



**GLOBALNE POROZUMIENIE RAMOWE  
W SPRAWIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ  
PSA GROUP**

**Nieograniczone społeczne i zrównoważone zobowiązanie do  
współpracy przy tworzeniu przyszłości Grupy**

## **PREAMBUŁA**

PSA Group, IndustriALL Global Union oraz industriAll European Trade Union są przekonani, że zwykły dialog na wszystkich poziomach oraz poszanowanie procedur i praktyk odpowiedzialności społecznej w przedsiębiorstwie przyczyniają się do integracji zobowiązań, jakie zostały zawarte w niniejszej umowie, na globalnym poziomie.

Po zrekonstruowaniu ekonomicznych podstaw swojej działalności w planie „Back in the Race” PSA Group wdrożyła na poziomie globalnym swoją strategię ukierunkowaną na organiczny, rentowny i zrównoważony wzrost, który obecnie przekłada się na plan „Push to Pass”.

Intencją PSA Group jest wspólna budowa przyszłości Grupy z przedstawicielami pracowników na całym świecie. Ta wspólna budowa opiera się na dialogu prowadzonym na wszystkich szczeblach, na poziomie Grupy i na poziomie każdego kraju i każdego miejsca pracy. Oznacza konstruktywną współpracę partnerów w celu zapewnienia ekonomicznego sukcesu firmy, ochrony i rozwoju miejsc pracy w długim terminie oraz poszanowanie fundamentalnych praw pracowników w miejscu pracy.

Przystępując do Global Compact w dniu 9 kwietnia 2003 roku, PSA Group zobowiązała się do przestrzegania i propagowania swoich dziesięciu zasad, dla których inspiracją była Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Deklaracja w sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy MPO, Deklaracja z Rio w sprawie Środowiska oraz Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji. Ponadto PSA Group podpisała we wrześniu 2009 roku inicjatywę ONZ „Caring for Climate” i przestrzega jej przewodnich zasad. Grupa zobowiązała się także do przestrzegania Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych zaktualizowanych w 2011 roku oraz Wytycznych dotyczących biznesu i praw człowieka („zasad Ruggie”) zatwierdzonych przez Radę ds. Praw Człowieka przy ONZ wydaną w tym samym roku.

Powyższe zobowiązania zostały także określone w karcie etycznej Grupy, którą otrzymali wszyscy pracownicy. Karta etyki stanowi zbiór zasad działania spółek Grupy dotyczących zainteresowanych stron i zawiera 16 zasad postępowania dotyczących każdego pracownika. Karta etyki stanowi zbiór wspólnych, istotnych punktów odniesienia, do których może się odwoływać zarówno kadra zarządzająca, jak i pracownicy.

Od momentu podpisania w 2006 roku PSA Group dysponuje globalnym porozumieniem ramowym w sprawie odpowiedzialności społecznej. Porozumienie zostało zaktualizowane w 2010 roku. Aktualizacja obejmowała dodanie tekstu

wspomagającego skuteczne i transparentne wdrożenie cytowanych powyżej międzynarodowych zasad.

Zawierając niniejsze porozumienie PSA Group pragnie ponownie zdefiniować swoje zobowiązania do przestrzegania fundamentalnych praw człowieka, rozwoju i ochrony środowiska naturalnego oraz uzyskania nowego przyspieszenia na poziomie globalnym w celu wzmocnienia zasad i powszechnych celów poprzez stowarzyszenie związków zawodowych, jak również IndustriALL Global Union i industriAll European Trade Union.

Zobowiązania te w szczególności obejmują:

- potrzebę rozwoju talentów i umiejętności wszystkich pracowników;
- potrzebę zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dobrobytu w odniesieniu do różnorodności i równego traktowania wszystkich;
- potrzebę spójności społecznej;
- potrzebę etycznego postępowania i przestrzegania zasad współżycia społecznego, a zwłaszcza praw pracowników;
- potrzebę rozwoju w poszanowaniu środowiska oraz obszarów działania Grupy.

Niniejsze porozumienie jest częścią polityk w zakresie zasobów społecznych i ludzkich stanowiących główny aktyw przyczyniający się wzrostu oraz zrównoważonej działalności ekonomicznej Grupy. Jego wdrażanie opiera się na ciągłym dialogu z partnerami społecznymi. Od kilku lat polityka ta doprowadziła do innowacyjnego rozwoju we wszystkich krajach, w szczególności w dziedzinie fundamentalnych praw człowieka, równych szans, różnorodności, rozwoju zatrudnienia kobiet oraz włączania osób niepełnosprawnych. Postęp osiąga się na podstawie jasno zdefiniowanej polityki, celów, działań i wymiernych efektów.

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

Strony podpisujące niniejsze porozumienie uznają, że jako producent i dostawca usług, branża motoryzacyjna rozwija się w bardzo konkurencyjnym środowisku międzynarodowym, co zmusza ją do utrzymania własnej konkurencyjności na swoich rynkach. W odniesieniu do dialogu społecznego kwestia ta dotyczy ciągłego poszukiwania rozwiązań mających na celu uzyskanie jak najlepszej równowagi pomiędzy działalnością przedsiębiorstwa, zabezpieczeniem miejsc pracy a dobrym samopoczuciem pracowników Grupy w każdym kraju.

Zawarcie niniejszego porozumienia może przyczynić się do osiągnięcia tych celów. Porozumienie stanowi ramy odniesienia dla każdego menadżera oraz związków zawodowych stron porozumienia. Proces jego monitorowania włączony został do Systemu Doskonalenia PSA stanowiącego wytyczne odniesienia dla zarządzania Grupą.

Porozumienie stanowi ucieleśnienie powszechnego pragnienia propagowania poszanowania fundamentalnych praw człowieka (część 1, rozdział 1), w zakresie wymogów społecznych wspólnych dla wszystkich graczy w łańcuchu wartości (rozdział 2), uwzględnienia wpływu działalności spółki na obszarach, w których posiada swoje oddziały (rozdział 3), ochrony środowiska (rozdział 4), rozwoju umiejętności i szans zatrudnienia (część 2, rozdział 1), jakości życia i dobrego samopoczucia w pracy (rozdział 2), wzmocnienia struktur dialogu społecznego (rozdział 3) oraz komunikacji i monitorowania niniejszego porozumienia.

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

## SPIS TREŚCI

	Strona
<b>PREAMBUŁA</b>	2
<b>ZAKRES</b>	6
<b>CZĘŚĆ PIERWSZA</b>	7
<b>Zobowiązanie Grupy do odpowiedzialnego i zrównoważonego rozwoju</b>	
ROZDZIAŁ 1: Zobowiązanie PSA Group do przestrzegania fundamentalnych praw człowieka	7
ROZDZIAŁ 2: Wymogi społeczne wspólne dla wszystkich graczy w łańcuchu wartości	10
ROZDZIAŁ 3: Uwzględnienie wpływu działalności spółki na obszarach, na których posiada swoje oddziały	12
ROZDZIAŁ 4: Zobowiązanie PSA Group do ochrony środowiska naturalnego.	12
<b>CZĘŚĆ DRUGA</b>	14
<b>Polityka zasobów ludzkich mająca na celu rozwój kapitału ludzkiego PSA Group</b>	
ROZDZIAŁ 1: Rozwijanie kompetencji i szans zatrudnienia	14
ROZDZIAŁ 2: Umieszczenie jakości życia i dobrego samopoczucia w miejscu pracy w centrum kreowania satysfakcji pracowników PSA Group	17
ROZDZIAŁ 3: Wzmocnienie struktur dialogu społecznego	21
<b>KOMUNIKACJA I MONITOROWANIE REALIZACJI POROZUMIENIA</b>	24
ROZDZIAŁ 1: Realizacja i monitorowanie	24
ROZDZIAŁ 2: Interpretacja i rozstrzyganie sporów	25
ROZDZIAŁ 3: Postanowienia końcowe	25

## ZAKRES

Niniejsze porozumienie ramowe dotyczy bezpośrednio całego skonsolidowanego pionu motoryzacyjnego (dział badań i rozwoju, produkcji, sprzedaży i wsparcia sprzedaży), istniejących i przyszłych podmiotów zależnych, w stosunku do których Grupa pełni funkcję dominującą.

W tych podmiotach zależnych i spółkach, w których Grupa ma udziały, ale których działalności nie kontroluje, PSA Group zobowiązuje się do propagowania tych samych standardów i zasad.

PSA Group przekazała niniejsze porozumienie ramowe do Faurecia Group, która także posiada swoje własne europejskie organy dialogu, w celu propagowania rozmów na temat tych kwestii pomiędzy partnerami społecznymi Faurecia.

Ponadto niektóre zapisy dotyczą dostawców, podwykonawców, partnerów przemysłowych oraz sieci sprzedaży.

## **CZĘŚĆ PIERWSZA**

### **ZOBOWIĄZANIE PSA GROUP DO ODPOWIEDZIALNEGO I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU**

#### **ROZDZIAŁ 1: ZOBOWIĄZANIE GRUPY DO PRZESTRZEGANIA FUNDAMENTALNYCH PRAW CZŁOWIEKA**

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

##### **Artykuł 1.1 – Propagowanie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową**

PSA Group przestrzega we wszystkich dziedzinach swojej działalności ustaw i przepisów obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność. Dzięki niniejszemu globalnemu porozumieniu ramowemu w sprawie odpowiedzialności społecznej, PSA Group pragnie pójść dalej niż tego wymaga przestrzeganie krajowych norm, przedstawiając wzorzec w dziedzinie fundamentalnych praw człowieka.

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

PSA Group zachęca do wypowiedzania się i udziału pracowników. Prawo swobody wypowiedzi gwarantuje prawo do niezakłóconego własnego zdania.

##### **Artykuł 1.2 – Odmowa współudziału w łamaniu praw człowieka**

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

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

##### **Artykuł 1.3 – Wolność stowarzyszeń i rzeczywiste uznanie prawa do negocjacji zbiorowych**

PSA Group jest otwarta na działalność związków zawodowych i uznaje istnienie związków zawodowych na całym świecie. PSA Group uznaje prawo pracowników do organizacji i zakładania dowolnie przez siebie wybranych związków zawodowych oraz zapewnia poszanowanie niezależności i pluralizmu związków zawodowych (*Konwencja MOP nr 87*). Zobowiązuje się do respektowania ścisłej neutralności dotyczącej decyzji pracowników o utworzeniu związku zawodowego, przystąpieniu do związku zawodowego, przejścia do innej organizacji lub wystąpienia z niej. Zobowiązuje się także zapewnić uzasadniony dostęp w miejscu pracy do przedstawicieli związków zawodowych organizacji będących stronami niniejszego porozumienia.

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

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

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

Dialog społeczny Grupy opiera się na wolnych związkach zawodowych, przedstawicielach pracowników, jak również organach przedstawicielskich pracowników, którzy są informowani o decyzjach, zmianach i modyfikacjach mających wpływ na warunki zatrudnienia pracowników. Te decyzje, zmiany i modyfikacje są także z nimi konsultowane.

#### **Artykuł 1.4 – Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej i obowiązkowej**

PSA Group zobowiązuje się do respektowania wolnego wyboru zatrudnienia i potępia pracę przymusową uznając, że takowa ma miejsce każdorazowo w sytuacji narzucania pracy groźbą (pozbawienie jedzenia, konfiskata ziemi, niezapłacenie wynagrodzenia, przemoc fizyczna, molestowanie seksualne, praca więzienna itp.) (*Konwencje MOP nr 29 i 105*).

#### **Artykuł 1.5 – Rzeczywista likwidacja pracy dzieci**

PSA Group potępia pracę dzieci i jej zabrania.

Najniższy wiek dopuszczenia do zatrudnienia w Grupie ustala się na 18 lat. Niemniej jednak Grupa dopuszcza zatrudnianie i pracę młodzieży, która ukończyła 16 lat, pod warunkiem gwarancji pełnej ochrony jej zdrowia, bezpieczeństwa i wartości moralnych oraz zapewnienia szczegółowego i odpowiedniego przeszkolenia lub kształcenia zawodowego w danej dziedzinie (*Konwencje MOP nr 138 i 182*). W przypadkach tych firma stworzy dla pracowników, których problem dotyczy, odrębny system szkoleniowy, aby pomóc im w uzyskaniu lepszego wykształcenia ogólnego i zawodowego.

Aby wspierać młodzież w okresie edukacji i ułatwić jej wprowadzenie do firmy, możliwe będzie oferowanie różnych rodzajów umów łączących kształcenie



zawodowe w firmie ze zdobywaniem kwalifikacji w instytucjach edukacyjnych od chwili ukończenia piętnastego roku życia lub osiągnięcia minimalnego wieku zatrudnienia określonego przez prawo danego kraju, o ile wiek ten wynosi więcej niż piętnaście lat (praktyki zawodowe itp.).

### **Artykuł 1.6 – Eliminacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu oraz propagowanie różnorodności**

PSA Group deklaruje, że żadna osoba nie będzie wykluczona z procesu rekrutacji lub rozwoju kariery ze względu na swoje pochodzenie, płeć, styl życia, orientację seksualną, wiek, status rodzinny, ciążę lub macierzyństwo, cechy genetyczne, członkostwo lub brak członkostwa, rzeczywistą lub rzekomą grupę etniczną, nację lub rasę, poglądy polityczne, aktywność w związkach zawodowych lub działalność mutualistyczną, przekonania religijne, wygląd fizyczny, nazwisko i stan zdrowia lub niepełnosprawność (*Konwencja MPO nr 111*).

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

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

### **Artykuł 1.7 – Bezpieczeństwo, warunki zatrudnienia i zdrowie**

Dla PSA Group jedynym akceptowalnym celem jest praca bezwypadkowa. Grupa zobowiązuje się do zapewnienia wprowadzenia w życie skutecznych procedur zapobiegawczych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w różnych placówkach w formie systemu zarządzania bhp obejmującym każdego, w tym partnerów społecznych, w zależności od ich poziomu odpowiedzialności (*Konwencja MPO nr 155*).

### **Artykuł 1.8 – Atrakcyjne warunki zatrudnienia**

PSA Group stosuje system wynagrodzeń zgodny z praktykami rynkowymi w każdej ze swoich branż i gwarantuje, że płace te będą wyższe lub przynajmniej równe wynagrodzeniom, których warunki określone zostały w prawie krajowym lub układach zbiorowych.

I tak, płace i wynagrodzenia są co najmniej równe ustawowemu wynagrodzeniu minimalnemu i minimalnemu wynagrodzeniu gwarantowanemu i/lub

obowiązującemu na mocy układów zbiorowych, przy czym muszą one zapewnić pracownikom godziwe warunki życia.

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

Zgodnie z obowiązującym prawem i/lub układami zbiorowymi w krajach, w których Grupa posiada swoje placówki, skutecznie zagwarantowane zostało prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego pracowników.

### **Artykuł 1.9 – Walka z korupcją i zapobieganie konfliktom interesów**

PSA Group zobowiązuje się przeciwdziałać korupcji we wszystkich jej formach (aktywnej, pasywnej, publicznej, prywatnej, bezpośredniej i pośredniej, drobnej gratyfikacji, łapówki, płatnej protekcji, przekupstwa, wykorzystania przewagi prawnej, sprzeniewierzenia funduszy publicznych, faworyzowania, konfliktu interesów).

Grupa w żadnym wypadku nie toleruje takich praktyk i podejmuje odpowiednie środki antykorupcyjne, takie jak: karta etyki, antykorupcyjny kodeks postępowania, mapowanie ryzyka korupcyjnego, system ostrzegawczy, szczegółowe metody kontroli księgowych. Zapewnia ostrzeżenie i podnoszenie poziomu świadomości pracowników odnośnie tej kwestii za pomocą różnych środków umownych, komunikatów oraz szkoleń. PSA Group informuje o tych wymogach swoich klientów, dostawców, partnerów i pośredników oraz weryfikuje ich stosowanie przez nich.

Pracownicy Grupy, w tym również jej kierownictwo, powinni unikać wszelkich sytuacji rodzących konflikt między interesami Grupy a interesami własnymi lub osób bliskich, zgodnie z postanowieniami karty etyki Grupy, jak również ujawniać rozpoznane konflikty interesu w celu ich ewentualnego wykluczenia z podejmowania decyzji.

W związku z powyższym żaden pracownik nie może nabywać udziałów w przedsiębiorstwie dostawcy lub klienta w inny sposób niż poprzez zakup notowanych na giełdzie papierów wartościowych w ramach zarządzania portfelem papierów wartościowych zgodnie z zasadami zakazującymi wykorzystanie w obrocie papierami wartościowymi informacji poufnych i/lub stanowiących tajemnicę zawodową.

## **ROZDZIAŁ 2: WYMOGI SPOŁECZNE WSPÓLNE DLA WSZYSTKICH GRACZY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI**

PSA Group zobowiązuje się poinformować o niniejszym porozumieniu swoich partnerów przemysłowych i sieci dystrybucji oraz zażądać od ich przestrzegania zasad i konwencji międzynarodowych wymienionych powyżej w preambule i rozdziale 1.

W ramach zaproszeń do udziału w przetargu PSA Group zobowiązuje się zapewnić, by poszanowanie praw człowieka zdefiniowanych w poprzednim rozdziale stanowiło najważniejsze kryterium wyboru dostawców.

PSA Group ustanowiła bezpośrednie stosunki umowne z ponad 7 000 (bezpośrednimi) dostawcami, od których żąda poszanowania zobowiązań dotyczących odpowiedzialności społecznej i środowiskowej (CSR) sformułowanej w Karcie Odpowiedzialnego Zamawiania, w której mowa jest o niniejszym porozumieniu. Podpisując tę kartę dostawcy bezpośredni zobowiązują się do stosowania tych samych kryteriów CSR do wyboru ich podwykonawców (dostawców pośrednich PSA Group). W związku z powyższym kryteria te muszą być przekazywane na każdy poziom łańcucha podwykonawców w ramach bezpośrednich stosunków umownych pomiędzy zleceniodawcą a jego dostawcą.

PSA Group wdrożyła plan badania due diligence dotyczącego poszanowania dla praw człowieka w wyniku rekomendacji OECD składający się z poniżej wymienionych sześciu działań:

1. Publiczne zobowiązanie do przestrzegania praw człowieka. To zobowiązanie zostało operacyjnie włączone do procesu zamówień w celu zapewnienia, by poszanowanie praw człowieka stanowiło najważniejsze kryterium wyboru nowych dostawców oraz utrzymania dotychczasowym dostawców w panelu.
2. Mapowanie ryzyka nieprzestrzegania praw człowieka zgodnie z analitycznym podejściem według kraju, produktu i procesu decyzyjnego, które umożliwia skoncentrowanie uwagi zespołów ds. zamówień na częściach lub grupach towarów, które zostały zidentyfikowane jako narażone na ryzyko.
3. Działania zapobiegające mające na celu radzenie sobie ze zidentyfikowanymi ryzykami. Dostawcy są oceniani przez osobę trzecią. PSA Group żąda przeprowadzania okresowych ocen przez tę samą osobę trzecią w celu zapewnienia, by dostawcy wybrani na etapie zaproszenia do składania ofert brali pod uwagę aktualny poziom CSR. Wdrożenie zasad RSE PSA Group stanowi część podejścia zapewniającego postęp oraz wsparcie dla dostawców. Grupa zastrzega sobie prawo do przeprowadzania audytów lub zatrudniania innych do przeprowadzania audytów dostawców w dowolnym czasie w celu zweryfikowania zgodności ich praktyk z wymogami Grupy określonymi w Karcie Odpowiedzialnego Zamawiania.
4. Wdrożenie niezbędnych środków naprawczych w stosunku do dostawców, którzy potencjalnie lub faktycznie naruszają prawa człowieka. Każde niezastosowanie się do określonych zasad stanie się przedmiotem planów działań naprawczych, a nawet sankcji, z wydaleniem z panelu włącznie.
5. Monitorowanie planów działania: dostawca faktycznie lub potencjalnie odpowiedzialny za naruszanie praw człowieka musi wykazać realizację działań naprawczych uzgodnionych z PSA Group w terminie uzależnionym od powagi naruszenia. Grupa przeprowadza ponowną ocenę lub audyt w celu potwierdzenia pozostawienia dostawcy w panelu. Plan działań naprawczych może dotyczyć łańcucha dostaw dostawcy.

6. Komunikacja dotycząca wdrożonych działań: coroczne zaprezentowanie partnerom społecznym przeglądu w ramach raportu o stanie porozumienia. Wyniki upubliczniane są w corocznym raporcie na temat CSR.

Informacje przekazywane przez związki zawodowe w kontekście monitorowania stosowania niniejszego porozumienia dotyczące naruszeń przez dostawców będą skutkować zażądaniem przez kierownictwo ds. zamówień PSA Group przedstawienia wyjaśnienia od dostawcy, który dokonał naruszenia oraz usunięcia wykrytych problemów. W związku z powyższym stosowanie niniejszego globalnego porozumienia ramowego zostało w pełni włączone do procesu powiadomień wdrożonego przez PSA Group.

W stosunku do małych firm będących dostawcami i podwykonawcami wdrożony zostanie także odrębny proces umożliwiający stopniowe wprowadzenie przez nie określonych powyżej międzynarodowych standardów.

Ponadto w głównych krajach, w których działa PSA Group, zobowiązuje się do udziału w ustrukturyzowanych wymianach w sektorze motoryzacyjnym oraz propagowania dialogu społecznego na poziomie sektora, w szczególności w temacie spodziewanych zmian gospodarczych, technicznych, przemysłowych i społecznych.

### **ROZDZIAŁ 3: UWZGLĘDNIENIE WPŁYWU DZIAŁALNOŚCI SPÓŁKI NA OBSZARACH, W KTÓRYCH POSIADA SWOJE ODDZIAŁY**

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

W każdym kraju, gdzie jest obecna, PSA Group obsadza wolne stanowiska w pierwszej kolejności miejscowymi pracownikami i zawsze, kiedy to możliwe, wspiera integrację z lokalną społecznością polegając na lokalnym przemyśle.

W przypadku zmian w prowadzonej działalności PSA Group zobowiązuje się poinformować o nich z wyprzedzeniem władze krajowe i współpracować z nimi w celu lepszego uwzględniania lokalnych interesów.

Za pomocą swojej Fundacji, PSA Group przyczynia się do lokalnego rozwoju wspierając struktury budzące ogólne zainteresowanie lub stowarzyszenia na całym świecie zwracając uwagę na obszary rozwoju Grupy i jej rezerwy rynku pracy. W przekonaniu, że mobilność jest globalnym problemem współczesnego społeczeństwa, czynnikiem autonomii, postępu, integracji społecznej oraz że stanowi prawo każdego, Fundacja PSA opiera swoje działania na wspieraniu projektów mobilności uwzględniających zasadę solidarności.

## **ROZDZIAŁ 4: ZOBOWIĄZANIE PSA GROUP DO OCHRONY ŚRODOWISKA NATURALNEGO**, a zwłaszcza poszanowania zasobów naturalnych, zmniejszenia wpływu działalności Grupy na środowisko oraz zarządzania środowiskiem naturalnym oraz innych zachowań

PSA Group zobowiązuje się do przestrzegania międzynarodowych, europejskich i krajowych obowiązków ustawowych w tym obszarze mając na względzie poprawę bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony środowiska oraz zachowanie zasobów naturalnych przy jednoczesnej minimalizacji wpływu działalności Grupy na środowisko.

### **Artykuł 4.1 – Szanowanie zasobów naturalnych poprzez kontrolowanie ich użycia**

PSA Group zobowiązuje się odpowiedzialnie korzystać z zasobów naturalnych i energii (woda, surowce, gaz i prąd elektryczny, paliwo itp.).

### **Artykuł 4.2 – Zwalczanie zmian klimatycznych i zmniejszanie wpływu na środowisko naturalne i osoby trzecie**

PSA Group przyczynia się do zwalczania zmian klimatycznych poprzez identyfikowanie bezpośrednich i pośrednich źródeł emisji gazów cieplarnianych i ich pomiar oraz wdrażanie przedsięwzięć mających na celu zmniejszenie bezpośrednich lub pośrednich emisji gazów cieplarnianych. PSA Group pracuje nad opracowaniem bardziej przyjaznych dla środowiska produktów pod względem emisji dwutlenku węgla, zanieczyszczeń oraz wykorzystywania zasobów naturalnych.

PSA Group zamierza wprowadzić metody produkcji wywierające, zgodnie z niniejszym porozumieniem, jak najmniejszy wpływ na środowisko.

Kontrolowane są szkody wyrządzone środowisku naturalnemu poprzez zarządzanie zanieczyszczeniem powietrza, gleby, emisją do wody, utylizacją odpadów i substancji niebezpiecznych, jak również innymi czynnikami mającymi wpływ na środowisko i osoby trzecie (hałas, zapachy itp.).

### **Artykuł 4.3 – Zarządzanie środowiskiem i inne aspekty postępowania**

#### **Zarządzanie środowiskiem**

W różnych zakładach produkcyjnych Grupy wdrażany jest system zarządzania środowiskowego (EMS) w oparciu o normę ISA 14001. We wszystkich zakładach system jest certyfikowany. System EMS obejmuje cały proces zarządzania i w ramach systemu prowadzone są odpowiednie szkolenia dla pracowników.

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

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

PSA Group we współpracy ze swoimi partnerami społecznymi oferuje rozwiązania umożliwiające pracownikom unikanie zanieczyszczenia powietrza, na przykład poprzez racjonalizację podróży służbowych i przejazdów do i z pracy, jak również zachęcanie do pro-ekologicznych zachowań.

### **Zwrócenie uwagi zewnętrznych grup interesu na zagadnienia ekologiczne**

PSA Group zobowiązuje się do wspierania ochrony środowiska wśród swoich klientów, dostawców i pozostałych grup interesu.

### **Artykuł 4.4 – Informacje przekazywane przedstawicielom pracowników i związkom zawodowym**

PSA Group zobowiązuje się do zapewnienia, aby każdy podmiot zależny co roku informował związki zawodowe i przedstawicieli pracowników o podejmowanych działaniach, dobrych praktykach i wynikach w zakresie ochrony środowiska. Ponadto podczas posiedzenia Komitetu Światowego przedstawiony zostanie globalny bilans.

## CZĘŚĆ DRUGA

### POLITYKA ZASOBÓW LUDZKICH MAJĄCA NA CELU ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO PSA GROUP

#### **ROZDZIAŁ 1: ROZWIJANIE KOMPETENCJI I SZANS ZATRUDNIENIA**

##### **Artykuł 1.1 – Zarządzanie kompetencjami**

Zaoferowanie każdemu pracownikowi możliwości rozwoju zawodowego stanowi jedno z podstawowych wyzwań stojących przed PSA Group.

W nieustannie rozwijającym się środowisku zawodowym, specjalnym celem polityki zasobów ludzkich Grupy jest wspieranie rozwoju zawodowego swoich pracowników, którzy pragną zabezpieczyć i polepszyć swoją przyszłość we wszystkich krajach, w całej ich różnorodności, poprzez zapewnienie równych szans dla wszystkich.

Różnorodność wykonywanych przez pracowników zawodów stanowi atut zarówno dla spółki, jak i jej pracowników. Wspieranie inicjatyw umożliwia pracownikom rozwój w firmie.

W każdym kraju Grupa łączy działania mające na celu rozwijanie lokalnych kompetencji z możliwościami międzynarodowej kariery.

##### **Artykuł 1.2 - Ocena, plany rozwoju osobistego i doskonalenie umiejętności**

Umiejętności pracowników stanowią siłę napędową wyników pracy i rozwoju kariery. Umiejętności te podlegają ocenie mającej na celu umożliwienie pracownikom przeprowadzenie diagnozy i zaprojektowanie ich własnego planu rozwoju osobistego.

PSA Group daje każdemu pracownikowi możliwość odbywania regularnych rozmów ze swoimi przełożonymi na temat rozwoju ich kariery uwzględniających zarówno własne potrzeby i wymagania pracownika, jak i firmy. Przybierają one formę ustrukturyzowanych i formalnych rozmów dotyczących rozwoju kariery i umożliwiających odwołanie się w przypadku różnicy zdań.

Rozmowa poświęcona jest wymianie poglądów na temat rozwoju zawodowego każdego pracownika, a także kwestii znalezienia właściwej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Rozmowa dotycząca rozwoju kariery kończy się opracowaniem użytecznego planu rozwoju oraz wymianą poglądów pomiędzy pracownikiem a jego przełożonym.

PSA Group jest zainteresowana dawaniem pracownikom w każdej kategorii możliwości bycia ocenionym na podstawie obiektywnych kryteriów i w oparciu o ich umiejętności i rzeczywiste stanowisko pracy.

### **Artykuł 1.3 - Zasady mobilności**

PSA Group przyjęła zasadę pierwszeństwa wewnętrznej mobilności w celu spełnienia potrzeb biznesowych, zwiększania szans na znalezienie pracy oraz zapewnienia możliwości rozwoju zawodowego pracowników.

Grupa zainteresowana jest publikacją ofert pracy, faworyzując dobrowolne zgłaszanie się, w ramach podejścia opartego na przejrzystości i przestrzeganiu zasady równych szans.

Wspieranie pracowników poprzez nabywanie nowych umiejętności jest jednym z warunków koniecznych dla zachowania mobilności zawodowej. W związku z powyższym Grupa zwraca szczególną uwagę na organizację tego wsparcia, jak również zaangażowanie kadry zarządzającej i pracowników.

PSA Group umożliwia każdemu pracownikowi budowanie i zwiększanie jego szans zatrudnienia. W tym celu mogą być wdrażane programy przekwalifikowania.

### **Artykuł 1.4 – Organizacja pracy negocjowanej w celu zagwarantowania konkurencyjności i zatrudnienia**

Przyjęcie organizacji i metod pracy umożliwia podniesienie efektywności działania firmy i zapewnienie sukcesu w długim terminie przy jednoczesnym uwzględnieniu konieczności zapewnienia bezpiecznych dla zdrowia i życia warunków pracy poprzez ograniczanie czasu pracy i podejmowanie działań związanych z określaniem minimalnego czasu wypoczynku i urlopu wypoczynkowego.

PSA Group zobowiązuje się do zapewnienia, by liczba godzin pracy była równa lub mniejsza niż określona krajowymi przepisami lub w układach zbiorowych pracy w danych krajach. W związku z tym zabronione jest zawieranie umów pracy nieokreślających uzgodnionej lub zagwarantowanej liczby godzin lub dni pracy.

PSA Group zobowiązuje się do przestrzegania czasu wypoczynku i urlopu wypoczynkowego odpowiadającego co najmniej warunkom określonym krajowymi przepisami lub w układach zbiorowych pracy we współpracy z partnerami społecznymi i w powiązaniu z postanowieniami zawartymi w rozdziale 2 (Jakość życia i dobre samopoczucie w miejscu pracy).

Zmienność popytu i zróżnicowanie rynku motoryzacyjnego wymaga uzgadniania czasu i organizacji pracy definiowanych i wdrażanych w kontekście dialogu i konsultacji społecznych zgodnie ze zwyczajami i zasadami negocjowanymi i obowiązującymi w każdym kraju.

### **Artykuł 1.5 – Sektory zawodowe PSA (zwane „rodzinami stanowisk” w PSA) i zawody (zwane „zawodami” w PSA)**



PSA Group działa w oparciu o sektory zawodowe i związane z nimi zawody. Podejście to dotyczy wszystkich zawodów w Grupie i wszystkich departamentów.

Zawody w PSA Group stale ewoluują w zależności od celów strategicznych Grupy i w szczególności nowych możliwości penetracji rynku i rozwoju usług mobilności. Sektory zawodowe i zawody w Grupie stanowią podstawę dalekosiężnej wizji celów strategicznych i powiązanych kompetencji. Stanowią instrument transformacji zapewniając indywidualne i zbiorcze wsparcie dla pracowników.

To podejście według sektora zawodowego umożliwia opracowywanie programów rozwoju kompetencji oraz sposobów nabywania tych kompetencji, ścieżek kariery prowadzących do uzyskania umiejętności, kwalifikacji i potrzeby fachowej wiedzy w ramach globalnej, przekrojowej wizji.

W ramach niniejszego porozumienia strony uzgadniają, że wszyscy pracownicy powinni być informowani o perspektywach ich zawodów oraz, w razie konieczności, o wszelkich zmianach, aby umożliwić im przygotowanie się oraz rozważenie kwestii mobilności. To odpowiedzialne podejście ułatwia wspólne budowanie projektów kariery zawodowej zarówno przez pracownika, jak i firmę.

Obserwatorium Zawodów i Kompetencji utworzone we Francji za zgodą firmy realizuje cel zapewniania przejrzystości zmian zachodzących w zawodach i kompetencjach oraz nakreślenia dla partnerów społecznych i pracowników planów działania wspierających ich karierę zawodową. Kadra zarządzająca PSA Group odpowiada za dopilnowanie realizacji tego podejścia w różnych krajach.

### **Artykuł 1.6 – Dostęp do szkoleń**

Podnoszenie kwalifikacji stanowi kluczowy element efektywności działania i rozwoju zarówno firmy, jak i każdego pracownika.

Firma zapewnia podnoszenie kwalifikacji pracowników w całym okresie ich życia zawodowego w porozumieniu z pracownikiem, który bierze w tym aktywny udział. Ambicją firmy jest stanie się firmą uczącą się. Firma wdraża wiele różnych środków mających na celu propagowanie podnoszenia kwalifikacji i rozwój zawodowy oraz udzielanie pracownikom wsparcia w trakcie wprowadzania tych zmian. Szkolenia prowadzące do podnoszenia kompetencji zawodowych odbywają się w godzinach pracy. Celem jest ciągłe uczenie się pracowników w całym okresie trwania ich kariery zawodowej oraz udział każdego pracownika w co najmniej jednym szkoleniu w roku.

PSA Group pracuje nad rozwojem cyfrowych form szkolenia w celu poszerzenia zakresu metod edukacyjnych prowadzących do nabywania umiejętności. Cyfrowe formy szkolenia obejmują różnego rodzaju szkolenia, internetową platformę samodzielnego uczenia, internetową platformę z trenerem, zajęcia wirtualne, masowe otwarte kursy on-line (MOOC) itp., tworzenie nowych możliwości dla pracowników, aby brali czynny udział w rozwijaniu swoich własnych kompetencji.

PSA Group podejmuje dedykowane innowacyjne i partycypacyjne inicjatywy, takie jak przerwy na naukę, które mogą być organizowane w określonych dniach i

grupowo, w celu propagowania szkoleń wszystkich pracowników jako szczególnego momentu.

W 2015 roku w co najmniej jednej inicjatywie szkoleniowej wzięło udział 73 659 pracowników Grupy, natomiast globalny wskaźnik dostępu do szkoleń wyniósł 76% na poziomie światowym. Celem jest zwiększenie tego wskaźnika do 85% rocznie począwszy od 2019 roku. W tym celu konieczne będzie zapewnienie zasobów szkoleniowych dla wszystkich kategorii pracowników oraz wyeliminowanie sytuacji, w których pracownicy pozostają przez dłuższy czas bez szkoleń.

PSA Group wdraża politykę zatrudniania młodzieży, której celem jest ułatwienie rozpoczęcia pracy przez ludzi młodych. Polityka ta opiera się na złożeniu odpowiedzialnego zobowiązania w krajach, w których firma jest obecna. Polityka często obejmuje lokalną współpracę z biurami pośrednictwa, szkołami, czy uczelniami wyższymi. System mentorski zachęcający do przekazywania wiedzy powinien być traktowany priorytetowo i propagowany. Podobnie specjalny nacisk będzie kładziony na przyuczanie do zawodu.

Uzgodnienia dotyczące szkoleń powinny być określone i wprowadzane w kontekście dialogu i konsultacji społecznych zgodnie z praktykami i zasadami wynegocjowanymi i obowiązującymi w każdym kraju.

### **Artykuł 1.7 – Polityka łącznego wynagrodzenia**

PSA Group wdraża politykę łącznego wynagrodzenia obejmującą elementy indywidualne i wspólne oraz ilościowe i jakościowe, jak również wynagrodzenie, świadczenia socjalne, rozwój indywidualny i zawodowy oraz środowisko pracy.

W celu podzielenia pomiędzy pracowników owoców wzrostu oraz wytworzonej wartości, do osiągnięcia których się przyczynili dzięki własnym wysiłkom, wszyscy członkowie załogi otrzymują premie zbiorowe powiązane z wynikami działalności firmy.

Od 2006 roku PSA Group wdraża we wszystkich krajach program świadczeń socjalnych służących do pokrycia ryzyk związanych ze zgonem, inwalidztwem lub niezdolnością do pracy.

PSA Group wdraża także we wszystkich krajach plany emerytalne z określonymi składkami mające charakter uzupełniający w stosunku do świadczeń w ramach programów obowiązkowych. Grupa czuwa nad tym, by pracownicy korzystali z programu ochrony socjalnej w przypadku choroby lub macierzyństwa i oferuje uzupełniające programy ubezpieczeń zdrowotnych. Rodzaj przyjmowanych rozwiązań zależy od kraju i lokalnych przepisów.

## **ROZDZIAŁ 2: UMIESZCZENIE JAKOŚCI ŻYCIA I DOBREGO SAMOPOCZUCIA W MIEJSCU PRACY W CENTRUM KREOWANIA SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW PSA GROUP**

### **Artykuł 2.1 - System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy**

PSA Group zapewnia bezpieczeństwo i higienę pracy każdej osoby mającej swój wkład w działalność Grupy w każdym miejscu na świecie. Zobowiązanie to znajduje odzwierciedlenie w ustrukturyzowanym podejściu mającym na celu zmniejszenie ryzyk i zarządzanie bezpieczeństwem we wszystkich sytuacjach w pracy.

Podstawową zasadą systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w Grupie (OHSMS) jest konieczność codziennego projektowania, planowania i wdrażania bezpieczeństwa. Na wszystkich poziomach firmy kadra zarządzająca musi egzekwować podstawy i wdrażać system OHSMS w ramach procesu ciągłej poprawy.

Partnerzy społeczni są kluczowymi graczami podejścia do zapobiegania ryzykom. Biorą oni udział we wszystkich tych procesach, w szczególności w ramach różnych organów bhp określonych w lokalnych przepisach.

System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w Grupie jest przejawem zastosowania fundamentalnych zasad Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczących systemów bhp (MPO-BHP 2001). System ten jest stosowany na wszystkich poziomach struktury Grupy i rozwija się przechodząc przez etapy dojrzałości aż do przejścia pełnej odpowiedzialności za kulturę bezpieczeństwa przez pracowników.

## **Artykuł 2.2 – Program prozdrowotny PSA Group**

Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy wdrożona przez Grupę opiera się na ustrukturyzowanym podejściu do zdrowia oraz wprowadzeniu w życie lokalnych inicjatyw mających na celu promowanie zdrowia pracowników, zapobieganie chorobom zawodowym oraz określanie sposobów zachowania zdolności do pracy.

Ambicją PSA Group jest przyspieszanie pro-zdrowotnych inicjatyw oraz zyskanie nowego przyspieszenia w celu promowania zdrowia jednostek i ogółu. Celem jest wyjście poza konwencjonalne metody zapobiegania związanym z pracą problemom ze zdrowiem oraz umożliwienie budowania przez każdego pracownika kapitału zdrowotnego w całym okresie trwania jego kariery zawodowej.

W tym celu problemy zdrowotne rozwiązywane są w ramach ustrukturyzowanego i skoordynowanego podejścia dla całej Grupy w oparciu o następujące zasady:

- inicjatywy prozdrowotne powiązane z trzema poziomami zapobiegania w celu ochrony zdrowia pracowników w dłuższej perspektywie, a za co za tym idzie propagowanie utrzymania zatrudnienia,
- rozpowszechnianie standardu „podstaw zachowania zdrowia” w celu poprawy sytuacji na wszystkich obszarach geograficznych,
- regularne badania lekarskie pracowników,
- okresowe oceny zdrowia monitorowanej populacji przedstawiane przedstawicielom pracowników w celu zapoczątkowania nowych celów poprawy.

Postępowanie zgodnie z powyższymi zasadami prowadzić będzie do osiągnięcia celu pozyskania szczegółowej wiedzy na temat problemów ze zdrowiem oraz czynników je określających w celu wdrożenia i oceny w konsultacji z partnerami społecznymi planów działania w zakresie poprawy sytuacji w każdym aspekcie.

Co roku Grupa organizuje Światowy Dzień Zdrowia w celu podniesienia świadomości pracowników.

PSA Group i przedstawiciele pracowników zobowiązują się do uczestniczenia w programie „Zdrowe miejsca pracy” promowanym przez Unię Europejską i Europejską Agencję i Higieny Pracy zgodnie z ramami określonymi przez Światową Organizację Zdrowia (WHO). To zobowiązanie nada programowi prozdrowotnemu Grupy rozmach do stosowania globalnego podejścia zachęcającego wszystkie kraje do dzielenia się wdrożonymi dobrymi praktykami.

### **Artykuł 2.3 – Propagowanie dobrego samopoczucia i motywacji w pracy**

Kreowanie dobrego samopoczucia w pracy i zapobieganie ryzyku psychospołecznemu stanowią część zadań realizowanych w celu zachowania zdrowych i bezpiecznych warunków pracy. Przyczyniają się one bezpośrednio do generowania wyników firmy i zbiorowego interesu społeczeństwa jako całości.

Dlatego też PSA Group będzie realizować aktywną politykę prozdrowotną ukierunkowaną przede wszystkim na zapobieganie chorobom, które mogą wystąpić lub rozwinąć się w związku z wykonywaną działalnością zawodową, w tym w dziedzinie ryzyka psychospołecznego, zapobieganie przypadkom molestowania, stresu, problemom z układem mięśniowo-kostnym, ryzykom chemicznym i ryzykom w ruchu drogowym. Przy współudziale przedstawicieli pracowników wdrożone zostaną instrumenty ostrzegawcze.

W 2007 roku przy wsparciu środowiska medycznego PSA Group zaczęła w wielu krajach zdobywać fachową wiedzę na temat czynników stresu i czynników motywacyjnych/demotywacyjnych, aby dokonać ich oceny i wdrożyć multidyscyplinarne inicjatywy mające na celu zapobieganie sytuacjom wystąpienia ryzyka psychospołecznego. Metoda ESSP (skrót od francuskiej nazwy Ocena i Monitorowanie Stresu Zawodowego), szeroko stosowana przez PSA Group, opiera się na ankiecie dobrowolnie wypełnianej przez pracowników w ramach okresowych badań medycznych. Metoda ta obejmuje szereg narzędzi zapewniających indywidualne i grupowe wsparcie oraz mających na celu wdrażanie działań przyczyniających się do zapobiegania ryzyku psychospołecznemu, jak również propagowanie dobrego samopoczucia w pracy i motywacji.

PSA Group zobowiązuje się do stałej poprawy ergonomii stanowisk pracy oraz znajdowania dla każdego pracownika stanowiska odpowiadającego jej/jego umiejętnościom, bez dyskryminacji. Ponadto Grupa zobowiązuje się do dążenia do zmniejszenia obciążeń fizycznych, poznawczych i psychicznych oraz związanych z postawą ciała oraz do propagowania zdrowego środowiska pracy.

Ponadto Grupa zachęca grupy interesu do podejmowania działań prozdrowotnych polegających na wprowadzaniu przeznaczonych dla pracowników inicjatyw informacyjnych i zapobiegających dotyczących palenia papierosów, picia alkoholu, uzależnienia od narkotyków, AIDS i chorób przenoszonych drogą płciową.

Na mocy niniejszego porozumienia strony zobowiązują się do wdrożenia kompleksowego planu realizacji operacyjnych planów działania mających na celu zapobieganie i radzenie sobie z ryzykami dla zdrowia

#### **Artykuł 2.4 – Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym**

Uzyskanie dobrej równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym przyczynia się do polepszenia jakości życia w miejscu pracy, zapobiegania stresom oraz osiągania dobrych wyników przez firmę.

W PSA Group standardy pracy promują praktyki wspierające osiągnięcie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym, w szczególności w dwóch obszarach: prawidłowego korzystania z nowych, cyfrowych form komunikacji (poczta elektroniczna, telefony komórkowe, sieci społecznościowe itp.) oraz organizacji efektywnych spotkań przy jednoczesnym zagwarantowaniu prawa do nieodpowiadania na maile lub inne wiadomości po godzinach pracy.

Telepraca jest innowacyjną metodą pracy. Propaguje lepszą równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym oraz poprawia warunki pracy, ponieważ uwzględnia aspiracje pracowników oraz przestrzega organizacji pracy określonej w przepisach krajowych lub układach zbiorowych pracy. Telepraca wdrażana jest w Grupie przy użyciu narzędzi cyfrowych PSA.

Telepraca będzie promowana we wszystkich możliwych sytuacjach w zależności od organizacji, wykonywanych zawodów i lokalnych przepisów. Każdy kraj przyjmie definicję dopuszczalnych form telepracy oraz kryteria wyboru uzależnione od organizacji i obowiązujących przepisów. PSA Group preferuje podejście oparte na podejmowaniu wstępnych prób. Po uzyskaniu pozytywnych wyników we Francji, Brazylii, Argentynie, Belgii i Hiszpanii, opracowano plany rozszerzenia telepracy w zależności od potrzeb i zainteresowań promujące ten rodzaj pracy w większej liczbie krajów.

Organizacja telepracy stanowi część inicjatywy wynegocjowanej na szczeblu lokalnym pomiędzy firmą a przedstawicielami pracowników.

#### **Artykuł 2.5 – Zapewnienie równości płci i różnorodności w miejscu pracy**

W 2016 roku PSA Group przyjęła „Zasady awansu społecznego kobiet”, inicjatywę ONZ i ONZ Kobiety, zachęcając firmy do promowania równości płci i różnorodności. To nowe zobowiązanie odzwierciedla wysiłki Grupy zmierzające do wdrożenia swojej polityki równości płci i różnorodności na skalę globalną.

PSA Group realizuje aktywną politykę w zakresie równości płci. Celem tej polityki jest wykreowanie wartości dodanej oraz przyczynianie się do osiągania wyników ekonomicznych. Wraz z Zasadami awansu społecznego kobiet Grupa przyjęła międzynarodowy standard stosowany we wszystkich swoich firmach we wszystkich

krajach. Standard ten będzie stosowany do oceny działań podjętych w różnych krajach w celu określenia nowych inicjatyw w zakresie polepszenia sytuacji oraz promowania najlepszych praktyk.

Cele i zobowiązania Grupy dotyczą:

- różnorodności płci w zawodach,
- procesów zarządzania zasobami ludzkimi zapewniających równość w zakresie wyboru zawodu i wynagrodzenia,
- dostępu do wszystkich poziomów odpowiedzialności dla kobiet.

Liczyby odzwierciedlają postęp poczyniony przez Grupę w tym zakresie: kobiety stanowią 19% ogólnej liczby pracowników, ponad 20% menadżerów, 1/3 inżynierów i menadżerów poniżej 30 roku życia. Kobiety stanowią 13% wyższej kadry kierowniczej. Celem Grupy jest zwiększenie tej liczby do 20% w średnim okresie. Te kluczowe wskaźniki są monitorowane we wszystkich regionach.

### **Artykuł 2.6 – Promowanie różnorodności i zapobieganie dyskryminacji**

W PSA Group różnorodność pracowników i kultur jest źródłem wartości dodanej i osiągnięcia wyników ekonomicznych pod warunkiem zagwarantowania równych szans. Pielęgnując wszystkie umiejętności i umożliwiając rozwinięcie ich pełnego potencjału Grupa jest w stanie sprostać wyzwaniom pracy zespołowej i ekspansji międzynarodowej.

Ta kwestia społeczna dotyczy wszystkich krajów, w których działa Grupa. Wykraczając poza wymogi prawne PSA Group zobowiązuje się do stosowania i promowania najlepszych praktyk w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Oznacza to kładzenie nacisku na umiejętności przy dostępie do zatrudnienia i rozwoju kariery oraz zachęcanie do stosowania angażujących praktyk zarządzania. W tej formie zarządzania każda osoba oceniana jest wedle własnych zasług i nie toleruje się jakiegokolwiek rodzaju dyskryminacji. PSA Group nie toleruje rasizmu, ksenofobii, seksizmu, czy homofobii. W celu zapewnienia funkcjonowania tej polityki w praktyce, wdrażane, a następnie udostępniane są pracownikom procedury wykrywania i rozwiązywania problemów.

PSA Group przyjęła zobowiązanie w zakresie światowej różnorodności odzwierciedlające jej politykę równych szans i promowania różnorodności na całym świecie. Zobowiązanie to stanowi standard oceny praktyk i osiągnięcia postępu w różnych krajach.

### **Artykuł 2.7 – Wspieranie transformacji cyfrowej Grupy**

Ambicją PSA Group w zakresie pracowników jest rozwijanie cyfrowych zasobów i wdrażanie nowych, bardziej nastawionych na współpracę metod pracy. W ramach cyfrowej transformacji wdrożonych zostanie wiele inicjatyw.

Na stronie internetowej Learn'In udostępniony zostanie pracownikom „cyfrowy paszport” zawierający wspólną wiedzę podstawową.

Przy użyciu zasobów cyfrowych firma pragnie także ułatwić codzienną pracę i życie wszystkim pracownikom w ich środowisku pracy. Transformacja cyfrowa firmy realizowana będzie przy zastosowaniu narzędzi komunikacyjnych faworyzujących nastawione na współpracę, interdyscyplinarne, zwinne metody pracy, w znacznej mierze poprzez wdrożenie korporacyjnej sieci społecznościowej.

W ramach tego procesu Grupa przekształca miejsca pracy kładąc nacisk na mocne strony zespołu z nastawionymi na współpracę miejscami pracy obok nieformalnych miejsc spotkań oraz udostępniając nowe technologie komunikacyjne. Możliwości oferowane przez zasoby cyfrowe stanowią część tej zmiany konfiguracji. Przyjęcie organizacji pracy opartej na nastawione na współpracę metody pracy w celu promowania interdyscyplinarnego podejścia, udostępniania informacji, rozwijania synergii i przyczyniania się do prostszej, płynniejszej interakcji pomiędzy pracownikami umieści PSA Group wśród firm światowego formatu.

Ta transformacja organizacji i warunków pracy każdego pracownika musi stanowić przedmiot konsultacji i wymiany informacji pomiędzy Zarządem a przedstawicielami pracowników.

## **ROZDZIAŁ 3: WZMOCNIENIE STRUKTUR DIALOGU SPOŁECZNEGO**

Strony porozumienia podkreślają istotną rolę odgrywaną przez związki zawodowe we wspieraniu dialogu i spójności społecznej wewnątrz firmy. PSA Group faworyzuje stosunki zaufania i transparentności podczas wprowadzania zmian w firmie.

### **Artykuł 3.1 - Organizacja ponadnarodowego dialogu społecznego**

**Globalna Rada Pracowników:** unikatowy organ łączący przedstawicieli pracowników PSA Group na poziomie globalnym, którego obszar zastosowania rozciągają się na wszystkie regiony;

**Europejska Rada Pracowników Grupy:** ponadnarodowy organ odpowiedzialny za informowanie i prowadzenie rozmów w europejskiej przestrzeni gospodarczej;

**Wspólny Komitet Strategiczny:** organ odpowiedzialny za informowanie i prowadzenie rozmów wyłącznie w zakresie wyzwań i strategii firmy.

### **Artykuł 3.2 - Globalna Rada Pracowników**

Rola Globalnej Rady Pracowników powołanej w 2010 roku uległa wzmocnieniu. Globalna Rada Pracowników to unikatowy organ łączący przedstawicieli pracowników PSA Group na poziomie globalnym. Powstała w ramach podejmowania na międzynarodowym poziomie wspólnych wysiłków wraz z przedstawicielami pracowników z głównych krajów.

Każdy kraj, w którym zatrudnionych jest co najmniej 500 pracowników, ma swoją reprezentację w Globalnej Radzie Pracowników. Globalna Rada Pracowników składa się z organu europejskiego (Europejskiej Rady Pracowników Grupy) i organu

pozaeuropejskiego. Dzięki organowi pozaeuropejskiemu reprezentowani są pracownicy pionu motoryzacyjnego PSA Group na poziomie globalnym.

Odzwierciedlając globalną aktywność Grupy Globalna Rada Pracowników umożliwia udostępnianie wdrażania planu strategicznego Grupy we wszystkich regionach oraz prowadzenie dialogu z przedstawicielami pracowników. Na każdym spotkaniu przedstawiane i monitorowane są działania w zakresie światowej polityki zasobów ludzkich.

Posiedzeniom Globalnej Rady Pracowników przewodniczy Prezes Zarządu Grupy PSA lub jego przedstawiciel. Każdy dyrektor regionu globalnego składa raport z wyników regionu przed Globalną Radą Pracowników.

Ponadto Globalna Rada Pracowników jest organem monitorującym niniejsze porozumienie.

Zwykle spotkania odbywają się raz w roku. W celu zapewnienia wystarczającej ilości czasu na omówienie i właściwe monitorowanie niniejszego porozumienia, spotkanie trwa co najmniej dwa dni.

Zwykle posiedzenia mogą odbywać się bez wyjątku we wszystkich regionach PSA. Niektóre posiedzenia mogą być na próbę organizowane przy użyciu urządzeń wideokonferencyjnych.

Organizacją podróży członków Globalnej Rady Pracowników zajmuje się lokalny zarząd PSA Group, który pokrywa wszystkie koszty takich podróży. Czas podróży i czas spędzony na spotkaniach uważane są za czas roboczy.

Każdorazowo, gdy punkt agendy spotkania dotyczy danego kraju, na spotkanie zapraszany jest przedstawiciel związków zawodowych tego kraju.

Każde plenarne posiedzenie Globalnej Rady Pracowników poprzedzone jest spotkaniem przygotowawczym przedstawicieli tego organu. Oddzielny czas spotkania Globalnej Rady Pracowników jest poświęcony rozmowom z przedstawicielami IndustriALL Global Union i industriAll European Trade Union.

### **Artykuł 3.3 – Wspólny Komitet Strategiczny**

Z uwagi na ich rolę jako partnerów społecznych, związki zawodowe informowane są o celach i strategiach firmy, jak również wynikach jej działalności. Wszystkie projekty transformacyjne mające znaczny wpływ na warunki pracy są poprzedzane dialogiem społecznym i wdrożeniem odpowiednich działań wspierających.

Wspólny Komitet Strategiczny jest dodatkowym organem dialogu i rozmów powołanym do życia w 2007 roku i rozbudowanym na szczeblu europejskim na mocy porozumienia z 19 czerwca 2008 roku. Umożliwia on prowadzenie poufnych rozmów na wczesnym etapie i lepsze zrozumienie celów i strategii realizowanych przez Grupę.



Rolę Wspólnego Komitetu Strategicznego kilkakrotnie wzmacniano. Obecnie każdego roku do komitetu przekazywane są średnioterminowe plany. Następnie informacje są przekazywane w dół do każdego centrum produkcyjnego i zakładu w Europie.

Zwiększy się liczba członków Wspólnego Komitetu Strategicznego. Na mocy oświadczenia zawartego w porozumieniu z 19 czerwca 2008 roku, we Wspólnym Komitecie Strategicznym zasiądzie przedstawiciel wyznaczony przez związek zawodowy/związki zawodowe w Słowacji. W posiedzeniach Komitetu będą mogli brać udział niektórzy pozaeuropejscy przedstawiciele.

Odzwierciedlając organizację grupy według regionów, po rozszerzeniu Komitetu reprezentowanych będzie pięć krajów posiadających największe liczbowo piony motoryzacyjne w Europie. Podkreśla to znaczenie przyjęcia międzynarodowego punktu widzenia w rozmowach na temat celów strategicznych z przedstawicielami pracowników, jak również dojrzałość stosowanych przez Grupę praktyk w tej dziedzinie.

#### **Artykuł 3.4 – Powiązania pomiędzy różnymi poziomami reprezentacji pracowników w PSA Group**

Globalna Rada Pracowników jest unikatowym organem łączącym przedstawicieli pracowników Grupy na poziomie globalnym. Podczas dyskusji na temat problemu związanego z ogólnym prowadzeniem firmy i jej strategicznymi celami, wszyscy członkowie mają to samo prawo do zadawania pytań lub przedstawiania swoich poglądów. W celu ułatwienia organizacji spotkań, wszyscy przedstawiciele mogą dzień przed plenarnym spotkaniem wziąć udział we wspólnym spotkaniu, bez zarządu, z tłumaczami.

Europejska Rada Pracowników Grupy została powołana porozumieniem z 10 lipca 1996 roku. Jej rolę wzmocniono klauzulą podpisaną 7 lipca 1999 roku w sprawie wprowadzenia Komitetu ds. Współpracy. Porozumienie z 23 października 2003 wprowadziło kolejne zmiany umożliwiające Europejskiej Radzie Pracowników Grupy przystosowanie się do zmieniającego się otoczenia i wprowadzające do niego zasady operacyjne, które obowiązują do dziś. W celu zapewnienia spójności przekazywanych informacji francuska Europejska Rada Pracowników Grupy wykonuje swoje prawa i obowiązki w ramach Europejskiej Rady Pracowników Grupy. Francuscy przedstawiciele oddelegowani do Europejskiej Rady Pracowników tworzą francuską Europejską Radę Pracowników Grupy.

Wspólny Komitet Strategiczny jest dodatkowym organem dialogu i rozmów na szczeblu europejskim. Umożliwia prowadzenie poufnych rozmów na wczesnym etapie i zrozumienie celów i strategii realizowanych przez Grupę.

Powyżej wymienione podmioty nie zastępują się nawzajem i działają w swoich, określonych powyżej dziedzinach aktywności.

# KOMUNIKACJA I MONITOROWANIE REALIZACJI POROZUMIENIA

## ROZDZIAŁ 1: REALIZACJA I MONITOROWANIE

Postanowienia globalnego porozumienia ramowego stosowane są w każdym kraju, w którym reprezentowane są podmioty objęte zakresem porozumienia.

Strony porozumienia zobowiązują się, poprzez dialog społeczny, do zdefiniowania inicjatyw w zakresie rozdziałów związanych z polityką społeczną, środowiskową i kadrową Grupy wdrażanych w celu zastosowania niniejszego globalnego porozumienia ramowego. Strony akceptują zobowiązanie do wdrażania niniejszego globalnego porozumienia ramowego poprzez zapewnienie jego skutecznego stosowania na szczeblu lokalnym przy jednoczesnym przestrzeganiu krajowych zasad. Celem postanowień niniejszego porozumienia nie jest zastępowanie lokalnych przepisów prawa, regulaminów i konwencji.

Jednakże, jeśli jest to kwestią fundamentalnych standardów pracy i orzecznictwa MPO, muszą zastąpić przepisy krajowe w sytuacji, gdy przepisy krajowe są mniej korzystne niż odpowiednie konwencje MPO.

Niniejsze porozumienie zostało przetłumaczone na języki krajów, w których działa Grupa.

Informację na temat niniejszego porozumienia należy przekazać wszystkim menadżerom liniowym i pracownikom. Rozpowszechnienie niniejszego porozumienia ułatwi publikacja na Live'in, portalu intranetowym Grupy, oraz przez lokalne wydzielone spółki. Zasady w nim zawarte i dobre praktyki wynikające z jego stosowania będą przekazywane wszystkim pracownikom i wśród nich propagowane. Nowi pracownicy będą informowani o istnieniu niniejszego porozumienia.

Niniejsze porozumienie zostanie udostępnione na stronie internetowej IndustriALL Global Union i IndustriAll European Trade Union.

Dwie kopie niniejszego porozumienia zostaną przesłane do Wersalskiej Dyrekcji Regionalnej ds. Przedsiębiorstw, Polityki Konkurencji, Spraw Konsumentów, Pracy i Zatrudnienia, jak również kancelarii francuskiego sądu pracy.

PSA Group ponownie potwierdza swoje zobowiązanie do ciągłego monitorowania porozumienia i oceny jego stosowania. Zobowiązuje się także do załatwiania roszczeń regresowych i innych roszczeń złożonych w związku ze stosowaniem niniejszego porozumienia oraz do zapewnienia przeprowadzenia badania due diligence u dostawców w swoim łańcuchu dostaw.

Monitorowanie niniejszego porozumienia będzie prowadzone na dwóch poziomach.

W każdym kraju zarząd firmy i związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników prowadzić będą coroczny monitoring stosowania niniejszego globalnego

porozumienia ramowego. Ten monitoring stosowania stanie się częścią zwyczajowego funkcjonowania lokalnego dialogu społecznego. Dokument jest wspólnie opracowywany przez strony niniejszego porozumienia, dzięki czemu każdy związek zawodowy może przekazać swoją opinię w ramach corocznego monitorowania stosowania niniejszego porozumienia w swoim podmiocie zależnym.

Na poziomie Grupy porozumienie będzie monitorowane przez Globalną Radę Pracowników w obecności przedstawicieli IndustriALL Global Union i IndustriALL European Trade Union, stron niniejszego porozumienia.

Stosowanie niniejszego porozumienia będzie monitorowane i oceniane raz w roku na podstawie skonsolidowanego i podsumowującego dokumentu zawierającego raport na temat stanu, kluczowe wskaźniki oraz główne postanowienia umowne przyjęte na szczeblu lokalnym w oparciu o każde ze zobowiązań określonych w niniejszym porozumieniu.

## **ROZDZIAŁ 2 – INTERPRETACJA I ROZSTRZYGANIE SPORÓW**

W przypadku wystąpienia jakichkolwiek nieporozumień związanych z interpretacją lub stosowaniem niniejszego porozumienia, strony porozumienia zobowiązują się do bezzwłocznego poinformowania się nawzajem w celu wspólnego znalezienia w rozsądnym terminie polubownego rozwiązania. Strony postanawiają, że:

- Każdy pracownik ma prawo ostrzec kierownictwo danego zakładu i związku zawodowe o możliwych naruszeniach i nieprzestrzeganiu niniejszego porozumienia. W żadnych okolicznościach takie działanie nie może działać na szkodę pracownika;
- W możliwie jak najszerszym zakresie problemy zostaną załatwione na szczeblu lokalnym, bezpośrednio, przez lokalną kadrę zarządzającą. Pracownikowi, który ujawnił naruszenie porozumienia, może pomagać przedstawiciel lokalnych związków zawodowych. Strony niniejszego porozumienia będą informowane przez kierownictwo i przedstawiciela lokalnych związków zawodowych o przebiegu rozmów oraz ich wyniku;
- W przypadku braku wypracowania satysfakcjonującego rozwiązania, sprawą bezpośrednio zajmą się strony niniejszego porozumienia we współpracy z lokalnym kierownictwem i związkami zawodowymi;
- W przypadku nieznaalezienia rozwiązania, strony będą miały możliwość wniesienia sprawy do trybunału właściwego miejscowo dla siedziby PSA, niezależnie od miejsca realizacji porozumienia i/lub wstawiennictwa osoby trzeciej;
- Wszelkie napotkane problemy i przyjęte rozwiązania zostaną przedstawione na corocznym posiedzeniu Globalnej Rady Pracowników.

### **ROZDZIAŁ 3: POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

Niniejsze porozumienie podlega prawu francuskiemu. Porozumienie zacznie obowiązywać bezpośrednio po jego podpisaniu na czas nieokreślony.

Strony niniejszego porozumienia mogą przedstawić i zatwierdzić całkowitą lub częściową zmianę niniejszego porozumienia. Niniejsze porozumienie może zostać wypowiedziane przez jedną ze stron z trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

W przypadku problemów z interpretacją lub sporu prawnego, wersją wiążącą jest wersja francuska.

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

Stronami niniejszego globalnego porozumienia ramowego są:

- PSA Group, koncern samochodowy o światowym zasięgu, który opiera swój rozwój na zasadach społecznie i ekologicznie odpowiedzialnego sposobu prowadzenia działalności i postępowania we wszystkich krajach i sektorach, w których działa;
- IndustriALL Global Union, który reprezentuje ponad 50 milionów pracowników w 140 krajach w branży wydobywczej, energetycznej i przemysłowej, jak również większość związków zawodowych w zakresie działalności Grupy, oraz który walczy o poprawę warunków pracy i prawa związków zawodowych na całym świecie;
- industriAll European Trade Union, które reprezentuje 6,9 miliona pracowników w łańcuchach dostaw w branży produkcyjnej oraz sektorze wydobywczym i energetycznym w Europie oraz dąży do osiągnięcia tych samych celów.

Za PSA Group

Xavier Chéreau  
Dyrektor ds. zasobów ludzkich

Za IndustriALL Global Union

Valter Sanches  
Sekretarz Generalny

Za industriAll European Trade Union

Luc Triangle  
Sekretarz Generalny

Wraz z

- Ratyfikacją francuskich związków zawodowych:

Za FO Métaux

Za CFE-CGC Métallurgie

Za FGMM-CFDT

Za FTM-CGT

Za GSEA

Za CFTC

Oraz z

- Udziałem Sekretarza Rady Pracowników Grupy, organu łączącego przedstawicieli pracowników PSA Group na szczeblu globalnym

Patrick Michel  
Sekretarz Rady Pracowników Grupy