze betrokkenheid verschaft normen voor landen om hun praktijken en vooruitgang te beoordelen.

Artikel 2.7 – Ondersteuning van de digitale transformatie van de groep

De ambities van de ontwikkeling van het personeel van de PSA-Group omvat ook de digitale hulpbronnen en het invoeren van nieuwe meer op samenwerking gerichte werkmethoden. Om de digitale transformatie te ondersteunen worden een aantal initiatieven ingevoerd.

Een ‘digitaal paspoort’ waarin de een gemeenschappelijke knowledgebase voor alle medewerkers beschikbaar is via de Learn’In-website.

Met gebruik van digitale bronnen wil het bedrijf ook het dagelijks werk eenvoudiger maken en het leven gemakkelijker voor alle medewerkers binnen hun werkomgeving. De digitale transformatie van het bedrijf wordt ondersteund door communicatie-instrumenten waarbinnen de voorkeur wordt gegeven aan samenwerking, *cross-cutting* flexibele werkmethoden, met name met de implementatie van een sociaal netwerk van het bedrijf.

Om dit proces te ondersteunen verandert de groep de werkplekken en wordt de nadruk gelegd op collectieve sterkten met op samenwerking gerichte werkruimten naast informele ontmoetingsruimten en worden er nieuwe communicatietechnieken ter beschikking gesteld. De mogelijkheden die digitale hulpbronnen bieden, maken deel uit van deze herconfiguratie. Een werkorganisatie scheppen op basis van op samenwerkingsgerichte methodes om de cross-cutting-benadering te bevorderen, informatie te delen, synergiën te ontwikkelen en bijdragen aan een eenvoudiger, soepelere interactie tussen medewerkers, plaatst de PSA-Group binnen de wereldklasse.

Deze transformatie van de organisatie en de werkomstandigheden van elke werknemers moet het onderwerp zijn van consultaties en gedachtewisseling tussen het management en vertegenwoordigers van het personeel.

HOOFDSTUK 3: HANDHAVEN VAN DE SOCIALE OVERLEGSTRUCTUREN

De ondertekenaars benadrukken de essentiële functie die de vakbonden spelen bij het ondersteunen van het overleg en de sociale cohesie binnen het bedrijf. De PSA-Group geeft de voorkeur aan een relatie op basis van vertrouwen en transparantie om veranderingen binnen de organisatie uit te voeren.

Artikel 3.1 - Organisatie van transnationaal sociaal overleg

Global Works Council: dit unieke orgaan brengt de werknemersvertegenwoordigers van de PSA-Group op een mondiaal niveau samen waarbij de het toepassingsgebied zich over alle regio's uitstrekt;

Ondernemingsraad Europese groep: een transnationaal informatie- en overlegorgaan dat actief is binnen de Europese Economische Ruimte;

Gezamenlijk strategische commissie: een orgaan om te informeren en te overleggen en dat zich uitsluitend bezighoudt met de uitdagingen en strategieën van het bedrijf.

Artikel 3.2 - De Mondiale ondernemingsraad

De Mondiale ondernemingsraad is in 2010 opgericht en zijn functie is sindsdien versterkt. De Mondiale Ondernemingsraad is een uniek orgaan waarin werknemersvertegenwoordigers van de PSA-Group op een mondiaal niveau samenkomen. Het maakt onderdeel uit van inspanningen om samen te bouwen dat wordt uitgevoerd op en internationaal niveau en waarin de werknemers van de belangrijkste landen zijn vertegenwoordigd.

Elk land met ten minste 500 werknemers wordt binnen de Mondiale ondernemingsraad vertegenwoordigd. De Mondiale ondernemingsraad bestaat uit een Europees orgaan (ondernemingsraad Europese groep) en een orgaan voor van buiten Europa. Via het orgaan voor buiten Europa hebben werknemers van de PSA-Group automobielfunctie profijt van de mondiale vertegenwoordiging.

De Mondiale ondernemingsraad, die de mondiale activiteiten van de groep vertegenwoordigt, maakt het mogelijk om de implementatie van de strategische plannen van de groep binnen alle regio's te implementeren en een dialoog met personeelsvertegenwoordigers te voeren. De acties van het mondiale HR-beleid worden elke vergadering gepresenteerd en gevolgd.

De Mondiale ondernemingsraad wordt voorgezeten door de President van de Directie van PSA of iemand die hem vertegenwoordigt. Elke directeur van de mondiale regio's komt de resultaten van de regio voor de mondiale ondernemingsraad rapporteren.

Voorts is de Mondiale ondernemingsraad het orgaan dat toezicht uitoefent over de onderhavige overeenkomst.

Gewoonlijk komt deze een keer per jaar bijeen. Teneinde over voldoende tijd voor discussie te kunnen beschikken en naar behoren toezicht over deze overeenkomst te kunnen uitvoeren, wordt de vergadering georganiseerd voor een periode van ten minste twee dagen.

Gewone vergaderingen kunnen zonder onderscheid binnen alle PSA-regio's plaatsvinden. Bij wijze van proef kunnen sommige vergaderingen worden gehouden als televergaderingen.

Het reizen van de leden van de Mondiale ondernemingsraad wordt georganiseerd door het plaatselijk management van de PSA-Group, waarbij alle reiskosten gedekt zijn. Reis- en vergadertijden worden tot werktijd gerekend.

Indien een agendapunt een bepaald land betreft, word een vertegenwoordiger van de vakbonden van dat land voor de vergadering uitgenodigd.

Elke plenaire vergadering van de Mondiale ondernemingsraad, wordt voorafgegaan door een voorbereidende vergadering van degenen die in dit orgaan zijn vertegenwoordigd. De leden van de Mondiale ondernemingsraad krijgen tijd toegekend om met vertegenwoordigers van de IndustriALL Global Union and industriAll European Trade Union te overleggen.

Artikel 3.3 – De gemeenschappelijke strategische commissie

Vanwege hun functie als sociale partners worden vakbonden over de doelen en strategieën en de bedrijfsresultaten geïnformeerd. Alle transformatieprojecten met een belangrijke impact op werkomstandigheden worden voorafgegaan door sociaal overleg en de implementatie van de benodigde ondersteuningsmaatregelen.

De Gemeenschappelijke strategische commissie is een extra orgaan voor overleg en discussie dat in 2007 is ingesteld en op Europees niveau bij overeenkomst van 19 juni 2008 werd uitgebreid. Het maakt in een vroeg stadium overleg mogelijk en een groter begrip van de doelen, strategieën en doelstellingen die de groep wil realiseren.

De functie van de gemeenschappelijke strategische commissie is verschillende keren uitgebreid. De plannen voor de middellange termijn worden jaarlijks bij de commissie ingeleverd. Deze informatie wordt dan naar elk productiecentrum en fabriek binnen Europa verspreid.

Het aantal leden van de gemeenschappelijke commissie wordt uitgebreid. Behalve de vertegenwoordigers zoals bedoeld in de overeenkomst van 19 juni 2008 wordt een door de vakbond(en) uit Slowakije aangewezen vertegenwoordiger lid van de Gemeenschappelijke strategische commissie. Enkele niet-Europese vertegenwoordigers krijgen de mogelijkheid om in de commissie te participeren.

Dit geeft de regionale organisatie van de groep weer. De uitbreiding betekent dat thans de vijf landen met het grootste weknemersaandeel binnen de automobiel-divisie in Europa zijn vertegenwoordigd. Dit benadrukt enerzijds de toepasselijkheid van het overnemen van een internationaal standpunt in de discussie over strategische doelen met vertegenwoordigers van de werknemers en wijst ook op de volwassenheid van die de praktijken van de groep op dit terrein hebben bereikt.

Artikel 3.4 – Connecties tussen verschillende niveaus van personeelsvertegenwoordiging binnen de PSA-Group

De Mondiale ondernemingsraad is een uniek orgaan waarbinnen werknemersvertegenwoordigers op een mondiaal niveau samenkomen. Als deze vragen met betrekking tot het algemene reilen en zeilen van het bedrijf en zijn strategische doelen bespreekt, hebben alle leden hetzelfde recht om vragen te stellen of hun mening te geven. Om het gemakkelijker te maken de vergaderingen voor te bereiden, kunnen alle vertegenwoordigers deelnemen aan een gemeenschappelijke vergadering zonder aanwezigheid van het management, dit vindt de dag voor de plenaire vergadering plaats. Er is ondersteuning door tolken.

De Ondernemingsraad van de Europese groep is bij overeenkomst van 10 juli 1996 opgericht. Bij akte van 7 juli 1999 is diens functie, met de introductie van een Liaison-commissie, uitgebreid. De overeenkomst van 23 oktober 2003 heeft andere wijzigingen aangebracht waardoor de Ondernemingsraad van de Europese groep zich aan een veranderende omgeving kon aanpassen en waardoor het werkregels kreeg die tot op heden zijn blijven gelden. Ervoor zorgend dat de overgedragen informatie consistent wordt overgedragen, oefent de ondernemingsraad van de Franse groep zijn

rechten uit als onderdeel van de ondernemingsraad van de Europese groep. De Franse delegatie van de Europese Ondernemingsraad vervangt de ondernemingsraad van de Franse Groep.

De Gemeenschappelijke strategische commissie is een extra orgaan voor dialoog en discussie op Europees niveau. Deze maakt in een vroeg stadium overleg mogelijk en begrip van de doelen, strategieën en doelstellingen die de groep wil realiseren.

Deze verschillende entiteiten kunnen elkaar niet vervangen; ze werken op hun eigen activiteitenterrein zoals hierboven omschreven.

COMMUNICATIE EN TOEZICHT OVER DE OVEREENKOMST

HOOFDSTUK 1: IMPLEMENTATIE EN TOEZICHT

De Mondiale raamovereenkomst wordt in elk land toegepast waar entiteiten die binnen het bereik van deze overeenkomst vallen vertegenwoordigd zijn.

De partijen bij deze overeenkomst spannen zich door middel van sociaal overleg in de initiatieven van de hoofdstukken met betrekking tot het beleid inzake sociale, milieutechnische en het menselijke hulpbronnen van de groep te implementeren in het kader van de toepassing van deze Mondiale raamovereenkomst. Partijen aanvaarden het commitment om deze Mondiale raamovereenkomst te implementeren door -- met inachtneming van de nationale regels - voor de effectieve toepassing daarvan op een plaatselijk niveau te zorgen. De bepalingen van deze overeenkomst zijn niet bedoeld om plaatselijke wet- en regelgeving en conventies te vervangen.

Niettemin: als het een zaak van fundamentele arbeidsnormen en jurisprudentie van het ILO betreft, gaan deze boven nationale wetgeving als de laatstgenoemde minder gunstig is dan de desbetreffende conventies van de ILO.

Deze overeenkomst wordt vertaald in de talen van de landen waarin de groep aanwezig is.

Informatie over deze overeenkomst wordt aan alle lijnmanagers en werknemers verschaft. In de distributie wordt voorzien door publicatie binnen Live'In: het intranetportaal van de groep en door plaatselijke soortgelijke activiteiten. De principes en goede praktijken die een gevolg zijn van de toepassing van deze overeenkomst vormen onderwerp van mededelingen daarover en de bevordering daarvan onder alle medewerkers. Nieuwe medewerkers worden over het bestaan van deze overeenkomst geïnformeerd.

Deze overeenkomst is beschikbaar op de websites van de IndustriALL Global Union en de IndustriAll European Trade Union.

Twee exemplaren van deze Mondiale raamovereenkomst worden naar het Regionaal directoraat voor de ondernemingen, concurrentiebeleid, consumentenzaken, werk en werkgelegenheid verstuurd, alsmede naar het registratie-orgaan voor het Franse industriële tribunaal.

De PSA-Group bevestigt diens commitment aan de onafgebroken naleving van de overeenkomst en de beoordeling van de toepassing ervan. Zij spant zich voorts in om het regres en claims die zijn ingediend met betrekking tot de toepassing van deze overeenkomst af te handelen en om due diligence ten opzichte van leveranciers binnen zijn leveringsketen uit te voeren.

Het toezicht over deze overeenkomst wordt op twee niveaus uitgevoerd.

In elk land wordt een jaarlijkse toezicht over de toepassing van de Mondiale raamovereenkomst uitgevoerd door het management van het bedrijf en de vakbonden of vertegenwoordigers van de werknemers. Dit toezicht over de toepassing wordt opgenomen in de normale functie van het plaatselijke sociaal overleg. Een document wordt gezamenlijk door de partijen bij deze overeenkomst voorbereid waarin elke vakbond zijn mening geeft binnen de context van het jaarlijkse toezicht over de toepassing van de overeenkomst in hun dochteronderneming.

Op groepsniveau wordt het toezicht over de overeenkomst uitgevoerd door de Mondiale Ondernemingsraad in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de IndustriALL Global Union en de IndustriAll European Trade Union, die partij zijn bij deze overeenkomst.

Op de toepassing van deze overeenkomst wordt jaarlijks toezicht uitgeoefend. Deze wordt beoordeeld op basis van een consolidatie en een samenvattend document dat een statusrapport, de belangrijkste indicators en de voornaamste contractuele bepalingen die plaatselijk aangenomen worden bevat, op basis van elk commitment dat in deze overeenkomst is uiteengezet.

HOOFDSTUK 2 – INTERPRETATIE EN GESCHILLENREGELING

In geval van meningsverschillen over de interpretatie of toepassing van deze overeenkomst, spannen partijen zich in om elkaar zo snel mogelijk te informeren om een minnelijke regeling binnen een redelijk tijdsbestek te verkrijgen. Ze komen overeen dat:

- elk werknemer het recht heeft om het management van een site en de vakbonden te waarschuwen over mogelijk inbreuken of het niet respecteren van de overeenkomst. Onder geen omstandigheid mag een dergelijke actie tot schade voor de werknemer leiden;
- Problemen worden zoveel mogelijk ter plaatse door het plaatselijk management afgedaan. Een werknemer die inbreuken op de overeenkomst bekend maakt kan worden geassisteerd door een vertegenwoordiger van de plaatselijke vakbond. Partijen blijven geïnformeerd over de loop van de discussies en van het resultaat door het management en de vertegenwoordiger van de plaatselijke bonden;
- Als er geen bevredigende oplossing wordt bereikt, wordt de kwestie direct door de partijen afgedaan, in samenwerking met het plaatselijk management en de vakbonden;
- Als er geen oplossing wordt gevonden hebben de partijen de mogelijkheid om de zaak aan te brengen voor een bevoegde rechtbank in de vestigingsplaats van het hoofdkwartier van PSA, dit laatste onafhankelijk van de plaats van uitvoering van de overeenkomst of de bemiddeling van een derde;

- Alle problemen die zich hebben voorgedaan en alle oplossingen worden tijdens de jaarlijkse vergadering van de Mondiale Ondernemingsraad aan de orde gesteld.

HOOFDSTUK 3: OVERIGE BEPALINGEN

Op deze overeenkomst is het Frans recht van toepassing. Door het aangaan wordt dit direct voor onbepaalde tijd geldig.

Partijen kunnen de gehele of gedeeltelijke herziening van deze overeenkomst indienen en goedkeuren. Deze overeenkomst kan ook worden beëindigd door een van de partijen ondertekenende partijen, deze is dan na drie maanden niet meer van toepassing.

In geval van een interpretatieprobleem of een juridisch geschil, is de Franse tekst authentiek en bindend.

De overheids- en regeringsinstanties in elk land zijn officieel op de hoogte gesteld van deze Mondiale raamovereenkomst.

De ondertekenende partijen bij deze Mondiale raamovereenkomst overeenkomst zijn:

- De PSA-Group, een automobiel-groep die mondiaal optreedt en zijn ontwikkeling baseert op de principes van sociaal en milieutechnisch verantwoordelijk optreden en gedrag in alle landen waarbinnen het gevestigd is en in zijn verschillende sectoren waarbinnen men activiteiten ontplooit;
- IndustriAll Global Union die meer dan 50 miljoen werknemers binnen 140 landen in de mijn- energie- en industriële sectoren vertegenwoordigt; evenals de meerderheid van de vakbonden binnen het bereik van de activiteiten van de groep en die zich wereldwijd inzet voor de verbetering van werkomstandigheden en vakbonden;
- industriAll European-vakbond, vertegenwoordigt 6,9 miljoen werknemers binnen de aanvoerketens binnen de vervaardigingsindustrie en de mijn- en energiesectoren binnen Europa en naar dezelfde doelen streven.

Voor de PSA-Group

Xavier Chéreau
Directeur Human Resources

Voor de IndustriALL Global Union

Valter Sanches
Algemeen secretaris

Voor de industriAll European Trade Union

Luc Triangle
Algemeen secretaris

Met

- Ondertekening van de Franse vakbonden:

Namens FO Métaux

Namens CFE-CGC Métallurgie

Namens FGMM-CFDT

Namens FTM-CGT

Namens GSEA

Namens CFTC

En met

- De deelname van de secretaris van de PSA-Group Ondernemingsraad, het orgaan dat de vertegenwoordigers van de PSA-Group-werknemers op een mondiaal niveau samenbrengt

Patrick Michel
Secretaris van de Ondernemingsraad van de groep