

# PSA PEUGEOT CITROËN VERDENSOMSPENNENDE RAMMEAVTALE OM SAMFUNNSANSVAR

*”Sosial og varig forpliktelse uten grenser”*

## INNLEDNING

PSA PEUGEOT CITROËN er et bilindustrikonsern på verdensnivå, som baserer sin utvikling på sosialt ansvarlige og miljøansvarlige retnings- og handlingslinjer i alle land hvor konsernet er etablert og i alle de forskjellige virksomhetssektorer.

PSA PEUGEOT CITROËN sluttet seg til Global Compact den 9. april 2003, og inngikk dermed en forpliktelse til å overholde og fremme nettverkets ti prinsipper, inspirert av Verdenserklæringen om Menneskerettighetene, erklæringen om grunnleggende arbeidsrettigheter, Rio-erklæringen om miljø og utvikling og FN-konvensjonen mot korrupsjon. PSA PEUGEOT CITROËN undertegnet dessuten i september 2008 FNs handlingsplattform ”Caring for Climate”, og slutter seg til de prinsippene som gjelder i denne plattformen.

Disse forpliktelsene er også oppført i konsernets etiske overenskomst, som er distribuert til alle ansatte. Denne etiske overenskomsten dreier seg om prinsippene for konsernselskapenes handling overfor alle berørte parter, og prinsippene for en etisk fremferd. Oppdatering og fornyelse av denne overenskomsten skal fremlegges for konsernets komité før iverksettelse. Denne overenskomsten utgjør en vesentlig og felles referanse, som hver enkelt, både ledere og ansatte, kan henholde seg til.

Gjennom denne verdensomspennende rammeavtalen ønsker PSA PEUGEOT CITROËN å formalisere på nytt sine forpliktelser når det gjelder de grunnleggende menneskerettigheter, ansvarlig utvikling og miljøvern ved å assosiere fagforeningene, det internasjonale metallarbeiderforbund (IMF) og den europeiske metallarbeidernes sammenslutning (EMF).

Denne avtalen er en del av konsernets visjon, spesielt når det gjelder ”kravet om ansvarlig utvikling” for kvinner og menn i konsernet og for bedriften i samfunnet.

Forpliktelsene gjelder blant annet:

- kravet om utvikling for medarbeiderne,
- kravet om sikkerhet og trivsel i arbeidet,
- kravet om sosialt samhold,
- kravet om etikk og statsborgerlige rettigheter, spesielt håndhevelse og utvikling av de ansattes rettigheter.

Denne avtalen er en del av konsernets samfunns- og HR-politikk, som utgjør et viktig element for konsernets varige økonomiske vekst og resultat. Ikrafttreddelsen av denne avtalen er basert på permanent sosial dialog med arbeidsmarkedets organisasjoner. Denne politikken har i flere år gitt seg uttrykk i innovative resultater i alle land, spesielt når det gjelder de grunnleggende menneskerettighetene, likestilling, mangfoldighet, utvikling av arbeid for kvinner, integrasjon av funksjonshemmede, osv. Fremskrittene er hele tiden et klart uttrykk for den gjennomførte politikken, med målbare målsettinger, handlinger og resultater.

Denne avtalen inngår også som en del av konsernets miljøorienterte prosedyre. PSA PEUGEOT CITROËN har i flere år drevet en ambisiøs politikk for å overholde miljøkravene, spesielt når det gjelder bilbruk. Konsernet er klar over at dets aktivitet virker inn på miljøet, og anser derfor miljøvern som en vesentlig del av sitt samfunnsansvar.

Partene som har inngått denne avtalen vedgår dessuten at virksomhetene innen bilindustri, finansiering, transport og logikk utvikler seg i en svært konkurransepreget, verdensomspennende kontekst som gjør det nødvendig for partene å holde seg konkurransedyktige på de respektive markedene. Når det gjelder den sosiale dialog medfører dette en stadig søkning etter løsninger, med det som målsetning å bidra til å forene menneskelig fremgang, miljøvern og konsernets varige, økonomiske resultat.

Partene har ønsket å innlemme konsernets forpliktelser når det gjelder miljøvern i denne avtalen. Samtidig har bestemmelsene når det gjelder helse og trivsel på arbeidsplassen blitt forsterket.

Denne avtalen, som gjør det mulig å konkretisere målsetningene, er en referanseramme for hver leder og for de fagforeningene som har skrevet under. Oppfølgingen av avtalen vil bli integrert i Système d'Excellence PSA, som er hovedreferansen for ledelsen i konsernet. Den legemliggjør en felles vilje til å fremme overhold av de grunnleggende menneskerettigheter (kapittel 2), personalforvaltningen og –utviklingen (kapittel 3), samfunnskravene som deles med leverandørene (kapittel 4), innflytelsen som bedriftens virksomhet har på de områdene der denne utøves (kapittel 5), miljøvern (kapittel 6), håndhevelsen av disse prinsippene i hvert land (kapittel 7) og oppfølging av avtalene (kapittel 8).

Denne avtalen er en drivende faktor for sosial fremgang, og bør også inspirere relasjonen til alle berørte parter, dvs. myndigheter, industrielle partnere, leverandører, kunder, aksjonærer og private organisasjoner. Partene som har inngått denne avtalen er av den oppfatning at ikrafttreddelse av disse forpliktelsene krever implisering av de nasjonale og lokale aktørene innen alle disse områdene for å oppnå varig sosial fremgang.

## **KAPITTEL 1: ANVENDELSESOMRÅDE**

Denne verdensomspennende rammeavtalen gjelder umiddelbart for hele den konsoliderte bilsektoren (FoU, fabrikasjon, salg og supportfunksjoner), og også for avdelingene for finansiering, transport og logistikk, for de eksisterende og kommende filialer som konsernet har en dominerende innvirkning på, enten ved aksjemajoritet eller, dersom denne er begrenset til 50 %, gjennom konsernets ansvar i den sosiale forvaltningen av den filialen.

PSA PEUGEOT CITROËN har overbrakt denne verdensomspennende rammeavtalen til konsernet Faurecia, som dessuten har sine egne organer for europeisk dialog, for å oppmuntre til diskusjoner mellom Faurecias sosiale partnere rundt de samme temaene.

Videre er visse bestemmelser (kapittel 4) tilsiktet leverandører, underleverandører, industrielle partnere og distribusjonsnettverk.

## **KAPITTEL 2: PSA PEUGEOT CITROËN-KONSERNETS FORPLIKTELSER NÅR DET GJELDER DE GRUNNLEGGENDE MENNESKERETTIGHETER**

PSA PEUGEOT CITROËN, fagforbundene og fagforeningene stadfester sin tilslutning til avtalen, og plikter å overholde de grunnleggende arbeidsprinsippene og -rettighetene fremsatt av den Internasjonale Arbeidsorganisasjonen (ILO). PSA PEUGEOT CITROËN minner om hvor viktig det er å overholde Global Compact-prinsippene, som ble lansert av FN.

### **Paragraf 2.1 – Fremming og overhold av menneskerettighetene anerkjent på det internasjonale plan**

PSA PEUGEOT CITROËN overholder, i alle konsernets virksomhetsområder, de lover og bestemmelser som gjelder i de landene hvor konsernet utøver sin virksomhet. Med denne verdensomspennende rammeavtalen om sosialt ansvar ønsker PSA PEUGEOT CITROËN å gå enda lenger enn kun å overholde de nasjonale normene, ved å etablere en referanseramme for de grunnleggende menneskerettighetene.

PSA PEUGEOT CITROËN fremmer menneskerettighetene i alle de land hvor konsernet er etablert, også i de områder der menneskerettighetene ikke er tilstrekkelig stadfestet.

### **Paragraf 2.2 – Ingen delaktighet i brudd på menneskerettighetene**

PSA PEUGEOT CITROËN sørger for å avverge alle situasjoner eller handlinger som utgjør brudd på de grunnleggende menneskerettigheter. Konsernet anser at dette er en del av dets samfunnsansvar.

PSA PEUGEOT CITROËN fordømmer enhver form for mangel på respekt som virker krenkende på personers rettigheter og verdighet, verbal eller fysisk overlast og mobbing. Denne typen fremferd kan belegges med straff, og er gjenstand for forebyggende tiltak i alle land.

### **Paragraf 2.3 – Organisasjonsfrihet og faktisk anerkjennelse av kollektive forhandlinger**

PSA PEUGEOT CITROËN er åpen for fagforeningsvirksomheter og anerkjenner, over hele verden, eksistensen av fagforeninger og de ansattes rett til å tilslutte seg og opprette fagforeninger etter valg, og sørger for å ivareta fagforeningenes uavhengighet og pluralisme (*ILO-konvensjonen nr. 87*).

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å beskytte de fagforeningsorganiserte og de ansvarlige i fagforeningene, og ikke drive noen som helst slags diskriminasjon mot fagforeningene (*ILO-konvensjonen nr. 135*).

PSA PEUGEOT CITROËN anerkjenner at representantene for de ansatte har rett til å få informasjon om og bli rådspurt om alle de viktige avgjørelser som påvirker livet i bedriften.

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å fremme kollektive forhandlinger, som er en sentral faktor i den sosiale dialog (*ILO-konvensjonen nr. 98*)

#### **Paragraf 2.4 – Eliminering av alle former for tvangs- og pliktarbeid**

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å garantere fritt valg av arbeid, og fordømmer alle former for tvangsarbeid. Konsernet anser at det er snakk om tvangsarbeid når arbeid påtvinges ved trusler (det å nekte noen mat, beslaglegge jord, ikke utbetale lønn, fysisk vold, seksuell mishandling, ufrivillig arbeid i fengsel, osv..) (*ILO-konvensjonene nr. 29 og 105*).

#### **Paragraf 2.5 – Reell avskaffelse av barnearbeid**

PSA PEUGEOT CITROËN fordømmer og forbyr barnearbeid.

Minstealder for sysselsetting i konsernet er 18 år. Men konsernet tillater arbeid av personer fra de er fulgt 16 år, på den betingelse at deres helse, sikkerhet og moral blir ivaretatt, og at disse ungdommene i sine respektive virksomhetsbransjer har fått egen og tilpasset opplæring, eller annen faglig opplæring (*ILO-konvensjonen nr. 138*). I dette tilfellet skal bedriften gi disse ansatte egen opplæring, for å bidra til at de får et bedre nivå av generelle og faglige kunnskaper.

For å ledsage de unge i deres studier og gjøre det enklere for dem å få tilgang til arbeidslivet, finnes det forskjellige former for integrering som kombinerer faglig opplæring i bedriften med innlæring av kompetanse i opplæringsinstitusjoner for unge fra fylte 15 år, eller fra de har nådd den minimumsalderen som gjelder i de land der denne alderen er over 15 (lærlingvirksomhet...).

#### **Paragraf 2.6 – Eliminering av diskriminering når det sysselsetting og utøvelse av yrke, og fremming av mangfoldighet**

Ved ansettelse og når det gjelder avansementsmuligheter plikter PSA PEUGEOT CITROËN å ikke diskriminere noen på grunn av opprinnelse, kjønn, levevis, seksuell legning, alder, familiesituasjon, svangerskap, genetiske karakteristikk, reell eller antatt tilhøring eller ikke-tilhøring til en folkegruppe, en nasjon eller en rase, politiske overbevisninger, aktiviteter i fagforeninger eller i andre organisasjoner, religiøse overbevisninger, fysisk utseende, etternavn, helsetilstand eller funksjonshemming. (*ILO-konvensjonen nr. 111*).

PSA PEUGEOT CITROËN akter å anvende og fremme, utover de legale vedtekter, de beste fremgangsmåter for å bekjempe rasisme, kjønnsdiskriminering, fremmedhat, homofobi og generelt sett intoleranse overfor forskjeller, og for å garantere for respekt for den enkeltes privatliv.

For PSA PEUGEOT CITROEN går mangfoldighet ut på å arbeide sammen og å bidra til at alle talenter får utvikle seg. PSA PEUGEOT CITROEN har valgt å omgi seg med forskjellige profiler som gjenspeiler samfunnet og omgivelsene: sameksistensen av ansatte med forskjellige profiler er kilden til komplementaritet og sosial likevekt. Det favoriserer konfrontasjonen av ideer og gir økonomiske resultater. Ledelse av mangfoldighet er ledelse av kompetanser, helt uavhengig av alle andre kriterier.

### **Paragraf 2.7 – Bekjempelse av korrupsjon og forebygging av interessekonflikter**

PSA PEUGEOT CITROEN plikter spesielt å bekjempe alle typer korrupsjon. Konsernet vil sørge for å gjøre de ansatte oppmerksomme på denne problemstillingen gjennom forskjellig kommunikasjon og/eller opplæring.

Konsernets ansatte, inkludert lederne, skal unngå enhver situasjon som kan føre til konflikt mellom konsernets interesser og deres personlige eller deres nærmestes interesser, i overensstemmelse med bestemmelsene i konsernets etiske overenskomst.

Ingen ansatte skal kunne inngå et økonomisk engasjement hos en leverandør eller en kunde, med mindre dette skjer ved kjøp av børsnoterte verdipapirer innen rammen av forvaltningen av en verdipapirportefølje og i samsvar med vedtektene som forbyr bruk av forkunnskaper.

## **KAPITTEL 3: PSA PEUGEOT CITROËNS FORPLIKTELSER NÅR DET GJELDER FORVALTNING OG UTVIKLING AV HUMANRESSURSER**

### **Paragraf 3.1 – Ansvarlig forvaltning av sysselsetting og kompetanse**

#### **▪ Rekrutteringer basert på mangfoldighet og like muligheter**

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til at ingen etappe i rekrutteringsprosessen skal være diskriminerende. Integrering av personer med varierte profiler fører til komplementaritet, sosial likevekt og økonomisk effektivitet.

I denne forbindelse blir det iverksatt prosedyrer og midler for å unngå diskriminering og fremme like muligheter.

#### **▪ Utvikle morgendagens kompetanser ved hjelp av videreutdanning**

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å forberede og utvikle påkrevd faglig kompetanse gjennom videreutdanning.

PSA PEUGEOT CITROËN påser at alle ansatte har muligheten til å dra nytte av opplæringsprogrammer som bedriften dekker da spesielt opplæring beregnet på å forbedre de ansattes kompetansenivå slik at de bedre kan beherske nye teknologier, utstyr, systemer og prosesser.

Avtalepartene anser at faglig opplæring er ett av de verktøyene som gjør det mulig å fremme bedre likestilling mellom de ansatte, uansett kjønn, opprinnelse, opprinnelig utdanning, helsetilstand, arbeidsbetingelser eller arbeidstider. PSA satser på en politikk som er basert på frivillighet på dette området.

#### **▪ Fremme avansementsmuligheter**

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å gi alle de ansatte like muligheter når det gjelder profesjonell avansement og mobilitet. Metodene for evaluering av personalet svarer til kriteriene om objektiv og åpen bedømmelse, i samsvar med avtalen om mangfoldighet og sosial kohesjon i bedriften, underskrevet av arbeidsmarkedets parter i Frankrike i september 2004. Det har blitt iverksatt prosedyrer og indikatorer for å sikre lik behandling.

PSA PEUGEOT CITROËN oppfordrer alle ansatte til å være aktive aktører når det gjelder deres egne avansementsmuligheter.

#### **▪ Deltakelse av de ansatte**

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å gi de ansatte regelmessig informasjon om bedriften og om alle faktorer som kan ha direkte eller indirekte innvirkning på deres arbeidsforhold, spesielt gjennom de lokale organisasjoner som representerer de ansatte, og fagforeningene.

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å favorisere deltakelse av de ansatte og å ta deres initiativer med i betraktning.

▪ **En sosial tilnærming av utviklingen for de forskjellige virksomhetene**

PSA PEUGEOT CITROËN plikter ved utviklingen av en virksomhet å opplyse og samråde seg med de ansattes representanter i god tid i forveien. Så snart forholdene tilsier det, vil PSA PEUGEOT CITROËN fremme stabil og varig sysselsetting med en sosialt ansvarlig tilnæringsmåte.

▪ **Foregripe omdannelser av yrker og stillinger**

For PSA PEUGEOT CITROËN er det meget viktig å foregripe omdannelsen av yrker og stillinger, utvikle teknologier og produkter, bedre forutsi de kompetansene som bedriften vil få behov for, og gi de ansatte oversikt over alle industrielle, organisatoriske og teknologiske utviklinger og endringer.

For å kunne foregripe de industrielle, organisatoriske og teknologiske endringer kreves det godt kjennskap til bedriftens strategi, utfordringer og andre elementer som er en del av dens definisjon.

PSA PEUGEOT CITROËN har i denne forbindelse opprettet en "Strategisk Paritetskomité" for ledelsen/fagorganisasjonene, som har som mål å fordype emner knyttet til bedriftens situasjon og den politikk som føres, på kort og middels lang sikt, og å ta for seg det de genererte endringer har å si for de forskjellige yrker og stillinger. Tatt i betraktning den strategiske dimensjonen over de temaene som behandles, den internasjonale dimensjonen over de emnene og handlingspolitikken som tas opp, består denne komiteen siden 2008 også av fagforeningsrepresentanter fra andre land enn Frankrike.

Ledelsen i de forskjellige landene skal dessuten utvikle tiltak som skal gjøre det mulig å foregripe utviklingen av yrkene og stillingene innen bilindustrien, ved å markere klart hvilke fag som er under utvikling, og hvilke fag som er utsatt for teknologiske, organisatoriske og økonomiske endringer.

PSA PEUGEOT CITROËN legger vekt på å ledsage de ansatte i alle omdannelser av deres virksomhet eller arbeid. Målet er å kunne garantere at de nødvendige tilpassinger skjer kontinuerlig, og at man unngår hastbetonte brudd og omstillinger.



## **Paragraf 3.2 Attraktive arbeidsvilkår**

### ▪ **Avlønninger**

PSA PEUGEOT CITROËN avhender avlønninger som er koherente i forhold til det som praktiseres på markedene, og det for alle virksomheter (bilindustri, finansiering, transport og logistikk), og plikter å gi lønn som er høyere eller lik de vilkår som fastsettes i det enkelte lands lovgivning eller kollektivavtaler.

Lønninger og godtgjørelser som utbetales for fulltidsarbeid tilsvarer minst lovfestet minstelønn og garantert og/eller vedtatt minstelønn som gjelder for det bestemte yrket, og skal gjøre det mulig for de ansatte å ha sømmelige levevilkår.

PSA PEUGEOT CITROËN anerkjenner prinsippet om lik lønn, spesielt mellom menn og kvinner, for et arbeid med samme verdi og samme ytelse (*ILO-konvensjonen nr. 100*). Dette prinsippet gjelder uansett den kontraktmessige rammen rundt de ansatte.

Konsernets lønnspolitikk har som mål å sørge for objektivitet, rettferdighet og klarhet når det gjelder reglene for fastsettelse av lønn.

I tillegg finnes det et system med utbyttedeling knyttet til bedriftens resultat, som gjelder for alle de ansatte, og som har som mål å omfordele vekstresultatet og verdiopprettelsen som personalet med sitt arbeid har bidratt til.

### ▪ **Sosial beskyttelse**

PSA PEUGEOT CITROËN oppretter, i alle land, gjensidige, frivillige forsikringer som dekker risiko knyttet til dødsfall, uførhet og arbeidsudyktighet.

PSA PEUGEOT CITROËN vil også etter hvert opprette i alle land, tilleggspensjonsordninger med fastsatte forsikringsbidrag for å bøte på nedgangen i utskiftingsprosentene for de lovbestemte pensjonsordningene, og tilleggordninger for helse avhengig av utviklingen av den lovpliktige sykeforsikringen i landet.

## **Paragraf 3.3 – Arbeidsvilkår som svarer til de beste internasjonale standarder**

### ▪ **Forhandlet arbeidsorganisasjon**

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å overholde en arbeidstid som skal være lik eller kortere enn den arbeidstiden som er fastsatt i landets lovgivning eller i kollektivavtalene i de landene det gjelder.

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å overholde alle hvilepauser og periodiske fridager som minst skal tilsvare de vilkår som er fastsatt av landets lovgivning eller av de kollektive overenskomster.

Svingningene i etterspørsel og bilindustriens mangfoldighet vil nødvendigvis medføre deregulering av arbeidstid og arbeidsorganisering. Dette skal fastsettes og iverksettes i overensstemmelse med den sosiale dialog og oppnådd enighet, i følge gjeldende vaner og regler i hvert enkelt land.

#### ▪ **Sikkerhet, arbeidsforhold og helse**

Den eneste målsettingen som forsvares av PSA PEUGEOT CITROËN er at man skal kunne arbeide uten at det oppstår ulykker. Konsernet plikter å opprette en effektiv politikk for helse og sikkerhet på arbeidsplassen, basert på forebygging, et system med forvaltning av arbeidssikkerheten som impliserer hver enkelt medarbeider etter ansvarsnivå, også arbeidsmarkedets organisasjoner (*ILO-konvensjonen nr. 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å gradvis forbedre ergonomien på arbeidspostene og å prøve å finne frem til, for hver ansatt, en stilling som er i samsvar med hans/hennes evner, uten diskriminering. Konsernet går også inn for å arbeide for å redusere fysiske, kognitive og mentale belastninger, samt belastninger som har med kroppsstilling å gjøre, samt å bedre trivselen i arbeidet.

PSA PEUGEOT CITROËN fører en aktiv helsepolitikk, som først og fremst bygger på forebygging av patologier som kan oppstå eller utvikle seg pga. arbeidet. Dette omfatter fysisk-sosiale risikoer, forebygging av mobbingssituasjoner, stress, muskel- og skjelettproblemer, samt kjemiske risikoer og risikoer forbundet med kjøring på vei.

Konsernet fremmer også virksomheten til de som arbeider innen helsesektoren for å spre informasjons- og forebyggingsinitiativ beregnet på de ansatte, om forskjellige emner som f.eks. tobakksavhengighet, alkoholisme, stoffmisbruk, aids og kjønnsykdommer.

#### **Paragraf 3.4 – Overføring av forpliktelsene og forhandlingen til filialene**

I tillegg til å overholde de forhandlinger som er vanlige i landet (f.eks.: om lønninger, arbeidstid og organisering), plikter hver filial å forhandle med fagforeningene og å iverksette handlinger som svarer til de prinsipper og forpliktelser som fremgår i dette kapittelet, spesielt når det gjelder opplæring, avansementsmuligheter og sikkerhet i arbeidet.

## **KAPITTEL 4: SOSIALE KRAV SOM DELES MED LEVERANDØRER, UNDERLEVERANDØRER, INDUSTRIELLE PARTNERE OG DISTRIBUSJONSNETT**

Uten å erstatte det rettslige ansvaret som gjelder for leverandørene, underleverandørene, de industrielle partnere og distribusjonsnettene, plikter PSA PEUGEOT CITROËN å viderebringe informasjon om denne avtalen til disse bedriftene og kreve at de retter seg etter de ILOs internasjonale konvensjoner som er nevnt over.

PSA PEUGEOT CITROËN krever av sine leverandører at de inngår de samme forpliktelser overfor sine leverandører og underleverandører.

Når det gjelder anbudsinnbydelser, plikter PSA PEUGEOT CITROËN å garantere at menneskerettighetene som er fastsatt i kapittel 2 utgjør et avgjørende kriterium for valg av de leverandørene som skal inngå i panelet.

Ethvert brudd på menneskerettighetene skal medføre korrigerende handlingsplaner som følge av advarsel fra PSA PEUGEOT CITROËN. Manglende overhold av disse rettighetene vil medføre sanksjoner som etter hvert kan føre til at den gjeldende leverandøren blir fjernet fra panelet.

En egen prosess vil bli iverksatt overfor små leverandører og underleverandører for å gjøre det mulig for dem å gradvis tilpasse seg de ILO-standardene som er nevnt over.

PSA PEUGEOT CITROËN plikter dessuten i de viktigste landene der konsernet er etablert, å delta i strukturerte utvekslinger innenfor bilsektoren og å fremme den sosiale dialog innen bransjen, spesielt når det gjelder forebygging av økonomiske, tekniske, industrielle og sosiale endringer.

## **KAPITTEL 5: INNVIRKNINGEN AV BEDRIFTENS VIRKSOMHET I DEN SONEN DER VIRKSOMHETEN FOREGÅR**

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å fremme sysselsetting og opplæring av den lokale arbeidsstyrken, for dermed å delta i den økonomiske og sosiale utviklingen overalt hvor konsernet er etablert.

I hvert land der PSA PEUGEOT CITROËN er til stede skal det privilegeres lokale humanressurser for å besette ledige stillinger, og hver gang det er mulig skal lokal integrering finne sted.

Ved en eventuell utvikling av virksomheten plikter PSA PEUGEOT CITROËN å informere landets myndigheter om dette på forhånd, og å samarbeide med disse for å sikre bedre ivaretagelse av de lokale interesser.

**KAPITTEL 6: PSA PEUGEOT CITROËNS FORPLIKTELSER NÅR DET GJELDER MILJØVERN**, og da spesielt respekt av naturressurser, reduksjon av følgene av konsernets virksomheter, forvaltning av miljø og andre fremferdsbaserte aspekter.

Konsernet plikter å overholde alle internasjonale, europeiske og nasjonale rettsbestede forpliktelser på dette området for til enhver tid å forbedre sikkerheten, helsesikkerheten, miljøvernet, bevaringen av naturressursene og minimalisering av innvirkningen på miljøet av konsernets virksomheter.

### **Paragraf 6.1 – Respektere naturressursene ved å kontrollere forbruket av dem**

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å gjøre ansvarlig bruk av natur- og energiresurser (vann, råvarer, gass og elektrisitet, drivstoff, osv).

### **Paragraf 6.2 – Bekjempelse av klimaendringer og reduksjon av innvirkningene på naturmiljøer og andre**

PSA PEUGEOT CITROËN skal bidra til å bekjempe klimaendringene, og i den forbindelse skal konsernet identifisere alle direkte eller indirekte kilder til utslipp av drivhusgass. Disse kildene skal måles, og det skal iverksettes tiltak for progressiv reduksjon av dette direkte eller indirekte utslippet.

PSA PEUGEOT CITROËN skal gå inn for å utvikle produkter som stadig bedre respekterer miljøet når det gjelder CO<sub>2</sub>-utslipp, andre forurensende utslipp og bruk av naturressurser.

PSA PEUGEOT CITROËN skal iverksette produksjonsmetoder som har så lite innflytelse på miljøet som overhodet mulig.

Kontroll av den negative innvirkningen på naturmiljøene skjer ved kontroll av forurensende utslipp i luften, i vann, avfall og farlige produkter, samt kontroll av de andre negative innvirkningene på miljøet og omgivelsene generelt (støy, lukt, osv.)

### **Paragraf 6.3 – Miljøforvaltning og andre fremferdsaspekter**

- **Miljøforvaltning**

Et miljøforvaltningssystem, som bygger på ISO 14001-normen, er tatt i bruk i konsernets forskjellige produksjonsanlegg, som alle har vært sertifisert siden slutten av 2007. Dette systemet impliserer og mobiliserer alle medlemmene av ledelsen og gir opplæring til de ansatte når det gjelder alle tilpassede midler og tiltak.

I de fleste andre installasjonene i konsernet (FoU, salg og service, osv) er det lokalt satt i verk miljøvernstiltak som er tilpasset forholdene, og en spesiell ledelse er ansvarlig for dette.

I tillegg overvåker konsernet på alle anlegg de ansattes oppmerksomhet ovenfor og deres kompetanse når det gjelder miljøvernsspørsmål.

Konsernet stiller seg til disposisjon for å fremme forslag om løsninger som kan gjøre det mulig for de ansatte å ha en mer miljøvennlig fremferd i arbeidet, for eksempel ved initiativer som går på å rasjonalisere reiser under arbeidet, og fra hjemmet til arbeidsplassen, og ved å fremme økologiske gester.

- **Gjøre eksterne berørte parter oppmerksomme på miljøvernsspørsmålene**

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å fremme handlinger som agerer for miljøet overfor sine kunder, sine leverandører og andre berørte parter, og skal drive ansvarlig kommunikasjon på dette punktet.

#### **Paragraf 6.4 – Informasjon til de ansattes representanter og til fagorganisasjonene**

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å påse at hver filial årlig informerer de gjeldende fagorganisasjoner og de ansattes representanter om konsernets handlinger og resultater når det gjelder miljøvern. En global statusrapport vil bli fremlagt under verdenskomiteen.

## **KAPITTEL 7: IVERKSETTELSE AV FORPLIKTELSENE**

Den verdensomspennende avtalen, som er underskrevet av PSA PEUGEOT CITROËN, IMF, EMF, fagforbundene i de viktigste landene som er knyttet til disse organisasjonene og fagforbundene som ikke er knyttet til dem, gjelder i hvert land hvor det er enheter som faller inn under avtalens anvendelsesområde (kapittel 1).

De som har undertegnet avtalen plikter, gjennom sosial dialog, å fastsette handlinger for de kapitlene som gjelder konsernets sosialpolitikk, miljøvernspolitikk og HR-politikk som er iverksatt for overhold av denne rammeavtalen. Særegenhetene i de forskjellige avdelingene (bilindustri, finansiering, transport og logistikk) og deres konkurransedyktighet på de forskjellige markedene vil bli tatt i betraktning. Dette etableringsarbeidet vil føre til opprettelse av et arbeidsprogram i de viktigste landene.

PSA PEUGEOT CITROËN plikter å gi omfattende informasjon til de ansatte i konsernet om innholdet i denne avtalen. Denne teksten blir derfor distribuert i hele konsernet, via interne kommunikasjonsverktøy, og oversettes til alle språk.

Enhver ansatt som har vanskeligheter med å fortolke denne avtalen eller er i tvil når det gjelder håndhevelsen av den, kan gi innmelding om dette til sin overordende, til personalsjefen og/eller en fagforeningsrepresentant, uten at dette skal kunne være til skade for vedkommende.

## KAPITTEL 8: OPPFØLGING AV AVTALEN

Oppfølgingen av denne avtalen skjer på et dobbelt nivå.

I hvert av de viktigste landene (med over 500 ansatte) vil det bli opprettet lokale observatorier for samfunnsspørsmål, som består av ledere fra HR-avdelingene og fra fagforeningene. Disse sosiale observatoriene vil foreta en årlig oppfølging av håndhevelsen av den verdensomspennende rammeavtalen ved hjelp av et fellesdokument som er utarbeidet i felleskap av de partene som har undertegnet denne avtalen. Dette dokumentet gjør det mulig for hver fagforening å komme med sine meninger, i forbindelse med den årlige oppfølgingen i deres filial av håndhevelsen av denne avtalen.

I de andre landene blir det samme oppfølgingsdokumentet redigert, med innhenting av fagforeningens holdninger, eller eventuelt fra de instanser som representerer de ansatte, i forbindelse med den årlige oppfølgingen.

På konsernnivå når det gjelder bedriftens samfunnsansvar, vil den utvidede europeiske komité erstatte verdenskomiteen.

Den aktuelle europeiske komiteen blir utvidet med representanter for fagforeningene i de land som svarer til kriteriene når det gjelder arbeidsstokken, fastsatt i avtalen til den europeiske komiteen (f.eks. Argentina, Brasil...der det er over 500 ansatte). Disse representantene blir invitert til plenumsmøtene slik at de kan delta i oppfølgingen av denne verdensomspennende rammeavtalen. I tillegg til at de deltar i de forskjellige seansene, blir de også holdt informert om konsernets generelle gang og de strategiene som blir iverksatt.

De deltar ved forskjellige utvekslinger, med unntak av de beslutninger som tas av den europeiske komiteen (f.eks. utnevning av sekretær, utnevning av sakkyndige, konsultasjoner forbundet med håndhevelsen av direktivene fra den europeiske komiteen eller bedriftsavtalen av 23. oktober 2003).

Det fremgår klart at de europeiske direktivene gjelder rettsmessig for de europeiske filialene og den europeiske komiteen.

Hvert plenumsmøte i verdenskomiteen finner sted etter et forberedende møte mellom de forskjellige representasjonsinstansene, og med representanter fra EMF og IFM tilstede.



## **KAPITTEL 9: AVSLUTTENDE BESTEMMELSER**

Underskrift av alle fagforeningene gjør at den foreliggende avtalene gjøres umiddelbart gjeldende, og det for ubestemt varighet.

Partene er enige om å møtes hvert tredje år for å sette opp en global status over de handlinger som er iverksatt og finne frem til nødvendige tilpassingstiltak, først gjennom tilleggsbestemmelser til avtalen, spesielt når det gjelder lovgivende eller forskriftsmessige utviklinger.

Dersom det foreligger uoverensstemmelse mellom de forskjellige språkversjonene, er det den franske versjonen som gjelder.

Denne verdensomspennende rammeavtalen har vært gjenstand for en offisiell informasjon gitt til de statlige og administrative instanser i hvert land.

## KAPITTEL 10: STATUS FOR OPPFØLGING AV RAMMEN ETTER 3 ÅR

Etter tre års anvendelse ble en ny selvevaluering, som kan sammenlignes med den som ble gjort i 2006, gjennomført i 2009.

I 2006 ga selvevalueringen en global visjon over avtalens anvendelse. Som følge av dette ble 1 175 handlingsplaner valgt ut av filialene. I 2007 ble det bestemt årlig oppfølging i hver filial av tre handlingsplaner.

Denne selvevalueringen har gjort det mulig å vurdere fremskrittene som er gjort i filialene når det gjelder håndhevelsen av avtalens forpliktelser. Som følge av dette valgte filialene ut tre nye prioriterte handlingsplaner som skal iverksettes i 2010.

Selvevalueringen, valg av gjennomføringen av en handlingsplan, fremlegges for fagforeningene eller representantene for det lokale personalet. Oppfølgingen av avtalen impliserer på denne måten ledelsen, lederne og fagforeningene eller representantene for de ansatte.

Hvert år utføres det revisjoner av filialer når det gjelder håndhevelse av avtalen. Revisjonen har som mål å styrke enheten når det gjelder de sosiale fremgangsmåter innen konsernet, og å forby enhver praksis eller anvendelsesmåte som ikke stemmer overens med forpliktelsene i avtalen. Mellom 2007 og 2009 ble over 20 % av filialene revidert av autoriserte, profesjonelle revisorer. PSA PEUGEOT CITROËN plikter å følge opp disse revisjonene med de handlinger som blir anbefalt ved utgangen av revisjonene, noe som utgjør en permanent fremskrittprosedyre. PSA PEUGEOT CITROËN garanterer at disse revisjonene utføres uavhengig og åpent i samarbeid med representantene for fagforeningene.

I overensstemmelse med de forpliktelser som ble inngått i 2006, satt de underskrivende parter opp en generell statusrapport i forbindelse med den europeiske komiteen i juni 2009. Denne statusrapporten inneholder meget oppmuntrende resultater. I følge det evalueringsverktøyet som ble opprettet i 2006, har antallet filialer som overholder alle forpliktelsene økt kraftig mellom 2006 og 2009: Hele 87 % av filialene hadde gjort en komplett godkjennelse av avtalen i 2009. Denne statusrapporten fremlegger også forskjellige handlinger som har vært gjennomført i løpet av de 3 årene avtalen har vært gyldig. I 2009 ble 72 % av handlingsplanene gjennomført, det vil 845 handlingsplaner av de 1 175 som ble fastsatt i selvevalueringen i 2006. Mellom 2006 og 2009 fremla de fleste fagforeningene eller personalrepresentantene en positiv uttalelse om anvendelsen av avtalen (selvevalueringer, valg av handlingsplaner, gjennomføring av disse handlingsplanene, eller ikke). Under denne statusfastsettelsen ble de undertegnede partene enige om å fornye avtalen.

Statusrapporten utgjør en oppmuntring til å fortsette med oppfølgingen av avtalen. Denne oppfølgingen gir en tverrgående visjon av det sosiale ansvaret i konsernet, og er en viktig handlingsdriver.