This document has been downloaded from www.irshare.eu
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de www.irshare.eu
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von www.irshare.eu heruntergeladen
Sie können Ihre Dokumente auch speichem. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur www.irshare.eu
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

WELTWEITER RAHMENVERTRAG ÜBER DIE SOZIALE VERANTWORTUNG VON PSA PEUGEOT CITROËN

„Eine soziale Verpflichtung ohne Grenzen“

PRÄAMBEL

Als weltweiter Automobilkonzern gründet die PSA PEUGEOT CITROËN ihre Entwicklung auf sozial verantwortlichen Prinzipien des Handelns und des Verhaltens, und dies in allen Ländern, wo sie präsent ist, und in den verschiedenen Branchen, in denen sie tätig ist.

Durch ihren Beitritt zum Global Compact am 9. April 2003 verpflichtete sich PSA PEUGEOT CITROËN, diese zehn Prinzipien einzuhalten und sie zu fördern, unter Berufung auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Umwelterklärung von Rio und die Konvention der Vereinten Nationen gegen die Korruption.

Die Verpflichtungen sind ebenfalls in der Ethikcharta des Konzerns niedergelegt, die im März 2003 verfasst und an alle Arbeitnehmer verteilt wurde. Diese Charta bietet den Rahmen wesentlicher gemeinsamer Referenzen, auf die sich alle, sowohl die Geschäftsleitung wie die Arbeitnehmer, unter allen Umständen beziehen und nach denen sie sich richten müssen.

Mit dem hier vorliegenden weltweiten Rahmenvertrag möchte PSA PEUGEOT CITROËN diese Verpflichtungen gegenüber den grundlegenden Menschenrechten gemeinsam mit den Gewerkschaften sowie mit dem Internationalen Verband der Metallarbeitergewerkschaften (FIOM) und dem Europäischen Metallarbeiterverband (EMV) festschreiben.

Dieser Vertrag wird abgeschlossen im Rahmen der Sozialpolitik, die einen großen Vorteil für das Wachstum und die dauerhafte wirtschaftliche Leistung des Konzerns darstellt. Seine Umsetzung beruht auf einem ständigen sozialen Dialog mit den Sozialpartnern. Diese Politik führte bereits seit mehreren Jahren zu innovativen Errungenschaften in allen Ländern, insbesondere in den Bereichen der grundlegenden Menschenrechte, der Chancengleichheit, der Diversität, der Weiterentwicklung der Frauenbeschäftigung, der Integration von Behinderten usw. Die Fortschritte sind jeweils von deutlichen Aussagen zu der durchgeführten Politik begleitet mit Zielen, Aktionen und messbaren Ergebnissen.

Die unterzeichnenden Parteien des vorliegenden Vertrags erkennen darüber hinaus an, dass sich die Aktivitäten Automobil, Finanzierung, Transport und Logistik innerhalb eines sehr konkurrierenden, globalisierten Kontextes entwickeln, der sie zwingt, auf ihren jeweiligen Märkten konkurrenzfähig zu bleiben. Dieser Kontext führt im Rahmen des sozialen Dialogs zu einer ständigen Suche nach Lösungen, deren Ziel darin besteht, dazu beizutragen, menschlichen Fortschritt und dauerhafte wirtschaftliche Leistung des Konzerns miteinander in Einklang zu bringen.

Dieser Vertrag, der eine Konkretisierung der Ziele ermöglicht, muss einen Bezugsrahmen für jeden Manager darstellen. Er ist der Ausdruck eines gemeinsamen Willens zur Förderung der Wahrung der grundlegenden Menschenrechte (Kapitel 1), der Verwaltung und Entwicklung der Humanressourcen (Kapitel 2), der Verwaltung und Entwicklung der Humanressourcen (Kapitel 3), der mit den Lieferanten geteilten sozialen Anforderungen (Kapitel 4), der Berücksichtigung des Einflusses der Unternehmensaktivität auf die Niederlassungsgebiete (Kapitel 5), der Umsetzung dieser Prinzipien in allen Ländern (Kapitel 6) und in naher Zukunft der Erweiterung des Europäischen Konzernbetriebsrats zu einem Weltweiten Betriebsrat (Kapitel 7).

Der vorliegende Vertrag ist eine Plattform zur Förderung des sozialen Fortschritts und betrifft ebenfalls die Beziehungen mit den Beteiligten wie Behörden, Industriepartner, Lieferanten, Kunden, Aktionäre, Nichtregierungsorganisationen. Die unterzeichnenden Parteien sind der Ansicht, dass die Umsetzung dieser Verpflichtungen die Einbeziehung der nationalen oder lokalen Akteure in diesen Bereichen erfordert, um den sozialen Fortschritt dauerhaft gewährleisten zu können.

Kapitel 1 : Geltungsbereich

Dieser weltweite Rahmenvertrag gilt direkt für alle konsolidierten Automobildivisionen (Forschung und Entwicklung, Herstellung, Handel und Supportfunktionen) sowie für die Divisionen Finanzierung, Transport und Logistik, für die derzeitigen und zukünftigen Tochtergesellschaften, auf die der Konzern einen beherrschenden Einfluss ausübt, sei es durch mehrheitliche finanzielle Beteiligung oder, wenn diese auf 50% beschränkt ist, durch seine Verantwortung bei der sozialen Leitung dieser Tochtergesellschaft.

PSA PEUGEOT CITROEN verpflichtet sich, diesen weltweiten Rahmenvertrag dem Konzern Faurecia, der ansonsten seine eigenen europäischen Dialoginstanzen besitzt, zur Kenntnis zu bringen, damit dieser mit seinen Sozialpartnern Gespräche über die darin behandelten Themen aufnehmen kann.

Darüber hinaus betreffen einige Bestimmungen (Kapitel 4) die Lieferanten, Sublieferanten, Industriepartner und Vertriebsnetze.

Kapitel 2 : Verpflichtungen von PSA PEUGEOT CITROËN gegenüber den grundlegenden Menschenrechten

PSA PEUGEOT CITROËN, die Gewerkschaftsverbände und die Gewerkschaften bekräftigen ihre Zustimmung und verpflichten sich, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) aufgestellten grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit einzuhalten. PSA PEUGEOT CITROEN ihrerseits bekräftigt erneut ihre Verpflichtung, sich an den von der Organisation der Vereinten Nationen (UNO) initiierten Global Compact zu halten.

Artikel 2.1 – Förderung und Wahrung der international anerkannten Menschenrechte

PSA PEUGEOT CITROËN richtet sich in allen ihren Aktivitätsbereichen nach den in den Ländern, wo sie ihre Aktivität ausübt, geltenden Gesetzen und Vorschriften. Mit dem vorliegenden weltweiten Rahmenvertrag über die soziale Verantwortung will PSA PEUGEOT CITROEN über die Einhaltung der nationalen Normen hinausgehen, indem sie sich im Bereich der grundlegenden Menschenrechte einen Bezugsrahmen gibt.

PSA PEUGEOT CITROËN fördert die Wahrung der Menschenrechte in allen Ländern, wo sie präsent ist, auch in Gebieten, wo die Affirmation der Menschenrechte unzureichend ist.

Artikel 2.2 – Keine Beihilfe zur Verletzung der Menschenrechte

PSA PEUGEOT CITROËN achtet darauf, Situationen oder Taten der Beihilfe zur Verletzung der grundlegenden Menschenrechte zu vermeiden. Der Konzern ist der Ansicht, dass diese Herausforderung in seine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft fällt.

PSA PERGEOT CITROEN verdammt die fehlende Achtung, welche die Rechte und die Würde der Personen verletzen, sowie verbale oder physische Misshandlungen und Belästigungen. Derartige Verhaltensweisen werden mit Sanktionen geahndet und sind in allen Ländern Gegenstand von Vorbeugungsmaßnahmen.

Artikel 2.3 – Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen

PSA PEUGEOT CITROËN ist für gewerkschaftliche Tätigkeiten offen und erkennt überall in der Welt die Existenz der Gewerkschaften an sowie das Recht der Arbeiter, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen. Sie sorgt für die Respektierung der Unabhängigkeit der Gewerkschaften und des Pluralismus (IAO-Konvention Nr. 87).

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Gewerkschaftsmitglieder und -verantwortlichen zu schützen und keine antigewerkschaftliche Diskriminierung zu betreiben (IAO-Konvention Nr. 135).

PSA PEUGEOT CITROËN erkennt das Recht auf Information und Anhörung der Arbeitnehmervertreter zu den strategischen unternehmerischen Entscheidungen an.

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Kollektivverhandlungen als zentrales Element des sozialen Dialogs zu fördern (IAO-Konvention Nr. 98).

Artikel 2.4 – Verzicht auf alle Formen der Zwangs- und Pflichtarbeit

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich zur freien Wahl des Arbeitsplatzes und verurteilt die Zwangsarbeit, wobei sie davon ausgeht, dass diese immer dann vorliegt, wenn eine Arbeit durch Drohungen (Nahrungsentzug, Bodenbeschlagnahmung, Nichtauszahlung des Gehalts, körperliche Gewalt, sexuelle Misshandlungen, unfreiwillige Häftlingsarbeit...) auferlegt wird (IAO-Konvention Nr. 29 und 105).

Artikel 2.5 – Effektive Abschaffung der Kinderarbeit

PSA PEUGEOT CITROËN verurteilt und verbietet die Kinderarbeit.
Für den Konzern liegt das allgemeine Mindestalter für den Zugang zu einem Arbeitsplatz bei 18 Jahren, das heißt, es liegt über den internationalen Normen, welche das allgemeine Zugangsalter zu einem Arbeitsplatz auf 15 Jahre festlegen (IAO-Konvention Nr. 138).
In Ländern oder Regionen, deren Wirtschaft und Ausbildungssystem nicht ausreichend entwickelt sind, kann, um zur Behebung dieser Unzulänglichkeiten beizutragen, das Mindestalter für den Zugang zu einem Arbeitsplatz auf 16 Jahre festgesetzt werden, sofern die Gesundheit der Jugendlichen geschützt wird und ihre Sicherheit garantiert ist.

In diesem Fall richtet das Unternehmen für die betreffenden Arbeitnehmer spezifische Schulungsmaßnahmen ein, um ihnen zu helfen, ihr bestes allgemeines und berufliches Ausbildungsniveau zu erreichen.

Es können verschiedene Vertragstypen angeboten werden, um die Jugendlichen während ihrer Studien zu begleiten und ihren Zugang zur Welt des Unternehmens zu fördern (z. B. Lehrverträge, usw.).

Artikel 2.6 – Beseitigung der Diskriminierung am Arbeitsplatz und bei der Berufsausübung

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, keine Diskriminierung aufgrund von Kultur, Nationalität, Geschlecht, Religion, politischer oder gewerkschaftlicher Überzeugung, unterschiedlichen Erfahrungen, körperlichen Merkmalen, beruflichem Werdegang, Alter, Gesundheitszustand und sexueller Orientierung bei der Einstellung und beruflichen Weiterentwicklung vorzunehmen (IAO-Konvention Nr. 111).

PSA PEUGEOT CITROËN beabsichtigt, über die gesetzlichen Vorschriften hinaus, die besten Praktiken anzuwenden und zu fördern und gegen Rassismus, Sexismus, Fremdenfeindlichkeit und Homophobie sowie ganz allgemein gegen Intoleranz gegenüber Andersartigen vorzugehen und die Achtung des Privatlebens zu garantieren..

Artikel 2.7 – Kampf gegen Korruption und Vorbeugung gegen Interessenkonflikte

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, gegen jede Form von Korruption vorzugehen. Der Konzern sorgt dafür, dass die Arbeitnehmer durch verschiedene Kommunikationen und/oder Schulungen für diesen Themenkreis sensibilisiert werden.

Die Arbeitnehmer des Konzerns müssen gemäß den Bestimmungen der Ethikcharta des Konzerns jede Konfliktsituation zwischen den Interessen des Konzerns und ihren persönlichen Interessen oder denen ihrer Angehörigen vermeiden.

Daher verbietet sich jeder Arbeitnehmer jede Interessennahme bei einem Lieferanten oder Kunden, außer wenn diese durch den Kauf notierter Wertpapiere im Rahmen der Verwaltung des Wertpapierportfolios erfolgt und unter Einhaltung der Vorschriften, die eine Verwendung von Insiderinformationen verbieten.

Kapitel 3 : Verpflichtung von PSA PEUGEOT CITROËN bei der Verwaltung und Entwicklung der Humanressourcen

Artikel 3.1 – Verantwortliche Verwaltung von Arbeitsplätzen und Kompetenzen

- **Einstellungen auf der Grundlage der Diversität und der Chancengleichheit**

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, dass keine Etappe des Einstellungsprozesses diskriminierend ist. Die Eingliederung verschiedener Profile ist eine Quelle der Komplementarität, des sozialen Gleichgewichts und der wirtschaftlichen Effizienz.

In diesem Rahmen werden Verfahren und Mittel eingesetzt, die jede Diskriminierung vermeiden und die Chancengleichheit fördern.

- **Entwicklung der Kompetenzen von morgen durch berufliche Weiterbildung**

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, durch eine permanente berufliche Weiterbildung die erforderlichen Kompetenzen vorzubereiten und weiterzuentwickeln.

PSA PEUGEOT CITROËN sorgt dafür, dass alle Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, von Weiterbildungsprogrammen zu profitieren, insbesondere von solchen, die geeignet sind, ihr Kompetenzniveau zu verbessern mit dem Ziel, die neuen Technologien, Ausrüstungen, Systeme und Prozesse besser zu beherrschen.

Die Unterzeichnenden sind der Meinung, dass die berufliche Weiterbildung eines der Werkzeuge zur Förderung einer besseren Gleichheit der Arbeitnehmer ist, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft, ihrer Erstausbildung, ihrem Gesundheitszustand, ihren Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten. PSA betreibt daher auf diesem Gebiet eine voluntaristische Politik.

- **Förderung der beruflichen Weiterentwicklung**

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Chancengleichheit bei der beruflichen Weiterentwicklung und Mobilität der Arbeitnehmer sicherzustellen. Die Methoden zur Beurteilung der Mitarbeiter entsprechen den Kriterien der Objektivität und der Transparenz, im Geiste der von den französischen Sozialpartnern im September 2004 unterzeichneten Vereinbarung über die Diversität und die soziale Kohäsion.
Es werden Verfahren und Indikatoren eingesetzt, um die Wahrung der Gleichbehandlung sicherzustellen.

PSA PEUGEOT CITROËN fordert alle Arbeitnehmer auf, ihre berufliche Weiterentwicklung selbst aktiv in die Hand zu nehmen.

- **Wege zur Mitwirkung der Arbeitnehmer**

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich zur regelmäßigen direkten und indirekten Information der Arbeitnehmer zur Geschäftslage des Unternehmens und zu den Elementen, die die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beeinflussen - insbesondere über die lokalen Arbeitnehmervertretungsinstanzen und die Gewerkschaften.

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich zur Förderung der betrieblichen Mitwirkung und der Berücksichtigung der Arbeitnehmerinitiativen.

- **Soziales Vorgehen bei der Aktivitätsentwicklung**

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, bei veränderter Geschäftsentwicklung die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu informieren und mit ihnen einen Dialog zu eröffnen.

PSA PEUGEOT CITROËN ist bestrebt, die Arbeitnehmer bei veränderter Geschäftsentwicklung und Beschäftigungslage zu begleiten.

Artikel 3.2 – Attraktive Beschäftigungsbedingungen

- **Gehälter**

PSA PEUGEOT CITROËN zahlt in jeder ihrer Aktivitäten (Automobil, Finanzierung, Transport und Logistik) Gehälter, die mit den Marktgepflogenheiten kohärent sind, und verpflichtet sich, dass die Entlohnung höher ist oder mindestens den von der nationalen Gesetzgebung oder von den Tarifverträgen festgesetzten Bedingungen entspricht.

Die für eine Vollzeitarbeitsdauer gezahlten Löhne und Gehälter entsprechen mindestens dem von der Gesetzgebung und/oder von den Tarifverträgen garantierten Mindestlohn und müssen somit den Arbeitnehmern akzeptable Lebensbedingungen gewährleisten..

PSA PEUGEOT CITROËN erkennt das Prinzip der gleichen Entlohnung, insbesondere zwischen Männern und Frauen, für eine Arbeit mit gleichem Wert und gleicher Leistung an (IAO-Konvention Nr. 100).

Das Ziel der Gehaltspolitik des Konzerns besteht darin, Regeln zur Festsetzung der Gehälter nach den Prinzipien der Objektivität, Gleichbehandlung und Transparenz sicherzustellen.

Um die Früchte des Wachstums und der Wertschöpfung, zu der sie durch ihre Anstrengungen beigetragen haben, an die Arbeitnehmer zu verteilen, hat die gesamte Belegschaft darüber hinaus Anteil an einem System der Gewinnbeteiligung, das an die Leistung des Konzerns gebunden ist.

- **Soziale Sicherheit**

PSA PEUGEOT CITROËN führt in allen Ländern Vorsorgeregelungen ein, die die Risiken in Verbindung mit dem Tode, der Invalidität und der Arbeitsunfähigkeit abdecken.

Desgleichen richtet PSA PEUGEOT CITROEN nach und nach in allen Ländern Zusatzrentensysteme mit festen Beiträgen ein, um den Rückgang der Ersatzquoten der Pflichtkrankenversicherungen und der Zusatzkrankenkassen in Abhängigkeit von der Entwicklung der gesetzlichen Krankenkasse auszugleichen.

Artikel 3.3 – Arbeitsbedingungen, die den besten internationalen Standards entsprechen

- **Ausgehandelte Arbeitsbedingungen**

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, dass die Arbeitszeit immer gleich oder kürzer als die von der nationalen Gesetzgebung oder von den Tarifverträgen des jeweiligen Landes festgesetzte Arbeitszeit ist.

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Ruhezeiten und die regelmäßigen Urlaubszeiten einzuhalten, die mindestens den von der nationalen Gesetzgebung oder von den Tarifverträgen des jeweiligen Landes festgesetzten entsprechen.

Die Nachfrageveränderungen und die Diversität des Automobilmarktes erfordern Anpassungen der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation, die im Rahmen des sozialen Dialogs und der Konzertierung nach den in den jeweiligen Ländern ausgehandelten und geltenden Gepflogenheiten und Regeln definiert und umgesetzt werden.

- **Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Gesundheit**

Für PSA PEUGEOT CITROËN besteht das einzige akzeptable Ziel darin, ohne Unfälle zu arbeiten. Der Konzern verpflichtet sich, effiziente, auf Vorbeugung beruhende Arbeitsgesundheits- und Sicherheitspolitiken in den verschiedenen Niederlassungen in Form von konkreten Aktionsplänen durchzuführen, in die alle Beteiligten einschließlich der Sozialpartner gemäß ihrer Verantwortungsebene einbezogen werden (IAO-Konvention Nr. 155),.

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, allmählich die Ergonomie der Arbeitsplätze zu verbessern und für jeden Arbeitnehmer ohne Diskriminierung einen seinen Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz zu suchen.

PSA PEUGEOT CITROËN führt eine aktive Gesundheitspolitik durch, die sich vor allem mit der Vorbeugung derjenigen Pathologien beschäftigt, die bei der beruflichen Tätigkeit auftreten oder sich entwickeln können.

Darüber hinaus unterstützt der Konzern die Aktionen der Akteure des Gesundheitssektors bei der Durchführung von Initiativen zur Information der Arbeitnehmer zu Themen wie Rauchen, Alkoholmissbrauch, Drogensucht, AIDS oder sexuell übertragbaren Krankheiten und zu deren Vorbeugung.

Artikel 3.4 – Übertragung dieser Verpflichtungen und Verhandlungen auf die Tochtergesellschaften

Außer den üblichen Tarifverhandlungen (z. B. Gehälter, Arbeitszeit- und -organisation, …) verpflichtet sich jede Tochtergesellschaft, mit den Gewerkschaften über die Durchführung von Aktionen zu verhandeln, die den Prinzipien und Verpflichtungen dieses Kapitels entsprechen, insbesondere denen bezüglich der Weiterbildung, der beruflichen Weiterentwicklung und der Sicherheit am Arbeitsplatz..

Kapitel 4 : Mit den Lieferanten, Subunternehmern, Industriepartnern und Vertriebsnetzen geteilte soziale Anforderungen

Ohne die rechtliche Verantwortung ihrer Lieferanten, Subunternehmer, Industriepartner und Vertriebsnetze übernehmen zu wollen, verpflichtet sich PSA PEUGEOT CITROËN, die Vereinbarung diesen Unternehmen zu übermitteln und von ihnen die Anwendung der vorgenannten internationalen Konventionen der IAO zu verlangen.
PSA PEUGEOT CITROËN verlangt von ihren Lieferanten eine gleichartige Verpflichtung ihrer jeweiligen Lieferanten und Subunternehmern.

Im Rahmen von Ausschreibungen verpflichtet sich PSA PEUGEOT CITROËN, die Wahrung der in Kapitel 2 definierten Menschenrechte als eines der ausschlaggebenden Kriterien bei der Auswahl der Lieferanten des Panels zu betrachten.

Alle Verstöße gegen die Einhaltung der Menschenrechte müssen zu korrigierenden Aktionsplänen nach Aufforderung von Seiten von PSA PEUGEOT CITROEN führen. Die Nichteinhaltung dieser Rechte führt zu Sanktionen, die früher oder später bis zur Entfernung aus dem Panel gehen können.

Für kleine Lieferantenunternehmen und Subunternehmer werden spezifische Verfahren eingerichtet, um es diesen zu ermöglichen, die vorgenannten IAO-Standards allmählich umzusetzen.

Kapitel 5 : Berücksichtigung des Einflusses der Unternehmensaktivität auf das Niederlassungsgebiet

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Beschäftigung und die Ausbildung der lokalen aktiven Bevölkerung zu fördern und somit zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung überall dort beizutragen, wo der Konzern niedergelassen ist.
Auf diese Weise bevorzugt PSA PEUGEOT CITROEN in allen Ländern, wo sie präsent ist, die örtlichen Humanressourcen zur Besetzung der verfügbaren Arbeitsplätze und entwickelt immer dann, wenn es möglich ist, die lokale Integration.
Entwickelt sich die Unternehmensaktivität weiter, verpflichtet sich PSA PEUGEOT CITROËN, die nationalen Behörden im Vorfeld zu informieren und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um die lokalen Interessen besser zu berücksichtigen.

Kapitel 6 : Umsetzung der grundlegenden sozialen Verpflichtungen

Der von PSA PEUGEOT CITROEN, der FIOM, der EMV, der Gewerkschaften der wichtigsten Mitgliedsländer und die Gewerkschaften der ihr nicht angeschlossenen Länder unterzeichnete weltweite Rahmenvertrag muss in allen Ländern zur Anwendung kommen, in denen die Firmen, die in den Geltungsbereich des Vertrags (Kapitel 1) fallen, vertreten sind.

Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich, durch den sozialen Dialog Aktionen für die vier vorstehenden Kapitel zu definieren, die durchgeführt werden, um den vorliegenden Rahmenvertrag umzusetzen.Die Spezifizitäten der Divisionen Automobil, Finanzierung, Transport und Logistik und ihre Wettbewerbsfähigkeit auf ihren jeweiligen Märkten werden berücksichtigt.

PSA PEUGEOT CITROËN verpflichtet sich, die Arbeitnehmer des Konzerns ausführlich über den Inhalt dieses Vertrags zu informieren. Dieser Text wird daher im ganzen Konzern über die internen Kommunikationswege verteilt und in alle Sprachen übersetzt.

Jeder Arbeitnehmer, der Schwierigkeiten beim Verständnis dieses Vertrags oder Zweifel hinsichtlich der richtigen Anwendung hat, kann sich an seinen Vorgesetzten, an die Direction des Relations et Ressources Humaines und/oder an einen Gewerkschaftsvertreter wenden, ohne dass ihm durch die Weiterleitung dieser Informationen Nachteile entstehen.

Kapitel 7 : Weiterverfolgung des Vertrags und Einrichtung des Weltweiten Betriebsrats

Die Weiterverfolgung dieses weltweiten Rahmenvertrags erfolgt auf zwei Ebenen.

In den wichtigsten Ländern werden lokale soziale Observatorien eingerichtet, bestehend aus den Direktionen für Humanressourcen und den Gewerkschaften. Diese Observatorien sind für eine jährliche Weiterverfolgung des weltweiten Rahmenvertrages zuständig anhand eines von den unterzeichnenden Parteien des vorliegenden Vertrags zusammen ausgearbeiteten gemeinsamen Dokumentes.

Auf Konzernebene wird jedes Jahr im erweiterten Europäischen Betriebsrat eine Bilanz der Anwendung des Vertrags über die soziale Verantwortung von PSA PEUGEOT CITROEN in den betroffenen Ländern vorgestellt.

Angesichts der weltweiten Entwicklung der Konzernaktivitäten sind sich die unterzeichnenden Parteien des vorliegenden Vertrags über die Bedeutung der langfristigen Einrichtung eines weltweiten Betriebsrats einig.

Zunächst wird der derzeit bestehende Europäische Betriebsrat von PSA PEUGEOT CITROEN durch die Präsenz der Gewerkschaftsvertreter derjenigen Länder, die den in der Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat definierten Belegschaftskriterien entsprechen (z. B. Argentinien, Brasilien), erweitert. Diese Vertreter werden als Beobachter zu den Vollversammlungen eingeladen.

Die unterzeichnenden Parteien vereinbaren, nach 3 Jahren eine Bilanz zu ziehen, um zu entscheiden, ob es sinnvoll ist, den Europäischen Betriebrat endgültig in einen Weltweiten Betriebrat zu verwandeln, angesichts der Tatsache, dass die Europäischen Richtlinien von Rechts wegen für die europäischen Tochtergesellschaften und für den erweiterten Europäischen Betriebsrat gelten.

Jeder Vollversammlung des Betriebsrats geht eine vorbereitende Sitzung der Vertreter der Instanz in Anwesenheit der Vertreter der FOIM und des EMV voraus.

Kapitel 8 : Schlussbestimmungen

Durch die Unterzeichnung sämtlicher Gewerkschaften wird der vorliegende Vertrag direkt für unbestimmte Dauer anwendbar .

Die Parteien kommen überein, sich alle drei Jahre zu treffen, um eine globale Bilanz der durchgeführten Aktionen zu erstellen und die notwendigen Anpassungsmaßnahmen durch Vertragszusätze vorzusehen, insbesondere hinsichtlich der Entwicklung der Gesetze und Vorschriften.

Bei Abweichungen zwischen den verschiedenen Sprachversionen ist die französische Version ausschlaggebend.

Dieser weltweite Rahmenvertrag wird Gegenstand einer offiziellen Information der Regierungs- und Verwaltungsinstanzen der einzelnen Länder sein.