

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

*«Un compromiso social y sostenible sin fronteras»*

## PREÁMBULO

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

Con su adhesión a la iniciativa Global Compact el 9 de abril de 2003, PSA PEUGEOT CITROËN se comprometió a respetar y promover sus diez principios, inspirados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre Medioambiente y el Convenio de las Naciones Unidas contra la corrupción. Por otra parte, en septiembre de 2009 PSA PEUGEOT CITROËN firmó el proyecto de Naciones Unidas «Caring for Climate» (Cuidar el clima), a cuyos principios se adhiere plenamente.

Tales compromisos también están inscritos en el Código ético del Grupo, transmitido a todos los empleados y articulado en torno a los principios de comportamiento ético y a los principios de acción de las sociedades del Grupo con respecto a las partes implicadas. La actualización y renovación del Código deberán presentarse al Comité de Grupo antes de ponerse en práctica. Dicho Código ético constituye un acervo de referencias comunes esenciales al que todos y cada uno, tanto dirigentes como empleados, pueden remitirse.

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

El presente acuerdo se inscribe en el marco de la visión de futuro del Grupo, en especial en lo que se refiere a «la exigencia de un desarrollo responsable» para los hombres y mujeres del Grupo así como para la empresa dentro de la sociedad.

Esta ambición traduce, sobre todo, las siguientes exigencias:

- Desarrollo de los empleados;
- Seguridad y bienestar en el trabajo;
- Cohesión social;
- Ética y civismo, en especial el respeto y la promoción de los derechos de los empleados.

El presente acuerdo se inscribe en el marco de la política social y de recursos humanos, que representa un punto fuerte fundamental para la continuidad del crecimiento y los resultados económicos sostenibles 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, la igualdad de oportunidades, la diversidad, el desarrollo del empleo femenino, la integración de personas discapacitadas, etc. Los progresos van acompañados, cada vez, de la expresión clara de la política implementada, con objetivos, acciones y resultados que se pueden medir.

Asimismo, el presente acuerdo se inscribe en el marco de la acción medioambiental del Grupo. En efecto, desde hace varios años PSA PEUGEOT CITROËN lleva a cabo una labor muy ambiciosa para responder a los desafíos ecológicos, en particular los relacionados con el uso del automóvil. El Grupo, consciente de que su actividad produce un impacto en el entorno, considera la protección del medio ambiente como un elemento fundamental de su responsabilidad para con la sociedad.

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

Dichas partes han deseado incluir en el ámbito de este acuerdo los compromisos a favor de la protección del medio ambiente. Por otra parte, también se han reforzado las disposiciones relativas a la salud y el bienestar en el trabajo.

Este acuerdo, que permite concretar objetivos, constituye un marco de referencia para cada responsable jerárquico y las organizaciones sindicales firmantes. Su seguimiento se incluirá en el Sistema de Excelencia de PSA, que representa el acervo de referencia para los ejecutivos del Grupo. El acuerdo materializa, además, 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 consideración del impacto de la actividad de la empresa en sus territorios de implantación (capítulo 5), la protección del medio ambiente (capítulo 6), la aplicación de estos principios en cada país (capítulo 7), y el seguimiento del acuerdo (capítulo 8).

El presente acuerdo, fuente de progreso social, debe inspirar también las relaciones con los interlocutores sociales -poderes públicos, socios 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: ÁMBITO DE APLICACIÓN**

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

PSA PEUGEOT CITROËN ha comunicado el presente acuerdo marco mundial al Grupo Faurecia, que por otro lado cuenta con sus propias instancias de diálogo europeo, con el fin de promover el intercambio de ideas sobre estos temas entre los interlocutores sociales de Faurecia.

Por otra parte, algunos dispositivos (capítulo 4) van dirigidos a los proveedores, subcontratistas, socios industriales y redes de distribución.

## **CAPÍTULO 2: LOS COMPROMISOS DE PSA PEUGEOT CITROËN A 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 laborales fundamentales expresados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A su vez, PSA PEUGEOT CITROËN recuerda su voluntad de respetar la iniciativa Global Compact lanzada 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 está implantada. Con el presente acuerdo marco mundial sobre la responsabilidad social, PSA PEUGEOT CITROËN desea ir más allá del mero respeto de las normas nacionales, procurándose un marco de referencia en el ámbito de los derechos humanos fundamentales.

PSA PEUGEOT CITROËN promueve el respeto de los derechos humanos en todos los países donde está presente, incluidas las zonas en las que la afirmación 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 para con la sociedad.

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 acarrearán 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 abierta a las actividades sindicales y reconoce, en cualquier lugar del mundo, el fenómeno 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 efectuar 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 diálogo 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 a defender la libre elección de empleo y condena el trabajo forzado, entendiéndose por tal el que 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. No obstante, el Grupo autoriza el empleo o trabajo de adolescentes a partir de los 16 años de edad, siempre que su salud, seguridad y moralidad estén plenamente garantizadas, y que hayan recibido una enseñanza específica y adecuada o una formación profesional en el sector de actividad correspondiente (*Convenio de la OIT n°138*). En este caso, la empresa implementará, para los empleados afectados, un dispositivo de formación específica, con el fin de ayudarles a alcanzar un mejor nivel de formación general y profesional.

Asimismo, para acompañar a los jóvenes a lo largo de sus estudios y facilitarles el acceso al mundo empresarial, a partir de los quince años o de la edad mínima legal en los países en los que ésta sea superior a quince años, se les podrán proponer diversos esquemas de inserción, que conjuguen la formación profesional en la empresa y la adquisición de competencias en los establecimientos educativos (formación en prácticas, etc.).

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

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a no realizar ninguna discriminación, tanto en la contratación como en la evolución profesional de sus empleados, basada en el origen, el sexo, las costumbres, la orientación sexual, la edad, la situación familiar, el embarazo o la maternidad, las características genéticas, la pertenencia -o no-, real o supuesta, a una etnia, nación o raza, las opiniones políticas, las actividades sindicales o mutualistas, las convicciones religiosas, la apariencia física, el apellido, el estado de salud o la minusvalía. (*Convenio de la OIT n° 111*)

PSA PEUGEOT CITROËN aspira a aplicar y promover, más allá de las reglas legales, las mejores prácticas y a 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.

Para PSA PEUGEOT CITROËN, la diversidad consiste en hacer que todas las personas de talento trabajen juntas, evolucionen y desarrollen sus capacidades. PSA PEUGEOT CITROËN desea rodearse de empleados con perfiles variados, que reflejen la sociedad y el entorno, ya que la coexistencia de perfiles diferentes es fuente de complementariedad y equilibrio social, amén de estimular la confrontación de ideas y los resultados económicos. La gestión de la diversidad es la gestión de las competencias, independientemente de cualquier otro criterio.

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

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete especialmente a actuar contra la corrupción en todas sus formas. El Grupo velará por sensibilizar a los empleados sobre esta cuestión mediante los diferentes dispositivos de comunicación y/o formación.

Los empleados del Grupo, inclusive los directivos, 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 personas con perfiles variados es fuente de complementariedad, equilibrio social y eficacia económica.

En este marco, se aplican procedimientos y medios para evitar las 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 por que todos los trabajadores tengan la posibilidad de beneficiarse de programas de formación a cargo de la empresa, 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 mayor nivel 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, respetando 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 de 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 el 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 la actividad**

En caso de evolución de la actividad, PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a garantizar, en el momento oportuno, la transmisión de la información y el diálogo con los representantes de los trabajadores. Cuando todas las condiciones están reunidas, PSA PEUGEOT CITROËN promueve el empleo estable y durable, con un enfoque socialmente responsable.

- **Anticipar las transformaciones en materia de oficios y empleo**

PSA PEUGEOT CITROËN considera que existe un gran desafío: anticipar las transformaciones de los oficios y empleos así como los avances de la tecnología y los productos, prever mejor las competencias que la empresa necesitará y ofrecer a los empleados un panorama de las evoluciones y mutaciones industriales, organizacionales y tecnológicas.

Para anticipar las mutaciones industriales, organizacionales y tecnológicas hace falta un buen conocimiento de la estrategia de la empresa, sus retos y los elementos que contribuyen a su definición.

Por ello, PSA PEUGEOT CITROËN ha creado un «Comité Paritario Estratégico» entre la dirección y las organizaciones sindicales, cuyo cometido es profundizar en los asuntos relacionados con la situación de la empresa y las políticas implementadas, a corto y medio plazo, y permitir considerar las transformaciones producidas en el ámbito de los oficios y el empleo. Dada la dimensión estratégica de los temas tratados, así como el carácter internacional de las cuestiones y las políticas abordadas, desde 2008 el comité cuenta con la presencia de representantes sindicales no franceses.

Por otra parte, la dirección pondrá en marcha, en cada país, acciones para anticipar las evoluciones del empleo y los oficios automovilísticos que pongan en evidencia las profesiones en desarrollo o, por el contrario, las que estén expuestas a cambios tecnológicos, organizacionales y económicos.

PSA PEUGEOT CITROËN pone todo su empeño en implementar medidas de acompañamiento para los empleados a lo largo de toda transformación de actividad y empleo, y llevará adelante las adaptaciones necesarias paulatinamente, evitando las rupturas y reconversiones precipitadas.

## **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 sean por lo menos equivalentes a las condiciones establecidas por la legislación nacional o por los convenios colectivos.

Así, los salarios y remuneraciones pagados 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 hombres y mujeres, por un trabajo de valor y resultados iguales (*Convenio de la OIT n° 100*). Este principio se ha de aplicar cualquiera sea el marco contractual que rijan la relación con los empleados.

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

Además, con el fin de redistribuir a todos los empleados los frutos del crecimiento y de la creación de valor a los que han contribuido con sus esfuerzos, gozarán de un sistema de participación en los beneficios, relacionado 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, la invalidez 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 aplicar en los diferentes establecimientos unas políticas eficaces de salud y seguridad en el trabajo, basadas en la prevención y plasmadas en un sistema de gestión aplicado a la seguridad en el trabajo que involucre 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 y a buscar para cada empleado un puesto adaptado a sus capacidades, sin discriminación. Asimismo, el Grupo se compromete a obrar en pos de la reducción de la carga psíquica, postural, cognitiva y mental, así como a promover el bienestar en el trabajo.

PSA PEUGEOT CITROËN practicará una política de salud activa, orientada principalmente hacia la prevención de las patologías que puedan aparecer y desarrollarse debido a la actividad laboral, inclusive en el ámbito de los riesgos psicosociales y de la prevención de las situaciones de acoso, estrés, trastornos musculoesqueléticos y riesgos químicos y de tránsito.

Además, el Grupo favorece la acción de las partes implicadas en materia de salud para poner en marcha iniciativas de información y prevención dirigidas 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 las relativas a la formación, la evolución profesional y la seguridad en el trabajo.

## **CAPÍTULO 4: EXIGENCIAS SOCIALES COMPARTIDAS CON LOS PROVEEDORES, SUBCONTRATISTAS, SOCIOS INDUSTRIALES Y REDES DE DISTRIBUCIÓN**

Sin sustituir a sus proveedores, subcontratistas, socios industriales y redes de distribución en su responsabilidad jurídica, PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a comunicar este acuerdo a dichas empresas y 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 acción correctivos tras ser advertidos por parte de PSA PEUGEOT CITROËN. La inobservancia de estos derechos conllevará sanciones que pueden ir, en última instancia, hasta la retirada del panel.

Asimismo, se pondrá en práctica un proceso específico para las pequeñas empresas de proveedores y subcontratistas, que les permita aplicar progresivamente los estándares de la OIT antes mencionados.

Por otra parte, en los principales países en los que está implantada, PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a participar en los intercambios de opiniones organizados en todos los ramos del sector automovilístico y a promover el diálogo social en cada rama de actividad, en particular en lo que atañe a la anticipación de las mutaciones económicas, técnicas, industriales y sociales.

## **CAPÍTULO 5: 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 dondequiera que el grupo esté implantado.

De este modo, en cada país donde está 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 desde el principio a las autoridades nacionales y a cooperar con ellas para tomar en cuenta los intereses locales de la mejor manera posible.

**CAPÍTULO 6: LOS COMPROMISOS DE PSA PEUGEOT CITROËN A FAVOR DE LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE**, en particular el respeto de los recursos naturales, la reducción del impacto de la actividad del Grupo, así como la gestión del medio ambiente y los otros aspectos comportamentales.

El Grupo se compromete a respetar las obligaciones legales reglamentarias a nivel internacional, europeo y nacional aplicables a este ámbito, preocupándose en forma constante por mejorar la seguridad, proteger la salud y el medio ambiente, preservar los recursos naturales y minimizar el impacto de las actividades del Grupo en el entorno.

#### **Artículo 6.1 – Respeto de los recursos naturales por medio del control del consumo**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a utilizar los recursos naturales y energéticos en forma responsable (agua, materias primas, gas y electricidad, combustible, etc.).

#### **Artículo 6.2 – Lucha contra el cambio climático y reducción del impacto sobre el medio natural y terceros**

PSA PEUGEOT CITROËN contribuye a la lucha contra el cambio climático y, para ello, identifica las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero (GEI) directas e indirectas, las cuantifica y pone en práctica medidas para la reducción progresiva de tales emisiones.

PSA PEUGEOT CITROËN se esfuerza por desarrollar productos cada vez más respetuosos con el medio ambiente, tanto en lo relativo a las emisiones de CO<sub>2</sub> y de contaminantes como al uso de los recursos naturales.

PSA PEUGEOT CITROËN se ha propuesto implementar métodos de producción que causen el menor impacto medioambiental posible.

El control de los daños causados al medio natural pasa por el control de las emisiones contaminantes en el aire, la contaminación del suelo, los vertidos en el agua, los desechos y productos peligrosos, así como también por el control de otros impactos en el medio y en terceros (ruido, olores, etc.).

#### **Artículo 6.3 – Gestión del medio ambiente y otros aspectos comportamentales**

##### **▪ Gestión del medio ambiente**

Las diversas plantas de producción del Grupo disponen de un sistema de gestión medioambiental (SGM) basado en la norma ISO 14.001 y, desde finales de 2007, están todas certificadas. A través del SGM, que involucra y moviliza a todos los responsables jerárquicos, se capacita, con los medios apropiados, a los empleados a los que este tema incumbe.

En la mayoría de los otros centros (I&D, comerciales y terciarios, etc.) se aplican localmente, en asociación con los responsables jerárquicos, unas acciones medioambientales adaptadas a los desafíos relacionados con el entorno.

En forma complementaria, el Grupo procura desarrollar en todas las plantas la toma de conciencia y una mayor competencia de los empleados con respecto a los desafíos medioambientales.

Así, el Grupo ha decidido proponer soluciones que permitan adoptar conductas más ecológicas al personal, por ejemplo mediante iniciativas de racionalización de los viajes profesionales y los trayectos entre el domicilio y el trabajo, y también a través del fomento de gestos verdes.

- **Sensibilizar sobre los desafíos medioambientales a las partes implicadas externas a la empresa**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a promover las acciones que favorezcan la protección del medioambiente por parte de los clientes, proveedores y otras partes interesadas y vela por la aplicación de su código de comunicación responsable.

#### **Artículo 6.4 – Información a los representantes del personal y a las organizaciones sindicales**

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a que cada filial, en forma anual, dé a conocer a las organizaciones sindicales y a los representantes del personal sus acciones, buenas prácticas y resultados en el ámbito medioambiental. Por otra parte, durante el Comité Mundial se presentará un balance global al respecto.

## **CAPÍTULO 7: APLICACIÓN DE LOS COMPROMISOS**

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

Las partes firmantes se comprometen a definir, mediante el diálogo social, acciones relativas a los capítulos de política social, medioambiental y de recursos humanos del Grupo, implementadas con el fin de aplicar el presente acuerdo marco. Se tomarán en cuenta las especificidades de las divisiones de automóvil, financiación, transporte y logística y su competitividad en los diferentes mercados. En los principales países, este trabajo de implantación da lugar a la creación de un programa de trabajo.

PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a informar pormenorizadamente a los empleados del Grupo sobre el contenido de este acuerdo. Por tanto, el presente texto se difundirá en todo el Grupo mediante las herramientas de comunicación interna y se traducirá 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 Recursos Humanos y/o a un representante sindical, sin que tal solicitud le pueda perjudicar.

## **CAPÍTULO 8: SEGUIMIENTO DEL ACUERDO**

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

En cada uno de los principales países (con más de 500 empleados), se han implantado observatorios sociales locales, compuestos por las direcciones de recursos humanos y las organizaciones sindicales. Dichos observatorios sociales realizan un seguimiento anual de la aplicación del acuerdo marco mundial, a través de un documento común elaborado en forma conjunta por las partes firmantes del presente acuerdo, en el que cada organización sindical puede dar su opinión con respecto a dicha aplicación en su filial.

En los otros países, en el marco del seguimiento anual, se redacta el mismo documento, en el que se recogen las opiniones de las organizaciones sindicales o, en su defecto, de las instancias representativas del personal.

Para llevar a cabo el seguimiento del acuerdo marco sobre la Responsabilidad Social de la Empresa a nivel del Grupo, el Comité Europeo Ampliado se erige en Comité Mundial.

El Comité Europeo actual se amplía en ese caso con la presencia de representantes de las organizaciones sindicales de los países que respondan al criterio de plantilla definido en el acuerdo del Comité Europeo (p. ej.: Argentina, Brasil, etc., que cuentan con más de 500 empleados). Dichos representantes están invitados a las reuniones plenarias, para participar en el seguimiento del presente acuerdo marco mundial y, al estar presentes en las sesiones, también toman conocimiento de la situación general del Grupo y las estrategias aplicadas.

Asimismo, participan en los intercambios de opiniones, excepto en las deliberaciones que constituyen una atribución exclusiva del Comité Europeo (por ejemplo: la designación del Secretario y los expertos, las consultas ligadas a la aplicación de las directivas del Comité Europeo o al acuerdo de empresa del 23 de octubre de 2003).

Se da por sentado que las directivas europeas se aplican de pleno derecho a las filiales europeas y al Comité Europeo.

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

## **CAPÍTULO 9: DISPOSICIONES FINALES**

La firma del presente texto por todas las organizaciones sindicales lo convierte en un acuerdo 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 ha sido objeto de información oficial ante las instancias gubernamentales y administrativas de cada país.

## **CAPÍTULO 10: BALANCE DEL CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO AL CABO DE 3 AÑOS DE APLICACIÓN**

Al cabo de tres años de aplicación del acuerdo, en 2009 se llevó a cabo una nueva autoevaluación, comparable a la realizada en 2006, que había puesto de manifiesto una visión global de la implementación del acuerdo.

Tras este ejercicio, las filiales seleccionaron 1.175 planes de acción y, a partir de 2007, se decidió que cada filial realizara tres planes de acción al año.

La autoevaluación efectuada en 2009 ha permitido medir el progreso de las filiales en la aplicación de los compromisos del acuerdo. Una vez concluido este último ejercicio, las filiales escogieron tres nuevos planes de acción prioritarios que se deberán poner en práctica en 2010.

La autoevaluación, la selección y la realización de los planes de acción se someten al dictamen de las organizaciones sindicales o de los representantes del personal locales. De este modo, el seguimiento del acuerdo involucra al personal directivo, a los responsables jerárquicos y a las organizaciones sindicales o a los representantes del personal locales.

Todos los años, se audita el cumplimiento del acuerdo por parte de ciertas filiales, con el fin de reforzar la homogeneidad de las prácticas sociales dentro del Grupo y proscribir las prácticas o modalidades de aplicación contrarias a los compromisos del acuerdo. Entre 2007 y 2009, profesionales certificados auditaron a más del 20% de las filiales. PSA PEUGEOT CITROËN se compromete a continuar tales auditorías, ya que las acciones preconizadas al finalizar la misión estimulan una actitud de progreso constante. PSA PEUGEOT CITROËN garantiza que dichas auditorías se realicen con total independencia y transparencia, con la cooperación de los representantes sindicales.

De conformidad con los compromisos asumidos en 2006, las partes firmantes efectuaron un balance general con ocasión del Comité Europeo de junio de 2009, que puso de manifiesto unos resultados muy alentadores. En efecto, según la herramienta de evaluación implementada en 2006, entre ese año y 2009, la cantidad de filiales que aplicaron todos los compromisos aumentó significativamente. Así, en 2009, el 87% de las filiales se adhirieron completamente al acuerdo. Por otra parte, este balance ha dejado traslucir las diferentes acciones que se han llevado a cabo a lo largo de los tres años de aplicación del acuerdo. Así, en 2009, el 72% de los planes de acción llegaron a buen término, lo que representa 845 de los 1.175 planes definidos en la autoevaluación de 2006. Además, de 2006 a 2009, la mayoría de las organizaciones sindicales o de representantes del personal locales emitieron un dictamen favorable a la aplicación del acuerdo (autoevaluaciones, selección de planes de acción, puesta en práctica o no de dichos planes). Durante la realización de este balance, las partes firmantes convinieron renovar el acuerdo.

Dicho balance incita a continuar esta acción a través del seguimiento del acuerdo, importante instrumento de acción que permite tener una visión transversal de la responsabilidad social del Grupo.