

# ŚWIATOWE POROZUMIENIE RAMOWE O ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ PSA PEUGEOT CITROËN

## *"Zaangażowanie społeczne bez granic"*

### WSTĘP :

PSA PEUGEOT CITROËN, koncern samochodowy o światowym zasięgu, opiera swój rozwój na zasadach społecznie odpowiedzialnego sposobu prowadzenia działalności i postępowania we wszystkich krajach i sektorach, w których działa.

Przystępując do Global Compact w dniu 9 kwietnia 2003 r., PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązał się do przestrzegania i promowania swoich dziesięciu zasad, dla których inspiracją była Uniwersalna Deklaracja Praw Człowieka, Deklaracja w sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, Deklaracja z Rio w sprawie Środowiska oraz Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji.

Zobowiązania te zapisane zostały także w karcie etyki grupy, którą sporządzono i rozdano wszystkim pracownikom w marcu 2003 r. Karta etyki stanowi zbiór wspólnych, istotnych punktów odniesienia, na które powinni powoływać się i których powinni przestrzegać wszyscy – kierownicy i pracownicy – w każdych warunkach.

Poprzez niniejsze światowe porozumienie ramowe, PSA PEUGEOT CITROËN chce sformalizować swoje zobowiązania na rzecz fundamentalnych praw człowieka, we współpracy ze związkami zawodowymi oraz z Międzynarodową Federacją Pracowników Metalurgii (IMF) i Europejską Federacją Metalowców (EMF).

[0]

Niniejsze porozumienie wpisuje się w ramy polityki socjalnej, która jest kluczowym atutem wspierającym rozwój i gwarantem długotrwałej efektywności ekonomicznej grupy. Jego wdrażanie opiera się na ciągłym dialogu z partnerami społecznymi. Od kilku lat polityka ta przekłada się na innowacyjne realizacje we wszystkich krajach, zwłaszcza w takich dziedzinach jak: fundamentalne prawa człowieka, równość szans, różnorodność, rozwój zatrudnienia kobiet, integracja osób niepełnosprawnych itd. Postępom towarzyszy za każdym razem przejrzysta prezentacja prowadzonej polityki, z określeniem celów, działań i mierzalnych wyników.

Strony podpisujące niniejsze porozumienie uznają ponadto, że działalność motoryzacyjna, finansowa, transportowa i logistyczna rozwijają się w bardzo konkurencyjnym środowisku międzynarodowym, co zmusza je do utrzymania własnej konkurencyjności na swoich rynkach. Takie środowisko pociąga za sobą – w ramach dialogu społecznego – potrzebę ciągłego poszukiwania rozwiązań, których celem jest łączenie postępu ludzkiego z długotrwałą efektywnością ekonomiczną grupy.

Porozumienie, które pozwala skonkretyzować pewne cele, będzie tekstem odniesienia dla każdego menedżera i dla związków zawodowych, które je podpisują. Dokument jest konkretnym zapisem wspólnej woli, aby zachęcać do przestrzegania fundamentalnych praw człowieka (rozdział 2), promować zarządzanie i rozwój zasobów ludzkich (rozdział 3), socjalne wymogi we współpracy z dostawcami (rozdział 4), uwzględnianie wpływu aktywności firmy na terytoria, gdzie się znajduje (rozdział 5), stosowanie tych zasad w każdym kraju (rozdział 6) i rozbudowa Europejskiego Komitetu Grupy, aby mógł stać się docelowo Komitetem Światowym (rozdział 7).

Niniejsze porozumienie, jako że jest motorem społecznego postępu, powinno być również inspiracją dla budowania relacji ze stronami – władzami publicznymi, partnerami przemysłowymi, dostawcami, klientami, akcjonariuszami, organizacjami pozarządowymi. Strony niniejszego porozumienia sądzą, że jeśli chce się osiągnąć długotrwały postęp społeczny, wprowadzanie tych zobowiązań w życie wymaga współdziałania z aktorami krajowymi i miejscowymi w określonych dziedzinach.

## **Rozdział 1 : Zakres stosowania**

Niniejsze światowe porozumienie stosuje się bezpośrednio do całego skonsolidowanego działu motoryzacyjnego (badania i rozwój, produkcja, sprzedaż i funkcje pomocnicze) oraz do działów finansowania, transportu i logistyki, dla obecnych i przyszłych filii, w których grupa ma dominujący wpływ, czy to poprzez większościowy udział, czy wówczas, gdy udział wynosi nie więcej niż 50% – ze względu na jej odpowiedzialność za sprawy socjalne filii.

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się przekazać niniejsze światowe porozumienie ramowe Grupie Faurecia, która ma również własne organy odpowiedzialne za dialog na poziomie europejskim, aby mogła ona rozpocząć rozmowy na te same tematy ze swoimi partnerami społecznymi.

Ponadto, niektóre zapisy (rozdział 4) dotyczą dostawców, podwykonawców, partnerów przemysłowych oraz sieci sprzedaży.

## **Rozdział 2 : Zobowiązania PSA PEUGEOT CITROËN na rzecz fundamentalnych praw człowieka**

PSA PEUGEOT CITROËN, federacje związkowe oraz związki zawodowe potwierdzają swoje zaangażowanie i zobowiązują się przestrzegać podstawowych zasad i zapisów prawa pracy sformułowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Ze swojej strony, PSA PEUGEOT CITROËN przypomina, że zobowiązał się przestrzegać postanowień programu Global Compact zainicjowanego przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ).

## **Artykuł 2.1 – Promocja i przestrzeganie Praw Człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową**

PSA PEUGEOT CITROËN przestrzega we wszystkich swoich branżach ustaw i przepisów obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność. Dzięki niniejszemu Światowemu Porozumieniu Ramowemu o Odpowiedzialności Społecznej PSA PEUGEOT CITROËN pragnie pójść dalej niż tego wymaga przestrzeganie krajowych norm, mając do dyspozycji tekst odniesienia w dziedzinie fundamentalnych praw człowieka.

PSA PEUGEOT CITROËN promuje przestrzeganie Praw Człowieka we wszystkich krajach, w których jest obecny, także na obszarach, gdzie prawa te nie są wystarczająco przestrzegane.

## **Artykuł 2.2 – Odmowa współdziałania w łamaniu praw człowieka**

PSA PEUGEOT CITROËN stara się nie dopuszczać do sytuacji lub działań, przez które mógłby brać udział w łamaniu fundamentalnych praw człowieka. Grupa uważa, że ponosi za to odpowiedzialność jako spółka.

PSA PEUGEOT CITROËN potępia brak szacunku skutkujący naruszeniem praw i godności osób, werbalne i fizyczne formy złego traktowania oraz wszelkie formy molestowania. Takie zachowania podlegają karze i są przedmiotem środków zapobiegawczych we wszystkich krajach.

## **Artykuł 2.3 – Wolność stowarzyszeń i rzeczywiste uznanie prawa do negocjacji zbiorowych**

PSA PEUGEOT CITROËN jest otwarty na działalność związkową i uznaje na całym świecie istnienie związków i prawo pracowników do tworzenia dowolnych związków zawodowych oraz czuwa nad przestrzeganiem wolności i pluralizmu związkowego (*Konwencja MOP nr 87*).

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się chronić członków i działaczy związkowych oraz nie stosować wobec nich środków dyskryminujących (*Konwencja MOP nr 135*).

PSA PEUGEOT CITROËN uznaje prawo przedstawicieli pracowników do informacji i konsultacji w sprawach dotyczących ważnych decyzji mających wpływ na życie firmy.

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się promować ideę negocjacji zbiorowych, które są kluczowym elementem dialogu społecznego (*Konwencja MOP nr 98*).

## **Artykuł 2.4 – Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej i obowiązkowej**

PSA PEUGEOT CITROËN angażuje się na rzecz wolnego wyboru stanowiska pracy i potępia pracę przymusową, uznając za taką każdą pracę wymuszoną groźbą (pozbawienie pożywienia, konfiskata ziem, nieprzyznanie wynagrodzenia, przemoc fizyczna, przemoc seksualna, niedobrowolna praca penitencyjna...) (*Konwencje MOP nr 29 i 105*).

## **Artykuł 2.5 – Rzeczywiste zniesienie pracy dzieci**

PSA PEUGEOT CITROËN potępia pracę dzieci i zabrania jej.

Najniższy wiek dopuszczenia do zatrudnienia w grupie ustala się na 18 lat, tj. więcej niż wymagają międzynarodowe standardy, które ustalają wiek ogólnego dopuszczenia do zatrudnienia na 15 lat (*Konwencja MOP nr 138*).

W przypadku krajów lub regionów, gdzie gospodarka lub system oświaty nie są wystarczająco rozwinięte, oraz aby łagodzić istniejące braki, najniższy wiek dopuszczenia do zatrudnienia ustala się na lat 16. Dbą się przy tym o ochronę zdrowia nastolatków i zapewnia im bezpieczeństwo.

W przypadkach tych firma stworzy dla pracowników, których problem dotyczy, odrębny system szkoleniowy, aby pomóc im w uzyskaniu lepszego wykształcenia ogólnego i zawodowego.

Będzie istniała możliwość proponowania różnych typów umów, aby wspierać młodych ludzi w okresie ich studiów i ułatwić im wejście do świata pracy (np. praktyki zawodowe, itp.).

## **Artykuł 2.6 – Eliminacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu**

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się w procesie rekrutacji i w okresie przebiegu kariery zawodowej nie stosować żadnych środków dyskryminujących, których podstawą byłyby kultura, narodowość, płeć, religia, poglądy polityczne lub związkowe, różnice w doświadczeniach życiowych, cechy fizyczne, przebieg kariery zawodowej, wiek, stan zdrowia lub orientacja seksualna (*Konwencja MOP nr 111*).

Poza przepisami prawnymi PSA PEUGEOT CITROËN zamierza stosować i promować najlepsze praktyki w tym zakresie oraz zwalczać rasizm, seksizm, ksenofobię i homofobię, a bardziej ogólnie - brak tolerancji wobec różnic oraz gwarancje poszanowania życia prywatnego.

## **Artykuł 2.7 – Walka przeciwko korupcji i zapobieganie konfliktom interesów**

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się działać przeciwko wszelkim formom korupcji. Grupa będzie uwrażliwiać swoich pracowników na to zagadnienie, wykorzystując różne kanały informacyjne i szkoleniowe.

Pracownicy grupy powinni unikać wszelkich sytuacji rodzących konflikt między interesami grupy a interesami własnymi lub osób bliskich, zgodnie z przepisami zawartymi w karcie etyki grupy.

I tak, każdy pracownik powstrzymuje się od nabywania udziałów w firmie dostawcy lub klienta, chyba że nabycie tych udziałów nastąpi poprzez zakup papierów wartościowych na giełdzie w ramach zarządzania portfelem papierów wartościowych z przestrzeganiem zasad o zakazie wykorzystywania informacji uprzywilejowanych.

## **Rozdział 3 : Zobowiązania PSA PEUGEOT CITROËN w zakresie zarządzania i rozwoju zasobów ludzkich**

### **Artykuł 3.1 – Odpowiedzialne zarządzanie zatrudnieniem i kompetencjami**

- **Procedury rekrutacyjne oparte o zasadę różnorodności i równości szans**

PSA PEUGEOT CITROËN gwarantuje, że żaden z etapów procedury rekrutacyjnej nie będzie miał znamion dyskryminacji. Integracja różnorodnych profili zawodowych jest źródłem komplementarności, równowagi społecznej i gospodarczej skuteczności.

W tym kontekście wprowadzone zostają procedury i środki zapobiegające jakiegokolwiek dyskryminacji i sprzyjające realizacji zasady równości szans.

- **Rozwijać przyszłe kompetencje w ramach szkolenia ustawicznego**

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się zapewnić zdobywanie kompetencji i ich rozwój w ramach szkolenia ustawicznego.

PSA PEUGEOT CITROËN dba, aby wszyscy pracownicy mieli możliwość korzystania z programów szkoleniowych, zwłaszcza z tych, które służą podnoszeniu ich kwalifikacji w celu lepszego zapoznania się z nowymi technologiami, urządzeniami, systemami i procesami.

Strony uważają, że szkolenie zawodowe jest jednym z narzędzi umożliwiających lepsze zrównywanie szans pracowników, niezależnie od płci, pochodzenia, wyjściowego wykształcenia, stanu zdrowia lub warunków i godzin pracy. PSA prowadzi wolontarystyczną politykę w tym zakresie.

- **Wspierać zawodowy rozwój**

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do zagwarantowania równości szans w zakresie zawodowego rozwoju i mobilności pracowników. Metody oceny pracowników są obiektywne i przejrzyste, ustalane w duchu porozumienia w sprawie różnorodności i spójności społecznej w firmie, podpisanego przez francuskich partnerów społecznych we wrześniu 2004 r.

Wprowadzone zostają pewne procedury i wskaźniki umożliwiające monitorowanie przestrzegania zasady równości traktowania.

PSA PEUGEOT CITROËN zachęca każdego pracownika do brania czynnego udziału w kształtowaniu swojego zawodowego rozwoju.

- **Udział pracowników w życiu firmy**

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się przekazywać swoim pracownikom aktualne informacje na temat funkcjonowania firmy oraz czynników, które mogą mieć bezpośredni lub pośredni wpływ na warunki pracy i zatrudnienia. Czyni to zwłaszcza za pośrednictwem miejscowych pracowniczych organów przedstawicielskich i związków zawodowych.

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się wspomagać udział pracowników w życiu firmy i brać pod uwagę inicjatywy pracownicze.

- **Wymiar społeczny zmian w działalności firmy**

W przypadku zmian dotyczących prowadzonej działalności, PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się poinformować o nich, z odpowiednim wyprzedzeniem, przedstawicieli pracowników i przeprowadzić z nimi konsultacje.

PSA PEUGEOT CITROËN przywiązuje wagę do wspierania pracowników na drodze przemian w zakresie działalności i zatrudnienia.

### **Artykuł 3.2 – Atrakcyjne warunki zatrudnienia**

- **Wynagrodzenia**

PSA PEUGEOT CITROËN stosuje system wynagrodzeń spójny z praktykami rynkowymi w każdej ze swoich branż (motoryzacja, finansowanie, transport i logistyka) i gwarantuje, że płace te będą wyższe lub przynajmniej równe wynagrodzeniom, których warunki określone zostały przez ustawodawstwo krajowe lub na mocy układów zbiorowych.

I tak, płace i wynagrodzenia należne za pracę świadczoną w pełnym wymiarze godzin są co najmniej równe ustawowemu wynagrodzeniu minimalnemu i minimalnemu wynagrodzeniu gwarantowanemu i/lub obowiązującemu na mocy układów zbiorowych, przy czym muszą zapewnić pracownikom godziwe warunki życia.

PSA PEUGEOT CITROËN uznaje zasadę równości wynagrodzeń, w szczególności w odniesieniu do mężczyzn i kobiet, za pracę jednakowej wartości i przynoszącą takie same wyniki (*Konwencja MOP nr 100*).

Polityka płacowa grupy ma zapewnić obiektywizm, sprawiedliwość i przejrzystość zasad ustalania wynagrodzeń.

Ponadto, aby rozdzielić między pracowników owoce wzrostu i wypracowanej wartości dodanej, do których powstania przyczynili się dzięki swoim wysiłkom, wszystkim pracownikom wypłacane będą premie uzależnione od wyników uzyskiwanych przez firmę.

- **Opieka socjalna**

PSA PEUGEOT CITROËN wprowadza we wszystkich krajach ubezpieczenia pokrywające ryzyko związane z utratą życia, inwalidztwem lub utratą zdolności do wykonywania pracy.

Jednocześnie PSA PEUGEOT CITROËN stopniowo wprowadza we wszystkich krajach dodatkowe systemy emerytalne ze składkami w określonej wysokości w celu złagodzenia skutków spadku stopy zwrotu w systemach obowiązkowych, a także uzupełniające ubezpieczenia zdrowotne w zależności od zmian zachodzących w obowiązkowym systemie ubezpieczeń zdrowotnych.

### **Artykuł 3.3 – Warunki pracy odpowiadające najlepszym standardom międzynarodowym**

- **Negocjowana organizacja pracy**

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się, że czas pracy będzie zawsze równy lub krótszy od czasu pracy określonego przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe zawarte w danym kraju.

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się zapewnić czas odpoczynku oraz udzielać okresowych urlopów na warunkach nie gorszych, niż te ustanowione na mocy ustawodawstwa krajowego lub układów zbiorowych.

Wahania popytu i złożoność rynku motoryzacyjnego wymagają dostosowywania czasu i organizacji pracy. Zmiany te są ustalane i wprowadzane w życie w ramach dialogu społecznego i konsultacji, według zwyczajów i wynegocjowanych zasad obowiązujących w poszczególnych krajach.

- **Bezpieczeństwo, warunki pracy i zdrowie**

Dla PSA PEUGEOT CITROËN jedynym akceptowalnym celem jest praca bezwypadkowa. Grupa dokłada starań, aby skuteczna polityka w zakresie higieny i bezpieczeństwa pracy oparta na prewencji przybierała w poszczególnych zakładach formę planów konkretnych działań, angażujących każdego pracownika w stopniu zależnym od zakresu jego odpowiedzialności, w tym także partnerów społecznych (*Konwencja MOP nr 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się do ciągłego ulepszania ergonomii stanowisk pracy i stara się zapewnić każdemu pracownikowi stanowisko najlepiej dostosowane do jego kwalifikacji, nie stosując przy tym żadnej dyskryminacji.

PSA PEUGEOT CITROËN prowadzi aktywną politykę zdrowotną ukierunkowaną głównie na zapobieganie patologiom mogącym pojawić się lub rozwijać w związku z wykonywaniem pracy zawodowej.

Ponadto, grupa wspiera działania osób zatrudnionych w sektorze zdrowia, aby propagować akcje informacyjne i działania prewencyjne adresowane do pracowników, a poświęcone takim tematom jak nikotynizm, alkoholizm, narkomania, AIDS czy choroby przenoszone drogą płciową.

### **Artykuł 3.4 – Realizacja zobowiązań i negocjacje w filiach**

Poza zwyczajowymi negocjacjami na szczeblu krajowym (np. wynagrodzenia, czas i organizacja pracy,...), na każdej filii ciąży obowiązek negocjacji z organizacjami związkowymi sposobów działania odpowiadających zasadom i zobowiązaniom opisanym w tym rozdziale, w szczególności w zakresie szkolenia, zawodowego rozwoju i bezpieczeństwa pracy.

## **Rozdział 4 : Wymogi socjalne dotyczące także dostawców, podwykonawców, partnerów przemysłowych oraz sieci sprzedaży**

Chociaż PSA PEUGEOT CITROËN nie ponosi odpowiedzialności prawnej za swoich dostawców, podwykonawców, partnerów przemysłowych oraz sieci sprzedaży, zobowiązuje się jednak przekazać niniejsze porozumienie wszystkim tym firmom i prosi, aby stosowały one międzynarodowe konwencje MOP, o których mowa wyżej.

PSA PEUGEOT CITROËN prosi swoich dostawców, aby zobowiązaniem tym objęli także własnych dostawców i podwykonawców.

W ramach przetargów, PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się, że przestrzeganie praw człowieka, określonych w rozdziale 2, będzie rozstrzygającym kryterium przy tworzeniu listy dostawców.

Wszelkie naruszanie praw człowieka pociągnie za sobą konieczność wdrożenia programów korygujących po otrzymaniu ostrzeżenia ze strony PSA PEUGEOT CITROËN. Nieprzestrzeganie tych praw pociągnie za sobą kary mogące doprowadzić do skreślenia z listy dostawców.

Odrębny proces zostanie wdrożony w przypadku małych firm dostawców i podwykonawców, aby pozwolić im na stopniowe wprowadzanie standardów MOP, o których mowa wyżej.

## **Rozdział 5 : Uwzględnianie wpływu aktywności firmy na terytoria, na których się znajduje**

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się wspierać zatrudnienie i szkolenia miejscowej ludności aktywnej zawodowo, biorąc w ten sposób udział w rozwoju gospodarczym i społecznym wszędzie tam, gdzie grupa prowadzi swoją działalność.

W każdym kraju, gdzie jest obecny, PSA PEUGEOT CITROËN obsadza wolne stanowiska w pierwszej kolejności miejscowymi pracownikami i wspiera zawsze, kiedy to możliwe, integrację lokalną.

W przypadku zmian w prowadzonej działalności, PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się poinformować o nich z wyprzedzeniem władze krajowe i współpracować z nimi, aby móc lepiej uwzględnić lokalne interesy.

## **Rozdział 6 : Wdrażanie podstawowych zobowiązań socjalnych**

Światowe porozumienie ramowe, zawarte między PSA PEUGEOT CITROËN, IMF, EMF, związkami zawodowymi głównych krajów członkowskich tychże federacji i związkami zawodowymi nie będącymi ich członkami, będzie obowiązywało we wszystkich krajach, w których podmioty objęte zakresem stosowania porozumienia (rozdział 1) mają swoich przedstawicieli.

Strony zobowiązują się określić na drodze dialogu społecznego działania, jakie należy podjąć w celu realizacji założeń opisanych w poprzednich czterech rozdziałach i które zostaną wdrożone w ramach realizacji niniejszego porozumienia ramowego. Uwzględni się przy tym specyfikę działów motoryzacji, finansowania, transportu i logistyki oraz ich konkurencyjność na poszczególnych rynkach. W głównych krajach prace wdrożeniowe będą okazją do opracowania harmonogramu pracy.

PSA PEUGEOT CITROËN zobowiązuje się szeroko informować pracowników grupy o treści niniejszego porozumienia. Tekst ten zostanie zatem rozpowszechniony w całej grupie przez kanały komunikacji wewnętrznej i zostanie przetłumaczony na wszystkie języki.

Każdy pracownik mający trudności z interpretacją niniejszego porozumienia lub wątpliwości co do jego właściwych zastosowań może zwrócić się z tym problemem do swojego przełożonego, do Kierownictwa Relacji i Zasobów Ludzkich i/lub do przedstawiciela związku zawodowego, nie ponosząc z tego tytułu żadnych negatywnych konsekwencji.

## **Rozdział 7 : Monitorowanie porozumienia i utworzenie Komitetu Światowego**

Monitorowanie niniejszego światowego porozumienia ramowego będzie prowadzone na dwóch poziomach.

W każdym z głównych krajów zostaną utworzone miejscowe "obserwatoria socjalne" składające się z przedstawicieli kierownictw zasobów ludzkich i związków zawodowych. Obserwatoria socjalne będą odpowiedzialne za coroczne monitorowanie wprowadzania w życie światowego porozumienia ramowego za pomocą dokumentu opracowanego wspólnie przez strony niniejszej umowy.

Na poziomie grupy bilans realizacji porozumienia o odpowiedzialności społecznej PSA PEUGEOT CITROËN w krajach, których ono dotyczy, zostanie przedstawiony co roku w ramach rozszerzonego Komitetu Europejskiego.

Ze względu na rozszerzenie działalności grupy na cały świat, strony niniejszego porozumienia zgodnie uznają, że w przyszłości pojawi się potrzeba utworzenia Komitetu Światowego.

W pierwszym okresie, istniejący Komitet Europejski Grupy PSA PEUGEOT CITROËN zostanie rozszerzony o przedstawicieli związków zawodowych krajów spełniających kryteria określone w porozumieniu o Komitecie Europejskim (np. Argentyna, Brazylia...). Przedstawiciele ci będą zapraszani na zebrania plenarne jako obserwatorzy.

Strony postanawiają przeanalizować sytuację po upływie 3 lat i wówczas zdecydują, czy należy trwale przekształcić istniejącą organizację w Komitet Światowy, zważywszy, że na mocy prawa europejskie dyrektywy będą miały zastosowanie do europejskich filii i do rozszerzonego Komitetu Europejskiego.

Każde zebranie plenarne Komitetu będzie poprzedzone spotkaniem przygotowawczym jego członków, z udziałem przedstawicieli IMF i EMF.

## **Rozdział 8 : Postanowienia końcowe**

Niniejsze porozumienie wchodzi w życie na czas nieokreślony niezwłocznie po jego podpisaniu przez wszystkie związki zawodowe.

Strony postanawiają spotykać się co trzy lata, w celu sporządzania ogólnego bilansu podjętych działań i wprowadzenia niezbędnych środków korygujących, poprzez podpisanie aneksów do porozumienia, zwłaszcza ze względu na zmiany przepisów prawa.

W przypadku różnic między wersjami językowymi, wersją wiążącą jest wersja francuska.

Niniejsze światowe porozumienie ramowe zostanie oficjalnie przekazane do informacji władz rządowych i administracyjnych w poszczególnych krajach.