



KARTA SPOŁECZNA PFLEIDERER AG (PASOC)

-

Międzynarodowa Umowa Ramowa

pomiędzy

Pfleiderer AG

(dalej zwanym „Pfleiderer”)

i

**IG Metall Deutschland, Międzynarodową Organizacją Pracowników
Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI) oraz Europejską Radą
Zakładową Pfleiderer AG**

Preambuła

Grupa Pfleiderer ponosi szeroką odpowiedzialność – za kraj i społeczeństwo, środowisko naturalne oraz oczywiście za swoich pracowników. Swą znakomitą pozycję jednego ze światowych liderów produkcji materiałów drzewnych Pfleiderer zawdzięcza przede wszystkim zaangażowaniu i wynikom personelu.

Grupa Pfleiderer ma dogłębną świadomość spoczywającej na niej odpowiedzialności społecznej w stosunku do swoich pracowników i pragnie udokumentować ją w niniejszej Umowie. Wspieranie ludzkiej godności oraz przestrzeganie praw człowieka uznanych na płaszczyźnie międzynarodowej w oparciu o podstawowe standardy pracy MOP stanowiło dotychczas i nadal stanowić będzie główną zasadę polityki korporacyjnej Grupy.

Dlatego też Pfleiderer stawia sobie za cel dalsze, nieustanne zapewnianie godnych warunków pracy oraz bezpiecznego zatrudnienia.

Niemniej jednak strony mają świadomość, iż utrzymanie handlowej i technologicznej konkurencyjności firmy jest również całkowicie nieodzowne w celu zachowania odpowiedzialności społecznej w przyszłości. Zasada ta będzie zatem uwzględniana podczas wdrażania karty społecznej.

1. Wolność zrzeszania się oraz prawo do rokowań zbiorowych

Uznaje się w pełni prawo wszystkich pracowników do utworzenia lub zrzeszenia się w wybranym przez siebie związku zawodowym oraz pełnienia wynikających z tego funkcji (n.p. prawo do zbiorowych negocjacji płacowych) (patrz Konwencje MOP 87 i 98). Pfeiderer stosuje najbardziej skuteczną, stosowaną powszechnie w kraju procedurę, kiedy organizacja członkowska BHI wnioskuje o uznanie jako związek zawodowy. W takich sytuacjach Pfeiderer przyjmuje neutralną postawę w stosunku do starań o utworzenie organizacji związkowej.

Najlepszym sposobem zabezpieczenia przyszłości Pfeiderer oraz miejsc pracy personelu jest otwarta, wspólna i konstruktywna współpraca pomiędzy firmą oraz przedstawicielami pracowników. Pfeiderer zachowuje otwartą i pozytywną postawę w stosunku do negocjacji zbiorowych, uwzględniając sytuację w zakresie konkurencyjności. Pfeiderer postrzega prawo pracowników do uczestnictwa oraz współdecydowania, w szczególności na szczeblu operacyjnym, jako istotny atut z punktu widzenia konkurencyjności dla całej Grupy oraz jako kluczowy czynnik zrównoważonego charakteru działalności.

Firma nie będzie nigdy wszczynać jakichkolwiek środków mających na celu podważenie struktury taryf lub praw do współdecydowania. Środki uzasadnione z punktu widzenia działalności handlowej oraz służące wzmocnieniu pozycji konkurencyjnej firmy nie podlegają niniejszej zasadzie.

Przedstawiciele pracowników nie będą w żaden sposób dyskryminowani ze względu na swój status lub działania związane z funkcją przedstawicielską. Uzyskują oni wstęp na teren zakładów oraz dostęp do stanowisk pracy w zakresie, w jakim wymagają tego pełnione przez nich funkcje (patrz Konwencja MOP nr 135 oraz zalecenia nr 143).

Związki zawodowe są ponadto uprawnione do korzystania ze środków przekazu dostępnych w miejscu pracy (n.p. tablica ogłoszeń, dostępny Intranet, itp.) jako platform komunikowania się z personelem.

2. Dobrowolne zatrudnienie

Wszelkie formy pracy przymusowej lub obowiązkowej (niewola za długi) są zakazane. Nie wolno nakazywać pracownikom składania u pracodawcy swoich paszportów, dokumentów osobistych lub przedmiotów wartościowych (patrz Konwencje MOP 29 i 105).

3. Niedyskryminowanie w zakresie zatrudnienia

Szacunek oraz oparte na zaufaniu i poważaniu relacje z wszystkimi współpracownikami, to kluczowe elementy cechujące kulturę korporacyjną Pfeiderer. Kultura ta, którą charakteryzuje uznanie godności wszystkich osób oraz poczucie partnerstwa w miejscu pracy, stanowi podstawę pozytywnej atmosfery pracy w firmie. Jest to także istotny warunek sukcesów handlowych Grupy. Każdemu współpracownikowi należy się traktowanie pełne szacunku i poważania. Jedynie w ten sposób możemy połączyć nasze różne siły i iść naprzód odnosząc sukcesy. Dlatego też wszyscy pracownicy mają zawsze równe szanse i są jednakowo traktowani, niezależnie od rasy, pochodzenia etnicznego czy społecznego, religii lub światopoglądu, przekonań politycznych, narodowości, płci, niepełnosprawności fizycznej, wieku lub tożsamości seksualnej.

W oparciu o wyżej wymienioną zasadę równego traktowania pracownicy otrzymują jednakowe wynagrodzenie za pracę o równej wartości (patrz Konwencja MOP nr 100 i nr 111) oraz nie odnoszą pod tym względem nieuczciwych korzyści i nie ponoszą strat wynikających z formy umowy o pracę (n.p. umowa na czas określony). Pfeiderer zawsze stara się niwelować wszelkie nieuczciwe różnice w tym zakresie.

Strony uzgadniają, iż dyskryminacja, nierówne traktowanie, wszelkiego rodzaju nękanie (n.p. fizyczne znęcanie się, groźby fizycznego znęcania się, nietypowe kary lub środki dyscyplinarne, molestowanie seksualne lub innego rodzaju napastowanie), wrogość i poniżanie, zastraszanie oraz znieważanie nie będą tolerowane, niezależnie od tego, czy usiłuje je stosować kierownictwo, członkowie personelu, stażyści lub pracownicy tymczasowi. Dlatego też strony ustalają, że jakiegokolwiek naruszenie zakazu dyskryminacji pociągnie za sobą konsekwencje dyscyplinarne.

Pracownicy oddelegowani muszą posiadać co najmniej takie same warunki, jak te, które przysługują lokalnemu personelowi. Pracownikom tym należy się ponadto zwrot wszelkich dodatkowych nakładów spowodowanych przeniesieniem.

4. Zakaz pracy dzieci

Pfeiderer nie toleruje pracy dzieci w żadnej formie. Dzieci w wieku poniżej lat 15 lub w wieku obowiązku szkolnego - jeżeli jest on wyższy - nie są zatrudniane (patrz Konwencja MOP nr 138). Dzieciom oraz młodzieży w wieku poniżej 18 lat nie przydziela się zadań, które, ze względu na swój charakter lub szczególne okoliczności, w jakich muszą być wykonywane, mogą zagrażać zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności młodych ludzi (patrz Konwencja MOP nr 182). Należy także przestrzegać wszystkich odpowiednich przepisów lokalnych.

5. Odpowiednia płaca

Pracownicy otrzymują płacę i dodatkowe świadczenia jako wynagrodzenie wynoszące nie mniej, niż minimum ustawowe lub określone w umowie. Wynagrodzenie to, otrzymywane za pracę w normalnym wymiarze czasu pracy dla danego miejsca zatrudnienia, zapewnia im co najmniej minimalny standard życia. Wszyscy pracownicy otrzymują jasno sformułowane informacje ustne i pisemne, w odpowiednim języku danego kraju, na temat warunków i ram czasowych uzyskiwanego wynagrodzenia. Potrącenia z pensji są dopuszczalne tylko wtedy, jeżeli wymagają tego przepisy ustawowe mające zastosowanie w danym kraju. Wraz z każdorazową wypłatą wynagrodzenia pracownicy otrzymują informacje na temat jego należnej kwoty oraz wszelkich potrąceń. W pozostałych kwestiach mają zastosowanie warunki wypłaty wynagrodzenia zawarte w Konwencji MOP nr 95, z uwzględnieniem odpowiednich lokalnych przepisów ustawowych.

W drodze porozumienia pomiędzy przedstawicielami pracowników oraz Pfeiderer, w międzynarodowych siedzibach/zakładach mogą zostać również wprowadzone ustanowione systemy zachęt pracowniczych, takie jak premie lub system sugestii pracowniczych (KNIFF), celem promowania bezpośredniego zaangażowania pracowników we wzrost wydajności oraz ich motywowania.

6. Niestosowanie zbyt długiego czasu pracy

Czas pracy musi pozostawać zawsze zgodny z odpowiednimi przepisami prawa krajowego, porozumieniami krajowymi oraz normami dla danego sektora przemysłu. Schematy czasu i godzin pracy są ukierunkowane na obowiązujące zapisy ustawowe oraz przyjęte postanowienia i muszą być zgodne z najnowszymi standardami oraz wiedzą w zakresie medycyny pracy. Pracownicy zatrudnieni na nocną zmianę muszą uzyskiwać szczególne wsparcie w postaci stosownych środków. Ze względu na utrzymanie wyników personelu oraz na wspieranie zdrowia pracowników, pracy w godzinach nadliczbowych nie wykonuje się regularnie i jest ona dozwolona wyłącznie w ramach przepisów ustawowych oraz wspólnie przyjętych ustaleń, zgodnie z obowiązującymi odpowiednimi uregulowaniami. Wszystkim pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny w tygodniu.

7. Bezpieczeństwo i higiena pracy personelu

Pfeiderer zapewnia higieniczne, zdrowe i bezpieczne warunki pracy, w oparciu o przyjęte ustalenia w medycynie pracy, szczegółowy stan wiedzy w sektorze przemysłowym oraz w świetle wszelkich konkretnych zagrożeń przy wykonywanej pracy.

Celem zapobiegania obrażeniom oraz chorobom w miejscu pracy promowane są praktyki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (zgodnie z Konwencją MOP nr 155). Wszyscy pracownicy otrzymują nieodpłatnie sprzęt ochrony osobistej zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym miejscu pracy, a także stosowne szkolenie w zakresie zagrożeń w miejscu pracy oraz sposobów ich zapobiegania. Strony zgadzają się co do tego, iż zapewnienie skutecznej i ciągłej ochrony przy pracy jest możliwe jedynie przy bezpośrednim zaangażowaniu pracownika (n.p. komitety BHP).

8. Zaplecze socjalne dla pracowników

Firma zapewnia w każdym miejscu pracy wystarczającą ilość wody pitnej, urządzenia sanitarne, łazienki, szatnie, szafki zamykane na klucz, możliwość wysuszenia mokrej odzieży, a także pomieszczenia ochronne oraz pomieszczenia, w których można spożyć posiłek.

Jeżeli pracownikom oferuje się zakwaterowanie (mieszkanie na terenie zakładu), musi być ono tak zaprojektowane, wykonane i utrzymane, aby umożliwiała godne warunki życia.

9. Ochrona środowiska naturalnego

Pfeiderer jest głęboko przekonany, że rentowna działalność gospodarcza oraz odpowiedzialne korzystanie z surowców nie są niemożliwe do pogodzenia oraz iż w rzeczywistości, istnieje pomiędzy nimi wzajemne uzależnienie. Dlatego też dla Pfeiderer oczywistym jest, iż należy oszczędzać energię i surowce, ograniczać emisje oraz prowadzić zrównoważoną produkcję wszędzie tam, gdzie jest to możliwe. Według Pfeiderer tak rozumiana ochrona środowiska naturalnego jest czymś więcej niż jedynie dobrowolnym zobowiązaniem. Ochrona środowiska to raczej kluczowy element oparty na strategii korporacyjnej Grupy. To zrównoważone podejście pozytywnie wpływa na kontrolę kosztów, ograniczanie ryzyka oraz znacząco przyczynia się do długofalowej konkurencyjności.

Celem w tym zakresie jest uzyskanie przez wszystkie zakłady certyfikatów ISO 14001.

10. Szkolenia wewnętrzne oraz dalsze doskonalenie zawodowe

Pfeiderer zapewnia możliwość odbywania skutecznych szkoleń wewnątrz firmy oraz dalszego kształcenia zawodowego, z której mogą korzystać wszyscy pracownicy, zgodnie z indywidualnymi umiejętnościami oraz planami rozwoju kariery. Tym samym Pfeiderer zwiększa kwalifikacje i wyniki zespołu kierowniczego oraz pracowników poprzez wspieranie w ukierunkowany i indywidualny sposób ich zdolności i rozwoju w firmie.

Obejmuje to także szkolenie w pracy z wykorzystaniem nowych technologii i sprzętu, zgodnie z istniejącymi wymogami. Pracownicy są informowani w odpowiedni sposób o dostępnych, stosownych szkoleniach.

11. Bezpieczeństwo zatrudnienia, innowacje i inwestycje

Dzięki swej polityce innowacji oraz wyważonej działalności inwestycyjnej, Pfeiderer realizuje spójną strategię na rzecz ochrony i zabezpieczenia zakładów należących do wszystkich segmentów firmy. Zrównoważony rozwój Grupy jest zasadniczo zawsze pierwszorzędny w stosunku do krótkoterminowych celów zysku.

12. Stosunek pracy i zatrudnienie bezpośrednie

Pfeiderer uznaje spoczywającą na Grupie odpowiedzialność społeczną w stosunku do wszystkich pracowników i zawsze działa całkowicie zgodnie z prawem pracy, stosownymi ustawami o zabezpieczeniu społecznym oraz zasadami opartymi na normalnym stosunku pracy.

Redukcja personelu w drodze zwolnień zawsze będzie traktowana jako rozwiązanie ostateczne i aby jej zapobiec, podejmowane będą wszelkie stosowne środki (n.p. skrócenie wymiaru czasu pracy, dobrowolne odejścia).

Bezpośredni stosunek pracy (normalne zatrudnienie) zawsze będzie traktowany w Grupie priorytetowo w stosunku do zatrudnienia za pośrednictwem stron trzecich.

Ograniczenia w umowach stosuje się wyłącznie zgodnie z prawem i w razie absolutnej konieczności.

Dostawcy usług muszą zapewnić, iż ich pracownicy, kiedy są bezpośrednio zatrudnieni, nie są traktowani jako „wolni strzelcy” (fikcyjne samozatrudnienie).

Wszyscy pracownicy otrzymują dokument zawierający podstawowe zasady i warunki ich zatrudnienia, zgodnie z odpowiednimi krajowymi przepisami ustawowymi.

13. WAŻNOŚĆ I ZAKRES

Niniejsza umowa obejmuje wszystkie segmenty działalności Grupy Pfeiderer.

Niniejsza umowa nie ogranicza i nie podważa w jakikolwiek sposób praktyk w zakresie istniejących partnerstw społecznych, umów lub działających już mechanizmów dotyczących praw związkowych członka związku BWI, grupy organizacji związkowych lub innego związku zawodowego w Grupie Pfeiderer.

14. Kontrahenci, podwykonawcy, dostawcy

Pfeiderer stara się współpracować jedynie z kontrahentami, podwykonawcami i dostawcami, którzy uznają powyższe zasady i stosują je w swojej działalności. W związku z tym Pfeiderer poinformuje swoich kontrahentów o niniejszej umowie. Odnośne informacje, przekazywane przez dostawców na zasadzie dobrowolności, będą w przyszłości uwzględniane w ich ocenie.

15. PRAKTYCZNE WDRAŻANIE

- a) Pfeiderer informuje personel firmy o niniejszej umowie w odpowiednim języku krajowym.
- b) Pfeiderer zapewni wdrożenie umowy w poszczególnych zakładach podejmując stosowne kroki wewnętrzne. Obejmują one w szczególności:
 - Informowanie i objaśnianie
 - Integrację w systemach zarządzania i kontroli
 - Przydzielenie odpowiedzialności w zakładach
 - Włączenie zapisów do wszystkich obowiązujących podręczników i wytycznych
 - Włączenie zapisów do instrukcji dotyczących zakupów oraz umów z dostawcami, wszędzie tam, gdzie jest to możliwe
 - Wprowadzenie obowiązku raportowania zarządowi oraz kierownictwu lokalnemu
 - Uwzględnienie w wewnętrznym planie audytu międzynarodowego; odnośne audyty będą prowadzone we współpracy z lokalnymi przedstawicielami pracowników/związkami zawodowymi
- c) Utworzony zostanie Komitet Monitorujący (PASOC-Monitoring-Committee - PMC), w którego skład wchodzić będzie trzech przedstawicieli Grupy Pfeiderer, jeden przedstawiciel odpowiednich związków zawodowych BWI w kraju pochodzenia firmy (obecnie IG Metall), jeden koordynator BWI oraz

przedstawiciel pracowników mianowany przez Europejską Radę Zakładową Pfeiderer AG z kraju pochodzenia firmy (Niemcy). PMC spotyka się raz do roku w siedzibie firmy celem dokonania przeglądu raportów na temat zgodności z umową i jej praktycznego wdrażania. Wszyscy członkowie PMC uzyskują informacje niezbędne do wykonania spoczywającego na nich zadania (sprawozdania z monitoringu i audytu).

Pfeiderer ponosi koszty związane z działaniem PMC.

Co dwa lata PMC sporządza sprawozdanie dotyczące niniejszej umowy, które zostaje włączone do sprawozdania zarządu oraz sprawozdania o zrównoważonym charakterze działalności Grupy Pfeiderer, za zgodą niżej podpisanych stron umowy.

16. ROZSTRZYGANIE SPORÓW

W przypadku skargi o naruszenie niniejszej umowy, ma zastosowanie następująca procedura:

- a) Skarga jest najpierw wspólnie omawiana przez lokalnych przedstawicieli pracowników oraz kierownictwo lokalne.
- b) Jeżeli kwestia nie może zostać rozwiązana wewnątrz firmy w taki sposób, zostaje przekazana związkom zawodowym, które następnie omówią ją z firmą.
- c) Jeżeli nie uda się rozwiązać sporu, Komitet Monitorujący PASOC przeanalizuje problem i przedstawi stosowne propozycje działań zaradczych.
- d) W przypadku niemożności rozwiązania sporu w ramach PMC oraz dalszego naruszania postanowień umowy, ostatecznym rozwiązaniem będzie jej unieważnienie.
- e) Strony umowy uzgadniają, iż wszelkie różnice, jakie mogą zaistnieć wskutek jej interpretacji lub wdrażania będą analizowane wspólnie w celu uzyskania jasności.

17. INNE

Żadna strona trzecia nie może rościć sobie praw z niniejszej deklaracji.

18. CZAS TRWANIA UMOWY

Niniejsza umowa pozostaje w mocy do czasu jej rozwiązania przez jedną ze stron, o czym informuje ona drugą stronę umowy na piśmie, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, licząc od pierwszego dnia następującego miesiąca. Niemniej jednak rozwiązanie umowy będzie najwcześniej możliwe z dniem 1 stycznia 2015 roku.

Tylko niemiecka wersja niniejszej umowy ma charakter wiążący.

Frankfurt, dnia 30 listopada 2010 roku

Zarząd Pfeiderer Aktiengesellschaft

*Hans H. Overdiek
Heiko Graeve
Pawel Wyrzykowski*

W imieniu IG Metall: *Wolfgang Rhode*

W imieniu BWI: *Ambet E. Yuson*

W imieniu ERZ: *Frank Bergmann*



*Diese Vereinbarung wurde im Rahmen des **Projekts PASOC** mit Unterstützung durch die **Europäische Kommission** entwickelt und vereinbart.*