

MONDIALE KADEROVEREENKOMST INZAKE MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN BIJ PSA PEUGEOT CITROËN

“Grenzeloos sociaal engagement”

VOORWOORD

Binnen alle bedrijfstakken en in alle landen waar PSA PEUGEOT CITROËN actief is, fungeren principes van maatschappelijk verantwoord handelen en ondernemen als leidraad voor de ontwikkeling van PSA PEUGEOT CITROËN als wereldwijd toonaangevende autoproducent.

Op 9 april 2003 trad PSA PEUGEOT CITROËN toe tot het Global Compact. Daarmee verplicht de Groep zich ertoe tien principes te onderschrijven en te bevorderen die rechtstreeks zijn afgeleid van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, van de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie, van de Verklaring van Rio inzake Milieu en Ontwikkeling en van de Anti-Corruptie Conventie van de Verenigde Naties.

Deze verplichtingen zijn tevens opgenomen in het ethisch handvest van de Groep, dat in maart 2003 is opgesteld en onder alle werknemers is verspreid. Dit handvest vormt een wezenlijk en gemeenschappelijk referentiekader waaraan iedereen, leidinggevenden en overige werknemers, onder alle omstandigheden zich dient te houden.

Door middel van deze mondiale kaderovereenkomst wil PSA PEUGEOT CITROËN zijn verplichtingen ten aanzien van de fundamentele rechten van de mensen vastleggen in samenspraak met vakbondsorganisaties en met de Internationale Metaalarbeiders Federatie (IMF) en de Europese Federatie van Metaalbewerker (EFM).^[0]

De huidige overeenkomst maakt deel uit van het sociale beleid, dat van wezenlijk belang is voor de groei en de duurzame economische ontwikkeling van de Groep. Implementatie van dit beleid vereist permanent overleg met de sociale partners. In alle landen heeft dit beleid al enkele jaren geleid tot belangrijke innovaties, onder meer op het gebied van de fundamentele rechten van de mens, gelijkheid van kansen, diversiteit, arbeidsparticipatie van vrouwen, integratie van gehandicapten, enz. Bij het behalen van deze successen worden het gevolgde beleid, de doelstellingen, de maatregelen en de meetbare uitkomsten telkens opnieuw uitgesproken.

De ondertekenaars van deze overeenkomst erkennen tevens dat scherpe concurrentie op wereldschaal kenmerkend is voor de markt voor auto's, financiering, vervoer en logistiek. Alle spelers moeten binnen hun eigen afzetgebieden concurrerend kunnen blijven. Voor het sociale overleg betekent dit dat er constant zal worden gestreefd naar evenwicht tussen menselijke vooruitgang en duurzame economische ontwikkeling van de Groep.

Om deze doelstellingen te bereiken dient de huidige overeenkomst als een referentiekader te fungeren voor alle leidinggevend en vakbondsorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend. De wens om de rechten van de mens te doen naleven (hoofdstuk 2), het menselijk kapitaal te beheren en te ontwikkelen (hoofdstuk 3), dezelfde maatschappelijke eisen te stellen aan leveranciers (hoofdstuk 4), rekening te houden met de gevolgen van de bedrijfsactiviteiten voor het vestigingsgebied (hoofdstuk 5), deze principes in alle landen toe te passen (hoofdstuk 6) en de Europese Ondernemingsraad op termijn uit te breiden tot een Mondiale Ondernemingsraad (hoofdstuk 7) wordt met deze overeenkomst omgezet in daden.

Als voertuig van maatschappelijke vooruitgang geldt deze overeenkomst tevens als een bron van inspiratie voor de betrekkingen met alle betrokken partijen – overheid, industriële partners, leveranciers, klanten, aandeelhouders, niet-gouvernementele organisaties. De ondertekenaars zijn van mening dat ook nationale en lokale spelers moeten worden betrokken bij naleving van deze verplichtingen om duurzame maatschappelijke vooruitgang mogelijk te maken.

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

Deze mondiale kaderovereenkomst is rechtstreeks van toepassing op de gehele geconsolideerde autodivisie (onderzoek en ontwikkeling, productie, verkoop en ondersteunende functies) en op de divisies financiering en transport en logistiek, voor de huidige en toekomstige vestigingen waarin de Groep een dominante rol speelt, hetzij door een meerderheidsbelang, hetzij, als het belang tot 50% is beperkt, door de verantwoordelijkheid die de Groep heeft voor het sociale beleid van de desbetreffende vestiging.

PSA PEUGEOT CITROËN zal de Faurecia Groep, die over zijn eigen Europese overlegorganen beschikt, kennis laten nemen van deze mondiale overeenkomst zodat ook daar overleg kan plaatsvinden met de sociale partners over dezelfde thema's.

Sommige bepalingen (hoofdstuk 4) hebben tevens betrekking op leveranciers, onderaannemers, industriële partners en distributienetwerken.

Hoofdstuk 2: De verplichtingen van PSA PEUGEOT CITROËN met betrekking tot de fundamentele rechten van de mens

PSA PEUGEOT CITROËN, de vakbondsfederaties en de vakbondsorganisaties verklaren zich akkoord met deze overeenkomst en verplichten zich ertoe de door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) opgestelde fundamentele arbeidsprincipes en –rechten na te leven. PSA PEUGEOT CITROËN herhaalt tevens dat de Groep het door de Verenigde Naties (VN) in het leven geroepen Global Compact volledig onderschrijft.

Artikel 2.1 – Internationale erkenning voor bescherming en naleving van de mensenrechten

In alle sectoren waarin PSA PEUGEOT CITROËN actief is, leeft de Groep de normen en regels na die in het desbetreffende land van toepassing zijn. Met de huidige mondiale kaderovereenkomst inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen krijgt PSA PEUGEOT CITROËN de mogelijkheid de fundamentele rechten van de mens van een referentiekader te voorzien.

PSA PEUGEOT CITROËN staat voor bescherming van de rechten van de mens in alle landen waar de Groep actief is, ook daar waar mensenrechten nog onvoldoende worden erkend.

Artikel 2.2 – Niet-medeplichtigheid aan schending van de mensenrechten

PSA PEUGEOT CITROËN streeft naar voorkoming van situaties of handelingen waarbij de Groep medeplichtig is aan schending van de fundamentele rechten van de mens. De Groep is van mening dat deze problematiek onder haar verantwoordelijkheid van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap valt.

Elke vorm van inbreuk op de mensenrechten en de menselijke waardigheid, van mondelinge of fysieke mishandeling en van intimidatie wordt door PSA PEUGEOT CITROËN afgekeurd. Deze handelingen zijn strafbaar en geven in alle landen aanleiding tot preventieve maatregelen.

Artikel 2.3 – Vrijheid van vereniging en effectieve erkenning van het recht van collectieve onderhandeling

PSA PEUGEOT CITROËN stelt zich open voor het werk van vakbonden, erkent in de hele wereld het bestaan van vakbonden en het recht van werknemers om vakbondsorganisaties naar eigen keuze op te richten en zorgt voor naleving van de zelfstandigheid en de verscheidenheid van de vakbonden. (*IAO Conventie nr 87*)

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe vakbondsleden en –afgevaardigden te beschermen en hen niet te discrimineren. (*IAO Conventie nr 135*)

PSA PEUGEOT CITROËN erkent het recht van informatie en raadpleging van werknemersvertegenwoordigers bij belangrijke beslissingen die invloed hebben op het leven van het bedrijf.

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe het recht op collectieve onderhandelingen, spil van het sociale overleg, te bevorderen. (*IAO Conventie nr 98*)

Artikel 2.4 – Afschaffing van elke vorm van gedwongen of verplichte arbeid

PSA PEUGEOT CITROËN hanteert het principe van vrije keuze van arbeid en keurt dwangarbeid af, waarbij sprake is van dwangarbeid wanneer arbeid door bedreiging (voedselonthouding, inbeslagname van grond, niet-leefbare lonen, fysiek geweld, seksueel geweld, onvrijwillige gevangenisarbeid, enz.) wordt bedongen. (*IAO Conventies nr 29 en 105*)

Artikel 2.5 – Effectieve afschaffing van kinderarbeid

PSA PEUGEOT CITROËN verbiedt kinderarbeid en keurt deze af. De minimale arbeidsgerechtigde leeftijd binnen de Groep is 18 jaar, drie jaar meer dan de internationale normen, die de arbeidsgerechtigde leeftijd op 15 jaar stellen. *(IAO Conventie nr 138)*

In landen waar de economie en het schoolstelsel niet voldoende zijn ontwikkeld en teneinde er in behoeften op dit gebied te helpen voorzien, kan de arbeidsgerechtigde leeftijd op 16 jaar worden gesteld, waarbij de gezondheid en de veiligheid van jongeren gewaarborgd blijft.

Het bedrijf draagt in voorkomend geval zorg voor een gericht opleidingstraject ten behoeve van deze jongeren om hen te helpen hun algemene opleidingsniveau te verhogen.

Verschillende contracten kunnen worden aangeboden om jongeren te begeleiden tijdens hun opleiding en hun overgang naar het bedrijfsleven te vergemakkelijken (leerwerktrajecten, enz.).

Artikel 2.6 – Afschaffing van discriminatie inzake arbeid en beroepsuitoefening

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe geen discriminatie inzake rekrutering en loopbaanontwikkeling toe te passen, ongeacht verschillen in cultuur, nationaliteit, geslacht, godsdienst, politieke- of vakbondsvoorkeuren, ervaring, fysieke eigenschappen, professionele loopbaan, leeftijd, gezondheid en seksuele voorkeur. *(IAO Conventie nr 111)*

PSA PEUGEOT CITROËN draagt zorg voor toepassing en bevordering van de beste praktijken, ook als deze verder gaan dan wettelijke bepalingen in deze, en voor bescherming van het recht op privacy. Ook neemt de Groep zich voor racisme, seksisme, xenofobie en homofobie en, in meer algemene zin, elke vorm van onverdraagzaamheid voor verschillen te bestrijden.

Artikel 2.7 – Strijd tegen corruptie en voorkoming van belangenconflicten

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe elke vorm van corruptie te bestrijden. De Groep draagt zorg voor bewustmaking van dit gevaar onder werknemers door middel van verschillende projecten op het gebied van communicatie en opleiding.

In overeenkomst met de bepaling van de het ethisch handvest van de Groep dienen werknemers van de Groep zich te onthouden van elke situatie waarbij een conflict optreedt tussen de belangen van de Groep en hun eigen belangen of die van hun naasten.

Ieder lid van het personeel verplicht zich ertoe geen belang te hebben in een leverancier of een klant, behalve indien dit belang wordt verkregen door aankoop van genoteerde fondsen, in het kader van het beheer van een effectenportefeuille en met inachtneming van de regels met betrekking tot het gebruik van voorkennis.

Hoofdstuk 3: Verplichtingen van PSA PEUGEOT CITROËN inzake beheer en ontwikkeling van human resources

Artikel 3.1 – Verantwoord beheer van werk en deskundigheid

- **Rekrutering op basis van diversiteit en gelijke kansen**

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe het rekruteringstraject uit te sluiten van elke vorm van discriminatie. Integratie van verschillende profielen werkt aanvullend en zorgt voor zowel sociaal evenwicht als economische efficiency.

Procedures worden opgesteld en middelen worden ter beschikking gesteld om discriminatie te voorkomen en gelijkheid van kansen te bevorderen.

- **Ontwikkeling van toekomstige deskundigheid door bij- en nascholing**

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe door bij- en nascholing de benodigde deskundigheid voor te bereiden en te ontwikkelen.

PSA PEUGEOT CITROËN zorgt ervoor dat alle werknemers de mogelijkheid krijgen om mee te doen aan opleidingsprogramma's, met name programma's die gericht zijn op het verhogen van de deskundigheid van werknemers, met als doel om het gebruik van nieuwe technologieën, apparatuur, systemen en processen te beheersen.

De ondertekenaars zijn van mening dat een beroepsopleiding één van de middelen is om meer gelijkheid van kansen onder werknemers te bereiken, ongeacht verschillen in geslacht, afkomst, vooropleiding, gezondheidstoestand, arbeidsomstandigheden en -uren. PSA volgt op dit gebied een actieve en slagvaardige lijn.

- **Bevordering van loopbaanontwikkeling**

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe gelijkheid van kansen te waarborgen binnen de loopbaanontwikkeling en de professionele mobiliteit van werknemers. Procedures ter evaluatie van personeel voldoen aan criteria van objectiviteit en doorzichtigheid, in de geest van het akkoord inzake diversiteit en sociale samenhang in het bedrijf, dat in september 2004 door de Franse sociale partners is ondertekend.

Procedures en controlemechanismen worden in gang gezet om gelijkheid van behandeling te waarborgen.

PSA PEUGEOT CITROËN stimuleert iedere werknemer een actieve rol te spelen in het verloop van zijn loopbaan.

- **Participatietrajecten voor werknemers**

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe werknemers regelmatig te informeren over de voortgang van het bedrijf en over zaken die arbeids- en werkomstandigheden direct of indirect kunnen beïnvloeden, onder meer via de lokale werknemersvertegenwoordigingen en de vakbonden.

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe participatie en inachtneming van werknemersinitiatieven te bevorderen.

- **Sociale benadering van veranderende bedrijfsactiviteiten**

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe om, in geval van veranderende bedrijfsactiviteit, zorg te dragen voor tijdige informatie aan en overleg met de werknemersvertegenwoordigers.

PSA PEUGEOT CITROËN zorgt voor begeleiding van werknemers bij alle veranderingen in bedrijfsactiviteiten of werk.

Artikel 3.2 – Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden

- **Beloning**

PSA PEUGEOT CITROËN hanteert een passend beloningsbeleid dat overeenkomt met de gangbare praktijken binnen elke bedrijfsactiviteit van de Groep (auto, financiering, transport en logistiek) en verplicht zich ertoe salarissen te betalen die hoger zijn dan of tenminste gelijk zijn aan de door de nationale wetgeving of door de collectieve arbeidsovereenkomsten bepaalde voorwaarden.

Zo zijn salarissen en uitbetalingen voor een voltijdsbetrekking minimaal gelijk aan het wettelijk minimumloon en aan het gegarandeerd en/of conventioneel minimumloon. Salarissen en uitbetalingen dienen het voor werknemers mogelijk te maken onder redelijke omstandigheden te leven.

PSA PEUGEOT CITROËN erkent het principe van gelijke beloning, in het bijzonder tussen man en vrouw, bij gelijkwaardige arbeid en inspanning. (*IAO Conventie nr 100*)

Het beloningsbeleid van de Groep streeft naar objectieve, eerlijke en transparante regels met betrekking tot beloning en vaststelling van lonen.

Om de vruchten van waardeschepping en –groei, waaraan werknemers door hun inspanning hebben bijgedragen, onder werknemers te herverdelen, hanteert de Groep een winstdelingsstelsel dat gekoppeld is aan de economische prestaties van de Groep.

- **Sociale bescherming**

In alle landen draagt PSA PEUGEOT CITROËN zorg voor aanvullende dekkingen voor risico's bij overlijden, arbeidsongeschiktheid en invaliditeit.

Tevens gaat PSA PEUGEOT CITROËN in alle landen pensioenregelingen met toegezegde bijdragen geleidelijk instellen teneinde daling van de vervangingsratio van de verplichte stelsels en van de aanvullende gezondheidsstelsels ten opzichte van het verloop van de verplichte ziektekostenverzekering op te vangen.

Artikel 3.3 – Arbeidsvoorwaarden volgens de beste internationale normen

- **Arbeidsorganisatie in overleg**

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe zorg te dragen dat de arbeidsduur altijd gelijk is aan of korter is dan de door de nationale wetgeving of de collectieve arbeidsvoorwaarden in het desbetreffende land voorgeschreven duur.

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe zorg te dragen dat de duur van de rusttijden en de vakantieperiodes tenminste overeenkomt met de door de nationale wetgeving of de collectieve arbeidsvoorwaarden voorgeschreven voorwaarden.

Door fluctuaties in de vraag en de diversiteit van de markt waarin PSA PEUGEOT CITROËN opereert, zijn aanpassingen in de tijd en de organisatie van de arbeid onontbeerlijk. Deze aanpassingen worden bepaald en uitgevoerd in overleg en door middel van sociale dialoog, in overeenkomst met de gebruiken en regels die gezamenlijk zijn bepaald en in het desbetreffende land van toepassing zijn.

- **Veiligheid, arbeidsomstandigheden en gezondheid**

Voor PSA PEUGEOT CITROËN geldt ongeluksvrij werken als enig aanvaardbaar doel. De Groep verplicht zich ertoe op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk een doelmatig en preventief beleid te voeren, dat bestaat uit concrete actieplannen voor alle vestigingen, waarbij elke werknemer op zijn eigen verantwoordelijkheidsniveau wordt betrokken, met inbegrip van de sociale partners. (*IAO Conventie nr 155*)

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe de ergonomie van de werkplekken geleidelijk te verbeteren en voor elke werknemer een werkplek te zoeken die overeenkomt met zijn capaciteiten, zonder discriminatie.

PSA PEUGEOT CITROËN voert een actief gezondheidsbeleid dat primair gericht is op preventie van ziektebeelden die in het kader van bedrijfsactiviteiten kunnen optreden of verergeren.

Tevens bevordert de Groep initiatieven van betrokken partijen uit de gezondheidszorg om werknemers preventief te informeren over onderwerpen als roken, alcohol, drugs, AIDS of SOA's.

Artikel 3.4 – Toepassing van deze verplichtingen en overleg binnen de vestigingen

Elke vestiging verplicht zich ertoe om, aanvullend op het landelijk gebruikelijke overleg (bv. salaris, duur en organisatie van de arbeid, enz.), maatregelen te nemen die aan de principes en de verplichtingen uit dit hoofdstuk voldoen, met name op het gebied van opleiding, loopbaanontwikkeling en veiligheid op het werk.

Hoofdstuk 4: Op leveranciers, onderaannemers, industriële partners en distributienetwerken toepasselijke maatschappelijke eisen

Zonder de juridische verantwoordelijkheid van leveranciers, onderaannemers, industriële partners en distributienetwerken over te nemen, verplicht PSA PEUGEOT CITROËN zich ertoe deze bedrijven kennis te laten nemen van deze overeenkomst en hun te verzoeken de hierboven aangegeven internationale IAO-conventies toe te passen.

PSA PEUGEOT CITROËN verlangt van leveranciers een soortgelijke inzet ten opzichte van hun eigen leveranciers en onderaannemers.

In geval van offerteaanvragen verplicht PSA PEUGEOT CITROËN zich ertoe naleving van de rechten van de mens, zoals bepaald in hoofdstuk 2, als bepalend criterium te hanteren bij selectie van leveranciers die deel zullen uitmaken van de pool.

Elke vorm van nalatigheid op het gebied van naleving van de mensenrechten zal aanleiding geven tot correctieve actie na waarschuwing door PSA PEUGEOT CITROËN. Bij niet-naleving van deze rechten zullen sancties worden toegepast, die op termijn kunnen leiden tot verwijdering uit de pool.

Een specifieke procedure zal worden ingesteld voor kleine bedrijven van leveranciers en onderaannemers, zodat de hierboven aangegeven IAO-normen ook door deze bedrijven geleidelijk kunnen worden ingevoerd.

Hoofdstuk 5: Inachtneming van de invloed van bedrijfsactiviteiten op het vestigingsgebied

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe werkgelegenheid en opleiding van de actieve plaatselijke bevolking te bevorderen teneinde bij te dragen aan de economische en sociale ontwikkeling van de gebieden waar de Groep is gevestigd.

In ieder land waar de Groep aanwezig is, geeft PSA PEUGEOT CITROËN voorrang aan plaatselijke human resources bij het vervullen van vacatures en bevordert, waar mogelijk, de integratie.

In geval van veranderende bedrijfsactiviteiten verplicht PSA PEUGEOT CITROËN zich ertoe hogere overheidsorganen te informeren en met hen samen te werken aan betere inachtneming van de plaatselijke belangen.

Hoofdstuk 6: Toepassing van fundamentele maatschappelijke verplichtingen

De door PSA PEUGEOT CITROËN, IMF, EFM, de aangesloten vakbondsorganisaties uit de belangrijkste landen en de niet-aangesloten vakbondsorganisaties ondertekende mondiale kaderovereenkomst dient van toepassing te zijn in alle landen waar de entiteiten die onder deze overeenkomst vallen (hoofdstuk 1), zijn vertegenwoordigd.

De contracterende partijen verplichten zich ertoe door sociaal overleg de maatregelen te bepalen die voor de vier voorgaande hoofdstukken zullen worden genomen teneinde onderhavige kaderovereenkomst toe te passen. Het specifieke karakter van de divisies auto, financiering, transport en logistiek en hun concurrentiepositie op de verschillende markten zullen daarbij in acht worden genomen. In de belangrijkste landen zal het in werking stellen van deze procedure aanleiding geven tot het opstellen van een werkprogramma.

PSA PEUGEOT CITROËN verplicht zich ertoe werknemers van de Groep uitvoerig te informeren over de inhoud van deze overeenkomst. De tekst ervan zal worden verspreid onder de hele Groep via de interne communicatiemiddelen en zal worden vertaald in alle talen.

Elke werknemer die moeite ondervindt bij het interpreteren van deze overeenkomst of die twijfels heeft over de correcte toepassing ervan, kan contact opnemen met zijn meerdere, met de human resources-directie en/of met een vakbondsvertegenwoordiger zonder nadelige gevolgen van zijn actie te ondervinden.

Hoofdstuk 7: Controle van de overeenkomst en oprichting van een mondiale ondernemingsraad

Controle van deze mondiale kaderovereenkomst zal op twee niveaus geschieden.

In alle belangrijke landen worden plaatselijke waarnemingscentra opgericht, die uit de directies van de HR-afdelingen en de vakbondsorganisaties bestaan. Door middel van een door alle contracterende partijen opgesteld document controleren deze waarnemingscentra jaarlijks of de mondiale kaderovereenkomst correct wordt toegepast.

Ieder jaar zal op Groepsniveau aan de uitgebreide Europese ondernemingsraad een verslag worden overhandigd van de toepassing van de overeenkomst in de betrokken landen met betrekking tot maatschappelijk verantwoord ondernemerschap van PSA PEUGEOT CITROËN.

Gezien de mondiale uitbreiding van de Groepsactiviteiten komen de contracterende partijen van onderhavige overeenkomst overeen op termijn een mondiale ondernemingsraad op te richten.

In eerste instantie zal de huidige Europese ondernemingsraad van de Groep PSA PEUGEOT CITROËN worden uitgebreid met vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties uit landen die aan de criteria met betrekking tot personeelsbestand, zoals die zijn bepaald in de overeenkomst van de Europese ondernemingsraad, voldoen (bv. Argentinië, Brazilië, enz.). Deze vertegenwoordigers zullen in hoedanigheid van waarnemers worden uitgenodigd bij de voltallige vergaderingen.

De contracterende partijen komen overeen na een periode van 3 jaar de balans op te maken en een beslissing te nemen over de definitieve transformatie tot mondiale ondernemingsraad, met dien verstande dat de Europese richtlijnen rechtens van toepassing zullen zijn op de Europese vestigingen en de uitgebreide Europese ondernemingsraad.

Elke voltallige vergadering van de Raad zal worden voorafgegaan door een voorbereidende vergadering met de betrokken vertegenwoordigers, in aanwezigheid van de vertegenwoordigers van de IMF en EFM.

Hoofdstuk 8: Eindbepalingen

Door ondertekening door alle vakbondsorganisaties is onderhavige overeenkomst rechtstreeks van toepassing voor onbepaalde tijd.

De partijen komen overeen een driejaarlijkse vergadering te houden teneinde de balans op te maken van de genomen maatregelen en tot de nodige aanpassingen over te gaan door middel van aanvullende clausules op de overeenkomst, met name met betrekking tot wijzigingen in wetgeving en reglementering.

In geval van afwijkingen tussen de verschillende taalversies is de Franse versie doorslaggevend.

Deze mondiale kaderovereenkomst zal ter officiële kennisgeving worden aangeboden aan de regeringsinstanties en overheidsdiensten van elk land.