

# **ACUERDO MARCO MUNDIAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE PSA PEUGEOT CITROËN**

*« Un compromiso social sin fronteras »*

## **PREÁMBULO**

PSA PEUGEOT CITROËN, grupo automovilístico de dimensión mundial, basa su desarrollo en principios de acción y de comportamiento socialmente responsables, en todos los países donde está implantado y en sus diferentes ramas de actividad.

Con su adhesión al Global Compact el 9 de abril del 2003, PSA PEUGEOT CITROËN se comprometió a respetar y a promover sus diez principios, inspirados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en la Declaración de Río sobre el Medioambiente y en el Convenio de las Naciones Unidas contra la corrupción.

Estos compromisos están igualmente inscritos en el código ético del grupo, elaborado y difundido a todos los empleados en marzo de 2003. Esta carta constituye un núcleo de referencias comunes esenciales, a la que cada uno, dirigentes y asalariados, debe referirse y atenerse en todo momento.

Mediante el presente acuerdo marco mundial, PSA PEUGEOT CITROËN desea formalizar estos compromisos en favor de los derechos humanos fundamentales, asociando a las organizaciones sindicales, así como a la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM ) y la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

El presente acuerdo se inscribe en el marco de la política social, que representa un punto fuerte fundamental en la continuidad del crecimiento y de los resultados económicos sustentables del grupo. Su ejecución se basa en un diálogo social permanente con los interlocutores sociales. Esta política se ha traducido, desde hace varios años, en realizaciones innovadoras en todos los países, concretamente en los campos de los derechos humanos fundamentales, de la igualdad de oportunidades, de la diversidad, del desarrollo del empleo femenino, de la integración de personas discapacitadas, etc. Los progresos van acompañados, cada vez, de la expresión clara de la política que se lleva, con objetivos, acciones y resultados que se pueden medir.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen, por otro lado, que las actividades automóviles, de financiación, transporte y logística, se desarrollan en un contexto muy competitivo y globalizado que les obliga a seguir siendo competitivos en sus respectivos mercados.. Este contexto implica, en el marco del diálogo social, una permanente búsqueda de soluciones, cuyo objetivo es contribuir a unir el progreso humano y los resultados económicos duraderos del grupo.

Este acuerdo que permite concretar objetivos, deberá constituir un marco de referencia para cada responsable jerárquico y las organizaciones sindicales firmantes. Materializa una voluntad común de promover el respeto de los derechos humanos fundamentales (capítulo 2), la gestión y el desarrollo de los recursos humanos (capítulo 3), las exigencias sociales compartidas con los proveedores (capítulo 4), la toma en consideración del impacto de la actividad de la empresa en sus territorios de implantación (capítulo 5), el despliegue de esos principios en cada país (capítulo 6) y la ampliación en el futuro del Comité Europeo del Grupo para convertirse en un Comité Mundial (capítulo 7).

El presente acuerdo, vector de progreso social, debe inspirar las relaciones con los interlocutores sociales -poderes públicos, asociados industriales, proveedores, clientes, accionistas y organizaciones no gubernamentales-. En efecto, las partes firmantes consideran que la ejecución de estos compromisos precisa la implicación de los actores nacionales o locales en esos campos, con el fin de poder llevar a cabo de forma duradera los progresos sociales.

## **Capítulo 1 : Campo de aplicación**

Este acuerdo marco mundial, se aplica directamente al conjunto de la división de automóvil consolidada (investigación y desarrollo, fabricación, comercio y funciones de soporte), así como a las divisiones de financiación, transporte y logística, para las filiales presentes y futuras, sobre las que el grupo ejerce una influencia dominante, ya sea mediante una participación financiera mayoritaria o, cuando ésta es limitada al 50 %, mediante su responsabilidad en la gestión social de dicha filial.

PSA PEUGEOT CITROEN se compromete a comunicar este acuerdo marco mundial al Grupo Faurecia, que por otro lado tiene sus propias instancias de diálogo europeo, para que éste pueda entablar una discusión con sus interlocutores sociales sobre estos mismos temas.

Por otro lado, algunos dispositivos (Capítulo 4) van dirigidos a los proveedores, subcontratistas, asociados industriales y redes de distribución.

## **Capítulo 2 : Los compromisos de PSA PEUGEOT CITROËN en favor de los derechos humanos fundamentales**

PSA PEUGEOT CITROËN, las federaciones sindicales y las organizaciones sindicales, afirman su adhesión y se comprometen a hacer respetar los principios y derechos fundamentales del trabajo, expresados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). PSA PEUGEOT CITROEN, a su vez tiene en cuenta su compromiso a respetar el Global Compact iniciado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

### **Artículo 2.1 – Promoción y respeto de los derechos humanos reconocidos en el plano internacional**

PSA PEUGEOT CITROËN respeta en todos sus campos de actividad las leyes y reglamentos vigentes en los países donde ejerza su actividad. Con el presente Acuerdo Marco Mundial sobre la responsabilidad social, PSA PEUGEOT CITROËN desea ir más allá del mero respeto de las normas nacionales, dándose un marco de referencia en el campo de los derechos humanos fundamentales.

PSA PEUGEOT CITROËN promueve el respeto de los derechos humanos en todos los países donde se encuentra presente, incluidas las zonas donde la protección o el reconocimiento de los derechos humanos aún es insuficiente.

### **Artículo 2.2 – No complicidad en la violación de los derechos humanos**

PSA PEUGEOT CITROËN vela por la prevención de situaciones o actos de complicidad de violación de los derechos humanos fundamentales. El grupo considera que este reto forma parte de su responsabilidad societal.

PSA PEUGEOT CITROËN condena los incumplimientos que atenten contra los derechos y la dignidad de las personas, los malos tratos verbales o físicos y los acosos. Estos comportamientos implican sanciones y serán objeto de medidas de prevención en todos los países.

### **Artículo 2.3 – Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva**

PSA PEUGEOT CITROËN está abierto a las actividades sindicales y reconoce, en cualquier lugar del mundo, el hecho sindical y el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales de su elección, y vela por el respeto de la independencia y del pluralismo sindical (*convenio de la OIT n° 87*).

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a proteger a los afiliados y a los responsables sindicales, y a no aplicar ninguna discriminación antisindical (*Convenio de la OIT n° 135*).

PSA PEUGEOT CITROËN reconoce el derecho a la información y a la consulta de los representantes de los trabajadores en las grandes decisiones que afectan a la vida de la empresa.

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a promover la negociación colectiva, elemento central del dialogo social (*Convenio de la OIT n° 98*).

#### **Artículo 2.4 – Eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete con la libre elección de empleo y condena el trabajo forzado, considerando que éste se produce cada vez que se impone un trabajo mediante amenazas (privación de alimentos, confiscación de tierras, no acreditación del salario, violencia física, acoso sexual, trabajo penitenciario no voluntario, etc.) (*Convenios de la OIT n° 29 y 105*).

#### **Artículo 2.5 – Abolición efectiva del trabajo infantil**

PSA PEUGEOT CITROËN condena y prohíbe el trabajo infantil.

Para el grupo, la edad mínima general de acceso al empleo está fijada en 18 años, es decir una edad superior a la establecida en las normas internacionales, que fijan en 15 años la edad general de acceso al empleo. (Convenio de la OIT n° 138).

En los países o regiones cuya economía y sistema educativo no se encuentren suficientemente desarrollados, y con el fin de contribuir a paliar estas insuficiencias, la edad mínima de acceso al empleo podrá estar fijada en 16 años, preservándose la salud de los adolescentes y garantizando su seguridad.

En este caso, la empresa implantará, para los empleados afectados, un dispositivo de formación específica, con el fin de ayudarles a alcanzar un mejor nivel de formación general y profesional.

Se podrán ofrecer diferentes tipos de contrato con el fin de acompañar a los jóvenes durante sus estudios y favorecer su acceso al mundo de la empresa (p. ej.: contratos de aprendizaje, etc.)

#### **Artículo 2.6 – Eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ejercicio de una profesión**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a no realizar ninguna discriminación basada en la cultura, la nacionalidad, el sexo, la religión, las convicciones políticas o sindicales, las diferencias de experiencia, de características físicas, de trayectoria profesional, la edad, el estado de salud y la orientación sexual, en la contratación y la evolución profesional (*Convenio de la OIT n° 111*).

PSA PEUGEOT CITROËN desea aplicar y promover, más allá de las reglas legales, las mejores prácticas y luchar contra el racismo, el sexismo, la xenofobia y la homofobia y, en general, contra la intolerancia respecto a las diferencias, y a garantizar el respeto de la vida privada.

#### **Artículo 2.7 – Lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de interés**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a actuar contra la corrupción en todas sus formas. El grupo velará por sensibilizar a los empleados por este asunto mediante los diferentes dispositivos de comunicación y/o formación.

Los empleados del grupo deben evitar cualquier situación de conflicto entre los intereses del grupo y sus intereses personales o los de sus allegados, conforme a las disposiciones del código ético del grupo.

De este modo, todo miembro del personal se abstendrá de cualquier participación en el capital de un proveedor o cliente, salvo si ésta se efectúa mediante la adquisición de títulos que se cotizan en el marco de una gestión de cartera de títulos y respetando, en todo caso, las normas que prohíben la utilización de información privilegiada.

### **Capítulo 3 : Compromisos de PSA PEUGEOT CITROËN en la gestión y el desarrollo de los recursos humanos**

#### **Artículo 3.1 – Gestión responsable del empleo y de las competencias**

- **Contrataciones basadas en la diversidad y la igualdad de oportunidades**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a que ninguna etapa del proceso de selección sea discriminatoria. La integración de perfiles variados es fuente de complementariedad, equilibrio social y eficacia económica.

En este marco, se aplican procedimientos y medios para evitar discriminaciones, y favorecer la igualdad de oportunidades.

- **Desarrollar las competencias del mañana mediante la formación continua**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a preparar y desarrollar las competencias requeridas a través de la formación continua.

PSA PEUGEOT CITROËN vela porque todos los trabajadores tengan la posibilidad de beneficiarse de programas de formación, en particular los destinados a mejorar su nivel de competencia con el objetivo de dominar mejor las nuevas tecnologías, equipos, sistemas y procesos.

Los firmantes consideran que la formación profesional es una de las herramientas que permiten promover un nivel más alto de igualdad entre los empleados, independientemente de su sexo, origen, formación inicial, estado de salud, condiciones y horarios de trabajo. PSA adopta, por tanto, una política voluntarista en este campo.

- **Favorecer la evolución profesional**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en la evolución y la movilidad profesional de los empleados. Las prácticas de evaluación del personal responden a criterios de objetividad y transparencia, con el espíritu del acuerdo sobre la diversidad y la cohesión social en la empresa, firmado por los interlocutores sociales franceses en septiembre de 2004.

Se aplican procedimientos e indicadores que velan por el respeto de la igualdad en el trato.

PSA PEUGEOT CITROËN anima a todos los trabajadores para que sean actores de su evolución profesional.

- **Vías de participación para los empleados**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a proporcionar a los trabajadores información periódica sobre la marcha de la empresa y sobre los elementos susceptibles de afectar a las condiciones de trabajo y empleo, directa e indirectamente – concretamente mediante las instancias locales de representación de los empleados y los sindicatos.

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a favorecer la participación y la toma en consideración de las iniciativas de los empleados.

- **Enfoque social de las evoluciones de actividad**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete, en caso de evolución de actividad, a garantizar en tiempo útil la información y el diálogo con los representantes de los trabajadores.

PSA PEUGEOT CITROËN definirá medidas de acompañamiento en toda transformación de actividad y de empleo.

### **Artículo 3.2 – Condiciones de trabajo atractivas**

- **Remuneraciones**

PSA PEUGEOT CITROËN aplica remuneraciones coherentes con respecto a las prácticas del mercado en cada una de sus actividades (automóvil, financiación, transporte y logística), y se compromete a que las retribuciones superen o correspondan, al menos, a las condiciones establecidas por la legislación nacional o por los convenios colectivos.

Así los empleados y las remuneraciones pagadas por un período de trabajo a tiempo completo corresponderán al menos al mínimo legal y al mínimo profesional garantizado y/o convencional, y deben permitir asimismo garantizar a los trabajadores condiciones de vida decentes.

PSA PEUGEOT CITROËN reconoce el principio de igualdad de remuneración, en particular entre los hombres y las mujeres, por un trabajo de valor y de resultados iguales (*Convenio de la OIT n° 100*).

La política salarial del grupo pretende garantizar la objetividad, la equidad y la transparencia de las reglas aplicadas en la fijación la remuneración.

Además, con el fin de redistribuir a los empleados los frutos del crecimiento y de la creación de valor a los que han contribuido con sus esfuerzos, se aplicarán en todos los países sistemas de participación en los beneficios, relacionados con los resultados de la empresa.

- **Protección social**

PSA PEUGEOT CITROËN aplicará, en todos los países, sistemas de previsión que cubran los riesgos relacionados con el fallecimiento y la incapacidad.

Asimismo, PSA PEUGEOT CITROËN implanta progresivamente en todos los países, regímenes de jubilación suplementarios de cotizaciones definidas, con el fin de paliar la baja de los índices de sustitución de los regímenes obligatorios y de los regímenes complementarios de salud, en función de la evolución del seguro de enfermedad obligatorio.

### **Artículo 3.3 – Condiciones de trabajo acordes con los mejores estándares internacionales**

- **Organizaciones de trabajo negociadas**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a que la jornada de trabajo sea siempre igual o inferior a la jornada máxima establecida por la legislación nacional o por los acuerdos o convenios colectivos del país en cuestión.

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a respetar los tiempos de descanso y las vacaciones periódicas que correspondan, al menos, a las condiciones establecidas por la legislación nacional o por los convenios colectivos.

Las fluctuaciones de la demanda y la diversidad del mercado del automóvil requieren adaptaciones de horarios y de la organización del trabajo, que son definidas y realizadas en el marco del diálogo social y de la concertación, según las reglas y prácticas negociadas y vigentes en cada país.

- **Seguridad, condiciones de trabajo y salud**

Para PSA PEUGEOT CITROËN el único objetivo aceptable es trabajar sin accidentes. El grupo se compromete a que se apliquen políticas eficaces de salud y seguridad en el trabajo, basadas en la prevención, en los diferentes establecimientos en forma de planes de acción concretos, implicando a cada uno según su nivel de responsabilidad, incluidos los interlocutores sociales (*Convenio de la OIT n° 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a mejorar progresivamente la ergonomía de los puestos de trabajo más difíciles y buscar para cada empleado el puesto más adecuado a sus aptitudes, sin discriminación.

PSA PEUGEOT CITROËN practica una política de salud activa, orientada principalmente hacia la prevención de las patologías que pueden aparecer y desarrollarse por motivo de la actividad laboral.

Además, el grupo favorece la acción de las partes implicadas en materia de salud para desplegar iniciativas de información y prevención dirigida a los empleados sobre temas tales como el tabaquismo, el alcoholismo, la toxicomanía, el SIDA o las ETS (enfermedades de transmisión sexual).

### **Artículo 3.4 – Transposición de estos compromisos y negociación en las filiales**

Más allá de las negociaciones nacionales habituales (p. ej.: salarios, horarios y organización del trabajo, etc.), cada filial se compromete a negociar con las organizaciones sindicales, la puesta en práctica de acciones que respondan a los principios y a los compromisos de este capítulo, en particular los relativos a la formación, la evolución profesional y la seguridad en el trabajo.

### **Capítulo 4 : Exigencias sociales compartidas con proveedores, subcontratistas, asociados industriales y redes de distribución**

Sin sustituir a sus proveedores, subcontratistas, asociados industriales y redes de distribución en su responsabilidad jurídica, PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a comunicar este acuerdo a estas empresas y a solicitar que apliquen los convenios internacionales de la OIT antes mencionados.

PSA PEUGEOT CITROËN pide a sus proveedores un compromiso similar respecto a sus propios proveedores y subcontratistas.

En el marco de las licitaciones, PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a que el respeto de los derechos humanos tal como quedan definidos en el capítulo 2, sea un criterio determinante en la selección de los proveedores que integren el panel.

Los incumplimientos relativos al respeto de los derechos humanos, deberán dar lugar a unos planes de acciones correctivas tras ser advertidos por parte de PSA PEUGEOT CITROËN. El incumplimiento de estos derechos conllevará sanciones que pueden ir, a la larga, hasta la retirada del panel.

Asimismo, se implantará un proceso específico para con las pequeñas empresas de proveedores y subcontratistas, para permitirles aplicar progresivamente los estándares de la OIT antes mencionados.

### **Capítulo 5 : Toma en consideración del impacto de la actividad de la empresa en el territorio de implantación.**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a promover el empleo y la formación de la población activa local, contribuyendo así al desarrollo económico y social en todos los lugares donde el grupo esté implantado.

De este modo, en cada país donde esté presente, PSA PEUGEOT CITROËN privilegia los recursos humanos locales para los empleos disponibles, y desarrolla, siempre que sea posible, la integración local.

En caso de evolución de la actividad, PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a informar a las autoridades nacionales y a cooperar con las mismas para valorar en profundidad los intereses locales.

## **Capítulo 6 : Aplicación de los compromisos sociales fundamentales**

El acuerdo marco mundial, firmado entre PSA PEUGEOT CITROEN, la FITIM, la FEM, las organizaciones sindicales de los principales países afiliados y las organizaciones sindicales no afiliadas, se deberá aplicar en cada país donde las entidades que entren en el campo de aplicación del acuerdo (Capítulo 1) estén representadas.

Las partes firmantes se comprometen a definir, mediante el diálogo social, acciones relacionadas con los cuatro capítulos anteriores, que se llevarán a cabo con el fin de aplicar el presente acuerdo marco. Las especificidades de las divisiones de automóvil, financiación, transporte y logística y sus competitividades en los diferentes mercados serán tomadas en cuenta. En los principales países, este trabajo de implantación dará lugar a la creación de un programa de trabajo.

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a informar adecuadamente a los empleados del grupo sobre el contenido de este acuerdo. Por tanto, este texto se difundirá en todo el grupo mediante las herramientas de comunicación interna y será traducido a los diferentes idiomas.

Todo trabajador que tenga dificultades de interpretación de este acuerdo o dudas respecto a su correcta aplicación, podrá consultar a su responsable jerárquico o a la Dirección de Relaciones y Recursos Humanos y/o a un representante sindical, sin que tal solicitud le pueda perjudicar.

## **Capítulo 7 : Seguimiento del acuerdo y creación del Comité Mundial**

El seguimiento de este acuerdo marco mundial se realizará a un nivel doble.

En cada uno de los principales países se implantarán observatorios sociales locales, compuestos de las direcciones de recursos humanos y de las organizaciones sindicales. Estos observatorios sociales realizarán un seguimiento anual de la aplicación del acuerdo marco mundial a través de un documento común elaborado conjuntamente por las partes firmantes del presente acuerdo.

A nivel del Grupo, se presentará un balance de aplicación del acuerdo en los países interesados, cada año ante el Comité Europeo ampliado, sobre la responsabilidad social de PSA PEUGEOT CITROEN.

En efecto, respecto a la evolución mundial de las actividades del grupo, las partes firmantes del presente acuerdo convienen en el interés de crear, en el futuro, un Comité Mundial.

En una primera fase, el Comité Europeo del Grupo PSA PEUGEOT CITROEN actualmente existente, se ampliará con la presencia de representantes de las organizaciones sindicales de países que respondan al criterio de plantilla, definido en el acuerdo del Comité Europeo (ej. : Argentina, Brasil, etc.). Estos representantes serán invitados a las reuniones plenarias en calidad de observadores.

Las partes firmantes convienen en hacer un balance en el plazo de 3 años, para decidir la oportunidad de transformación definitiva en Comité Mundial, entendiéndose que las directivas europeas se aplicarán de pleno derecho a las filiales europeas y al Comité Europeo ampliado.

Cada reunión plenaria del Comité será precedida por una reunión preparatoria de los representantes en la instancia, con la presencia de representantes de la FITIM y de la FEM.

## **Capítulo 8 : Disposiciones finales**

La firma por el conjunto de las organizaciones sindicales, implica que el presente acuerdo será directamente aplicable por un período indeterminado.

Las partes convienen en reunirse cada tres años para realizar un balance global de las acciones que se han puesto en marcha y prever las medidas de ajuste necesarias, en particular las derivadas de evoluciones legislativas o reglamentarias, mediante anexos al acuerdo.

En caso de divergencia entre las diferentes versiones lingüísticas, prevalecerá la versión francesa.

El presente acuerdo marco mundial será objeto de información oficial ante las instancias gubernamentales y administrativas de cada país.