



PSA集团
社会责任
全球框架协议

无国界共建集团未来的可持续社会承诺

前言

PSA集团、IndustriALL国际联盟和IndustriALL欧洲工会联盟相信，在企业各层次内定期进行有关社会责任政策与实践的对话有利于在国际层面上整合本协议所述的各项承诺。

在其通过“复兴”计划重组经济基础后，PSA集团已经在全世界层面上实施其策略，旨在实现可盈利且可持续的有机增长，现在其已转化成“一键通”计划。

PSA希望和来自世界各地的员工代表共创集团未来。这种共建依托的基础是在所有层面上开展对话：集团层面、国家层面以及各工作场所层面。这意味着，各合作方通过建设性方式携手合作，保证公司获得经济利益，保护并发展长期岗位，同时尊重员工在工作场所的基本权利。

通过在2003年4月9日加入“全球契约”，PSA集团着手推动其从《世界人权宣言》、《国际劳工组织原则和基本权利宣言》、《里约环境宣言》和《联合国反腐败公约》得到启发的十项原则。此外，PSA集团于2009年9月签署了《联合国关注气候倡议书》，并遵守其指导原则。集团还承诺遵守2011年更新的《经济合作与发展组织多国企业指南》、联合国人权理事会通过并于同年发布的《商业与人权指导原则》（“Ruggie原则”）做出承诺。

这些承诺还被记入分发给全体员工作为集团的道德守则。道德守则依据的是集团的各个公司针对其利益相关方制定的相关行为守则，包含16条与所有员工有关的行为规范。该守则是参考指南必不可少的组成部分，适用于所有人、管理人员和员工都可以作为参考。

自从于2006年签署后，PSA集团便拥有了一份关于社会责任的全球框架协议。本协议于2010年进行更新，增加了相关内容，以帮助用一种高效透明的方式实施上述国际原则。

PSA集团希望通过本协议重新定义其对基本人权、负责发展和环境保护作出的承诺，并在国际层面提供新动力，通过联合工会联盟组织，如IndustriALL全球联盟和industriALL欧洲工会联盟来巩固原则和共同目标。

这些承诺尤其表达了以下需要：

- 对培养人才和全体员工技能的需要，
- 对职业健康、安全和舒适度、多样性和平等待遇的需要，
- 对社会凝聚力的需要

- 对职业道德和公民道德的需要，特别是尊重和提升员工权利，
- 尊重环境和集团成立时的区域的发展需求。

本协议是社会和人力资源政策的一部分，是有利于集团发展和经济可持续表现的重要资产。其实施依靠的是与社会伙伴进行常设性的社会对话。几年来，该政策在各个国家引领了创新发展，尤其在基本人权、平等机会、多元化、女性就业发展和对残疾人的包容性这些领域。在明确定义政策、目标、行动和可衡量结果的基础上取得了进步。

本协议也是集团环境措施的一部分。多年来，PSA集团一直在热切寻求一种方法来应对主要与汽车使用有关的环境问题。集团意识到其业务活动会对环境造成影响，同时集团认为环境保护是其社会责任的关键要素。

本协议各签署方承认，作为制造商和服务提供商，汽车相关活动在一个高度竞争化和全球化的环境下不断发展，这就要求他们在各自的市场保持竞争力。就社会对话而言，我们一直在该环境中不断寻求各种解决方案，希望设法在各国的企业绩效、保障工作和集团员工幸福感之间达到最佳平衡。

本协议的签署可让这些目标得以实现。其为各管理人员和各签署协议的工会联盟提供了一个参考框架。PSA卓越系统结合了监督过程，为集团管理提供了参考指南。

这体现了对促进基本人权的尊重的共同愿望（第1章第1部分）、价值链所有成员共有的社会要求（第2章）、企业活动对其所在地的影响的考虑（第3章）、环境保护（第4章）、技术和就业能力发展（第1章第2部分）、生活质量和工作幸福感（第2章）、社会对话结构的加强（第3章）和对协议的交流和监督。

本协议是社会进步的工具，也必须是利益相关方 — 公共机构、行业合作伙伴、供应商、客户、股东和非政府组织关系的基础。确实，各签署方考虑到落实这些承诺和目标需要国家或当地运营方在相关领域的参与，才能带来长足的社会进步。

目录

	页码
前言	2
范围	6
第1部分	7
集团对负责和可持续发展作出的承诺	
第1章：PSA集团对基本人权作出的承诺	7
第2章：价值链中所有成员的共同社会要求	10
第3章：公司的业务活动对所在地影响的考虑	12
第4章：PSA集团对环境保护的承诺	12
第2部分	14
发展PSA集团人才资本的人力资源政策	
第1章：培养技能和就业能力	14
第2章：以生活质量和工作场所的幸福感和PSA集团员工体验的核心	17
第3章：巩固社会对话结构	21
协议的沟通交流和监督	24
第1章：执行和监督	24
第2章：对条款的解释和纠纷的解决	25
第3章：最终条款	25

范围

本全球框架协议直接适用于整个整合的汽车部门(研发、制造、销售和支持职能)与集团目前和未来施以支配性影响力的各子公司。

在PSA集团参与但未经营管理的子公司或公司中, PSA集团负责推广同一规范和准则。

PSA集团已经向本身已设有欧洲对话机构的Faurecia集团传递这份全球框架协议, 目的是推动后者和社会合作伙伴对此类问题的讨论。

此外, 还针对供应商、分包商、行业合作伙伴和配销网络做出了规定。

第1部分

PSA集团对负责和可持续发展作出的承诺

第1章：集团对基本人权作出的承诺

PSA集团、工会联合会和工会组织申明，其将遵守国际劳工组织表达的各项准则和基本权利，并致力于确保此准则和基本权利得到遵守。出于这一立场，PSA集团发起了遵守联合国《全球契约》的承诺。

条款 1.1 — 遵守和促进在国际范围内得到承认的人权

PSA集团在所有活动中遵守其业务所在国现行法律法规。签署当前社会责任全球框架协议后，PSA集团希望通过为基本人权这一领域提供参考框架，而不仅仅是遵守国家标准。

PSA集团在其所有业务所在国推动对人权的尊重，其中包括那些对人权主张尚不完善的区域。

PSA集团鼓励员工行使表达和参与的权利。自由表达的权利保证了意见不受干涉。

条款 1.2 — 不参与违反人权的行為

PSA集团注重防止一切违反基本人权的不良现象和共谋行为。集团认为这一原则体现了其对整个社会的部分责任。

PSA集团谴责对人权和他人尊严的不尊重行为和侵犯行为，以及口头或肢体上的虐待和骚扰。这些行为会受到制裁惩罚，各国均有相应预防措施。

条款 1.3 — 联盟自由及对集体协商权利的有效认可

PSA集团对工会活动持开放态度，承认世界各地工会的存在。PSA集团承认员工自行选择组织和成立工会的权利，保证尊重工会的独立性和多元化（*国际劳工组织第87号公约*）。对于员工建立工会、加入已有工会组织、转移到其他组织或离开组织等决定，PSA集团承诺严守中立。PSA集团还承诺保证在工作地点能够合理联系到作为本协议签署方的各组织的工会成员代表。

PSA集团承诺保护工会成员和工会代表，不参与任何反工会歧视（*国际劳工组织135号公约*）。

PSA集团认可员工代表获取信息的权利，认可员工代表有权咨询对企业命运产生影响的所有重大决定。

PSA集团承诺推动集体协商，集体协商是社会对话的关键因素（*国际劳工组织98号公约*）。

集团的社会对话以自由工会组织、员工代表和人员代表机构为基础，集团将影响员工就业条件的决定、变化和调整告知此等组织、代表和机构并咨询其意见。

条款 1.4 — 消除各种形式的强制性工作

PSA集团承诺尊重员工对职业的自由选择，谴责强制劳动，认为强制劳动是通过威胁的方式（剥夺食物、没收土地、克扣薪水、肢体暴力、性虐待、囚工等）发生的。（*国际劳工组织第29和105号公约*）。

条款 1.5 — 确实有效地禁止招用童工

PSA集团谴责并严禁使用童工。

在PSA集团，一般最低就业年龄为18岁。但是，集团允许在全面保证健康、安全和道德并针对相应活动领域接受过具体且充分的说明或职业培训的情况下，雇佣或允许16岁以上青少年提供劳动（*国际劳工组织138和182号公约*）。在这种情况下，企业会为这些员工提供特定培训，以便帮助他们达到更高的常识和职业知识水平。

为了帮助年轻人学习并在公司内提供就业机会，还可以为15岁以上或部分国家规定的较高最小法定年龄（学徒等）提供各种结合了内部职业培训和从培训场所获得技能的工作整合方案。

条款 1.6 — 消除就业歧视，以专业态度促进多元化发展

PSA集团承诺不会有人会因为出身、性别、生活方式、性倾向、年龄、家庭情况、怀孕或生产、遗传特征、会员或非会员身份、已成为或可能成为民族组织的成员、国籍或种族、政治思想、工会或互助主义活动、宗教信仰、外表、姓氏和健康状况或残疾状况而被排除在就业和职业发展之外（*国际劳工组织111号公约*）。

PSA集团计划应用并推广超越法律要求的最佳实践，打击种族主义、性别主义、仇外和恐同及更常见的对差异的不容忍行为，并保证尊重隐私。

PSA集团承认尤其是男性和女性之间的平等价值和绩效同工同酬原则（*国际劳工组织第100号公约*）。该原则适用于员工的所有合同关系。

条款 1.7 — 安全、工作条件和健康

PSA集团只接受无事故的工作场所。本集团保证以人人（包括社会合作伙伴并基于他们的责任程度）参与的职业安全管理体系的形式，在各个场所实施以预防为基础的有效职业健康安全政策（*国际劳工组织第155号公约*）。

条款 1.8 — 具有吸引力的工作条件

PSA集团提供和市场惯例相一致的薪酬，确保所支付的薪酬高于或至少等于国家法律或集体协商的规定。

所支付的工资和薪水至少和法律规定各职业类别的最低工资标准或集体协定工资持平，让员工能够享受得体的生活条件。

集团的工资政策旨在保证和薪酬有关的的准则客观、公正和透明。

根据集团业务所在国的立法和/或集体协商协议，有效赋予员工带薪休假的权利。

条款 1.9 — 反对腐败，预防利益冲突

PSA集团反对任何形式的腐败（主动的、被动的、公开的、私下的、直接或间接的、疏通费、回扣、以权谋私、贿赂、钻法律空子、滥用公共基金、偏袒、利益冲突）。

集团不能容忍任何此类行为，并采取适当的反腐败措施：道德规范、反腐败行为准则、腐败风险映射、警告系统、特殊会计控制方法。通过各种约定措施、沟通和培训，保证了员工对该问题的警惕和了解。PSA集团向其客户、供应商、合作伙伴和中间机构交流这些要求，并通过中间机构核实其适用情况。

按照集团道德规范的规定，集团的员工，包括其管理人员应避免在集团利益和个人利益及其近亲属的利益之间产生任何冲突，同时必须披露已存在的利益冲突，以便可以在决策过程中将其排除在外。

因此，按照禁止内部人员交易规定，任何员工都不可从供应商或客户处获得利益，除非是通过采购证券公司已登记的股票，这样在禁止内部采购的规定上更加合规。

第2章：价值链中所有成员的共同社会要求

PSA集团承诺向其行业合作伙伴和分销网络沟通本协议，并要求他们应用上述序言和第1章中所提及的准则和国际公约。

在招标过程中，PSA集团承诺保证，尊重之前章节定义的人权是选择供应商的决定性标准。

PSA集团和超过7000家（第1级）供应商缔结直接合同关系，要求他们遵守借鉴本协议的《负责采购合同》中规定的社会和环境责任承诺。签署合同后，一级供应商承诺采用同样的社会责任承诺准则承诺来选择其分包商（PSA集团的二级供应商）。因此，这些标准必须通过主体和其供应商之间直接合同关系框架中的每一级分包商链进行传递。

在经济合作与发展组织推荐后，PSA集团已经实施了一项关于人权的尽职调查计划，该计划包括六项行动：

1. 对人权做出公开承诺。该承诺在操作上属于采购程序，尊重人权是选择新供应商和保留小组现有供应商的决定性标准。
2. 根据一项基于国家、产品和决策过程的分析方法，未尊重人权所带来的风险映射让采购团队将注意力集中在被认定为有风险的部分产品和成组产品上。
3. 预防性行动去处理已核定的风险。供应商将由第三方进行评估。PSA集团要求该第三方进行阶段性的重新评估，以确保在选择供应商的招标过程中考虑最近的企业社会责任表现。PSA集团RSE原则的实施是保证进步和为供应商提供帮助的方法之一。集团有权在任何时刻进行审计或请其他人对供应商进行审计，以核实供应商行为是否符合责任采购合同所提及的集团要求。
4. 对于有可能或事实上违反了人权的供应商，必须采取纠正措施。对于无法达到所述原则的，则会采取纠正措施计划，甚至可能会受到从名单中移除的制裁。
5. 监督行动计划：事实上或可能违反人权的供应商必须按照违反严重性的时间规定，证明实施了与PSA集团约定的纠正措施。对于该供应商的去留，集团将开展重新评定或审计。对可能涉及供应商的供应链实行纠正措施计划。
6. 关于已落实行动的沟通：每年以协议状态报告的形式向社会合作伙伴提供综述。PSA集团年度企业社会责任报告会公开这些结果。

对于工会组织在监督本协议的应用情况时发出的、有关供应商违反监督的警告，PSA集团采购管理人员须采取行动，从实施侵害的供应商处获得解释来对所查的问题进行补救。因此，本全球框架协议的应用可和PSA集团的警告过程完全结合在一起。

对于作为供应商和分包商的小型企业，也将执行特殊流程，以便于将其逐步引入上述国际标准。

此外，在PSA集团开展业务的主要国家，PSA集团承诺参与汽车行业的结构化交流，并推进行业层面的社会对话，特别是在预见经济、技术、行业和社会变化方面。

第3章：公司的业务活动对所在地影响的考虑

PSA集团承诺促进当地劳动人口的就业和培训，从而为企业所在各地的经济和社会发展作出贡献。

因此，在本集团机构所在各国，PSA优先选择当地人力资源填补空缺职位，并尽可能依靠当地行业结构推动当地一体化发展。

在集团业务出现变化的情况下，PSA集团保证事先通知当地国家机关，并与这些国家机关合作，以更好地考虑当地利益。

PSA集团通过设立基金会来促进普遍利益结构或全球各地协会的进步，从而为当地发展做出贡献，并关注集团的区域发展和劳动市场后备力量。流动性是当代社会面临的全球性问题，是自治、进步、社会一体化的重要因素，也是每个人的权利。PSA基金会的行动以对流动性项目的支持为根基，而流动性项目遵守的是团结原则。

第4章：PSA集团对环境保护的承诺，特别是对自然资源方面，要减少集团活动的影响，对环境和其他行为相关领域进行管理。

PSA集团承诺遵守这方面的国际、欧洲和国家的法定义务，旨在促进对安全、健康和环境的保护以及保持自然资源，同时将集团活动对环境的影响最小化。

条款 4.1 — 控制消耗，重视自然资源

PSA集团承诺采用负责任的方式利用自然资源及能源（水、原材料、天然气、电力、燃料等）。

条款 4.2 — 抗击气候变化，减少其对自然环境及第三方的影响

PSA集团通过确定温室气体(GEG)排放的直接和间接来源，对其进行评估，并采取逐步减少直接及间接温室气体的排放，协助抗击气候变化。PSA集团致力于研发更加环保的产品，使其始终在二氧化碳、污染物排放及消耗自然资源方面更加环保。

通过本协议，PSA集团计划引进对环境的影响尽可能较低的制造方法。

通过对空气传播污染、土壤污染、排污、废物和有害物质分解以及对环境和第三方有影响的其他因素的管理来控制对自然环境的损害。

条款 4.3 — 环境管理及其他行为方面

环境管理

在集团各生产基地实施基于ISA 14001的环境管理体系，所有生产基地均已全部通过认证。环境管理体系涉及整个管理层，并为相关职员提供适当培训。

在大多数其他基地（研发、销售和服务基地，等等），当地已经开始采用和管理针对当地环境问题进行过相应调整的措施。

此外，集团承诺在所有基地增强其员工对环境重要性的认识并培养员工的相应技能。

PSA集团和其社会合作伙伴一同向员工提供解决方案，让他们能避免环境污染，例如安排合理的出差及通勤，并鼓励更具有环保意识的行为。

提高外部利益相关者对环境问题的敏感度

PSA集团承诺在客户、供应商和其他利益相关方之间加强环境保护。

条款 4.4 — 对员工代表及工会组织的信息传达

PSA集团承诺让各工会及职工代表们都了解所有子公司每年在环境领域方面的行动、实际操作及成果。此外，将会在全球委员会会议当中提交完整报告。

第2部分

发展PSA集团人才资本的人力资源政策

第1章：培养技能和就业能力

条款 1.1 — 技能管理

PSA集团面临的主要挑战之一就是为每一位员工提供职业进步的潜力。

在不断变化的职业环境中，集团人力资源政策的特别目标是通过保证人人得到平等的机会，对来自所有国家、希望保障和推动其未来发展的各类员工提供职业发展支持。

职业多样性对公司和员工来说都是一种财富。各项支持举措能够让员工在企业里得到成长。

集团在每一个国家中利用各种措施借助国际工作机会来发展当地技术。

条款 1.2 — 评估、个人发展计划和技能提升

员工技能是业绩和职业发展的动力。对这些技能进行评估，能让员工进行自我诊断和制定其自身个人发展计划。

PSA集团让每一位员工都有机会和其领导就职业发展进行定期讨论，并结合考虑员工的自我需求和要求，以及公司的需求和要求。这些讨论通过有结构、正式的职业发展面谈形成表格，并且允许如果意见不一致时利用资源的可能性

这针对各员工的职业发展提供了具体交流时间，并涉及到了找出工作和生活之间适当平衡点的方法。发展会谈结束时会制定出一份实用的发展计划，也让员工及其领导交流了看法。

PSA集团积极为各类员工提供机会，使其根据自身技能和实际职位接受客观准则评估。

条款 1.3 — 流动性原则

PSA集团采取内部流动优先的原则，满足业务需要，支持就业能力，并为员工提供职业机会。

PSA集团积极发布工作机会，也欢迎各位人才毛遂自荐，保持透明度和平等机会。

通过获得新技能来对员工提供支持是职业流动性的必要条件之一。因此，PSA集团积极关注对这项支持项目的组织，以及管理层和员工的参与。

PSA集团让每一位员工都能够创造和增加自身的受聘价值。为了这一目标，还可以进行再培训。

条款 1.4 — 约定工作架构，保证竞争力和就业

通过对工作架构和方法进行相应调整，可以提高公司的业绩并实现长足发展，同时需要考虑通过限制工作时间和保证休息/休假底限来保证健康安全的工作条件。

PSA集团承诺将工作时间保持在等于或少于国家法律规定工作时间，或相关国家集体协商规定的工作时间。这样禁止资源到任何也许并没有对工作时间和天数有商定和保证的劳动合同。

PSA集团承诺与社会合作伙伴携手，至少遵守国家法律规定的或集体协商规定的、与第2章（生活质量和工作幸福感）有关的休息时间和定期休假。

由于汽车需求具有波动性，而汽车市场也具有多样性，因此有必要根据在各个国家协商的惯例和规定，在社会对话和咨询的环境下，规定并落实各项时间安排和工作框架。

条款 1.5 — PSA专业部门（在PSA内部称为“工种”）和职位（在PSA内部称为“职业”）

PSA集团的发展依赖于其专业部门和相关职位。这个说法包含了集团中所有的职位，并横跨所有部门。

PSA集团的职位会随着集团战略目标特别是市场渗透新机会和流动性服务开发等影响而不断变化。集团的专业部门和职位为战略目标和相关技能提供了前瞻性的视野。它们是变革的工具，为员工提供个体和集体支持。

专业部门是全球化、横跨式愿景的组成部分，能够起草技能培养项目并告知如何获取这些技能、如何知晓技能资格的职业发展道路和经验需求。

通过本协议，各方同意有必要为所有员工提供其职业以及预期变动和待考虑的流动性等前景的信息。这种负责的方法为员工和公司共同建立职业发展项目提供了基础。

公司在法国设立的职业和技能观测机构让人们清楚地认识到职业和技能中的变化，并为其社会合作伙伴和员工制定支持其职业发展的具体行动计划。PSA集团的管理层务必努力确保在各个国家使用这个方法。

条款 1.6 — 培训权限

技能升级是公司和每个员工绩效和发展的关键。

PSA集团保证与作为参与者的员工在其整个职业生涯中进行协作，使其技能得到提升。集团的目标是成为一个学习型的企业。PSA集团采取了多种方法来促进技能提升和职业发展，并在该变化过程中为员工提供帮助。在工作期间，会进行加强专业技术的培训。其目标是让员工在其整个职业生涯中不断学习，让每一个员工每年至少参加一次培训。

PSA集团正在开发数字化学习，去拓展获得技能学习的教学方法的范围。数字化学习包括各种培训行为：自助式在线学习、辅导式在线学习、虚拟课堂、在线公开课等，提供新机遇，让员工在其自身的技术发展中成为主导。

PSA集团致力于创新型和参与型活动，例如在特定日期集体组织学习型休假，以便在此特殊时段促进对所有员工的培训。

在2015年，73659名集团员工至少参加了一次培训活动，从全球层面上来看，全球培训参加率为76%。集团的目标是从2019年开始将这个数字每年逐步提升直至85%。为了达到这个目标，必须为所有工种的人员提供培训资源，并解决员工长时间未接受培训的问题。

PSA集团实施青年就业政策，旨在使青年更轻松地进入职场。这是建立在对集团所在国家负责承诺的基础上。该政策频繁涉及到与就业服务、学校或高校展开本地合作关系。应优先采用并鼓励推行可促进知识传递的导师制度。同样地，学徒制度应予以特殊重视。

关于培训的安排，会根据在每个国家大规模的实践和规定及基于社会环境的咨询意见来决定和介绍。

条款 1.7 — 总体报酬政策

PSA集团采用了总体薪酬政策，包含了个人和集体因素、量化和质化因素，覆盖薪酬、社会福利、个人和职业发展以及工作环境等要素。

为了按照员工所贡献的劳动向员工分配其发展成果和价值创造成果，PSA集团向全体员工发放公司绩效有关的集体奖金。

自2006年开始，PSA集团在各个国家稳步实现福利计划，覆盖和死亡、残废和丧失工作能力等相关的风险。

此外，PSA集团在所有国家实行固定缴款退休金计划作为义务计划的补充福利。PSA集团努力使员工在生病或生产时受益于社会保护计划，并提供补充健康保险计划。这些协议在各个国家采用，并根据当地规定调整。

第2章：以生活质量和工作场所的幸福感和PSA集团员工体验的核心

条款 2.1 — 职业健康和安全管理

PSA集团保障在全球各地推动集团发展的所有人员的健康和​​安全。该承诺体现在结构化的方法中，该方法旨在降低风险并在所有工作环境下进行安全管理。

集团职业健康和安全管理​​体系（OHSMS）的基本原则是每天必须设计、规划和实施安全措施。在集团所有层面，管理人员必须巩固职业健康和安全管理​​系统的基本措施和部署，因为这是持续改进过程的一部分。

社会合作伙伴是风险预防方法的主要参与者。他们参与所有这些过程，特别是作为地方立法的各个卫生、健康和​​安全主体。

PSA集团职业健康和安全管理​​体系是对国际劳工组织职业健康和​​安全体系（ILO-OSH2001）基本原则的应用。该体系应用于集团组织结构的所有层面，在各个发展阶段逐步推进，直至员工完全掌握安全文化。

条款 2.2 — PSA集团健康计划

集团安全健康政策的执行以结构化的健康方法和落实当地倡议为基础，旨在促进员工健康和​​对职业病的预防以及推广如何在工作中保持健康。

PSA集团的目标是提出和健康有关的倡议，并积蓄新能量来促进个人和集体健康。其目标是超越对于工作相关健康问题的传统努力成果，并让各个员工在其职业生涯中累积健康资本。

为了达到这个目标，集团用结构化的协调方法解决健康问题，并以下列原则为基础：

- 和预防三阶段相关的健康倡议，旨在保护员工长久健康并促进工作持久性，
- 传播‘健康要素’标准，在各个地理区域推进，
- 员工定期体检，
- 对接受监督的人群进行定期健康评估，并提供给员工代表，以激发新的推进目标。

这一方式将实现“获取关于健康问题及其决定因素的详细知识”的目标，从而在各处落实改善行动计划，并与社会合作伙伴对计划进行协商评估。

每年，集团都会组织世界健康日来增强员工的意识。

PSA集团和员工代表承诺依照世界卫生组织（WHO）发布的框架参与欧盟和欧洲职业安全健康署发起的“健康工作场所”计划。这个承诺会推动集团健康计划采用全球性的方法来鼓励所有国家共享其实施的良好实践。

条款 2.3 — 促进职业幸福感和积极性

改善职业幸福感和防止社会心理风险的发生是保持工作场所健康和安全的两部分。它们直接提升了公司的绩效以及社会集体效益。

因此，PSA集团应实行积极的健康政策，以预防可能会在职业活动中发生或患上的疾病为首要目标，包括防止出现社会心理问题，防止骚扰、压力、肌肉骨骼相关问题、化学风险和路上可能会遇到的风险。员工代表应参与到预警工作中来。

在医疗机构的支持下，2007年PSA集团在很多国家传授专业知识，以鉴定压力和主动性/消极怠工的因素，对各因素进行评估，并落实多学科项目来预防社会心理问题的产生。PSA集团广泛地部署ESSP方法（是法语“评估并监督职业压力”的首字母缩略）让员工在自愿的基础上填写问卷，作为阶段性健康监督的一部分。该方法包含一系列工具，适用于为个人和集体提供支持，以及部署各项行动，促进对社会心理风险的预防和对职业幸福感与主动性的推广。

PSA集团承诺稳步改善工位的人体工程学，一视同仁地为每一位员工找到最合适发挥其资质的位置。此外，本集团保证致力于减少身体、姿势、认知及心理的负担，并提高工作的幸福感。

另外，集团鼓励利益相关方采取和健康有关的行动，为员工引入关于吸烟、饮酒、用药、艾滋病和性传播疾病的信息和健康倡议。

通过本协议，各方承诺采取方法路线来落实运营行动计划，从而预防和解决健康风险问题。

条款 2.4 — 工作和生活的平衡

在工作和生活之间找到良好的平衡有利于工作场所生活质量的提升，预防压力，提高公司绩效。

在PSA集团中，劳动标准促进了个人生活和职业生活的平衡，特别是在以下两个方面：正确使用新型电子交流方式（电子邮件、手机、社交网络……），以及组织有效的会议，同时保证中断联系的权利。

电子办公是一种创新的工作方式。它促进了工作和生活的进一步平衡，并改善了工作条件，因为它考虑了员工的意愿，同时遵守国家法律或集体协商协议规定的工作架构。集团内部正在使用PSA数字工具来配合电子办公。

根据组织机构、职业和当地法规等因素，尽可能推广电子办公。各个国家将会根据组织机构和法规，针对各种可接受的电子办公形式与合格标准采纳定义。PSA集团偏向于一种基于初步试验的方法。在法国、巴西、阿根廷、比利时和西班牙取得了积极效果后，已经根据相关需求和利益制定了计划来拓展电子办公，并将其推广到更多国家。

组织电子办公是公司和员工代表在当地层面进行协商所提出的部分倡议。

条款 2.5 — 保证工作场所的性别平等和多样性

2016年，PSA集团采用联合国和联合国妇女组织发起的妇女赋权原则，鼓励企业促进性别平等和多元化。这项新承诺反映了集团为了在全球层面实现性别平等和多元化所作出的努力。

PSA集团正在寻求有关性别平等的有效政策。该政策的目标是创造附加值和推动经济表现。对于女性赋权原则，集团已经采用了国际认可的标准，适用于其在所有国家的所有公司。该标准将用于评估在各国采取的行动，以确定新的进步计划和推广最佳实践。

集团制定的目标和承诺涉及以下内容：

- 职业中的性别多样性，
- 保证工作和薪酬平等的人力资源程序，
- 女性有权担任所有等级的职务。

以下数据体现了集团在这方面所取得的进步：女性占总体劳动力的19%，占管理者的20%以上，占工程师和30岁以下管理者的1/3。在高级管理人员和决策人员中，女性占13%。集团的目标是在中期将这个�数字提升到20%。集团对所有地区的关键指标进行监督。

条款 2.6 — 促进多元化发展，防止歧视

对于PSA集团来说，员工和文化的多样性则是附加价值和经济表现的一个来源，前提是保证平等机会。通过培养各种技能并激发员工的所有潜力，集团有能力应对集体表现和国际化扩张的挑战。

这一社会问题涉及集团所在的所有国家。在法律要求之外，PSA集团还致力于运用和推行人力资源管理最佳实践。这意味着需要强调工作技能和职业发展，并

鼓励包容性的管理实践。在这种管理形式下，每个人的优势都能得到重视，不容许任何形式的歧视存在。PSA集团不容许种族歧视、仇外、性别歧视或恐同。为了保证政策能够实施，已经落实侦查和决议程序，并对集团内部成员开放。

PSA集团采用世界多元化承诺，在全世界范围内表达其平等机会政策和促进多元化发展。该承诺为国家评估其举措和取得进步提供了一个标准。

条款 2.7 — 支持集团的数字化转型

PSA集团员工的职业进程包括开发数字资源，落实新的、更加协作性的工作方法。为了支持数字化转型，将采取一些措施。

员工可以使用“数字护照”，并通过Learn’ In网站学习“数字护照”中包含的常见知识。

通过使用数字资源，公司也希望简化日常工作，让员工在工作环境中的生活变得更加简单。沟通工具将助力公司的数字化转型，这些工具更加具有协作性，是跨领域、敏捷的工作方式，特别是在配合落实企业社交网络的情况下。

为了促进这一过程，集团正在转化工作场所，在非正式会议区域旁边设立协作型的工作空间，强调集体的力量，并提供新的沟通技术。数字资源提供的可能性促进了本次重组。采用协作型方法组织工作，以促进跨部门协作、共享信息、增加协同效应，并促进更加简单、顺利的员工互动，这能让PSA集团立足于世界一流水平。

组织的转变和每个员工工作条件的转变必须要通过管理层和员工代表之间的咨询和交流。

第3章：巩固社会对话结构

签署方强调工会在促进公司内部对话和社会凝聚力方面的重要作用。PSA集团选择通过信任关系和透明度在公司中进行改革。

条款 3.1 — 跨国界社会对话组织

全球工作委员会：在全球层面汇聚PSA集团员工代表的唯一主体，其适用范围覆盖全部区域。

欧洲委员会：负责信息和讨论的跨国主体，其适用范围是欧洲经济区域；

联合战略委员会：专门处理公司面临的调整和策略的信息和讨论主体。

条款 3.2 — 全球工作委员会

全球工作委员会成立于2010年，其作用愈来愈强。全球工作委员会是在全球层面汇聚PSA集团员工代表的唯一主体。它和来自主要国家的员工代表参与国际层面上的共同建设。

每个国家至少有至少500个员工参与全球工作委员会。全球工作委员会包含一个欧洲机构（欧洲委员会）和一个欧洲之外的机构。通过这个欧洲外的机构，PSA集团汽车部门的员工可以受益于全球代表。

通过集团的全球活动，全球委员会在所有区域实施集团的策略计划，并和员工代表进行对话。每次会议会对全球人力资源策略的行动进行介绍和监督。

全球工作委员会的主席是PSA集团执行委员会或其代表。世界各地区的各个领导在全球委员会之前对区域成果进行汇报。

此外，全球工作委员会是当前协议的监督主体。

通常1年集会一次。为了有充足的时间进行讨论，并对本协议进行适当的监督，该会议最短时间段为2天。

普通会议可以在所有PSA的区域召开，没有区别。有些会议可以尝试通过远程即席设备召开。

全球工作委员会的成员的差旅由PSA集团的当地管理组织，并报销所有差旅费用。出差时间和开会时间视为工作时间。

如果议程的某个点和指定国家有关，则邀请该国家的工会代表与会。

全球工作委员会的每次全体会议之前须召开该机构代表的预备会议。同时预留时间供全球工作委员会和IndustriALL全球联盟和idustriAll欧洲工会之间进行讨论。

条款 3.3 — 联合战略委员会

鉴于联合战略委员会作为社会合作伙伴的身份，它们应知晓公司的目标和战略以及业务表现。在开始所有对工作条件有影响的转型项目之前，必须进行社会对话并实施合适的支持措施。

联合战略委员会是2007年对话和讨论的额外机构，并通过2008年6月19日签订的协议扩大到欧洲层面。如此，机密讨论便可在前期进行，并可以更加充分地了解集团的目的、战略和目标。

联合战略委员会的作用一再得到加强。现在每年应向该委员会提交中期计划。这些信息之后向下传递至欧洲的各生产中心和工厂。

联合战略委员会将会扩大其成员。2008年6月19日的协议规定了代表制度，斯洛伐克工会任命的代表将会成为联合战略委员会的一员。一些非欧洲代表也可以加入委员会。

鉴于集团组织是按地区划分，此次扩大意味着现已覆盖欧洲五个在汽车行业拥有最多劳动力的国家。这强调了在和员工代表对战略目标进行讨论时采取国际立场的恰当性，以及在该领域中集团行动的完善度。

条款 3.4 — PSA集团内部各层级员工代表之间的联系

全球工作委员会是在全球层面汇集集团员工代表的唯一主体。在全球工作委员会讨论与公司总体运行和战略目标有关的问题时，所有成员都有相同的权利提问或提出其观点。为了更加方便地筹备会议，所有代表可在全体会议前一天和翻译人员参加联合会议，无需管理人员到场。

欧洲集团工作委员会经由1996年7月10日的协议成立。1999年7月7日签署的附加文件中引入了联系委员会，欧洲集团工作委员会的作用得到巩固。2003年10月23日签订的协议作出了其他改变，让欧洲集团工作委员会适应了不断变化的环境，对其制定的运行规则至今仍适用。确保法国集团工作委员会所传达的信息的一致性，并作为欧洲集团委员会的一部分履行其职责和责任。欧洲工作委员会法国代表团组成法国集团工作委员会。

联合战略委员会是欧洲层面对话和讨论的附加机构。如此，机密讨论便可在前期进行，并可以了解集团的目的、战略和目标。

各类实体不可相互替代，并在各自的活动领域（如上文规定）中工作。

协议的沟通交流和监督

第1章：执行和监督

本全球框架协议应用于本协议范围覆盖的各实体所在的所有国家/地区。

通过社会对话，各签署方承诺针对本集团为应用全球框架协议而实施的社会、环境和人力资源政策有关的各章节制定倡议。各方接受该承诺，并通过确保其在地方层面的有效实施和遵守国家规定来执行这一全球框架协议。本协议的各项规定不会替代当地法律、法规和条例。

但是，如果涉及国际劳工组织的基本劳动标准和法理，本协议各项规定必须在当事国规定不如国际劳工组织的公约有利时作为国家法律的补充和辅助。

本协议翻译成集团所在国家的语言。

和本协议有关的信息会传达给所有直属经理和员工。该信息将在集团的内部门户Live'in以及本地分支机构上发布，促进传播。其原则及其应用所产生的良好实践将是在所有人员之间沟通和推广的主旨。新员工需要知晓本协议的存在。

请访问IndustriALL全球联盟和industriALL欧洲工会的网站，查阅本协议。

本全球框架协议的两份副本将会寄往凡尔赛区域企业、竞争政策、消费者事务、劳动和就业理事会和法国劳资法庭。

PSA集团再次确认，其承诺持续监督本协议并评估其应用。其同样承诺处理针对适用本协议提出的追索权和索赔，并确保对其供应链中的供应商进行尽职调查。

本协议的监督在两个层面上执行。

在各个国家，公司管理层和工会或员工代表对全球框架协议的适用情况进行年度监督。对适用情况的监测将被纳入当地社会对话的惯常运作中。本协议各签署方共同编制一份文件，允许每个工会在其子公司对本协议的适用情况进行年度监督的情况下提出意见。

在集团层面，全球工作委员会将在IndustriALL全球联盟和industriAll欧洲工会的代表以及本协议各签署方在场的情况下对协议进行监督。

根据本协议中规定的每项承诺，以包含状态报告、主要指标和当地采纳的主要合同条款的合并和总结性文件为基础，每年对本协议的适用范围进行监测和评估。

第2章 — 对条款的解释和纠纷的解决

如果对本协议的解释或适用有任何分歧，签署方应尽快通知彼此，以便合作在合理的时间框架内找到友好的解决办法。各方同意如下：

- 任何员工都有权向区域
- 和工会的管理层警告可能存在的违规行为或不遵守协议的行为。在任何情况下，此类行为都不得损害员工的利益；
- 在尽可能的范围内，问题将在当地由当地管理部门解决。揭发违规行为的员工可得到当地工会代表的协助。管理层和地方工会代表应将讨论进程及其结果随时告知各签署方；
- 如果未达成令人满意的解决办法，签署方应直接联合当地管理部门和工会联络解决相应问题；
- 如果无法解决，当事各方可将案件提交给PSA总部所在地的主管法庭，无论执行协议的地方位于何处或/和无论有无第三方调解；
- 所有遇到的问题和所采取的解决办法应在全球工作委员会年度会议上予以提交。

第3章：最终条款

本协议受法国法律管辖。签署本协议，即表明本协议直接适用于不确定的期限。

签署方可以提交并批准对本协议的全部或部分修改。本协议可由签署方之一终止，并在三个月之后停止适用。

如果出现解释问题或法律纠纷，则法语文本是真实且具有约束力的。

各国家的政府和行政机构已正式知悉此全球框架协议。

此全球框架协议各签署方为：

- PSA集团，是在世界各地开展业务的汽车集团，其发展建立在在其业务所在的所有国家和各活动部门中实施对社会和环境负责的行为和举措这一原则上；
- IndustriALL全球联盟代表了140个国家的矿业、能源和工业部门的5000多万员工以及集团活动范围内的大多数工会，联盟努力改善世界各地的工作条件和工会权利；
- industriAll欧洲工会，代表了欧洲制造业和采矿及能源部门供应链中的690万工人，该工会与上述各方目标相同。

PSA集团

Xavier Chéreau
人力资源总监

IndustriALL全球联盟

Valter Sanches
秘书长

industriAll欧洲工会

Luc Triangle
秘书长

及

- 各法国工会的正式批准

FO Métaux

CFE-CGC Métallurgie

FGMM-CFDT

FTM-CGT

GSEA

CFTC

及

- PSA集团工作委员会秘书参与，PSA集团委员会是聚集PSA集团全球员工代表的机构

Patrick Michel
集团工作委员会秘书