



**PSA GRUP'UN
SOSYAL SORUMLULUĞU ÜZERİNE
KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMESİ**

**Grup'un geleceğini sınır tanımadan beraber inşa etmeye
yönelik sosyal ve sürdürülebilir bir taahhüt**

GİRİŞ

PSA Group, IndustriALL Küresel Birliği ve industriAll Avrupa İşçi Sendikası, her aşamada düzenli diyalogun ve işletmedeki sosyal sorumluluk politikalarına ve uygulamalarına saygı duyulmasının işbu sözleşmede bulunan taahhütlerin küresel seviyede benimsenmesine katkıda bulunacağına inanmaktadır.

”Back in the race” planı ile ekonomik temellerin yeniden inşasının ardından PSA Grup, küresel seviyede, bugün ”Push to pass” planı olarak ifade edilen organik, karlı ve sürdürülebilir bir büyüme amaçlayan stratejisini uygulamaktadır.

PSA'nın isteği dünyanın çapındaki temsilcileri ile Grubun geleceğini yeniden inşa etmektir. Bu beraber inşa etme süreci, her seviyede - Grup seviyesinde ve her ülke ile her iş sahası seviyesinde - diyaloga dayanmaktadır. Bu, ortakların şirketin ekonomik başarısını sağlamak, uzun vadeli işleri korumak ve geliştirmek ayrıca çalışanların iş yerindeki temel haklarına saygı duymalarını sağlamak amacıyla yapıcı bir şekilde beraber çalıştıklarını göstermektedir.

PSA Grup, 9 Nisan 2003 tarihinde Küresel Sözleşmeye katılarak Evrensel İnsan Hakları Beyanname, ILO'nun İş Yerinde İlkeler ve Temel Haklar Beyanından, Rio Çevre Beyanı ve Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Konvansiyonundan ilham alan on ilkeye uyma ve bunları destekleme konusunda bir taahhütte bulunmuştur. Ayrıca, PSA Grup, Eylül 2009'da Birleşmiş Milletler "İklim Koruma" inisiyatifini imzalamış olup bunun kılavuz ilkelerine uymaktadır. Grup ayrıca 2011 yılında güncellenen haliyle OECD'nin Çok Uluslu Şirketler Kılavuzu ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi tarafından onaylanan, aynı yıl yayınlanmış İş ve İnsan Hakları Kılavuz İlkelerine ("Ruggie İlkeleri") bağlıdır.

Bu taahhütler Grubun tüm çalışanlara dağıtılmış etik sözleşmesinde de yer almaktadır. Etik sözleşme, kendi paydaşlarına ilişkin Grup Şirketlerinin eylem ilkelerine dayanmakta olup, her bir çalışanı içeren 16 davranış kuralını içermektedir. Bu sözleşme herkesin, yöneticilerin ve çalışanların da başvurabileceği başvuru kılavuzunun önemli bir bütünü teşkil etmektedir.

2006'da imzalanmasından bu yana, PSA Grup sosyal sorumluluğu üzerine küresel bir çerçeve sözleşmeye sahiptir. Bu sözleşmeyukarıda belirtilen uluslararası ilkelerin etkin ve şeffaf şekilde uygulanmasına yardımcı olacak bir metin eklenerek 2010 yılında güncellenmiştir.

Bu Sözleşme ile PSA Grup temel insan haklarına, sorumlu gelişime ve çevre korumasına dair taahhütlerini yeniden tanımlamak, IndustriALL Küresel Birliği ve industriALL Avrupa İşçi Sendikasının yanı sıra sendika örgütlerin kurulması yoluyla ilke ve ortak hedeflerin küresel seviyede güçlendirilmesine yeni bir ivme kazandırmak istemektedir.

Bu taahhütler, özellikle, şunları ifade eder:

- Tüm çalışanların beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesine yönelik ihtiyaç,
- Mesleki sağlık, güvenlik ile çeşitliliğe saygı ve eşit muamele ihtiyacı
- Sosyal uyum ihtiyacı
- Özellikle çalışanların haklarına saygı duyulması ve bunların teşviki ile ahlak ve vatandaşlık kuralları ihtiyacı ,
- Grup'un faaliyet gösterdiği yerlerde çevreye ve bölgeye saygılı olacak şekilde gelişme ihtiyacı

İşbu Sözleşme, Grubun büyümesine ve sürdürülebilir ekonomik performansına katkıda bulunan başlıca varlığı temsil eden sosyal ilkelerin ve insan kaynakları ilkelerinin bir parçasıdır. Uygulaması, toplumsal ortaklarla sürekli bir sosyal bir diyaloga dayanmaktadır. Bu politika, yıllardır özellikle temel insan hakları, fırsat eşitliği, çeşitlilik, kadın istihdamının gelişimi ve engellilerin dahil edilmesi alanlarında tüm ülkelerde yenilikçi gelişmelere yol açmıştır. İlerleme açıkça tanımlanmış politika, hedef, eylem ve ölçülebilir sonuçlar esasına göre elde edilmektedir.

İşbu Sözleşme, ayrıca Grup'un çevre yaklaşımının da bir parçasıdır. PSA Grup, uzun yıllardır, öncelikle otomobil kullanımına bağlı çevresel sorunlara karşı tutkulu bir yaklaşım benimsemiştir. . İş faaliyetlerinin çevre üzerindeki etkisinin farkında olan Grup çevre korumasının sosyal sorumluluğunun ana unsuru olduğunu düşünmektedir.

İşbu Sözleşmenin imza tarafları hizmetlerin üreticisi ve tedarikçisi olarak otomotiv faaliyetlerinin, oldukça rekabetçi ve küreselleşmiş bağlamda geliştiği için kendi ilgili pazarlarında rekabet etmeleri gerektiğini kabul etmektedir. Sosyal diyaloga ilişkin olarak, bu bağlam Grup'un her bir ülkedeki çalışanlarının işletmenin performansı, koruyucu faaliyetleri refahı arasındaki en iyi dengeyi kurmak amacıyla başvuracağı çözümlere dair sürekli bir arayışı da kapsar.

Amaçlara ulaşılmasını mümkün kılan bu sözleşme her bir yönetici ve imzalayan sendikalar için referans çerçevesi sunar. Denetleme süreci, Grup'un yönetimi için başvuru kılavuzunu oluşturan PSA Mükemmellik Sistemi ile uyum içindedir.

Temel insan haklarına saygının(kısım 1, bölüm 1), değer zincirindeki tüm oyuncular tarafından paylaşılan sosyal gereklilikleri (bölüm 2), şirketin faaliyet gösterdiği bölgelerde şirket etkinliklerinin etkisinin göz önünde bulundurulmasının (bölüm 3), çevre korumasının (bölüm 4), yetenek ve istihdam edilebilirliğin gelişiminin (kısım 2, bölüm 1), iş yerinde yaşam kalitesinin ve refahın (bölüm 2), sosyal diyalog yapılarının güçlendirilmesi (bölüm 3) ve sözleşmenin ulaştırılmasını ve izlenmesini teşvike ilişkin ortak gerçekleştirilmesidir.

Sosyal ilerleme için bir araç olan işbu Sözleşme, ayrıca, paydaşlarla - kamu kurumları, endüstriyel ortaklar, tedarikçiler, müşteriler, ortaklar ve sivil toplum örgütleri - ile olan ilişkiler için esas olmak zorundadır. Aslında imza tarafları uzun dönemli sosyal ilerleme sağlayabilmek için bu taahhütlerin ve hedeflerin uygulanmasının bu alanlarda ulusal ve yerel oyuncuların katılımını gerektirdiğini göz önünde bulundurmaktadır.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
GİRİŞ	2
KAPSAM	6
KISIM BİR	7
Grup'un sorumlu ve sürdürülebilir gelişim taahhüdü	
BÖLÜM 1: PSA Grup'un temel insan haklarına ilişkin taahhüdü	7
BÖLÜM 2: Değer zincirinde tüm oyuncularla birlikte paylaşılan sosyal gereklilikler	10
BÖLÜM 3: Grup'un faaliyet gösterdiği bölgelerde şirket faaliyetinin etkilerinin göz önünde bulundurulması	12
BÖLÜM 4: PSA Grup'un çevre korumasına ilişkin taahhüdü	12
KISIM İKİ	14
PSA Grup'un insan sermayesini geliştirmeye yönelik İnsan Kaynakları Politikası	
BÖLÜM 1: Becerileri ve istihdam edilebilirliği geliştirmek	14
BÖLÜM 2: İş yerinde yaşam ve refah kalitesinin PSA grup çalışan deneyiminin merkezi haline getirme	17
BÖLÜM 3: Sosyal diyalog yapılarının güçlendirilmesi	21
İLETİŞİM VE SÖZLEŞMENİN DENETLENMESİ	24
BÖLÜM 1: Uygulama ve denetleme	24
BÖLÜM 2: Yorumlama ve anlaşmazlıkların çözümü	25
BÖLÜM 3: Nihai Hükümler	25

KAPSAM

Bu küresel çerçeve anlaşması doğrudan tüm konsolide otomotiv bölümüne (araştırma ve geliştirme, üretim, satış ve destek birimleri), grubun baskın etki oluşturduğu şimdiki ve gelecekteki bağlı kuruluşları için geçerlidir.

İştirak ettiği ancak operasyonel kontrol uygulamadığı bu bağlı kuruluşlarda ve şirketlerde, PSA Grup aynı norm ve ilkeleri desteklemeyi taahhüt eder.

PSA Grup, bu sorunlar üzerine Faurecia'nın sosyal ortakları arasındaki görüşmeleri desteklemek amacıyla işbu küresel çerçeve sözleşmesini, kendi Avrupa diyalog organlarına sahip Faurecia Grup'a göndermiştir.

Dahası, belirli hükümler, tedarikçilere, taşeronlara, endüstriyel ortaklara ve dağıtım ağlarına yönlendirilmiştir.

KISIM BİR

GRUP'UN SORUMLU VE SÜRDÜRÜLEBİLİR GELİŞİM TAAHHÜDÜ

BÖLÜM 1: PSA GRUP'UN TEMEL İNSAN HAKLARINA İLİŞKİN TAAHHÜDÜ

PSA Grup, sendika federasyonları ve sendika kuruluşları, Uluslararası İş Örgütü (ILO) tarafından ifade edilen ilke ve temel haklara saygı duyulmasını sağlamaya yönelik bağlılık ve taahhütlerini doğrular. Kendi adına, PSA Grup, Birleşmiş Milletler Örgütü (BM) başlatılan Küresel Anlaşmaya uyulmasına dair taahhüdünü hatırlatır.

Madde 1.1 - Uluslararası düzeyde kabul görmüş insan haklarının teşviki ve bunlara saygı duyulması

PSA Grup, tüm faaliyet alanlarında, faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükte olan kanun ve düzenlemelere uyar. PSA Grup sosyal sorumluluğuna ilişkin mevcut küresel çerçeve sözleşmesini imzalayarak, temel insan hakları hususunda bir referans çerçevesi sunmaktadır ve yalnızca ulusal standartların ötesine geçmek istemektedir.

PSA Grup, insan hakları uygulamalarının hala yetersiz olduğu yerler dahil olmak üzere faaliyette bulunduğu tüm ülkelerde insan haklarına uyulmasını teşvik etmektedir.

PSA Grup; çalışanların ifade ve katılım hakkını destekler. İfade özgürlüğü hakkı, müdahale olmaksızın seçeneklere sahip olma hakkını garanti etmektedir.

Madde 1.2 - İnsan hakları ihlalinde suça iştirak edilmemesi

PSA Grup, temel insan haklarının ihlaline sebep olacak durum ve eylemleri engellemeyi taahhüt eder. Grup, bu hususun, büyük ölçekte topluma olan sorumluluğunun bir parçası olduğunu değerlendirir.

PSA Grup, sözlü veya fiziksel suiistimal ve tacizin yanı sıra, kişilerin hak ve itibarına saygı duyulmaması ve ihlal edilmesine karşıdır. Bu eylemler, yaptırımlarla cezalandırılabilir ve tüm ülkelerde önleyici tedbirlere tabidir.

Madde 1.3 - Dernek özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkin kabulü

PSA Grup, sendika faaliyetlerine açıktır ve da sendikaların varlığını dünya çapında tanır. Çalışanların kendi seçtikleri sendikaları organize etme ve kurma hakkını tanır ve sendika bağımsızlığına ve çoğulluğuna saygı duyulmasını sağlar (*ILO Konvansiyonu no 87*). Çalışanların sendika kurma, mevcut bir sendikaya katılma, başka bir örgüte geçme ya da örgütten ayrılma kararına ilişkin tarafsızlığına saygı duymayı taahhüt eder. Ayrıca, sözleşmenin imzalayan tarafları olan kuruluşlar

tarafından işçi sendikası temsilcilerine iş yerinde kabul edilir şekilde erişim sunulacağını taahhüt eder.

PSA Grup, sendika üyelerini ve temsilcilerini korumayı ayrıca herhangi bir sendikalaşma karşıtı ayrımcılık faaliyeti içinde olmayacağını taahhüt eder (*ILO Konvansiyonu no 135*).

PSA grup, çalışanların temsilcilerinin şirketin yaşamını etkileyen tüm önemli kararlar hakkında bilgilendirilme ve danışılma hakkını tanımaktadır.

PSA Grup, sosyal diyalogun ana unsuru olan toplu iş sözleşmesini desteklemeyi taahhüt eder (*ILO Konvansiyonu no 98*).

Grup'un sosyal diyalogu, özgür sendikalara, çalışan temsilcilerinin yanı sıra çalışanların istihdam durumlarını etkileyen kararlar, değişiklikler ve düzenlemeler konusunda bilgilendirilen ve bu hususta danışılan personelin temsilci organlarına dayanmaktadır.

Madde 1.4 - Her türlü zorla veya zorunlu çalışmanın ortadan kaldırılması

PSA Grup, çalışanın özgür seçimine saygı duymayı ve işin tehdit yoluyla dayatıldığı her sefer göz önünde bulundurularak zorla çalıştırmayı kınamayı taahhüt eder (gıda mahrumiyeti, arsa müsadereci, maaşın ödenmemesi, fiziksel şiddet, cinsel istismar, hapishanede çalışma, ...) (*ILO Antlaşmaları no 29 ve 105*).

Madde 1.5 - Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması

PSA Grup, çocuk işçi çalıştırılmasını kınar ve yasaklar.

Grup için genel asgari istihdam yaşı 18'dir. Grup, on altı yaşından itibaren gençlerin istihdamına veya gençler tarafından yapılan işe izin verir; ancak bu gençlerin sağlığı, güvenliği ve ahlakı tamamen garanti edilecek ve ilgili faaliyet sektöründe özel ve yeterli talimat veya mesleki eğitim almış olacaktırlar (*ILO Konvansiyonları no 138 ve 182*). Bu durumda şirket, ilgili çalışanlar için daha önemli bir genel amaç edinme ve mesleki eğitim seviyesine ulaşmada yardımcı olmak amacıyla özel bir eğitim sunacaktır.

Ayrıca, on beş yaşından itibaren ya da eğer daha yüksekse, ülkedeki asgari yasal yaştan itibaren eğitimleri esnasında gençlere yardımcı olmak, ayrıca şirket içerisinde iş imkanları sunmak amacıyla, şirket içi mesleki eğitimdeki çeşitli iş entegrasyon planları ve eğitim kurumlarında beceri edinme, sunulabilir (çıraklık, vs.).

Madde 1.6 - İstihdamda ayrımcılığın yok edilmesi; meslek uygulaması ve çeşitliliğinin teşviki

PSA Grup, işe alımlarda ya da kariyer gelişiminde; köken, cinsiyet, yaşam tarzı, cinsel yönelim, yaş, aile durumu, hamilelik veya doğum, genetik, karakter, üyelik veya üye olmama, gerçek veya varsayılan etnik grup, ulus veya ırk, siyasi görüşler, sendika veya karşılıklı faaliyetler, dini inanışlar, fiziksel görünüm, soyadı ve sağlık

durumu veya iş göremezlik hali nedeniyle hiç kimsenin hariç tutulmayacağını vaat eder (*ILO Konvansiyonu no 111*).

PSA Grup, yasal gerekliliklere ek olarak en iyi uygulamayı hayata geçirmeyi ve teşvik etmeyi, ayrıca ırkçılık, cinsel ayrımcılık, yabancı düşmanlığı ve homofobi ve daha genel farklılıklara ilişkin tahammülsüzlükle mücadele etmeyi ayrıca gizliliğe saygıyı temin etmeyi amaçlamaktadır.

PSA grup, eşit değer ve eşit performans çalışmasına ilişkin özellikle de kadınlar ve erkekler arasında eşit ödeme ilkesini tanımaktadır (*ILO Konvansiyonu no 100*). Bu ilke, çalışanın anlaşma şartları ne olursa olsun uygulanır.

Madde 1.7 - Güvenlik, istihdam koşulları ve sağlık

PSA Grup için en kabul edilebilir hedef kazasız çalışma alanıdır. Grup; etkili önleyici mesleki sağlık ve güvenlik politikalarının farklı kuruluşlarda, sorumluluk seviyelerine göre, sosyal ortaklar dahil olmak üzere herkesi kapsayan mesleki güvenlik yönetim sistemi şeklinde uygulanmasını sağlamayı taahhüt eder (*ILO Konvansiyonu no 155*).

Madde 1.8 - Cazip istihdam koşulları

PSA Grup, pazar uygulamaları doğrultusunda ücretlendirme sunar ve bu ödemelerin, ulusal mevzuat veya toplu iş sözleşmelerinde belirtilen koşullardan daha yüksek olmasını veya en azından bunlara eşit olmasını sağlamayı taahhüt eder.

Ödenen Maaşlar ve ücretler, en azından çalışanların iyi yaşam koşullarında yaşamasına olanak verecek şekilde yasal asgari ücrete, her bir meslek grubu için asgari ücrete ya da toplu olarak kabul edilen ücrete eşittir.

Grup'un ücretlendirmeye ilişkin maaş politikası, nesnel, adil ve şeffaf kuralların temin edilmesini amaçlamaktadır.

Grup'un faaliyet gösterdiği ülkelerdeki mevzuata ve/veya toplu iş sözleşmelerine uygun olarak ücretli izinhakkı çalışanlara etkin şekilde sağlanmaktadır.

Madde 1.9 - Yolsuzlukla Mücadele ve Menfaat Çatışmasının önlenmesi

PSA Grup, her türlü yolsuzluğa karşı hareket etmeyi taahhüt eder (aktif, pasif, kamu, özel, doğrudan veya dolaylı, , bahşiş, nüfuz ticareti, rüşvet, hukuki avantaj elde etme, kamu fonlarının kötüye kullanılması, adam kayırma, menfaat çatışması).

Grup, hiçbir durumda bu gibi uygulamalara tolerans göstermez ve yolsuzlukla mücadelede uygun tedbirleri kabul eder: etik sözleşmesi, yolsuzlukla mücadele davranış kuralları, yolsuzluk risk haritalaması, uyarı sistemi, belirli muhasebe kontrol yöntemleri gibi. Çeşitli sözleşme tedbirleri, iletişim ve eğitimler ile çalışanları bu konuda uyarmayı ve farkındalıklarını arttırmayı garanti eder. PSA Grup, bu gereklilikleri müşterilerine, tedarikçilerine, ortaklarına ve aracılara iletir ayrıca bunların aracılar tarafından uygulanıp uygulanmadıklarını denetler.

Yöneticileri de dahil olmak üzere Grup çalışanları, , grubun etik sözleşmesinin hükümlerine uygun olarak, Grup menfaatleri ile kendi kişisel menfaatleri ya da yakın ailelerinin menfaatleri arasındaki çatışmayı engelleyecektir ayrıca karar verme aşamalarında hariç tutulabilmeleri amacıyla oluşan menfaat çatışmasını ifşa etmek zorundadır.

Bu nedenle, içeriden bilgi ticaretinin yapılması yasaklayan kurallar gereğince, hiçbir çalışan menkul kıymetler portföyünün yönetiminin bir parçası olarak borsada kote edilmiş menkul kıymetlerin satın alınması yoluyla gerçekleşmemişse bir tedarikçide veya müşteride pay iktisap etmeyecektir.

BÖLÜM 2: DEĞER ZİNCİRİNDEKİ TÜM OYUNCULARLA PAYLAŞILAN SOSYAL GEREKLİLİKLER

PSA Grup, sözleşmeyi kendi endüstriyel ortaklarına ve dağıtım ağlarına iletmeyi taahhüt eder, ayrıca giriş bölümünde ve yukarıda bölüm 1'de belirtilen ilke ve uluslararası konvansiyonları uygulamalarını talep eder.

İhale çağrısı çerçevesinde PSA Grup, önceki bölümde tanımlanan insan haklarına uyulmasının tedarikçi seçiminde belirleyici bir kriter olmasını sağlayacağını taahhüt eder.

PSA Grup, sözleşmeye referans oluşturan Sorumlu Tedarik Anlaşmasında açık ve kesin şekilde ifade edilen sosyal ve çevresel sorumluluk (CSR) taahhütlerine uyulmasını talep ettiği 7,000'den fazla (1. sıra) tedarikçilerle doğrudan sözleşme ilişkisi kurmuştur. Bu anlaşmayı imzalayarak birinci sıra tedarikçiler, kendi alt yüklenicilerini (PSA Grup'un ikinci sıra tedarikçileri) seçmek amacıyla aynı CSR kriterlerini kullanmayı taahhüt eder. Bu nedenle, bu kriterler, ana ve kendi tedarikçisi arasındaki doğrudan sözleşme ilişkileri çerçevesinde aşağıya doğru alt yüklenicilik zincirinin her bir sırasına iletilmek zorundadır.

PSA Grup, aşağıdaki altı eylem ile OECD'nin tavsiyelerini takiben insan haklarına uyulması hususunda durum tespiti planını yürürlüğe koymuştur:

1. İnsan haklarına dair kamu sorumluluğu. Bu sorumluluk, tedarik sürecine işlevsel şekilde dahil edilmektedir; insan haklarına saygı, hem yeni tedarikçilerin seçimi hem de paneldeki mevcut tedarikçilerin korunması için belirleyici bir kriterdir.
2. Tedarik ekiplerinin dikkatlerini tehlikede olarak tanımlanan ürünlerin parçalarına veya gruplarına yönelmelerini sağlayan ülkeye, ürüne ve karar verme sürecine bakarak yapılan analitik yaklaşıma göre insan haklarına uyulmamasının risk haritalaması.
3. Tanımlanan risklerle baş etmeye yönelik önleyici işlemler. Tedarikçiler, bir üçüncü tarafça değerlendirilmektedir. PSA Grup, ihale çağrısı esnasında tedarikçilerin seçiminin CSR performansının en güncel seviyesini dikkate almasını temin etmek amacıyla, aynı üçüncü tarafça periyodik olarak

değerlendirmeyi gerekli kılar. PSA Grup'un RSE ilkelerinin uygulanması; ilerlemeyi sağlayan ve tedarikçilere yardım sunan bir yaklaşımın parçasıdır. Grup, Sorumlu Tedarik Anlaşması'nda bahsedildiği üzere uygulamalarının Grup'un gerekliliklerine uygunluğunu teyit etmek amacıyla herhangi bir zamanda tedarikçilerin denetimlerini yapma ya da yaptırma hakkını saklı tutar.

4. İnsan hakları ihlallerinde fiilen veya potansiyel olarak yer alan tedarikçiler için gerekli düzeltici tedbirlerin uygulanması. Belirtilen ilkelerin karşılanmasında ortaya çıkan her başarısızlık, toplu görüşmelerden çıkarılmaya kadar giden yaptırımlar dahi düzeltici işlemler için planların konusu haline gelir.

5. Eylem planlarının izlenmesi: fiilen veya potansiyel olarak, insan hakları ihlalden sorumlu olan tedarikçi, ihlalin ciddiyetine göre planlanmış tarih cetveline uygun olarak PSA Grup ile mutabık kalınan düzeltici işlemlerin önceliklendirmesini göstermek zorundadır. Grup, tedarikçinin toplu görüşmelerde kalmasını teyit etmek amacıyla yeniden bir değerlendirme ya da denetim yapar. Düzeltici işlemler planı, tedarikçinin tedarik zinciri ile ilgili olabilir.

6. Uygulanan işlemlere ilişkin iletişim: sözleşme hakkında bir durum raporu çerçevesinde her yıl sosyal ortaklara bir genel değerlendirme sunulur. Bu sonuçları PSA Grup'un Yıllık CSR raporu, ifşa eder.

Tedarikçilerin yaptığı ihlallere yönelik bu sözleşmenin uygulanmasının izlenmesi bağlamında sendika örgütlerince verilen uyarılar, PSA Grup'un Tedarik Yönetiminin sorun çıkaran tedarikçiden açıklama istemek ve tespit edilen sorunları düzeltmek amacıyla işlemde bulunması ile sonuçlanacaktır. Bu nedenle de, bu küresel çerçeve sözleşmesinin uygulanması tamamen, PSA grup tarafından uygulanan uyarı sürecine dahil edilmektedir.

Tedarikçi ve alt yüklenici olan küçük şirketler için, yukarıda belirtilen uluslararası standartları adım adım tanıtmalarına izin vermek amacıyla özel bir süreç uygulamaya konacaktır.

Dahası, faaliyet gösterdiği ana ülkelerde PSA Grup, otomotiv sektörü içerisindeki yapılandırılmış borsalara iştirak etmeyi özellikle de ekonomik, teknik, endüstriyel ve sosyal değişikliklerin öngörülmesi konusunda sektör seviyesinde sosyal diyalogu teşvik etmeyi taahhüt eder.

BÖLÜM 3: GRUP'UN FAALİYET GÖSTERDİĞİ BÖLGELERDE ŞİRKET FAALİYETİNİN ETKİLERİNİN GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURULMASI

PSA Grup, Grup'un kurulduğu tüm bölgelerde ekonomik ve sosyal gelişime katkıda bulunmak suretiyle yerel çalışan nüfusun istihdamını ve eğitimini desteklemeyi taahhüt eder.

Bu nedenle bulunduğu her ülkede, PSA Grup, mevcut işlerdeki personel istihdamında yerel insan kaynaklarına öncelik verir ve mümkün olduğu hallerde yerel endüstriyel kumaşa istinat ederek yerel uyumu geliştirmeyi hedefler.

Faaliyetinde değişiklikler olması durumunda PSA Grup, ulusal makamlara önceden bilgi sunmayı ve yerel menfaatlere saygı duyulması konusunda bu makamlarla işbirliği yapmayı taahhüt eder.

Kuruluşu ile PSA Grup, gelişim alanlarına ve iş piyasası rezervlerine dikkat ederek dünyada her yerde kamu menfaati ve derneklerin yapılarını desteklemek suretiyle yerel gelişime katkıda bulunur. Hareketliliğin çağdaş toplumun küresel sorunu, bir özerklik, ilerleme, sosyal bütünleşme unsuru olduğuna ve herkes için hak teşkil ettiğine inanan PSA Vakfı, eylemlerini dayanışma ilkesini yücelten hareketlilik projelerine yönelik desteğe dayandırmaktadır.

BÖLÜM 4: PSA GRUP'UN ÇEVRE KORUNMASINA İLİŞKİN TAAHHÜDÜ, özellikle doğal kaynaklara ilişkin olarak Grup'un faaliyetlerinin azaltılması çevre ve diğer yürütme ile ilişkili konuların yönetimi

PSA Grup, bu alanda, Grup'un faaliyetlerinin çevre üzerindeki etkisini en aza indirirken sağlık ve güvenliği ayrıca çevre korumasını iyileştirmek ve doğal kaynakların korunması amacıyla uluslararası, Avrupa ve zorunlu ulusal yükümlülüklerle uymayı taahhüt eder.

Madde 4.1 - Kullanımlarını kontrol ederek doğal kaynaklara saygı duyulması

PSA Grup, doğal ve enerji kaynaklarını makul ölçüde kullanmayı taahhüt eder (su, ham madde, gaz ve elektrik, petrol vs.).

Madde 4.2 - İklim değişikliği ile mücadele ve doğal çevre ile üçüncü taraflar üzerindeki etkinin azaltılması

PSA grup, sera gazı emiliminin (SGE) doğrudan veya dolaylı kaynaklarını tanımlamak, bunları ölçmek ve doğrudan veya dolaylı SGE emilimlerini azaltmaya yönelik tedbirleri uygulamak suretiyle iklim değişikliği ile mücadeleye katkıda bulunmaktadır. PSA Grup, karbon dioksit emilimleri, kirleticiler ve doğal kaynakların kullanımı açısından daha çevre dostu ürünler geliştirmeye çalışmaktadır

PSA Grup, bu sözleşmeye dayanarak mümkün olduğunca az çevresel zararlı etki yaratacak üretim yöntemlerini amaçlamaktadır.

Doğal çevreye verilen zarar, hava ile taşınan kirlenmenin, toprak kirliliğinin, sudaki emilimin, atık ve tehlikeli madde tahliyesinin yanı sıra çevre ve üçüncü taraflar üzerinde etkisi olan diğer faktörlerin yönetimi yoluyla kontrol edilmektedir.

Madde 4.3 - Çevre yönetimi ve diğer yürütme bakış açıları

Çevre Yönetimi

ISA 14001 standardına dayanan Çevre Yönetim Sistemi (EMS), hepsi sertifikalı olan Grubun farklı üretim sahalarında uygulanmaktadır. EMS tüm yönetimi kapsamaktadır ve çalışanlara uygun eğitimi sunar.

Diğer sahaların çoğunda (ER&GE, satış ve hizmet konumları vs.) yerel çevre sorunlarına uyarlanan tedbirler, yerel olarak uygulanır ve yönetilir.

Ek olarak, Grup, çalışan farkındalığını arttırmayı ve her alandaki çevresel sorunlara ilişkin becerileri geliştirmeyi taahhüt eder.

PSA Grup, sosyal ortakları ile birlikte hareket ederek, örneğin işle ilgili seyahati kabul edilebilir hale getirmek ve yönünü değiştirmek ve daha ekolojik davranışları teşvik etmek suretiyle çalışanların çevre kirliliğini önlemesine olanak sağlar.

Harici paydaşların çevresel zorluklar hakkında daha çok bilgilendirilmesi

PSA Grup; müşterileri, tedarikçileri ve diğer paydaşları arasında çevresel korumayı teşvik etmeyi taahhüt eder.

Madde 4.4 - Personel temsilcilerine ve işçi sendikalarına Bilgi Verilmesi

PSA Grup, her bir bağlı kuruluşun işçi sendikalarını ve personel temsilcilerini, çevresel eylemleri, iyi uygulama ve sonuçlar hakkında her yıl bilgilendirme sağlamayı taahhüt eder. Ayrıca kapsamlı bir inceleme, Küresel Çalışma Konseyinin toplantısında sunulacaktır.

KISIM İKİ:

PSA GRUP'UN İNSAN KAYNAKLARINI GELİŞTİRMEYE YÖNELİK İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

BÖLÜM 1: YETENEKLERİN VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ GELİŞTİRMEK

Madde 1.1 - Yeteneklerin Yönetimi

Her bir çalışana mesleki olarak ilerleme imkanı sunmak, PSA Grup'un önündeki ana hedeflerden biridir.

Sürekli gelişen mesleki bağlamda, Grup'un İK politikası, tüm ülkelerde, tüm kendi çeşitliliklerinde, kendi geleceklerini korumak ve geliştirmek isteyen çalışanları, herkes için eşit imkanı temin etmek suretiyle, kendi mesleki gelişimlerinde desteklemek yönünde özel bir amaca sahiptir.

Mesleklerinin çeşitliliği, şirket ve kendi çalışanları için bir varlıktır. Destek inisiyatifleri, çalışanların şirket içerisinde büyümesini mümkün kılmaktadır. Her ülkede, Grup uluslararası kariyer imkanları ile yerel becerileri geliştirmek için tedbirleri birleştirmektedir.

Madde 1.2 - Değerlendirme, kişisel gelişim planları ve becerilerin geliştirilmesi

Çalışan becerileri, performans ve kariyer geliştirme etmenleridir. Bu beceriler, tanıda bulunmalarına ve kendi kişisel geliştirme planlarını tasarlamalarına olanak sağlayacak şekilde değerlendirilmektedir.

PSA Grup, çalışanın kendi ihtiyaç ve gereklilikleri ile şirketinihtiyaç ve gerekliliklerini dikkate alarak kariyer geliştirme konusunda her bir çalışana, kendi yöneticileri ile düzenli görüşmeler yapma imkanı verir. Bu görüşmeler, anlaşmazlık durumunda başvuru olasılığına izin veren yapılandırılmış, resmi bir kariyer geliştirme görüşmesi şeklini alır.

Bu her bir çalışanın mesleki gelişimi hakkında belirli değişim için bir zaman teşkil eder ve doğru iş-yaşam dengesini bulma sorularına dokunur. Geliştirme görüşmesi, faydalı bir geliştirme planının ayrıca çalışan ve yöneticü arasındaki görüş alış verişi için bir anının hazırlaması ile sonuçlanır.

PSA Grup, her kategorideki çalışanlara, becerilerine ve gerçek iş pozisyonlarına bağlı olarak nesnel kriterler vasıtasıyla değerlendirilecek bir fırsat vermeye isteklidir.

Madde 1.3 - Hareketlilik ilkeleri

İç hareketliliğe öncelik verilmesi, iş ihtiyaçlarının karşılanması, istihdam edilebilirliğin desteklenmesi ve çalışanlara kariyer imkanları sunulması amacıyla PSA Grup tarafından kabul edilen ilkedir.

Grup, eşit fırsatlara yönelik şeffaflık ve saygıya dayanan bir yaklaşımın parçası olarak gönüllüğü destekleyerek iş teklifleri yayınlamayı teşvik etmektedir.

Yeni becerilerin elde edilmesi yoluyla çalışanların desteklenmesi, mesleki hareketlilik için gerekli koşullardan biridir. Bu nedenle Grup, yönetim ve çalışanların katılımı dahil olmak üzere bu desteğin örgütlenmesi konusunda dikkatlidir.

PSA Grup, her bir çalışanın kendi istihdam edilebilirliğini yapılandırmasını ve güçlendirmesini sağlar. Bu amaçla, yeniden eğitim programları, uygulanabilir.

Madde 1.4 - Rekabet gücünü ve istihdamı temin etmeye yönelik müzakere edilmiş çalışma organizasyonu

Çalışma organizasyonunu ve yöntemlerini benimseyerek, çalışma süresini sınırlandırarak ve minimum dinlenme ve tatil sürelerine dair önlemlerle sağlıklı ve güvenli çalışma şartları sağlama ihtiyacı da dikkate alınır.

PSA Grup, çalışma saatlerini ulusal mevzuat veya ilgili ülkelerin toplu iş sözleşmeleri ile tesis edilen saatlere eşit veya bunlardan daha az tutmayı taahhüt eder. Kabul edilen ve garanti edilen saatleri veya günleri öngörmeyen iş sözleşmesi yapmayacaklar.

PSA Grup, sosyal ortakları ile işbirliği içerisinde ve bölüm 2'ye bağlı olarak (çalışma hayatında yaşam kalitesi ve refah) en az ulusal mevzuat veya toplu iş sözleşmeleri tarafından tesis edilen şartlara tekabül eden dinlenme süresine ve periyodik tatillere saygı duymayı taahhüt eder.

Otomotiv piyasasının talep ve çeşitliliğindeki dalgalanmalar, sosyal diyalog ve istişareler bağlamında tanımlanan ve uygulanan zaman düzenlemesi ve iş organizasyonunu, her ülkede müzakere edilen ve yürürlükte olan gümrük ve kurallara göre gerekli kılar.

Madde 1.5 - PSA meslek sektörleri (PSA bünyesinde 'iş aileleri' şeklinde adlandırılmaktadır) ve meslekler (PSA bünyesinde 'iş kolları' şeklinde adlandırılmaktadır)

PSA Grup, mesleki sektörlerle ve bunların ilgili iş alanlarına istinat eder. Bu yaklaşım, tüm Grup mesleklerini kapsar ve tüm departmanların üstünde kabul edilir.

PSA Grup'un meslek grupları, Grubun stratejik amaçlarının etkisi altından özellikle pazara giriş ve hareketlilik hizmetlerinin gelişiminin etkisi altında sürekli olarak evrim geçirmektedir. Grubun mesleki sektörleri ve iş alanları, stratejik amaçların ve

İlgili becerilerin ileriye dönük vizyonunu sunar. Bunlar çalışanlar için bireysel ve kolektif destek sunan bir dönüşüm aracıdır.

Mesleki sektöre bu yaklaşım, beceri geliştirme programlarının hazırlanmasını, bu becerilerin nasıl elde edileceğinin, beceri sınıflandırmasına yönlendiren kariyer yolunun ve uzmanlık ihtiyaçlarının küresel ortak vizyonun bir parçası olarak belirlenmesini mümkün kılar.

İşbu Sözleşme ile taraflar, tüm çalışanlara mesleklerinin geleceği hakkında ve gerektiği yerlerde hazırlanılacak değişiklikler ve dikkate alınacak hareketlilik hakkında bilgi sunulmasının önemli olduğunu kabul eder. Bu sorumluluk sahibi yaklaşım, çalışan ve şirket tarafından kariyer projelerinin müşterek inşasının önünü açar.

Şirket sözleşmesince Fransa tarafından yürürlüğe konan Mesleklerin ve Becerilerin Gözlemlenmesi, meslekler ve becerilerdeki değişiklikler hakkında görünürlük sağlama ve sosyal ortaklar ile çalışanlar için kendi kariyerlerini desteklemek üzere belirtilen eylem planları oluşturma amacını karşılar. PSA Grup yönetimi, bu yaklaşımın çok sayıda ülkede izlendiğinden emin olacaktır.

Madde 1.6 - Eğitime Giriş

Beceri geliştirme, şirketin ve her bir çalışanın performansı ve gelişimi için anahtardır.

Şirket, bir oyuncu olarak çalışan ile işbirliği içerisinde tüm mesleki yaşamları süresince çalışanların becerilerinin geliştirilmesini sağlar. Grubun arzusu; öğrenen bir şirket haline gelmektir. Artan becerileri, mesleki gelişimi teşvik etmek ve çalışanlara bu değişikliklerde yardımcı olmak amacıyla çok sayıda araç uygulamaktadır. Gelişmiş mesleki beceri sağlayan eğitim, çalışma saati esnasında gerçekleşir. Çalışanlar için amaç; tüm mesleki yaşamları süresinde sürekli öğrenmek ayrıca her bir çalışan içinse her yıl en az bir kez eğitimde yer almaktır.

PSA Grup, beceri edinmeye yönelik mevcut bir dizi eğitim yöntemini genişletmek için dijital öğrenmeyi geliştirmektedir. Dijital öğrenme, çok çeşitli eğitim eylemlerini kapsamaktadır: öz hizmet, e-öğrenme, özel e-öğrenme, sanal sınıflar, MOOC (kitlelesel açık çevrimiçi kurslar) vs., kendi beceri gelişimlerinde çalışanların oyuncular olmasına yönelik yeni olasılıklar yaratılması.

PSA Grup, belirli günlerde ve kolektif esasına göre tüm çalışanların eğitimini özel bir an olarak teşvik etmek amacıyla düzenlenebilecek öğrenme aralıkları şeklinde yenilikçi ve katılımcı girişimler tahsis etmektedir.

2015 yılında, 73.659 Grup çalışanı en az bir eğitim girişiminde yer aldı; dünya seviyesinde küresel eğitim erişim oranı %76'dır. Amaç; bu rakamı, 2019 yılında başlayarak yıllık %85'e çıkarmaktır. Bu amaca ulaşmak için, her kategoriden personel için eğitim kaynakları sunmak ayrıca çalışanların eğitimsiz uzun süre devam edebilecekleri durumları ele almak önemli olacaktır.

PSA Grup, gençlerin iş yerine girmelerini kolaylaştırmak için tasarlanan bir gençlik istihdam politikası uygulamaktadır. Bu; Grup'un mevcut olduğu ülkelerde sorumlu

taahhüdüne dayanmaktadır. Bu politika, sürekli olarak, istihdam hizmetleri, okulları veya üniversiteleri ile yerel ortaklıkları içermektedir. Bilginin aktarımını teşvik eden akıl hocalığı sistemi, öncelik verilecek ve teşvik edilecektir. Aynı şekilde, çıraklığa özel bir vurgu yapılacaktır.

Eğitim düzenlemesi, sosyal diyalog ve istişareler bağlamında, müzakere edilen ve her bir ülkede yürürlükte olan uygulama ve kurallara göre belirlenmekte ve tanıtılmaktadır.

Madde 1.7 - Genel ücret politikası

PSA Grup, bireysel ve kolektif, sayısal ve nitel olan unsurları birleştiren ayrıca ücret, sosyal haklar, bireysel ve mesleki gelişimi ile iş yeri ortamını kapsayan genel bir ücret politikası uygulamaktadır.

Çalışanlara, kendi çabaları ile katkıda buldukları büyümenin ve değer yaratımının ödülleri dağıtmak amacıyla, şirketin performansına bağlı kolektif primler tüm personel üyelerine ödenecektir.

2006'dan bu yana PSA Grup, istikrarlı bir şekilde, tüm ülkelerde, ölüm, geçersizlik ve ehliyetsizlik ile ilişkili riskleri kapsayacak bir sosyal yardım planını uygulamaya koymuştur.

Ayrıca, PSA Grup, tüm ülkelerde, zorunlu planlardan faydalar eklemek için tanımlı emeklilik katkı planları uygulamaktadır. Çalışanların hastalık ve doğum durumlarında bir sosyal koruma planından faydalanmaktadırlar ve aynı zamanda tamamlayıcı sigorta planları da sunmaktadır. Bu düzenlemeler, ülkelere göre yerel düzenlemelere uyulanır.

BÖLÜM 2: İŞ YERİNE YAŞAM VE REFAH KALİTESİNİN PSA GRUP ÇALIŞAN DENEYİMİNİN KALBİNE KONULMASI

Madde 2.1 - Mesleki sağlık ve güvenlik yönetim sistemi

PSA Grup, dünyanın herhangi bir yerinde Grubun faaliyetine katkıda bulunanların tamamının sağlık ve güvenliğini temin eder. Bu taahhüt, tüm çalışma durumlarında riskleri azaltmaya ve güvenliği yönetmeye yönelik yapılandırılmış bir yaklaşımla yansıtılmaktadır.

Grubun Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistemi'nin (OHSMS) kuruluş prensibi; günlük olarak güvenliğin tasarlanmak, planlanmak ve uygulanmak zorunda olduğu şeklindedir. Şirketin tüm seviyelerinde, yönetim, sürekli gelişimin sürecinin bir parçası olarak OHSMS'nin temellerini ve etkin kullanımını güçlendirmek zorundadır.

Sosyal ortaklar, risk önleme yaklaşımındaki ana oyuncularlardır. Bunlar, tüm bu süreçlerde özellikle de yerel mevzuat ile sunulan çeşitli hijyen, sağlık ve güvenlik organlarının bir parçası olarak yer almaktadır.

PSA Grup Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistemi (OHSMS), Uluslararası İş Örgütü (ILO) mesleki sağlık ve güvenlik sistemlerine ilişkin Temel ilkelerinin uygulanmasıdır (ILO-OSH 2001). Bu sistem, Grup yapısı içerisinde her seviyede uygulanmakta olup olgunlaşmalarını sağlayarak çalışanların güvenlik kültürüne sahip olmalarına doğru ilerlemektedir.

Madde 2.2 - PSA Grup'un sağlık programı

Grup'un Sağlık ve Güvenlik politikasının uygulanması, yapılandırılmış bir sağlık yaklaşımına ve çalışan sağlığının, mesleki hastalıkların önlenmesinin ve işe uygunluğun nasıl korunacağına yönelik yerel girişimlerin uygulamalarına dayanmaktadır.

PSA Grup, sağlıkla ilişkili girişimleri başlatmak ve bireysel ve kolektif sağlığı teşvik etmek için yeni ivme yaratmak konusundaki arzusunu ifade etmektedir. Amaç; iş ilişkili sağlık konularını önlemek ve her bir çalışanın mesleki kariyerli boyunca bir sağlık sermayesi oluşturabilmesine olanak vermek amacıyla geleneksel çabaların ötesine geçmektir.

Bunu başarmak üzere sağlık konuları tüm Grup için aşağıdaki ilkelere dayanarak yapılandırılmış ve koordineli bir yaklaşımın bir parçası olarak ele alınmaktadır:

- Çalışanların uzun vadeli sağlığını korumak ve bu nedenle işin korunmasını desteklemek için üç koruma seviyesi ile bağlantılı sağlık girişimleri,
- Tüm coğrafi alanlarda ilerleme kaydetmek amacıyla "sağlık temelleri" standardının yayımlanması,
- Çalışanlar için düzenli sağlık kontrolleri
- Yeni ilerleme amaçlarını tetiklemek amacıyla işçi temsilcilerine sunulan, izlenen nüfusun periyodik sağlık değerlendirmesi.

Bu yol; sosyal ortaklarla istişare ederek tüm iyileştirmelere yönelik eylem planlarını uygulamaya sokmak ve değerlendirmek amacıyla sağlık konularında detaylı bilgi ve bunların belirleyici unsurlarını elde etme amacına ulaşılmasına yol açacaktır.

Her yıl, Grup, çalışan farkındalığını arttırmak için bir Dünya Sağlık günü organize edecektir.

PSA Grup ve çalışan temsilcileri, Avrupa Birliği ve Avrupa İş Yerinde Sağlık ve Güvenlik Ajansı tarafından desteklenen "Sağlıklı İş Yerleri" planında, Dünya Sağlık Örgütü tarafından belirlenen çerçeveye uygun olarak yer almayı taahhüt eder. Bu taahhüt, Grubun sağlık programına, tüm ülkeleri uygulanan iyi uygulamaları paylaşmaya teşvik eden küresel bir yaklaşım uygulama konusunda momentum verecektir.

Madde 2.3 - Mesleki refahın ve motivasyonun desteklenmesi

Mesleki refahın geliştirilmesi ve psiko-sosyal riskin önlenmesi, iş yerinde sağlık ve güvenliğin korunması çabalarının bir parçasıdır. Bunlar, doğrudan, şirketin performansına ve bütün olarak toplumun kolektif menfaatine katkıda bulunur.

Bu nedenle de, PSA Grup, öncelikle, psiko-sosyal risk alanları dahil mesleki faaliyetleri ilişkin ortaya çıkabilecek veya gelişebilecek hastalığın önlenmesi, taciz, stres durumlarının, kas-iskelet problemleri, kimyasal risk ve yoldaki risklerinin engellenmesine yönelik etkin bir sağlık politikası izleyecektir. Uyarı dokümanları, çalışan temsilcilerinin katılımı ile etkin kullanılacaktır.

Doktor topluluğunun desteği ile PSA Grup, 2007 yılında stres ve motivasyon/demotivasyon faktörlerini tanımlamak, bunları değerlendirmek ve psiko-sosyal risk durumlarını önlemek amacıyla disiplinler arası girişimleri uygulamaya koymak için birçok ülkede uzmanlık geliştirmeye başladı. PSA grup tarafından geniş çaplı kullanılan ESSP yöntemi (Mesleki Stresin Değerlendirilmesi ve İzlenmesi için Fransızca akronim), periyodik sağlık izlemesinin bir parçası olarak gönüllülük esasına göre çalışanlarca tamamlanan bir ankete dayanır. Bu yöntem, bireysel ve kolektif destek sunulması ve mesleki refah ve motivasyonun teşvikinin yanı sıra psiko-sosyal riskin önlenmesine katkıda bulunan eylemlerin kullanılmasına yönelik bir dizi aracı kapsamaktadır.

PSA Grup, çalışma istasyonlarının ergonomilerini istikrarlı bir şekilde iyileştirmeyi ayrıca her bir çalışan için ayrımcılık olmaksızın doğuştan gelen yeteneklerine uygun pozisyonlar bulmayı taahhüt eder. Ayrıca, Grup; fiziksel, postural, kavramsal ve zihinsel engellerin azaltılması hususunda çalışmayı ve işte refahı teşvik etmeyi taahhüt eder.

Ek olarak, Grup, sağlık sektöründeki hissedarlarca, sigara içme, alkol bağımlılığı, uyuşturucu bağımlılığı, AIDS ve STD gibi konularda çalışanlara yönelik bilgilendirme ve önleme girişimlerini tanıtmaya yönelik yapılan eylemleri teşvik eder.

Bu sözleşme ile taraflar, sağlık risklerini önlemek ve ele almak için işlevsel eylem planlarını yürürlüğe koyacak bir yol haritası uygulamayı taahhüt eder.

Madde 2.4 - İş-Yaşam dengesi

İyi bir iş-yaşam dengesinin oluşturulması, iş yerinde yaşam kalitesine, stresin önlenmesine ve şirketin performansına katkıda bulunmaktadır.

PSA Grup bünyesinde iş standartları, kişisel ve mesleki yaşam dengesini özellikle de iki alanda teşvik etmektedir: iletişimin yeni dijital şekillerinin doğru kullanımı (e-postalar, cep telefonları, sosyal ağlar...) ve etkin toplantıların organizasyonu ve aynı zamanda bağlantıyı kesme hakkının garanti edilmesi.

Evden çalışma, yenilikçi bir çalışma yöntemidir. Bu; daha iyi bir iş-yaşam dengesini teşvik eder, çalışanların arzularını dikkate alarak ve ulusal mevzuatca veya toplu iş sözleşmelerinde kurulan iş organizasyonuna saygı göstererek çalışma koşullarını iyileştirir. Evden çalışma, PSA dijital araçları kullanılarak Grup bünyesinde uygulanmaktadır.

Evden çalışma, mümkün olan her yerde kurumsal, mesleki ve yerel düzenlemelere bağlı olarak teşvik edilecektir. Her bir ülke, organizasyona ve düzenlemelere göre evden çalışmanın kabul edilebilir şekillerinin bir tanımını ve uygunluk kriterlerini kabul edecektir. PSA Grup, öncül denemelere bağlı bir yaklaşım benimsemektedir.

Fransa, Brezilya, Arjantin, Belçika ve İspanya'daki olumlu sonuçları takiben planlar ihtiyaç ve ilgilere bağlı olarak, çok daha fazla ülkede bu uygulamayı teşvik etmek suretiyle evden çalışmayı genişletmek için yapılmıştır.

Evden çalışmanın düzenlenmesi, şirket ve çalışan temsilcileri arasında yerel seviyede müzakere edilen girişimin bir parçasıdır.

Madde 2.5 - İş Yerinde cinsiyet eşitliğinin ve çeşitliliğin sağlanması

2016 yılında, PSA Grup, BM ve şirketleri cinsiyet eşitliğini ve çeşitliliği desteklemeye teşvik eden BM Kadın tarafından başlatılan bir girişim olan Kadınların Güçlendirilmesi İlkelerini kabul etti. Bu yeni taahhüt, Grup'un cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik politikasını küresel seviyede uygulama çabalarını yansıtmaktadır.

PSA Grup, aktif bir cinsiyet eşitliği politikası izlemektedir. Amaç; bu politikanın katma değer yaratması ve ekonomik performansa katkıda bulunmasıdır. Kadınların Güçlendirilmesi İlkeleri ile, Grup, tüm dünyadaki bütün şirketlerine uygulanan, uluslararası düzeyde kabul görmüş bir standardı kabul etmiştir. Bu standart, yeni ilerleme girişimlerini tanımlamak ve ne iyi uygulamaları teşvik etmek amacıyla çeşitli ülkelerde neler yapıldığını değerlendirmek için kullanılacaktır.

Grupun amaç ve taahhütleri, şunlarla ilgilidir:

- Mesleklerde cinsiyet çeşitliliği,
- İş ve maaş eşitliğini sağlayan İK süreçleri,
- Kadınlar için her seviyede sorumluluğa erişim.

Rakamlar, bu hususta Grupça kaydedilen ilerlemeyi yansıtmaktadır: kadınlar, tüm iş gücünün %19'unu, yöneticilerin %20'sinden fazlasını ve 30 yaş altı mühendis ve yöneticilerin 1/3'ünü oluşturur. Kadınlar, üst düzey yönetici ve yöneticilerin %13'ünü oluşturur. Grup'un amacı bu rakamı, orta vadede %20'ye çıkarmaktır. Bu ana göstergeler, tüm bölgelerde izlenmektedir.

Madde 2.6 - Çeşitliliğin desteklenmesi ve ayrımcılığın engellenmesi

PSA Grup için, çalışanların ve kültürlerin çeşitliliği, bir katma değer ve ekonomik performans kaynağıdır; ancak eşit imkanlar garanti edilmelidir. Tüm becerilerin desteklenmesi ve bunların olası potansiyellerine olanak tanınması yoluyla, Grup kolektif performans ve uluslararası genişlemenin taleplerini karşılayabilecek kabiliyettedir.

Bu sosyal mevzu; Grup'un mevcut olduğu tüm ülkelerle ilgilidir. Hukuki gerekliliklerin ötesine bakarak, PSA Grup, insan kaynakları yönetimindeki en iyi uygulamaları uygulamayı ve teşvik etmeyi taahhüt eder. Bu; istihdam ve kariyer gelişimine erişim becerilerinin vurgulanmasını ve kapsayıcı yönetim uygulamalarının desteklenmesini ifade eder. Bu şekilde bir yönetimde, herkes, hünerine göre değer görür ve ayrımcılığın hiçbir türüne müsemma gösterilmez. PSA Grup, ırkçılığa, yabancı düşmanlığa, seksistliğe veya homofobikliğe tolerans göstermez. Bu politikanın uygulamada işe yaramasını sağlamak için tespit ve çözüm prosedürleri, yürürlüğe konmakta ve Grup bünyesindeki çalışanlara temin edilmektedir.

PSA Grup, tüm dünyada eşit imkanları ifade eden ve çeşitliliği destekleyen Dünyada Çeşitlilik Taahhüdünü kabul etmiştir. Bu taahhüt, ülkelere yönelik uygulamalarını değerlendirmeleri ve ilerlemeyi takip etmeleri konusunda bir standart sunmaktadır.

Madde 2.7 - Grubun dijital dönüşümünün desteklenmesi

PSA Grup çalışanı yolculuğunun emelleri, dijital kaynakların geliştirilmesini ve yeni, daha işbirlikçi çalışma yöntemlerinin yürürlüğe konulmasını kapsamaktadır. Dijital dönüşümü desteklemek için çok sayıda girişim uygulanacaktır.

Ortak bir bilgi tabanını kapsayan bir "dijital pasaport" Learn'In web sayfası vasıtasıyla çalışanlara sunulacaktır.

Dijital kaynakları kullanmak suretiyle, şirket, ayrıca, günlük çalışmayı sadeleştirmek ve kendi çalışma ortamlarında tüm çalışanlar için hayatı kolaylaştırmak istemektedir. Şirketin dijital dönüşümü, özellikle Kurumsal Sosyal Ağ'ın uygulanması ile işbirlikçi, ortak, atık çalışma yöntemlerini destekleyen iletişim araçları ile desteklenecektir.

Bu süreci desteklemek amacıyla, Grup, çalışma alanlarını değiştiriyor, bilgilendirici toplantı alanlarının yanında işbirlikçi çalışma alanları ile müşterek güçleri vurguluyor ve yeni iletişim teknolojileri sunuyor. Dijital kaynaklarca sunulan olasılıklar, bu yeniden yapılandırmanın bir parçasıdır. Bir ortak ilgi alanı yaklaşımını teşvik etmek, bilgi paylaşmak, sinerji geliştirmek ve daha sade, düz bir çalışan etkileşimine katkıda bulunmak amacıyla işbirlikçi yöntemlere dayalı bir çalışma organizasyonunun kabulü, dünya sınıfı seviyesinde PSA Grup'u konumlandıracaktır.

Organizasyonun ve her bir çalışanın çalışma koşullarının bu dönüşümü, Yönetim ile çalışan temsilcileri arasındaki istişarelerin ve alışverişlerin konusu olmak zorundadır.

BÖLÜM 3: SOSYAL DİYALOG YAPILARININ GÜÇLENDİRİLMESİ

İmzalayan taraflar, şirket içerisinde diyalog ve sosyal uyuşmanın desteklenmesinde işçi sendikalarınca oynanan esas rolün altını çizmektedir. PSA Grup, şirkette değişikliklerin yapılması amacıyla güven ilişkisini ve şeffaflığı destekler.

Madde 3.1 - Uluslar ötesi sosyal diyalogun organizasyonu

Küresel Çalışma Konseyi: tüm bölgeleri kapsayacak bir uygulama alanına sahip, PSA Grup çalışan temsilcilerini küresel seviyede bir araya getiren kendine mahsus organ;

Grup Avrupa Çalışma Konseyi: uygulama alanı olarak Avrupa Ekonomik Alanına sahip olan, uluslar üstü bilgilendirme ve görüşme organı;

Müşterek Strateji Komitesi: özellikle de şirketin mücadele ve stratejilerini ele alan bilgilendirme ve görüşme organı.

Madde 3.2 - Küresel Çalışma Konseyi

2010 yılında kurulan Küresel Çalışma Konseyi, rolünün güçlendirildiğini görmektedir. Küresel Çalışma Konseyi, PSA Grup çalışan temsilcilerini küresel seviyede bir araya getiren eşsiz bir organdır. Ana ülkelerden çalışan temsilcileri ile uluslararası seviyede yürütülen müşterek yapı çabalarının bir parçasıdır.

En az 500 çalışanlı her ülke, Küresel Çalışma Konseyinde temsil edilmektedir. Küresel Çalışma Konseyi, bir Avrupa organı (Grup Avrupa Çalışma Konseyi) ve bir ekstra Avrupa grubunu kapsamaktadır. Ekstra Avrupa grubu vasıtasıyla PSA Grup Otomotiv Bölümü çalışanları, küresel temsilden faydalanmaktadır.

Grubun küresel faaliyetini yansıtan Küresel Çalışma Grubu, Grubun stratejik planının tüm bölgelerde uygulanmasının paylaşımını ve çalışan temsilcileri ile diyalogda bulunulmasını olası kılmaktadır. İnsan Kaynakları politikasının dünya genelindeki eylemleri, her toplantıda sunulur ve izlenir.

Küresel Çalışma Konseyine, PSA'nın Grup İcra Kurulu Başkanı veya temsilcisi başkanlık eder. Küresel bölgelerin her bir yönetici, Küresel Çalışma Konseyi nezdinde bölge sonuçlarını rapor etmeye gelir.

Ayrıca, Küresel Çalışma Konseyi, mevcut sözleşmeyi izleyen organdır.

Olağan olarak yılda bir kez toplanır. Görüşmeler için yeterli zamana sahip olmak ve işbu sözleşmeyi uygun şekilde izlemek amacıyla, toplantı, asgari iki günlük bir süre için düzenlenir.

Olağan toplantılar, ayırım yapılmaksızın PSA bölgelerinin tamamında yapılabilir. Bazı toplantılar, deneme esasına göre telebulunuşluk imkanları kullanılarak organize edilebilir.

Küresel Çalışma Konseyinin üyelerinin seyahatleri, PSA Grup'un tüm seyahat giderlerinin tamamını karşılayan yerel yönetimince organize edilir. Seyahat zamanı ve toplantılarda harcanılan süre, çalışma süresi olarak değerlendirilir.

Gündemdeki bir maddenin söz konusu ülke ile ilgili olması halinde söz konusu ülkenin işçi sendikası temsilcisi, toplantıya davet edilecektir.

Küresel Çalışma Konseyinin her bir genel toplantısı öncesinde organdaki temsilcilerin bir hazırlık toplantısı yapılır. Küresel Çalışma Konseyinin temsilcilerinin IndustriALL Küresel Birliği ile industriALL Avrupa İşçi Sendikasının temsilcileri ile görüşmeler yapması için de süre ayrılır.

Madde 3.3 – Müşterek Strateji Komitesi

Sosyal ortaklar olarak görevleri düşünüldüğünde işçi sendikaları, iş performansının yanı sıra şirketin amaçları ve stratejileri hakkında bilgilendirilecektir. Çalışma koşulları üzerinde büyük etkiye sahip tüm dönüşüm projelerine sosyal diyalog ve uygun destek tedbirlerinin uygulanması öncülük etmektedir.

Müşterek Strateji Komitesi, Avrupa seviyesinde diyalog ve görüşmelere yönelik 2007 yılında kurulan ilave bir organdır ve 19 Haziran 2008 tarihli sözleşme ile Avrupa seviyesinde genişletilmiştir. Bu; erken seviyede gizlilik görüşmelerinin yanı sıra Grubun izlediği amaçların, stratejilerin ve hedeflerin daha kapsamlı anlaşılmasına izin verir.

Müşterek Strateji Komitesinin görevi, çeşitli zamanlarda güçlendirilmiştir. Orta vadeli planlar, her yıl bu komiteye sunulmaktadır. Bu bilgi, saha sonra, Avrupa'daki her bir üretim merkezi ve tesisine ulaştırılmaktadır.

Müşterek Strateji Komitesi, üyeliğini genişletecektir. 19 Haziran 2008 tarihli sözleşmede yer alan temsilin yanı sıra, Slovakya'daki işçi sendikası (sendikaları) tarafından atanan bir temsilci, Müşterek Strateji Komitesinde yer alacaktır. Bazı Avrupa dışı temsilciler, Komiteye katılabilecektir.

Grup'un örgütünü bölgeye göre yansıtarak bu genişleme, Avrupa'daki en büyük otomotiv iş güçlerine sahip beş ülkenin halihazırda temsil edildiğini ifade etmektedir. Bu; Grubun kendi alanındaki olgunluğunun yanı sıra çalışan temsilcileri ile stratejik amaçların görüşülmesinde uluslararası bir bakış açısının kabulünün uygunluğunun altını çizmektedir.

Madde 3.4 - PSA Grup içerisindeki çalışan temsiline farklı seviyeleri arasındaki bağlantılar

Küresel Çalışma Konseyi, Grup çalışan temsilcilerini küresel seviyede bir araya getiren eşsiz bir organdır. Şirketin genel anlamda işletilmesi ve stratejik hedeflerine ilişkin bir soru görüşüldüğünde tüm üyeler, soru sorma ve görüşlerini bildirme konusunda aynı hakka sahiptir. Toplantıların hazırlanmasını kolaylaştırmak amacıyla, tüm temsilciler, yönetim katılımı olmaksızın, genel toplantıdan önceki gün çevirmenlerle bir müşterek toplantısına katılabilir.

Avrupa Grup Çalışma Konseyi, 10 Temmuz 1996 tarihli sözleşme ile kurulmuştur. Görevi; 7 Temmuz 1999 tarihinde, İrtibat Komitesinin kuruluşu hususunda imza edilen bir ek ile güçlendirilmiştir. 23 Ekim 2003 tarihli sözleşme, Avrupa Grup Çalışma Konseyinin değişen çevreye uyum sağlamasına olanak tanıyan ve bugün geçerliliğini sürdüren işletme kuralları sunan başkaca değişiklikler yapmıştır. Aktarılan bilgilerin tutarlılığını sağlayan Fransız Grup Çalışma Konseyi, Avrupa Grup Çalışma Konseyinin bir parçası olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirmekte ve uygulamaktadır. Avrupa Çalışma Konseyinin Fransız heyeti, Fransız Grup Çalışma Konseyini oluşturur.

Müşterek Strateji Komitesi, Avrupa seviyesinde diyalog ve görüşme için ilave bir organdır. Bu; erken seviyede gizlilik görüşmelerinin yanı sıra Grubun izlediği amaçların, stratejilerin ve hedeflerin anlaşılmasına izin verir.

Bu çok sayıdaki kuruluş, bir diğerinin yerini almamasının yanı sıra, yukarıda tanımlandığı üzere kendi faaliyet alanlarında da çalışmaz.

İLETİŞİM VE SÖZLEŞMENİN DENETLENMESİ

BÖLÜM 1: UYGULAMA VE DENETLEME

Küresel çerçeve sözleşmesi, sözleşmenin kapsamına giren kuruluşların temsil edildiği her bir ülkede uygulanmaktadır.

Anlaşmanın imzalayan tarafları, sosyal diyalog vasıtasıyla, Grubun işbu küresel çerçeve sözleşmesinin uygulanması amacıyla uygulanan sosyal, çevre ve insan kaynakları politikasına ilişkin bölümlerine dair girişimleri tanımlamayı taahhüt eder. Taraflar, ulusal kurallara uyarken yerel seviyede etkin uygulanışı temin ederek işbu küresel çerçeve sözleşmesini uygulama taahhüdünü kabul eder. İşbu Sözleşme hükümleri, yerel kanun, düzenleme ve aktiflerinin yerini alma amacıyla değildir.

Yine de, konu; ILO'nun iş ve içtihat bilimi konusundaki temel standartları olduğunda, ulusal mevzuatın ILO'nun ilgili antlaşmalarından daha az olumlu olduğu hallerde ulusal mevzuatın yerini almak zorundadır.

İşbu Sözleşme, Grup'un mevcut olduğu ülkelerin dillerine tercüme edilecektir.

İşbu sözleşme hakkındaki bilgiler, tüm hat yöneticilerine ve çalışanlarına verilecektir. Bilginin yayılması, Grup'un intranet portalı olan Live'in de yayınlanması ve yerel ayrılmalarla yapılacaktır. İlkeleri ve bunun uygulanmasından kaynaklanan iyi uygulamalar, tüm personel arasında iletişim ve tanıtımın konusu olacaktır. Yeni çalışanlar, işbu sözleşmenin varlığı konusunda bilgilendirilecektir.

İşbu Sözleşme, IndustriALL Küresel Birliği ve industriALL Avrupa İşçi Sendikası web sayfasında bulunacaktır.

İşbu küresel çerçeve sözleşmesinin iki nüshası; Versailles Girişimler, Rekabet Politikası, Tüketici İlişkileri, İş ve İstihdam Bölge Yöneticiliğine ayrıca da Fransız Sınai Mahkemesi Evrak Dairesine de gönderilecektir.

PSA Grup, sözleşmeyi sürekli olarak izleme ve uygulanışını değerlendirme taahhüdünü yeniden teyit eder. Ayrıca, işbu sözleşmenin uygulanmasına atıfta bulunarak yapılan rücu ve talepleri ele almayı ayrıca tedarik zincirindeki tedarikçilerle karşılıklı durum tespitini sağlamayı taahhüt eder.

İşbu sözleşmenin denetlenmesi, iki seviyede yapılacaktır.

Her bir ülkede, küresel çerçeve sözleşmesinin uygulanmasının yıllık izlenmesi, şirket yönetimi ile işçi sendikaları veya işçi temsilcileri tarafından yapılacaktır. Bu uygulama izlemesi, yerel sosyal diyalogun mutlak görevine dahil edilecektir. Her bir işçi sendikasının kendi görüşünü alt kuruluşlarında işbu sözleşmenin uygulanışının yıllık izlenmesi bağlamında sunmasına izin veren bir doküman, işbu sözleşmenin imza taraflarınca müştereken hazırlanır.

Grup Seviyesinde, sözleşmenin izlenmesi işbu Sözleşmenin imza tarafları da olan IndustriALL Küresel Birliği ve industriAll Avrupa İşçi Sendikası temsilcilerinin katılımı ile, Küresel Çalışma Konseyi tarafından yapılacaktır.

İşbu Sözleşmenin uygulanması, yıllık olarak durum raporu, ana göstergeler ve yerel bazda kabul edilen sözleşme hükümleri esasına göre, işbu Sözleşmede belirtilen her bir taahhüde bağlı olarak izlenecek ve değerlendirilecektir.

BÖLÜM 2 - YORUM VE ANLAŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

İşbu Sözleşmenin yorum ve uygulanmasına ilişkin anlaşmazlıklar durumunda imzalayan taraflar, makul bir süre içerisinde dostane bir çözüm bulmada işbirliği yapmak amacıyla mümkün olan en kısa zamanda diğerini bilgilendirmeyi taahhüt eder. Taraflar, aşağıdaki hususları kabul eder:

- Herhangi bir çalışan, saha yönetimini ve işçi sendikalarını, sözleşmenin olası ihlalleri veya sözleşmeye uyulmaması konularında uyarma hakkına sahiptir. Hiçbir durumda, bu gibi bir eylem, çalışan için zarar verici olmamalıdır;
- Mümkün olan ölçüde, zorluklar yerel bazda yerel yönetimce ele alınacaktır. Sözleşmenin ihlalini ifşa eden bir çalışana, yerel işçi sendikasının bir temsilcisi yardım edebilir. İmzalayan taraflar, görüşmelerin seyri ve sonucu hakkında yerel sendikaların yönetim ve temsilcisi tarafından bilgilendirilecektir;
- Eğer tatmin edici bir sonuca ulaşılmaz ise konu; doğrudan imzalayan taraflarca, yerel yönetim ve işçi sendikaları ile irtibatta olacak şekilde ele alınacaktır.
- Bir çözüme ulaşılmaması durumunda taraflar, sözleşmenin imza edildiği yere ve/veya bir üçüncü tarafın aracılık edip etmediğine bakılmaksızın konuyu PSA genel merkezinin bulunduğu bölgedeki yetkili kuruma taşıyabilir;
- Karşılaşılan tüm sorunlar ve kabul edilen çözümler, Küresel Çalışma Konseyinin yıllık toplantısında sunulacaktır.

BÖLÜM 3: NİHAİ HÜKÜMLER

İşbu Sözleşme, Fransa kanunlarına tabidir. İmzalanması, sınırsız bir süre boyunca doğrudan uygulanabilir olduğunu hüküm altına almaktadır.

İmza sahipleri, işbu Sözleşmenin toplam veya kısmi revizyonunu sunabilir ve onaylayabilir. Bu sözleşme, ayrıca, imza sahibi taraflardan biri tarafından feshedilebilir ve üç aylık bir süre sonunda uygulanması son bulabilir.

Yorum sorunları veya hukuki anlaşmazlık durumunda Fransızca metin nihai ve bağlayıcı olacaktır.

Her ülkedeki resmi ve idari organlar, küresel çerçeve sözleşmesi hakkında resmi olarak bilgilendirilmiştir.

Küresel Çerçeve Sözleşmesinin imza tarafları:

- Gelişmesini sosyal ve çevresel sorumluluk ilkelerine dayandıran ve kurulu bulunduğu tüm ülkelerde ve çok çeşitli faaliyet alanlarında aktif olan, dünya genelinde faaliyet gösteren bir otomotiv grubu olan PSA Grup;
- Grubun faaliyetleri kapsamındaki bir çok sendikanın yanı sıra 140 ülkede maden, enerji ve endüstriyel sektörlerde 50 milyondan fazla işçiyi temsil eden ayrıca dünya genelinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sendika hakları için mücadele eden IndustriALL Küresel Birliği;
- üretim endüstrisinde ayrıca Avrupa'da maden ve enerji sektörlerinde 6.9 milyon işçiyi temsil eden ve aynı hedefleri amaçlayan industriAll Avrupa İşçi Sendikası.

PSA Grup adına

Xavier Chéreau
İnsan Kaynakları Yöneticüsü

IndustriALL Küresel Birliği adına

Valter Sanches
Genel Sekreter

IndustriALL Avrupa İşçi Sendikası adına

Luc Triangle
Genel Sekreter

Fransız

- İşçi Sendikalarının Onayı İle

FO Métaux adına

CFE-CGC Métallurgie adına

FGMM-CFDT adına

FTM-CGT adına

GSEA adına

CFTC adına

PSA Grup

- Çalışanlarının temsilcilerini küresel seviyede bir araya getiren bir organ olan Çalışma Konseyinin Sekreterinin katılımı ile

Patrick Michel
Grup Çalışma Konseyi Sekreteri