



**CELOSVETOVÁ RÁMCOVÁ ZMLUVA
O SOCIÁLNEJ ZODPOVEDNOSTI
SKUPINY PSA**

**Sociálny a trvalo udržateľný záväzok bez hraníc k
spoločnému budovaniu budúcnosti skupiny**

PREAMBULA

Skupina PSA, IndustriALL Global Union a industriAll European Trade Union veria, že pravidelný dialóg na všetkých úrovniach a dodržiavanie politiky a praktík spoločenskej zodpovednosti v podniku prispievajú k integrácii na globálnej úrovni záväzkov založených v tejto zmluve.

Po rekonštrukcii svojich ekonomických fundamentov prostredníctvom plánu Back in the Race skupina PSA realizuje na svetovej úrovni svoju stratégiu zameranú na ekologický, ziskový a udržateľný rast, ktorá sa dnes premieta do plánu Push to Pass.

Túžbou skupiny PSA je spoločné budovanie budúcnosti skupiny so zástupcami zamestnancov po celom svete. Toto spoločné budovanie je založené na dialógu vedenom na všetkých úrovniach: na úrovni skupiny a na úrovni každej krajiny a každého pracovného závodu. Znamená to, že partneri spoločne pracujú konštruktívnym spôsobom s cieľom zabezpečiť ekonomický úspech spoločnosti, chrániť a rozvíjať dlhodobé pracovné miesta a rešpektovať základné práva zamestnancov na pracovisku.

Skupina PSA sa 9. apríla 2003 zaviazala, že bude dodržiavať a podporovať desať princípov vychádzajúcich zo Všeobecnej deklarácie ľudských práv, z Deklarácie o základných zásadách a právach v práci MOP, z Deklarácie z Ria o životnom prostredí a z Dohovoru Organizácie spojených národov proti korupcii. Skupina PSA okrem toho v septembri 2009 podpísala iniciatívu OSN „Caring for Climate“ a riadi sa jej hlavnými zásadami. Skupina je tiež zaviazaná usmerneniami OECD pre nadnárodné spoločnosti aktualizovanými v roku 2011 a zásadami v oblasti podnikania a ľudských práv („Ruggieho zásady“) schválenými Radou pre ľudské práva OSN, ktoré boli vydané v tom istom roku.

Tieto záväzky sú zapísané aj v etickej charte skupiny, ktorá je distribuovaná všetkým zamestnancom. Etická charta je zostavená na základe princípov činnosti spoločností skupiny voči jej zúčastneným stranám a obsahuje 16 pravidiel správania, ktoré sa týkajú každého zamestnanca. Táto charta je zdrojom hlavných spoločných referencií, ktorými sa môže riadiť každý, vedúci aj radový zamestnanec.

Skupina PSA má od doby jej podpísania v roku 2006 celosvetovú rámcovú zmluvu o svojej spoločenskej zodpovednosti. V roku 2010 bola aktualizovaná pridaním textu, aby sa efektívnym a transparentným spôsobom prispelo k realizácii medzinárodných princípov uvedených vyššie.

Skupina PSA chce prostredníctvom tejto celosvetovej rámcovej zmluvy definovať svoje záväzky týkajúce sa základných ľudských práv, zodpovedného rozvoja a ochrany životného prostredia a poskytnúť nový impulz na celosvetovej úrovni k

posilneniu princípov a spoločných cieľov spojením odborových organizácií a tiež aj IndustriALL Global Union a IndustriAll European Trade Union.

V týchto záväzkoch je vyjadrená najmä:

- požiadavka na rozvíjanie talentu a schopností všetkých zamestnancov,
- požiadavka na ochranu zdravia, bezpečnosti a pohody s rešpektovaním rozmanitosti a rovnakého zaobchádzania pre všetkých,
- požiadavka na sociálnu súdržnosť,
- požiadavka na etiku a občianske povedomie, hlavne na rešpekt a podporu práv zamestnancov,
- požiadavka na rozvoj, ktorý je šetrný k životnému prostrediu a územiám, v ktorých skupina pôsobí.

Táto zmluva je súčasťou sociálnej politiky a politiky v oblasti ľudských zdrojov, ktoré predstavujú hlavný prospešný príspevok pre rast a trvalo udržateľnú hospodársku výkonnosť skupiny. Aplikácia zmluvy je založená na stálom sociálnom dialógu so sociálnymi partnermi. Táto politika sa prejavovala už niekoľko rokov zavádzaním inovácií vo všetkých krajinách, najmä v oblastiach týkajúcich sa základných ľudských práv, rovnosti šancí, rôznorodostí, rozvoja zamestnanosti žien, integrácie postihnutých osôb atď. Každý pokrok je sprevádzaný presným formulovaním uplatňovanej politiky, formulovaním cieľov, postupov a merateľných výsledkov.

Táto zmluva patrí taktiež do oblasti aktivít skupiny v rámci životného prostredia. Skupina PSA už niekoľko rokov vyvíja ambiciózne aktivity s cieľom splniť všetky nároky životného prostredia, ktoré súvisia najmä s používaním automobilov. S vedomím, že jej aktivita má dopad na životné prostredie, zastáva skupina názor, že ochrana životného prostredia je hlavným bodom jej spoločenskej zodpovednosti.

Ako výrobcovia a dodávatelia služieb signatárske strany tejto zmluvy tiež konštatujú, že aktivity automobilového priemyslu sú uskutočňované v náročnom konkurenčnom prostredí svetových rozmerov, ktoré ich na danom trhu núti udržať si konkurencieschopnosť. Tento kontext si s ohľadom na sociálny dialóg vyžaduje trvalé úsilie o riešenie, ktoré sa snaží získať čo najlepšiu rovnováhu medzi výkonnosťou podniku, zachovaním pracovných miest a pohodou zamestnancov skupiny v každej krajine.

Táto zmluva umožňuje dosiahnutie cieľov. Poskytuje referenčný rámec pre každého manažéra a pre odborové organizácie, ktoré ju podpísali. Jej monitorovací proces je integrovaný do systému PSA „System of Excellence“, ktorý predstavuje referenčné pokyny pre manažment skupiny.

Je zhmotnením spoločného úsilia podporovať dodržiavanie základných ľudských práv (časť 1, kapitola 1), sociálne požiadavky zdieľané všetkými zúčastnenými subjektmi v hodnotovom reťazci (kapitola 2), uvedomenie si vplyvu činnosti spoločnosti na územiach, na ktorých pôsobí (kapitola 3), ochranu životného prostredia (kapitola 4), rozvoj zručností a zamestnateľnosti (časť 2 kapitola 1), kvalitu života a pohodu pri práci (kapitola 2), posilnenie štruktúr sociálneho dialógu (kapitola 3) a komunikáciu a sledovanie zmluvy.

Zmluva, ktorá je základom sociálneho pokroku, bude podporovať spoluprácu so zainteresovanými stranami – verejnými činiteľmi, priemyselnými partnermi, dodávateľmi, klientmi, akcionármi, mimovládnyimi organizáciami. Signatárske strany sa domnievajú, že v záujme zabezpečenia trvalého sociálneho pokroku si aplikácia týchto záväzkov a cieľov vyžaduje spoluprácu s národnými alebo miestnymi činiteľmi.

OBSAH

	Strana
PREAMBULA	2
OBLASŤ APLIKÁCIE	6
PRVÁ ČASŤ	7
Záväzky skupiny týkajúce sa zodpovedného a udržateľného rozvoja	
KAPITOLA 1: Záväzky skupiny PSA k základným ľudským právam	7
KAPITOLA 2: Zdieľané sociálne požiadavky so všetkými zúčastnenými subjektmi v hodnotovom reťazci	10
KAPITOLA 3: Uvedomenie si vplyvu činnosti spoločnosti na územiach, na ktorých pôsobí	12
KAPITOLA 4: Záväzky skupiny PSA k ochrane životného prostredia	12
DRUHÁ ČASŤ	14
Politika v oblasti ľudských zdrojov pre rozvoj ľudského kapitálu skupiny PSA	
KAPITOLA 1: Rozvoj zručností a zamestnateľnosti	14
KAPITOLA 2: Uvedenie kvality života a pohody na pracovisku do jadra skúseností zamestnancov skupiny PSA	17
KAPITOLA 3: Posilnenie štruktúr sociálneho dialógu	21
KOMUNIKÁCIA A MONITOROVANIE ZMLUVY	24
KAPITOLA 1: Implementácia a monitorovanie	24
KAPITOLA 2: Výklad a urovnávanie sporov	25
KAPITOLA 3: Záverečné nariadenia	25

OBLASŤ APLIKÁCIE

Táto celosvetová rámcová zmluva sa vzťahuje na celú konsolidovanú divíziu automobilového priemyslu (výskum a vývoj, výroba, predaj a podporné funkcie), súčasne aj budúce pobočky, v ktorých má skupina dominantný vplyv.

V týchto pobočkách alebo spoločnostiach, v ktorých má podiel ale nevykonáva operačné riadenie, sa skupina PSA zaväzuje podporovať tie isté princípy a normy.

Skupina PSA odovzdala túto celosvetovú rámcovú zmluvu skupine Faurecia, ktorá má svoje vlastné orgány na vedenie európskeho dialógu, aby mohla presadzovať dialóg so sociálnymi partnermi skupiny Faurecia o rovnakých témach.

Niektoré nariadenia sa týkajú dodávateľov, subdodávateľov, priemyselných partnerov a distribučných sietí.

PRVÁ ČASŤ

ZÁVÄZKY SKUPINY TÝKAJÚCE SA ZODPOVEDNÉHO A UDRŽATEĽNÉHO ROZVOJA

KAPITOLA 1: ZÁVÄZKY SKUPINY PSA K ZÁKLADNÝM ĽUDSKÝM PRÁVAM

Skupina PSA, federácie odborových zväzov a odborové organizácie, sa spoločne zaväzujú dodržiavať základné princípy a práva týkajúce sa práce definované Medzinárodnou organizáciou práce (MOP). Skupina PSA sa zároveň zaviazala rešpektovať Global Compact, ktorého vznik iniciovala Organizácia spojených národov (OSN).

Článok 1.1 – Podpora a dodržiavanie ľudských práv uznávaných na medzinárodnej úrovni

Skupina PSA dodržiava vo všetkých oblastiach svojej činnosti zákony a nariadenia platné v krajinách, kde pôsobí. Podpísaním súčasnej celosvetovej rámcovej zmluvy o sociálnej zodpovednosti a vytvorením referenčného rámca v oblasti základných ľudských práv chce skupina PSA ísť nad obyčajný rámec dodržiavania národných noriem.

Skupina PSA podporuje dodržiavanie ľudských práv vo všetkých krajinách, v ktorých pôsobí, vrátane miest, v ktorých je afirmácia ľudských práv stále nedostatočná.

Skupina PSA podporuje právo na slobodu prejavu a účasti zamestnancov. Právo na slobodu prejavu zaručuje právo zastávať svoj názor bez prekážky.

Článok 1.2 – Nezúčastňovanie sa od porušovania ľudských práv

Skupina PSA odsudzuje priestupky, ktoré zasahujú ľudské práva a útočia na dôstojnosť osôb; zlé verbálne či fyzické zaobchádzanie alebo napádanie. Takéto konanie podlieha sankciám a je predmetom preventívnych opatrení vo všetkých krajinách.

Skupina PSA odsudzuje nerešpektovanie a porušovanie práv a dôstojnosti osôb, ako aj slovné alebo fyzické zneužívanie a obťažovanie. Takéto konanie podlieha sankciám a je predmetom preventívnych opatrení vo všetkých krajinách.

Článok 1.3 – Sloboda združovania a účinné uznanie práva na kolektívne vyjednávanie

Skupina PSA je otvorená aktivitám odborových organizácií a uznáva ich existenciu všade vo svete. Uznáva právo zamestnancov organizovať a vytvoriť odborové organizácie podľa vlastného výberu a zabezpečuje dodržiavanie nezávislosti a plurality odborových organizácií (*Dohovor MOP č. 87*). Zaväzuje sa zachovávať

prísnu neutralitu, pokiaľ ide o rozhodnutie zamestnancov vytvoriť odborovú organizáciu, vstúpiť do existujúcej odborovej organizácie, prejsť do inej organizácie alebo opustiť organizáciu. Rovnako sa zaväzuje zabezpečiť primeraný prístup na pracovisko zástupcom odborových organizácií, ktoré sú signatármi tejto zmluvy.

Skupina PSA sa zaväzuje chrániť členov odborových organizácií a odborových zástupcov a nebude diskriminovať žiadnu odborovú organizáciu (*Dohovor MOP č. 135*).

Skupina PSA uznáva právo na informácie a prerokovanie všetkých významných rozhodnutí, ktoré majú vplyv na život spoločnosti, so zástupcami zamestnancov.

Skupina PSA sa zaväzuje, že bude podporovať kolektívne vyjednávanie, ktoré je kľúčovým prvkom sociálneho dialógu (*Dohovor MOP č. 98*).

Sociálny dialóg skupiny je založený na voľnom organizovaní odborových organizácií, zástupcov zamestnancov a zastupujúcich orgánov zamestnancov, ktorí sú informovaní o rozhodnutiach, zmenách a úpravách ovplyvňujúcich podmienky zamestnania zamestnancov.

Článok 1.4 – Odstránenie všetkých foriem nútených a povinných prác

Skupina PSA sa zaväzuje rešpektovať slobodnú voľbu zamestnania a odsudzuje nútené práce, domnievajúc sa, že k nútenej práci dochádza vždy, keď je zadaná prostredníctvom hrozby (neposkytovanie potravy, zabratie pôdy, nevyplácanie mzdy, fyzické tresty, sexuálne zneužívanie, nedobrovoľná väzenská práca, atď.) (*Dohovory MOP č. 29 a 105*).

Článok 1.5 – Účinné odstránenie práce detí

Skupina PSA odsudzuje a zakazuje prácu detí.

V skupine je vo všeobecnosti minimálny vek na prijatie do zamestnania 18 rokov. Skupina však povoľuje zamestnávanie mladistvých od veku šesťnásť rokov, musí sa však dbať na ich zdravie a garantovať ich bezpečnosť a morálnosť a musí im byť v danej oblasti činnosti poskytnutý špecifický a adekvátny výcvik alebo odborné školenie (*Dohovory MOP č. 138 a 182*). V takomto prípade musí spoločnosť príslušným zamestnancom poskytnúť špeciálne školenia, aby im pomohla pri dosahovaní vyššej úrovne všeobecného a profesionálneho vzdelania.

S cieľom pomôcť mladým ľuďom počas štúdia a poskytovania pracovných príležitostí v rámci spoločnosti môžu tiež byť osobám vo veku od pätnástich rokov alebo od minimálneho zákonného veku v krajine, ak je vyšší než 15 rokov, ponúkané rôzne programy integrácie práce kombinujúce odbornú prípravu v spoločnosti a získavanie zručností vo vzdelávacích zariadeniach (učňovské programy, atď.).

Článok 1.6 – Odstránenie diskriminácie v oblasti zamestnania a výkonu profesie a podpora rôznorodosti

Skupina PSA sa zaväzuje, že pri výbere zamestnancov a ich profesionálnom vývoji nedôjde k žiadnej diskriminácii založenej na pôvode, pohlaví, životnom štýle, sexuálnej orientácii, veku, rodinnej situácii, tehotenstve alebo materstve, genetických vlastnostiach, skutočnej alebo predpokladanej príslušnosti alebo nepríslušnosti k určitému etniku, národu či rase, politických názoroch, odborových alebo spolkových aktivitách, náboženskom presvedčení, fyzickom vzhľade, priezvisku alebo z dôvodu zdravotného stavu alebo postihnutia (*Dohovor MOP č. 111*).

Skupina PSA má záujem uplatňovať a podporovať najlepšie postupy nad právny rámec, bojovať proti rasizmu, sexizmu, xenofóbii a homofóbii a všeobecnejšie proti netolerancii voči rôznorodosti a zaručiť rešpektovanie súkromia.

Skupina PSA uznáva zásadu rovnakej odmeny, najmä medzi mužmi a ženami, za prácu rovnakej hodnoty a rovnakej výkonnosti (*Dohovor MOP č. 100*). Tento princíp sa uplatňuje nezávisle od zmluvného rámca, v ktorom sa nachádzajú zamestnanci.

Článok 1.7 – Bezpečnosť, pracovné podmienky a zdravie

Jediným prijateľným cieľom pre skupiny PSA je pracovať bez nehody. Skupina sa zaväzuje zaviesť efektívny systém preventívnej zdravotnej starostlivosti a politiku bezpečnosti pri práci v rôznych organizáciách, a to formou systému riadenia bezpečnosti pri práci, z ktorých bude každému vyplývať podiel zodpovednosti, vrátane sociálnych partnerov (*Dohovor MOP č. 155*).

Článok 1.8 – Atraktívne podmienky zamestnanosti

Skupina PSA využíva systém odmeňovania, ktorý zodpovedá trhovej praxi a zaväzuje sa, že úroveň odmeňovania bude vyššia alebo minimálne zodpovedajúca podmienkam stanoveným národnou legislatívou a kolektívnymi zmluvami.

Vyplatené mzdy a odmeny sú prinajmenšom na úrovni právne stanoveného minima alebo garantovaného a/alebo zmluvou dohodnutého profesionálneho minima a musia zamestnancom zabezpečiť slušné životné podmienky.

Cieľom mzdovej politiky skupiny je zabezpečiť objektívne, spravodlivé a transparentné pravidlá týkajúce sa odmeňovania.

V súlade s právnymi predpismi a/alebo kolektívnymi zmluvami v krajinách, v ktorých pôsobí skupina, je zamestnancom poskytovaný nárok na platenú dovolenku.

Článok 1.9 – Boj proti korupcii a prevencia proti konfliktu záujmov

Skupina PSA PEUGEOT CITROËN zaväzuje, že bude bojovať proti všetkým formám korupcie (aktívna, pasívna, vo verejnej a súkromnej sfére, priama alebo nepriama, urýchľovacie platby, provízie, ovplyvňovanie, úplatkárstvo, využitie právnej výhody, sprenevera verejných prostriedkov, protekcionizmus, konflikt záujmov).

Skupina v žiadnom prípade netoleruje takéto praktiky a prijíma vhodné protikorupčné opatrenia: etická charta, protikorupčný kódex správania, mapovanie rizík korupcie, výstražný systém, špecifické metódy účtovných kontrol. Dbá na to, aby prostredníctvom rôznych zmluvných opatrení, komunikácie a vzdelávania upozorňovala zamestnancov a zvyšovala ich povedomie o tomto probléme. Skupina PSA komunikuje tieto požiadavky svojim zákazníkom, dodávateľom, partnerom a sprostredkovateľom a overuje ich uplatňovanie druhou stranou.

Zamestnanci skupiny, vrátane vedúcich pracovníkov, sa musia v súlade s nariadeniami etickej charty skupiny vyvarovať všetkých situácií, pri ktorých by došlo ku konfliktu záujmov skupiny a ich osobných záujmov alebo záujmov im blízkych osôb a musia oznámiť vzniknuté konflikty záujmov, aby mohli byť v prípadoch rozhodovaní z nich vylúčení.

Každý člen personálu sa zrieka získania akýchkoľvek podielov u dodávateľa alebo klienta, s výnimkou kúpy cenných papierov kótovaných v rámci vedenia portfólia cenných papierov v súlade s pravidlami zakazujúcimi použitie privilegovaných informácií.

KAPITOLA 2: ZDIEĽANÉ SOCIÁLNE POŽIADAVKY SO VŠETKÝMI ZÚČASTNENÝMI SUBJEKTMI V HODNOTOVOM REŤAZCI

Skupina PSA sa zaväzuje, že túto zmluvu poskytne svojim priemyselným partnerom a distribučným sieťam a požiada ich, aby uplatňovali zásady a riadili sa medzinárodnými dohovormi uvedenými v preambule a v kapitole 1.

V rámci výberového konania sa skupina PSA zaväzuje k tomu, aby dodržiavanie ľudských práv, ktoré sú definované v predchádzajúcej kapitole, bolo určujúcim kritériom pri výbere dodávateľov.

Skupina PSA nadviazala priame zmluvné vzťahy s viac ako 7000 (1. úroveň) dodávateľmi, od ktorých vyžaduje dodržiavanie záväzkov sociálnej a environmentálnej zodpovednosti (CSR) formulovaných v Charte zodpovedného nákupu, ktorá je referenčným dokumentom tejto zmluvy. Podpisom tejto charty sa prvoúrovňoví dodávatelia zaväzujú, že pri výbere svojich subdodávateľov (druhouúrovňoví dodávatelia skupiny PSA) budú používať tieto rovnaké kritériá CSR. Čiže tieto kritériá musia byť odovzdané každému stupňu subdodávateľského reťazca v rámci priamych zmluvných vzťahov medzi prvým dodávateľom a jeho dodávateľom.

Čo sa týka dodržiavania ľudských práv v nadväznosti na odporúčania OECD skupina PSA zaviedla plán náležitej starostlivosti pomocou nasledujúcich šiestich krokov:

1. Verejný záväzok k ľudským právam. Tento záväzok je operatívne začlenený do procesu nákupu, dodržiavanie ľudských práv je určujúcim kritériom pri výbere nových dodávateľov a tiež pri udržiavaní existujúcich dodávateľov v portfóliu.
2. Mapovanie rizík zlyhaní pri dodržiavaní ľudských práv podľa analytického prístupu podľa krajín, výrobkov a rozhodovacieho procesu, ktoré umožňuje nákupným tímom zamerať svoju pozornosť na časti alebo skupiny výrobkov, ktoré sú označené ako rizikové.
3. Preventívne opatrenia s cieľom vyrovnáť sa s identifikovanými rizikami. Dodávateľia sú hodnotení treťou stranou. Skupina PSA vyžaduje pravidelné prehodnotenie tej istej tretej strany, aby sa zabezpečilo, že výber dodávateľov počas ponukových konaní zohľadňuje najnovšiu úroveň výkonnosti CSR. Implementácia princípov RSE skupiny PSA je súčasťou prístupu, ktorý zabezpečuje pokrok a poskytuje pomoc dodávateľom. Skupina si vyhradzuje právo kedykoľvek vykonávať audity alebo mať na výkon auditov dodávateľov iné subjekty, aby si overila súlad ich postupov s požiadavkami skupiny, ktoré sú uvedené v Charte zodpovedného nákupu.
4. Realizácia nápravných opatrení vyžadovaných od dodávateľov, ktorí sa potenciálne alebo skutočne podieľajú na porušovaní ľudských práv. Každé zlyhanie pri plnení stanovených zásad sa stáva predmetom plánov nápravných opatrení, sankcie dokonca siahajú až po vylúčenie z portfólia.
5. Sledovanie akčných plánov: dodávateľ, ktorý je skutočne alebo potenciálne zodpovedný za porušovanie ľudských práv, musí preukázať prijatie nápravných opatrení dohodnutých so skupinou PSA podľa časovej osi navrhutej podľa závažnosti nesúladu. Skupina vykonáva prehodnotenie alebo audit s cieľom potvrdiť, že tento dodávateľ zostáva súčasťou portfólia. Plán nápravných opatrení sa môže týkať dodávateľského reťazca dodávateľa.
6. Oznámenie týkajúce sa realizovaných opatrení: prehľad je sociálnym partnerom predstavovaný každý rok v rámci správy o aktuálnom stave zmluvy. Výročná správa CSR skupiny PSA zverejňuje tieto výsledky.

Varovania na porušenia zo strany dodávateľov, ktoré zazneli zo strany odborových organizácií v rámci kontroly uplatňovania tejto zmluvy, majú za následok kroky zo strany manažmentu nákupu skupiny PSA za účelom získania vysvetlenia od problematickeho dodávateľa a nápravy zistených problémov. To znamená, že uplatňovanie tejto celosvetovej rámcovej zmluvy je plne začlenené do procesu varovaní zavedeného skupinou PSA.

Zavedie sa aj špeciálny postup pre malé dodávateľské a subdodávateľské firmy, aby mohli postupne zavádzať vyššie uvedené medzinárodné normy.

V hlavných krajinách, v ktorých pôsobí skupina PSA, sa skupina zaväzuje podieľať sa na štruktúrovaných výmenách medzi pobočkami v rámci automobilového odvetvia a podporovať sociálny dialóg na úrovni odvetvia, hlavne v otázke predvídania hospodárskych, technických, priemyselných a sociálnych zmien.

KAPITOLA 3: UVEDOMENIE SI VPLYVU ČINNOSTI SPOLOČNOSTI NA ÚZEMIACH, NA KTORÝCH PÔSOBÍ

Skupina PSA sa zaväzuje podporovať zamestnanosť a ďalšie vzdelávanie aktívnej miestnej populácie, čím bude prispievať k ekonomickému a sociálnemu rozvoju všade tam, kde pôsobí.

Spoliehajúc sa na miestny priemyselný závod skupina PSA pri obsadzovaní voľných pracovných miest v každej krajine, v ktorej pôsobí, uprednostňuje miestne ľudské zdroje a vždy, keď je to možné, prispieva k miestnej integrácii.

Skupina PSA sa zaväzuje, že v prípade zmeny činnosti bude vopred informovať miestne úrady a spolupracovať s nimi, aby sa čo najlepšie zhodnotili miestne záujmy.

Skupina PSA prispieva prostredníctvom svojej nadácie, podporných štruktúr všeobecného záujmu alebo združení po celom svete k miestnemu rozvoju, s dôrazom na oblasti rozvoja skupiny a na jej rezervy trhu práce. S presvedčením o tom, že mobilita je celosvetovým problémom súčasnej spoločnosti, faktorom autonómie, pokroku, sociálnej integrácie a že sa jedná o právo každého jedinca, nadácia PSA zakladá svoju činnosť na podporu projektov zameraných na mobilitu, ktoré zachovávajú princíp solidarity.

KAPITOLA 4: ZÁVÄZKY SKUPINY PSA K OCHRANE ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA, a hlavne rešpektovanie prírodných zdrojov, zníženie vplyvu činnosti skupiny a riadenie životného prostredia a iných aspektov správania

Skupina PSA sa zaväzuje dodržiavať medzinárodné, európske a vnútroštátne legislatívne nariadenia platné v tejto oblasti s neustálym záujmom o zlepšovanie bezpečnosti, ochranu zdravia a životného prostredia, ochranu prírodných zdrojov a minimalizáciu vplyvu činnosti skupiny na životné prostredie.

Článok 4.1 – Rešpektovanie prírodných zdrojov riadením ich spotreby

Skupina PSA sa zaväzuje zodpovedne pristupovať k využívaniu prírodných a energetických zdrojov (voda, suroviny, plyn a elektrina, palivo, atď.).

Článok 4.2 – Boj proti klimatickým zmenám a zníženie vplyvu na životné prostredie a tretie strany

Skupina PSA sa podieľa na boji proti klimatickým zmenám a na tieto účely identifikovala zdroje priamych a nepriamych emisií skleníkových plynov (GHG), meria ich a zavádza opatrenia na postupné znižovanie priamych a nepriamych emisií

skleníkových plynov. Skupina PSA pracuje na vývoji výrobkov, ktoré čoraz viac rešpektujú životné prostredie v oblasti emisií CO₂ a znečisťujúcich látok a využívania prírodných zdrojov.

Opierajúc sa o túto zmluvu sa skupina PSA usiluje o zavedenie výrobných metód, ktoré budú mať čo najnižší dopad na životné prostredie.

Riadenie faktorov škodiacich životnému prostrediu je vykonávané riadením vypúšťania škodlivých látok do ovzdušia, znečistenia pôdy, vypúšťania nečistôt do vody, odpadov a nebezpečných látok, ako aj cez riadenie ostatných vplyvov na životné prostredie a tretie strany (hluk, zápach, atď.).

Článok 4.3 – Riadenie životného prostredia a ostatných faktorov správania

Riadenie životného prostredia

Systém environmentálneho manažérstva (EMS), založený na štandarde ISA 14001, je realizovaný v rôznych výrobných závodoch skupiny, pričom všetky z nich boli certifikované. EMS zapája a mobilizuje celý manažment a poskytuje vhodné školenia pre zamestnancov.

Vo väčšine ostatných závodov (R&D, predajné a servisné miesta, atď.) sa uplatňujú lokálne spravujú opatrenia prispôbené miestnym požiadavkám životného prostredia.

Skupina okrem toho vo všetkých závodoch dbá o rozvoj povedomia a kompetencií zamestnancov v oblasti životného prostredia.

Skupina PSA, ktorá spoločne koná so svojimi sociálnymi partnermi, je pripravená navrhovať riešenia pomáhajúce zamestnancom osvojiť si ekologickejšie správanie, napríklad racionalizáciou pracovných ciest a podporou práce z domu a takisto podporou ekologického správania.

Upozorňovanie zúčastnených strán na environmentálne požiadavky

Skupina PSA sa zaväzuje k podpore ochrany životného prostredia medzi svojimi zákazníkmi, dodávateľmi a ďalšími zainteresovanými stranami.

Článok 4.4 – Informovanie zástupcov zamestnancov a odborových organizácií

Skupina PSA sa zaväzuje, aby každá pobočka každoročne oboznamovala odborové organizácie a zástupcov zamestnancov o svojich environmentálnych opatreniach, osvedčených postupoch a výsledkoch. Na Svetovom výbore bude odprezentovaná komplexná správa.

DRUHÁ ČASŤ:

POLITIKA V OBLASTI ĽUDSKÝCH ZDROJOV PRE ROZVOJ ĽUDSKÉHO KAPITÁLU SKUPINY PSA

KAPITOLA 1: ROZVOJ ZRUČNOSTÍ A ZAMESTNATEĽNOSTI

Článok 1.1 – Riadenie zručností

Jednou z hlavných výziev skupiny PSA je ponúknuť postup v zamestnaní každému zamestnancovi.

V neustále sa meniacom odbornom kontexte má politika skupiny v oblasti ľudských zdrojov ako osobitný cieľ podporu profesijného rozvoja svojich zamestnancov, ktorí chcú chrániť a zlepšovať svoju budúcnosť vo všetkých krajinách, v celej ich rozmanitosti, čo chce zabezpečiť rovnakými príležitosťami pre všetkých.

Rozmanitosť jej profesií je prínosom pre spoločnosť a tiež pre jej zamestnancov. Podporné iniciatívy umožňujú zamestnancom rásť v spoločnosti. V každej krajine skupina spája opatrenia pre rozvoj miestnych zručností s medzinárodnými pracovnými príležitosťami.

Článok 1.2 - Hodnotenie, osobné plány rozvoja a zvyšovanie kvalifikácie

Zamestnanecké zručnosti sú hnacou silou výkonu a profesijného rozvoja. Tieto zručnosti sú hodnotené, aby bolo zamestnancom umožnené vykonanie diagnostiky a návrh ich vlastného plánu osobného rozvoja.

Skupina PSA poskytuje každému zamestnancovi možnosť pravidelných diskusií s ich manažermi o profesijnom rozvoji, s prihliadnutím k vlastným potrebám a požiadavkám daného zamestnanca a záujmom spoločnosti. Tieto diskusie majú formu štruktúrovaného, formálneho rozhovoru o odbornom rozvoji, ktorý v prípade nesúhlasu umožňuje možnosť odvolania.

Tým sa vytvára čas na konkrétnu výmenu informácií o odbornom rozvoji každého zamestnanca a priestor na otázky ohľadom nájdenia správnej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Rozhovor o rozvoji končí vypracovaním užitočného plánu rozvoja a momentom pre výmenu názorov medzi zamestnancom a jeho alebo jej manažérom.

Skupina PSA chce dať zamestnancom v každej kategórii príležitosť byť posúdený prostredníctvom objektívnych kritérií, na základe ich schopností a na reálnych pozíciách na pracovisku.

Článok 1.3 - Zásady mobility

Uprednostnenie vnútornej mobility je zásadou, ktorú skupina PSA prijala za účelom splnenia podnikových potrieb, podpory zamestnateľnosti a zabezpečenia pracovných príležitostí pre zamestnancov.

Skupina chce zverejňovať ponuky práce, uprednostňovať dobrovoľníctvo ako súčasť prístupu založeného na transparentnosti a dodržiavaní rovnakých príležitostí.

Podpora zamestnancov prostredníctvom získavania nových zručností je jednou z nevyhnutných podmienok profesijnej mobility. Skupina preto pozorne sleduje organizáciu tejto podpory, ako aj na zapojenie manažmentu a zamestnancov.

Skupina PSA umožňuje každému zamestnancovi budovanie a posilňovanie jeho alebo jej zamestnateľnosti. Na tento účel môžu byť vykonávané rekvalifikačné programy.

Článok 1.4 - Dohodnutá organizácia práce pre zabezpečenie konkurencieschopnosti a zamestnanosti

Prispôbením organizácie práce a metód je možné posilniť výkonnosť spoločnosti a dlhodobý úspech a zároveň s ohľadom na potrebu zabezpečenia zdravých a bezpečných pracovných podmienok tiež obmedzením pracovného času a opatreniami týkajúcimi sa minimálnej doby odpočinku a dovolenky.

Skupina PSA sa zaväzuje zachovať pracovnú dobu, ktorá sa rovná alebo je kratšia, ako je pracovná doba stanovená vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami dotknutých krajín. Zakazuje uzatváranie akýchkoľvek pracovných zmlúv, v ktorých nie sú špecifikované dohodnuté a garantované hodiny alebo dni.

Skupina PSA sa zaväzuje rešpektovať dobu odpočinku a pravidelné dovolenky zodpovedajúce aspoň podmienkam spojeným s kapitolou 2 (Kvalita života a pohoda v práci) a stanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami v spolupráci so sociálnymi partnermi.

Výkyvy v dopyte a rozmanitosť automobilového trhu si vyžadujú úpravu času a organizácie práce, ktoré sú definované a realizované v rámci sociálneho dialógu a porád podľa zvykov a pravidiel, ktoré sú zmluvné a platné v každej krajine.

Článok 1.5 - Profesionálne odvetvia (v rámci PSA nazývané „kategórie pracovných pozícií“) a povolania PSA (v rámci PSA nazývané „profesie“)

Skupina PSA sa opiera o profesionálne odvetvia a s nimi spojené povolania. Tento prístup zahŕňa všetky povolania skupiny a prechádza naprieč všetkými oddeleniami.

Tieto povolania sa v skupine PSA neustále vyvíjajú pod vplyvom strategických cieľov skupiny a predovšetkým nových príležitostí na prenikanie na trh a rozvoja služieb mobility. Profesionálne odvetvia a povolania skupiny poskytujú víziu do

budúcnosti v oblasti strategických cieľov a súvisiacich zručností. Sú nástrojom transformácie a poskytujú individuálnu i kolektívnu podporu pre zamestnancov.

Tento prístup založený na profesijných odvetviach umožňuje zostavovať programy rozvoja zručností a plány, ako získať tieto zručnosti, kariérne cesty, ktoré povedú ku kvalifikáciám zručností a potreby pre odborné znalosti ako súčasť globálnej a prierezové vízie.

Na základe tejto zmluvy sa strany dohodli, že je potrebné zabezpečiť všetkým zamestnancom informácie o vyhlídkach ich profesií a v prípade potreby o zmenách, na ktoré sa treba pripraviť a o mobilite, ktorú je potrebné zvážiť. Tento zodpovedný prístup dláždí cestu pre spoločné budovanie kariérnych projektov zamestnancom a spoločnosťou.

Stredisko profesií a zručností, ktoré bolo zavedené vo Francúzsku zmluvou spoločnosti, splňa cieľ zabezpečenia viditeľnosti zmien v povolaniach a zručnostiach a stanovuje pre sociálnych partnerov a zamestnancov akčné plány určené na podporu ich kariéry. Manažment skupiny PSA dbá o to, aby bol tento prístup dodržiavaný v rôznych krajinách.

Článok 1.6 - Prístup ku školeniam

Zvyšovanie kvalifikácie je kľúčom k výkonnosti a rozvoju podniku a každého zamestnanca.

Spoločnosť v spolupráci so zamestnancom, ktorý je hráčom, zabezpečuje zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov počas celej doby ich profesionálneho života. Ambíciou skupiny je stať sa vzdelávajúcou sa spoločnosťou. Realizuje rad prostriedkov na podporu zvyšujúcich sa zručností, profesijného rozvoja a pomoc zamestnancom pri týchto zmenách. Školenie, ktoré vedie k zvýšeniu odbornosti, sa vykonáva počas pracovnej doby. Cieľom je, aby sa zamestnanci priebežne učili počas celého pracovného života a aby sa každý zamestnanec každý rok zúčastnil aspoň jedného školenia.

Skupina PSA vyvíja digitálne vzdelávanie, aby rozšírila škálu vzdelávacích metód, ktoré sú k dispozícii pre získavanie zručností. Digitálne vzdelávanie zahŕňa celý rad vzdelávacích akcií: samostatné elektronické vzdelávanie, elektronické vzdelávanie s konzultantom, virtuálne učebne, MOOC (otvorené masové on-line kurzy) atď., ktoré vytvárajú nové možnosti pre zamestnancov, aby boli hráčmi vo vlastnom rozvoji zručností.

Skupina PSA špeciálne vyhradzuje na podporu odbornej prípravy všetkých zamestnancov inovačné a participatívne iniciatívy, akými sú napríklad prestávky na vzdelávanie, ktoré môžu byť organizované v konkrétnych dňoch a na kolektívnej báze.

V roku 2015 sa 73 659 zamestnancov skupiny zúčastnilo aspoň jednej školiacej iniciatívy, čo za celý svet predstavuje mieru prístupu k školeniam vo výške 76 %. Cieľom je zvýšenie tohto čísla na začiatku roka 2019 na úroveň 85 % ročne. Pre dosiahnutie tohto cieľa bude potrebné zabezpečiť zdroje na školenia pre všetky

kategórie zamestnancov a zamerat' sa na situácie, v ktorých sú zamestnanci dlhodobo bez školení.

Skupina PSA realizuje politiku zamestnanosti mládeže navrhnutú s cieľom uľahčiť mladým ľuďom prístup na pracovisko. Je založená na zodpovednom záväzku v krajinách, v ktorých pôsobí skupina. Táto politika často zahŕňa miestne partnerstvá s úradmi práce, školami alebo univerzitami. Uprednostnený a podporovaný bude systém školení, ktorý povzbudzuje prenos poznatkov. Rovnakým spôsobom sa bude klásť osobitný dôraz na učňovskú prípravu.

Prípravné kroky pre školenia sú stanovené a zavedené v rámci sociálneho dialógu a porád v súlade s postupmi a ustanoveniami dohodnutými a platnými v každej krajine.

Článok 1.7 - Politika celkovej odmeny

Skupina PSA realizuje politiku celkovej odmeny, ktorá zahŕňa prvky, ktoré sú individuálne a kolektívne, kvantitatívne a kvalitatívne a ktorá obsahuje odmenu, sociálne výhody, individuálny a profesionálny rozvoj a prostredie na pracovisku.

Aby bolo zamestnancom možné rozdeľovať plody rastu a tvorbu hodnôt, ku ktorým prispelo ich úsilie, sú im vyplácané kolektívne bonusy spojené s výkonnosťou spoločnosti.

Skupina PSA od roku 2006 vo všetkých krajinách stabilne zaviedla systém sociálnych dávok na krytie rizík spojených so smrťou, invaliditou a pracovnou neschopnosťou.

Skupina PSA okrem toho realizuje vo všetkých krajinách stanovené plány penzijných príspevkov na odchod, ktoré dopĺňajú výhody plynúce z povinných programov. Dbá o to, aby zamestnanci v prípade choroby a materstva profitovali zo systému sociálnej ochrany a ponúka plány doplnkového zdravotného poistenia. Tieto opatrenia sú prispôsobené miestnym predpisom každej krajiny.

KAPITOLA 2: UVEDENIE KVALITY ŽIVOTA A POHODY NA PRACOVISKU DO JADRA SKÚSENOSTÍ ZAMESTNANCOV SKUPINY PSA

Článok 2.1 - Systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Skupina PSA zaisťuje zdravie a bezpečnosť všetkých osôb, ktoré sa kdekoľvek na svete podieľajú na činnosti skupiny. Tento záväzok sa odráža v štruktúrovanom prístupe určenom na zníženie rizík a riadi bezpečnosť vo všetkých pracovných situáciách.

Zakladajúci princíp Systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (OHSMS) skupiny je, že bezpečnosť musí byť každodenne navrhovaná, plánovaná a realizovaná. Manažment musí na všetkých úrovniach spoločnosti presadzovať základy a rozmiestnenie OHSMS ako súčasť procesu neustáleho zlepšovania.

Kľúčovú úlohu v prístupe v prevencii rizík hrajú sociálni partneri. Sú zapojení do všetkých týchto procesov, najmä ako súčasť rôznych orgánov hygieny, ochrany zdravia a bezpečnosti, zabezpečených miestnymi právnymi predpismi.

Systém manažérstva bezpečnosti a ochrany zdravia skupiny PSA je uplatňovaním základných princípov týkajúcich sa systémov ochrany zdravia a bezpečnosti (ILO-OSH 2001) Medzinárodnej organizácie práce (ILO). Tento systém sa používa na všetkých úrovniach v štruktúre skupiny a postupuje cez stupne vyspelosti až do úplného vlastníctva kultúry bezpečnosti zamestnancami.

Článok 2.2 – Zdravotný program skupiny PSA

Realizácia politiky zdravia a bezpečnosti skupiny je založená na štruktúrovanom prístupe k zdraviu a vykonávaní miestnych iniciatív na podporu zdravia zamestnancov, prevencie chorôb z povolania a na to, ako zostať fit do práce.

Skupina PSA vyjadruje svoje ambície zintenzívniť iniciatívy týkajúce sa zdravia a vytvoriť nový impulz na podporu individuálneho a kolektívneho zdravia. Cieľom je ísť nad rámec bežného úsilia, predchádzať zdravotným problémom súvisiacich s prácou a umožniť každému zamestnancovi spoliehať sa na zdravotný kapitál počas celej svojej profesionálnej kariéry.

Pre dosiahnutie tohto cieľa sú zdravotné problémy riešené ako súčasť štruktúrovaného a koordinovaného prístupu celej skupiny, ktorý je založený na týchto princípoch:

- zdravotné iniciatívy spojené s tromi úrovňami prevencie, zamerané na ochranu dlhodobého zdravia zamestnancov a tým aj podporu zachovania pracovného miesta,
- šírenie štandardu „základy ochrany zdravia“, aby sa dosiahol pokrok vo všetkých geografických oblastiach,
- pravidelné lekárske prehliadky zamestnancov,
- periodické zdravotné odhady sledovanej populácie, ktoré sú predstavené zástupcom zamestnancov, od ktorých sa odvíjajú nové ciele pokroku.

Táto cesta vedie k dosiahnutiu cieľa získania podrobných informácií o otázkach zdravia a ich určujúcich faktoroch, aby mohli byť všade zavedené a so sociálnymi partnermi prerokované akčné plány na zlepšenie.

Za účelom zvýšenie povedomia zamestnancov skupina každý rok usporiadaava Svetový deň zdravia.

Skupina PSA a zástupcovia zamestnancov sa zaväzujú k účasti na programe „Zdravé pracoviská“, ktorý je v súlade s rámcom stanoveným Svetovou zdravotníckou organizáciou (WHO) a podporuje ho Európska únia a Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Tento záväzok dáva zdravotnému programu skupiny impulz na uplatňovanie globálneho prístupu, ktorý podnecuje všetky krajiny, aby zdieľali implementované osvedčené postupy.

Článok 2.3 - Podpora pracovnej pohody a motivácia

Rozvoj pracovnej pohody a prevencia psychosociálnych rizík sú súčasťou úsilia o zachovanie bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku. Tieto faktory priamo prispievajú k výkonnosti spoločnosti a kolektívnemu záujmu spoločnosti ako celku.

To znamená, že skupina PSA musí realizovať aktívnu zdravotnú politiku orientovanú v prvom rade na prevenciu chorôb, ktoré by sa mohli objaviť či vyvinúť v súvislosti s pracovnou činnosťou, vrátane oblasti psychosociálnych rizík, prevencie prípadov obťažovania, stresu, svalových a kostných problémov, chemických a dopravných rizík. Za účasti zástupcov zamestnancov musia byť implementované varovné prostriedky.

V roku 2007 skupina PSA začala v mnohých krajinách vypracovávať s podporou lekárskej komunity expertízu, ktorá má identifikovať faktory stresu a motivácie/demotivácie, zhodnotiť ich a zavádzať multi-disciplinárnu iniciatívu určenú na predchádzanie situáciám s psychosociálnymi rizikami. Metóda ESSP (francúzska skratka pre hodnotenie a monitorovanie zamestnaneckého stresu), ktorú vo veľkom zavádza skupina PSA, je založená na dotazníku, ktorý ako súčasť pravidelného sledovania zdravotného stavu dobrovoľne vyplňujú zamestnanci. Táto metóda zahŕňa širokú škálu nástrojov pre zaistenie individuálnej alebo kolektívnej podpory a pre zavádzanie opatrení, ktoré prispievajú k prevencii psychosociálnym rizikám a tiež podporujú pracovnú pohodu a motiváciu.

Skupina PSA sa zaväzuje neustále zlepšovať ergonómiu pracovných staníc a nájsť pre každého zamestnanca bez diskriminácie pozíciu zodpovedajúcu jeho/jej schopnostiam. Skupina sa zaväzuje postupne znižovať fyzickú záťaž, záťaž pri jednotlivých postojoch, psychickú záťaž a podporovať pohodu v práci.

Skupina okrem toho podporuje kroky zainteresovaných strán v oblasti zdravotníctva zamerané na zavádzanie informačných a preventívnych iniciatív určených pre zamestnancov o témach, ako je fajčenie, alkoholizmus, drogová závislosť, AIDS a STD.

Na základe tejto zmluvy sa strany zaväzujú implementovať program zavádzania funkčných akčných plánov na odhaľovanie a predchádzanie zdravotným rizikám.

Článok 2.4 – Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom

Nastolenie správnej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom prispieva k zvýšeniu kvality života na pracovisku, k prevencii stresu a výkonnosti podniku.

Pracovné normy v skupine PSA presadzujú praktiky na podporu rovnováhy osobného a profesionálneho a súkromného života, a to najmä v dvoch oblastiach: správne používanie nových digitálnych foriem komunikácie (e-maily, mobilné telefóny, sociálne siete...) a organizácia efektívnych schôdzok so zaručeným právom odpojiť sa počas celej doby.

Práca na diaľku je inovatívna pracovná metóda. Podporuje lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a zlepšuje pracovné podmienky, pretože zohľadňuje aspirácie zamestnancov a rešpektuje organizáciu práce zabezpečenú vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami. Práca na diaľku je v rámci skupiny PSA implementovaná pomocou digitálnych nástrojov.

Práca na diaľku bude v závislosti na organizácii, povolaniach a miestnych predpisov podporovaná všade tam, kde je to možné. Každá krajina prijme na základe organizácie a predpisov vymedzenie vhodných foriem práce na diaľku a kritériá oprávnenosti. Skupina PSA uprednostňuje prístup založený na predbežných štúdiách. V nadväznosti na pozitívne výsledky vo Francúzsku, Brazílii, Argentíne, Belgicku a Španielsku boli v závislosti od potrieb a záujmov vypracované plány na rozšírenie práce na diaľku, ktoré propagujú túto metódu vo viacerých krajinách.

Organizácia práce na diaľku je súčasťou iniciatívy dohodnutej na miestnej úrovni medzi zástupcami spoločnosti a zamestnancov.

Článok 2.5 – Zabezpečenie rodovej rovnosti a rozmanitosti na pracovisku

V roku 2016 skupina PSA prijala Zásady posilnenia postavenia žien, iniciatívu zo strany OSN a organizácie OSN pre ženy, ktorá podporuje podniky k podpore rodovej rovnosti a rozmanitosti. Tento nový záväzok odráža snahu skupiny realizovať svoju politiku rodovej rovnosti a rozmanitosti na celosvetovej úrovni.

Skupina PSA vykonáva aktívnu politiku v oblasti rodovej rovnosti. Cieľom je, aby táto politika vytvárala pridanú hodnotu a prispievala k ekonomickej výkonnosti. Prostredníctvom Zásad posilnenia postavenia žien skupina prijala medzinárodne uznávaný štandard, ktorý je použiteľný pre všetky jej spoločnosti vo všetkých krajinách. Tento štandard bude použitý na posúdenie toho, čo bolo urobené v rôznych krajinách, aby bolo možné identifikovať nové pokrokové iniciatívy a podporovať osvedčené postupy.

Ciele a záväzky skupiny sa týkajú:

- rodovej rôznorodosti v povolaniach,
- procesov v oblasti ľudských zdrojov zaisťujúcich rovnosť pracovných miest a platov mužov a žien,
- prístupu žien ku všetkým úrovňam zodpovednosti.

Čísla odrážajú pokrok, ktorý v tomto smere dosiahla skupina: ženy tvoria 19 % celkovej pracovnej sily, viac ako 20 % manažérov a 1/3 inžinierov a manažérov pod 30 rokov. Ženy tvoria 13 % vrcholových manažérov a vedúcich pracovníkov. Cieľom skupiny je zvýšiť toto číslo v strednodobom horizonte na 20 %. Tieto kľúčové ukazovatele sú sledované naprieč všetkými regiónmi.

Článok 2.6 - Podpora rôznorodosti a prevencia diskriminácie

Pre skupinu PSA je rozmanitosť zamestnancov a kultúr zdrojom pridanej hodnoty a hospodárskeho výkonu, za predpokladu, že sú zaručené rovnaké príležitosti. Podporou všetkých zručností a umožnením ich plného potenciálu je skupina schopná reagovať na výzvy kolektívneho výkonu a medzinárodnej expanzie.

Tento spoločenský problém sa týka všetkých krajín, v ktorých pôsobí skupina. Odhliadnuc od zákonných požiadaviek sa skupina PSA zaväzuje k uplatňovaniu a presadzovaniu osvedčených postupov v oblasti riadenia ľudských zdrojov. To znamená, že kladie dôraz na zručnosti, ktoré sú základom prístupu k zamestnaniu a profesionálneho rozvoja a podporuje inkluzívne praktiky riadenia. Pri tejto forme riadenia je každý jednotlivec hodnotený podľa svojich zásluh a diskriminácia akéhokoľvek druhu nie je tolerovaná. Skupina PSA netoleruje rasizmus, xenofóbiu, sexizmus a homofóbiu. V rámci skupiny sú zavedené a zamestnancom poskytnuté postupy odhaľovania a riešenia, aby sa zaistilo fungovanie tejto politiky v praxi.

Skupina PSA prijala Celosvetový záväzok rozmanitosti, čím v celom svete vyjadruje svoju politiku rovnakých príležitostí a podporuje rozmanitosť. Tento záväzok predstavuje pre krajiny štandard na posúdenie svojich postupov a napredovanie.

Článok 2.7 - Podpora digitálnej transformácie skupiny

Ambície profesijnej cesty zamestnancov skupiny PSA zahŕňajú rozvíjanie digitálnych zdrojov a zavádzanie nových pracovných metód, ktoré sú viac založené na spolupráci. Na podporu digitálnej transformácie bude realizovaná celá rada iniciatív.

„Digitálny pas“, ktorý zahŕňa spoločný základ vedomostí, bude zamestnancom k dispozícii prostredníctvom webovej stránky Learn'In.

Prostredníctvom používania digitálnych zdrojov chce spoločnosť tiež chce zjednodušiť každodennú prácu a uľahčiť život všetkým zamestnancom v ich pracovnom prostredí. Digitálna transformácia spoločnosti bude podporovaná komunikačnými nástrojmi, ktoré uprednostňujú kolaboratívne, prierezové agilné pracovné postupy, najmä v súvislosti s realizáciou sociálnej siete spoločnosti.

Na podporu tohto procesu skupina transformuje pracovné priestory, pričom kladie dôraz na kolektívne silné stránky prostredníctvom pracovných priestorov pre spoluprácu spolu s priestormi neformálnych stretnutí a sprístupňovaním nových komunikačných technológií. Možnosti, ktoré ponúkajú digitálne zdroje, sú súčasťou tejto rekonfigurácie. Prijatím pracovnej organizácie založenej na kolaboratívnych metódach s cieľom podporiť prierezový prístup, zdieľať informácie, rozvíjať súčinnosť a prispieť k jednoduchšej a plynulejšej interakcii zamestnancov, sa skupina PSA posunie na úroveň svetovej triedy.

Táto transformácia organizácie a pracovných podmienok každého pracovníka musí byť predmetom konzultácií a výmen medzi manažmentom a zástupcami zamestnancov.

KAPITOLA 3: POSILNENIE ŠTRUKTÚR SOCIÁLNEHO DIALÓGU

Signatárske strany kladú dôraz na zásadnú úlohu, ktorú hrajú odborové organizácie podporujúce dialóg a sociálnu súdržnosť v rámci spoločnosti. Skupina PSA má záujem pri zmenách vo firme o vzťah založený na dôvere a transparentnosti.

Článok 3.1 - Organizácia nadnárodného sociálneho dialógu

Svetový výbor: jedinečný orgán, ktorý združuje zástupcov zamestnancov skupiny PSA na globálnej úrovni. Tento orgán má pôsobnosť vo všetkých regiónoch;

Európska skupinová zamestnanecká rada: nadnárodný orgán pre informácie a diskusie, ktorý pôsobí v európskom hospodárskom priestore;

Spoločný výbor pre stratégiu: orgán pre informácie a diskusie, ktorý sa zaoberá výhradne s výzvami a stratégiami firmy.

Článok 3.2 - Svetový výbor

Svetový výbor bol založený v roku 2010 a jeho úloha sa zosilnila. Svetový výbor je jedinečný orgán, ktorý združuje zástupcov zamestnancov skupiny PSA na globálnej úrovni. Je súčasťou spoločného úsilia budovania na medzinárodnej úrovni, so zástupcami zamestnancov z hlavných krajín.

Každá krajina, ktorá zamestnáva aspoň 500 ľudí, je zastúpená Svetovým výborom. Svetový výbor zahŕňa Európsky orgán (Európsku zamestnaneckú radu) a mimoeurópsky orgán. Vďaka mimoeurópskemu orgánu majú zamestnanci divízie automobilového priemyslu skupiny PSA prospech z globálneho zastúpenia.

Svetový výbor umožňuje zdieľať realizáciu strategického plánu skupiny naprieč všetkými oblasťami a viesť dialóg so zástupcami zamestnancov, odrážajúc globálne aktivity skupiny. Opatrenia v rámci politiky v oblasti ľudských zdrojov na celom svete sú prezentované a sledované na každom zasadnutí.

Svetovému výboru predsedá predseda výkonnej rady skupiny PSA alebo jeho zástupca. Každý riaditeľ celosvetovej oblasti prichádza, aby informoval pred Svetovým výborom o výsledkoch v danej oblasti.

Okrem toho je Svetový výbor orgán, ktorý sleduje súčasnú zmluvu.

Zvyčajne zasadá raz ročne. Zasadnutie trvá minimálne po dobu dvoch dní aby bol dostatočný čas na diskusiu a kontrolu tejto dohody zodpovedajúcim spôsobom.

Riadne zasadnutia sa môže konať vo všetkých oblastiach PSA bez rozdielu. Niektoré zasadnutia môžu byť organizované s využitím video technológie.

Cestovanie členov Svetového výboru organizuje miestne vedenie skupiny PSA, ktoré plne pokrýva všetky cestovné náklady. Doba a čas strávený na ceste a zasadnutiach sa považujú za pracovný čas.

Kedykoľvek sa bude bod programu týkať danej krajiny, bude zástupca odborovej organizácie tejto krajiny pozvaný na zasadnutie.

Každému plenárnemu zasadnutiu Svetového výboru predchádza prípravné zasadnutie zástupcov daného orgánu. Čas je vyčlenený pre zástupcov Svetového výboru, ktorí

diskutujú s predstaviteľmi IndustriALL Global Union a industriAll European Trade Union.

Článok 3.3 - Spoločný výbor pre stratégiu

Vzhľadom k svojej úlohe sociálnych partnerov sú odborové organizácie informované o cieľoch a stratégiách spoločnosti, ako aj o jej výkonnosti. Všetkým transformačným projektom s významným vplyvom na pracovné podmienky predchádza sociálny dialóg a vytvorenie vhodných podporných opatrení.

Spoločný výbor pre stratégiu je ďalší orgán, určený pre dialóg a diskusiu. Spoločný výbor bol zriadený v roku 2007 a rozšírený na európskej úrovni prostredníctvom zmluvy zo dňa 19. júna 2008. Umožňuje dôverné diskusie v ranom štádiu a väčšie pochopenie cieľov, stratégií a zámerov skupiny.

Úloha Spoločného výboru pre stratégiu bola niekoľkokrát posilnená. Tomuto výboru sú teraz každý rok predkladané strednodobé plány. Táto informácia je potom posúvaná smerom nadol do každého výrobného centra a zariadenia v Európe.

Spoločný výbor pre stratégiu bude rozširovať svoje členstvo. Okrem zastúpenia uvedeného v zmluve zo dňa 19. júna 2008 bude zástupca menovaný odborovou organizáciou (-ami) na Slovensku zasadať v spoločnom výbore pre stratégiu. Niektorí zástupcovia mimo Európy budú mať možnosť zúčastniť sa výboru.

Keďže umožňuje organizovať skupinu podľa oblastí, táto expanzia znamená, že teraz zastupuje päť krajín s najväčšou pracovnou silou v automobilovej divízii v Európe. Tým sa zvyrazňuje vhodnosť prijatia medzinárodného stanoviska v rámci diskusie o strategických cieľoch so zástupcami zamestnancov, rovnako ako zrelosť konania skupiny v tejto oblasti.

Článok 3.4 - Väzby medzi rôznymi úrovňami zastúpenia zamestnanca v rámci skupiny PSA

Svetový výbor je jedinečný orgán, ktorý združuje zástupcov zamestnancov skupiny PSA na globálnej úrovni. Keď sa pojednáva o otázke týkajúcej sa všeobecného chodu spoločnosti a jej strategických cieľov, všetci členovia majú rovnaké právo klásť otázky alebo predkladať svoje stanoviská. Pre ľahšiu prípravu zasadnutí sú všetci zástupcovia schopní zúčastniť sa spoločného zasadnutia bez prítomnosti manažmentu, s tlmočníkmi, a to v deň pred plenárnym zasadnutím.

Európska zamestnanecká rada vznikla vďaka zmluve zo dňa 10. júla 1996. Jej úloha bola posilnená dodatkom podpísaným 7. júla 1999 pri zavedení koordinačného výboru. Dohoda z 23. októbra 2003 vytvorila ďalšie zmeny umožňujúce, aby sa Európska zamestnanecká rada prispôbila meniacemu sa prostrediu a dodala prevádzkové pravidlá, ktoré zostávajú platné aj dnes. Francúzska zamestnanecká rada zaisťuje konzistenciu informácií a vykonáva tak svoje poslanie a úlohy v rámci európskej skupinovej zamestnaneckej rady. Francúzske splnomocnenie európskej zamestnaneckej rady vytvára francúzsku zamestnaneckú radu.

Spoločný výbor pre stratégie je ďalší orgán pre dialóg a diskusiu na európskej úrovni. Umožňuje dôverné diskusie v ranom štádiu a väčšie pochopenie cieľov, stratégií a zámerov skupiny.

Tieto rôzne subjekty sa navzájom nenahrádzajú a pracujú vo svojich vlastných oblastiach činnosti, tak ako je uvedené vyššie.

KOMUNIKÁCIA A MONITOROVANIE ZMLUVY

KAPITOLA 1: IMPLEMENTÁCIA A MONITOROVANIE

Celosvetová rámcová zmluva sa používa v každej krajine, v ktorej sú zastúpené subjekty patriace do pôsobnosti zmluvy.

Signatárske strany sa zaväzujú prostredníctvom sociálneho dialógu definovať iniciatívy pre dané oblasti týkajúce sa sociálnej, environmentálnej a personálnej politiky, ktoré sa použijú na tento účel pri uplatňovaní tejto celosvetovej rámcovej zmluvy. Obe strany prijímajú záväzok na uplatnenie tejto celosvetovej rámcovej zmluvy tým, že zabezpečia jej účinné uplatňovanie na miestnej úrovni pri súčasnom rešpektovaní národných pravidiel. Ustanovenia tejto zmluvy nie sú určené na náhradu miestnych zákonov, predpisov a konvencií.

Avšak, ak sa jedná o základné štandardy práce a právnu teóriu MOP, musia nahradiť vnútroštátne právne predpisy, pokiaľ sú tieto menej výhodné ako príslušné dohovory MOP.

Táto zmluva sa prekladá do jazykov krajín, v ktorých sídli skupina.

Informácie o tejto zmluve dostanú všetci manažéri, nadriadení a zamestnanci. Jej šírenie bude uľahčené vďaka zverejneniu na Live'in, intranetovom portáli skupiny a miestnych informačných kanáloch. Jej zásady a osvedčené postupy vyplývajúce z jej uplatňovania budú predmetom komunikácie a propagácie medzi všetkými pracovníkmi. Noví zamestnanci budú informovaní o existencii tejto zmluvy.

Táto zmluva musí byť k dispozícii na webových stránkach IndustriALL Global Union a industriAll European Trade Union.

Dve kópie tejto celosvetovej rámcovej zmluvy budú zaslané na regionálne riaditeľstvo vo Versailles pre podniky, politiku hospodárskej súťaže, spotrebiteľské záležitosti, prácu a zamestnanosť, ako aj do registra francúzskeho priemyselného tribunálu.

Skupina PSA potvrdzuje svoj záväzok, že bude priebežne posudzovať uplatňovanie tejto zmluvy. Tiež sa zaväzuje zaoberať sa odvolaniami a požiadavkami vo vzťahu k uplatňovaniu tejto zmluvy a zabezpečiť náležitú starostlivosť o dodávateľov v dodávateľskom reťazci.

Kontrola dodržiavania tejto zmluvy sa uskutoční na dvoch úrovniach.

V každej krajine sa vykonáva ročná kontrola uplatňovania celosvetovej rámcovej zmluvy vedením spoločnosti a odborovými organizáciami alebo zástupcami zamestnancov. Táto kontrola dodržiavania bude začlenená do obvyklého fungovania miestneho sociálneho dialógu. Dokument je spoločne pripravovaný signatárskymi stranami tejto zmluvy, čo umožňuje každej odborovej organizácii ponúknuť svoje stanovisko v rámci ročného sledovania uplatňovania tejto zmluvy na ich pobočke.

Svetový výbor bude vykonávať kontrolu zmluvy na úrovni skupiny za prítomnosti zástupcov IndustriALL Global Union a industriAll European Trade Union, signatárskymi stranami tejto zmluvy.

Uplatňovanie tejto dohody bude každoročne sledované a vyhodnocované na základe konsolidácie a súhrnného dokumentu, ktorý obsahuje správu o stave, kľúčové ukazovatele a hlavné zmluvné predpisy prijaté na miestnej úrovni, na základe každého záväzku stanoveného v tejto zmluve.

KAPITOLA 2 - VÝKLAD A UROVNÁVANIE SPOROV

V prípade nezhody týkajúcej sa výkladu alebo vykonávania tejto zmluvy sa signatárske strany zaväzujú vzájomne sa čo najskôr informovať, aby spolu našli zmierlivé riešenia v rozumnom časovom horizonte. Dohodli sa, že:

- Každý zamestnanec má právo varovať riadiacich pracovníkov pracoviska a odborové organizácie ohľadom možného porušenia alebo nedodržania zmluvy. Takáto akcia by za žiadnych okolností nemala nepriaznivo ovplyvniť zamestnancov;
- Problémy budú v maximálnej možnej miere riešenie lokálne miestnym manažmentom. Zamestnancovi, ktorý odhalí porušenie zmluvy, môže pomáhať zástupca miestnej odborovej organizácie. Signatárske strany musia byť neustále informované o priebehu diskusií a ich výsledku manažmentom a zástupcami miestnych organizácií;
- Ak sa nedosiahne uspokojivé riešenie, o predmete budú rokovať priamo signatárske strany v súčinnosti s miestnym vedením a odborovými organizáciami;
- Pri nedosiahnutí rezolúcie budú mať strany možnosť postúpiť záležitosť príslušnému súdu v mieste sídla PSA, bez ohľadu na miesto uzavretia zmluvy a/alebo na zakročenie tretej strany;
- Všetky problémy, s ktorými sa stretnete a prijaté riešenia, musia byť predložené v priebehu výročného zasadnutia Európskeho výboru.

KAPITOLA 3: ZÁVEREČNÉ NARIADENIA

Táto zmluva sa riadi francúzskym právom. Jej podpisom sa zmluva stáva platnou na dobu neurčitú.

Signatárske strany môžu predkladať a schvaľovať celkové alebo čiastočné revízie tejto zmluvy. Táto zmluva môže byť ukončená jednou zo zmluvných strán s trojmesačnou výpovednou lehotou.

V prípade problému pri výklade alebo pri právnom spore je záväzné francúzske znenie zmluvy.

Táto celosvetová rámcová zmluva sa oficiálne odovzdá vládny úradom a správnym orgánom každej krajiny.

Signatárske strany tejto rámcovej zmluvy sú nasledovné:

- Skupina PSA, automobilová skupina s celosvetovou pôsobnosťou, ktorá zakladá svoj rozvoj na princípoch sociálne a ekologicky zodpovedného konania a správania sa vo všetkých krajinách, v ktorých má sídlo, a vo svojich rôznych odvetviach činnosti;
- IndustriALL Global Union, ktorá predstavuje viac ako 50 miliónov pracovníkov v 140 krajinách v baníctve, energetike a priemysle, rovnako ako väčšina odborových organizácií v rozsahu činností skupiny, a ktorá bojuje za zlepšenie pracovných podmienok a práv odborov na celom svete;
- industriAll European Trade Union, ktorá predstavuje 6,9 milióna pracovníkov v dodávateľských reťazcoch, v spracovateľskom priemysle a odvetví ťažby a energetiky v Európe, a ktorá sleduje rovnaké ciele.

Za skupinu PSA

Xavier Chéreau
Riaditeľ oddelenia ľudských zdrojov

Za IndustriALL Global Union

Valter Sanches
Generálny tajomník

Za industriAll European Trade Union

Luc Triangle
Generálny tajomník

S

- Ratifikáciou francúzskych odborových organizácií:

Za FO Métaux

Za CFE-CGC Métallurgie

Za FGMM-CFDT

Za FTM-CGT

Za GSEA

Za CFTC

A s

- Účasťou tajomníka zamestnaneckej rady skupiny PSA, orgánu, ktorý združuje zástupcov zamestnancov skupiny PSA na globálnej úrovni

Patrick Michel
Tajomník zamestnaneckej rady skupiny