

## **PFLEIDERER AG SOCIALCHARTA (PASOC)**

-

### **Internationellt ramavtal**

mellan

#### **Pfleiderer AG**

(nedan kallat „Pfleiderer“),

och

**IG Metall Deutschland, Internationella Byggnads- och Träarbetarinternationalen (BTI) och  
Pfleiderer AG:s Europeiska företagsråd**

---

### **Inledning**

Pfleiderer-koncernen har många ansvarsområden – gentemot stat och samhälle, gentemot miljön och naturligtvis gentemot sina anställda. Koncernens framträdande position som en av världens ledande tillverkare av trämaterial baseras i första hand på de anställdas engagemang och goda arbete.

Pfleiderer är medvetet om sitt sociala ansvar gentemot de anställda, vilket kommer till uttryck i denna överenskommelse. Respekten av den enskildes värde samt efterföljandet av de internationellt erkända mänskliga rättigheterna beskrivna i ILO:s kärnarbetsnormer har varit och kommer även i framtiden att vara hörnpelarna i företagets agerande.

Pfleiderer förklarar att man även i framtiden skall verka för människovärdiga och framtidssäkra arbetsplatser.

Parterna är eniga om att företagets ekonomiska och teknologiska konkurrensförmåga är absolut nödvändig för att företaget långsiktigt skall kunna efterkomma sina sociala skyldigheter. Vid genomförandet av denna socialstadga tas hänsyn till detta.

## **1. Respekterande av föreningsfriheten och rätten till kollektivavtal**

De anställda har rätt att fritt bilda fackföreningar, ansluta sig till sådana samt utöva olika fackliga funktioner. De anställda har bland annat rätt att sluta kollektivavtal (se IAO avtalet 87 och 98). Pfeiderer följer det nationellt mest effektiva förfarandet, när en av BTI:s medlemsorganisationer kräver att bli erkända som en facklig organisation. Pfeiderer förpliktigar sig att under dessa förutsättningar förhålla sig neutralt gentemot de fackliga organisationernas bemödanden att initiera fackliga aktiviteter.

Säkrandet av Pfeiderer:s framtid och de anställdas arbete sker i form av ett öppet, kooperativt och konstruktivt samarbete mellan företaget och de anställdas representanter. Pfeiderer ser positivt på kollektivavtalsförhandlingar, under hänsynstagande till konkurrenssituationen. Pfeiderer betraktar de anställdas aktiva deltagande och medinflytande, särskilt på företagsnivå, som en viktig konkurrens fördel som bidrar till att säkra företagets långsiktiga överlevnad.

Företaget kommer inte att vidta några åtgärder som syftar till att kringgå tarifstrukturerna och medbestämmandet. Åtgärder vidtagna av företagsekonomiska skäl och som syftar till att stärka företagets konkurrensförmåga berörs inte därav.

De anställdas representanter får inte ha några nackdelar på grund av deras arbete som fackliga förtroendemän. De har rätt att besöka fabriker och arbetsplatser, såtillvida att detta är nödvändigt, för att de skall kunna utöva sina funktioner (se IAO-avtalet Nr. 135 och Rekommendation Nr. 143).

De fackliga organisationerna har rätt att använda företagets normala informationskanaler (till exempel anslagstavlor och om sådant finns även Intranet) som informationsplattformar.

## **2. Frivilligt arbete**

Varje form av tvångsarbete eller arbete och tjänst som någon tvingas utföra under hot om bestraffning är förbjudet. De anställda får inte uppmanas att överlämna sina pass, identitetshandlingar eller värdeföremål till arbetsgivaren (se IAO – avtalet 29 och 105).

## **3. Ingen diskriminering**

Uppskattning, förtroendefullt och respektfullt agerande är centrala element i Pfeiderer:s företagskultur. Det är en företagskultur som kännetecknas av att man respekterar den enskildes värde och integritet. Förtroendefulla relationer på arbetsplatsen är basen för den interna arbetsatmosfären. Det är också en viktig förutsättning för företagets ekonomiska framgångar. Varje anställd har rätt att behandlas med respekt och aktning. Bara på så sätt kan man framgångsrikt ta sig an de framtida arbetsuppgifterna och koncentrerat söka lösningar. Alla anställda skall därför ha samma chanser och behandlas likvärdigt oavsett ras, etnisk eller social bakgrund, religion eller världsåskådning, politiska åsikter, nationell härstamning, kön, handikapp eller sexuell identitet.

De anställda skall under beaktande av den ovan beskrivna likabehandlingsprincipen ha lika lön för samma arbete (se IAO-avtalet Nr. 100 och Nr. 111) och får varken ha några för- eller

nackdelar på grund av olika anställningsformer (exempelvis visstidsanställningar). Mot denna bakgrund förpliktigar sig Pfeiderer att harmonisera ej motiverbara skillnader.

Parterna är eniga om att man inte kan acceptera diskriminering, nackdelar, olika slags trakasserier (exempelvis fysisk misshandel, hot om fysisk misshandel, ovanliga disciplinstraff, sexuella eller andra former av ofredande), förolämpningar, förnedrande uttalanden, mobbning och förolämpningar, oavsett om dessa kommer från chefer, anställda, trainees eller inhyrd personal. Parterna är vidare eniga om att överträdelser av diskrimineringsförbudet också kan få arbetsrättsliga konsekvenser.

Inhyrd personal skall minst ha samma arbetsvillkor som den fast anställda personalen. Sådan personal skall ersättas för sina extrakostnader.

#### **4. Inget barnarbete**

Pfeiderer tar avstånd från barnarbete. Barn som är yngre än 15 år eller barn som är underkastade den allmänna skolplikten, om vederbörande är äldre, erbjuds ingen anställning (se IAO-avtalet Nr. 138). Barn och ungdomar under 18 år får inte utföra något arbete, som till sin karaktär eller på grund av omständigheterna under vilket arbete utförs kan vara till men för vederbörandes hälsa, säkerhet eller moraliska vandel. (se IAO-avtalet Nr. 182). Lokal och nationell lagstiftning skall efterföljas.

#### **5. Rimlig lön**

De anställda har rätt till lön och extra lönetillägg, som är fastlagda i statlig lagstiftning eller minimilönavtal inom ramen för den på orten vanliga ordinarie arbetstiden. Vidare garanteras de minst en lön motsvarande existensminimum. Alla anställda skall få klart formulerade information, såväl skriftligt som muntligt, på sina respektive modersmål om lönevillkoren och information om löneperioderna. Löneavdrag är bara tillåtna såtillvida att dessa är tillåtna i de olika ländernas arbetsrättsliga lagstiftning. De anställda skall i samband med löneutbetalningarna informeras om lönens beräkning och eventuella löneavdrag. I övrigt regleras löneutbetalningsmodaliteterna i enlighet med IAO-avtalet Nr. 95 under hänsynstagande till den lokala lagstiftningen.

I samförstånd med de anställdas representanter och Pfeiderer kan man även i internationella dotterföretag/fabriker införa beprövade stimulanssystem som exempelvis premielön eller det lokala förbättringsväsendet (KNIFF), för att på så sätt låta de anställda ta del av ökad produktivitet och stärka de anställdas motivation.

#### **6. Rimliga arbetstider**

Arbetstiden skall vara i samklang med den nationella arbetstidslagstiftningen, nationella avtal och reglerna inom den aktuella branschen. Arbetstiden och arbetstidsmodellerna skall följa den aktuella lagstiftningen och kollektivavtalsbestämmelserna och skall även vara i linje med de aktuella giltiga och allmänt erkända arbetsmedicinska rönen. Särskilt anställda som går nattskift skall avlastas med lämpliga åtgärder. I samband med hälsofrämjande åtgärder förpliktigar sig företaget att inte regelmässigt beordra övertids - och extraarbete. När så ändå

sker skall detta bara göras inom ramen av gällande lagstiftning och kollektivavtal och betalas enligt de aktuella reglerna. Alla anställda skall minst ha en fridag per vecka.

## **7. Hälsa och arbetarskydd**

Pfeiderer förpliktigar sig att ombesörja en hygienisk, sund och säker arbetsmiljö utgående från allmänt erkända arbetsmedicinska rön, förhållandena inom industribranschen samt särskilda riskanalyser.

Arbetarskyddsarbetet sker med målsättningen att förebygga skador och sjukdomar (i överensstämmelse med IAO-avtalet Nr. 155). De anställda får gratis personlig säkerhetsutrustning i enlighet med de för den aktuella arbetsplatsen gällande säkerhetsanvisningarna. Vidare informeras de anställda om de risker, som är förbundna med den aktuella arbetsplatsen, samt hur olyckor och tillbud bäst kan förebyggas. Parterna är eniga om att ett långsiktigt effektivt arbetarskyddsarbete bara kan utföras när de anställda involveras (till exempel i skyddskommittéer).

## **8. Personalfrämjande åtgärder**

Pfeiderer förpliktigar sig att i närheten av de respektive arbetsplatserna tillhandahålla dricksvatten, sanitets- och tvättanläggningar, omklädningsrum, personalskåp och torkningsmöjligheter för våta arbetspersedlar, skyddsrum och lokaler i vilka måltider kan inmundigas.

Om de anställda erbjuds boende (personalbostäder), skall dessa planeras, byggas och underhållas på så sätt att man har människovärdiga boendeförhållanden.

## **9. Miljö**

Pfeiderer är övertygat om att lönsam verksamhet och ansvarsfullt handhavande av resurser på inget sätt utesluter, utan tvärtom betingar varandra. Därför är det en självklarhet för Pfeiderer att ansvarsfullt och sparsamt handha resurser och energi, minska utsläppen och tillverka miljövänliga produkter. Miljöarbetet är därför för Pfeiderer mer än en frivillig förpliktelse. Miljöarbetet är mer än så, det är en viktig byggsten i företagets strategi. Detta långsiktiga betraktelsesätt är till hjälp vid kostnadskontrollen, riskminimeringen och bidrar långsiktigt även till att stärka företagets konkurrensförmåga.

Företagets målsättning är att certifiera alla företagsenheter enligt ISO 14001.

## **10. Utbildning och vidareutbildning**

Pfeiderer förpliktigar sig att erbjuda alla anställda lämpliga utbildnings- och vidareutbildningsmöjligheter, under hänsynstagande till deras individuella förutsättningar och karriärmöjligheter. Pfeiderer stärker därmed chefernas och de anställdas kapacitet och effektivitet. Vidare främjar man personalens utveckling inom företaget.

Härtill hör också behovsrelaterade kurser för att personalen skall kunna handha ny teknologi och utrustning. De anställda skall på lämpligt sätt informeras om det aktuella kursutbudet.

## **11. Säkrandet av arbetstillfällena, innovationer och investeringar**

Pfeiderer säkrar med sitt innovationsarbete och välballanserade investeringspolitik säkrandet av arbetstillfällena i hela koncernen. Företagets långsiktiga utveckling har i princip prioritet före kortsiktiga vinstintressen.

## **12. Anställningsförhållanden och direkta anställningar**

Pfeiderer är medvetet om sitt sociala ansvar gentemot alla anställda och följer gällande sociallagstiftning och förordningar samt de arbetsrättsliga reglerna för de aktuella anställningsformerna.

Personalnedskärningar genom uppsägningar skall alltid ses som en sista utväg. Man skall med alla lämpliga medel (exempelvis korttidsarbete, naturlig avgång etc.) försöka att förhindra uppsägningar.

Direkta anställningsförhållanden (normalanställningar) har hos Pfeiderer i princip prioritet framför anställning av extern personal.

Tidsbegränsade anställningar förekommer bara inom lagens ramar och bara när detta är tvingande nödvändigt.

Anlitade tjänsteföretag skall garantera att deras anställda inte förs som egenföretagare, när de är direkt anställda (exempelvis skensjälvständighet).

Alla anställda skall få ett intyg/dokument med de för anställningen gällande viktiga bestämmelserna i enlighet med den gällande nationella lagstiftningen.

## **13. GILTIGHET OCH TILLÄMPNINGSSOMRÅDE**

Avtalet gäller för alla delar av Pfeiderer-koncernen.

Denna överenskommelse får på inget sätt inskränka eller urholka praxis för socialt partnerskap, överenskommelser eller redan existerande mekanismer gällande de fackliga rättigheterna för ett fackförbund tillhörande BTI, en grupp av medlemsorganisationer eller ett annat fackförbund inom Pfeiderer-koncernen.

## **14. Avtalspartner, underleverantörer, leverantörer**

Pfeiderer kommer bara att arbeta med företag, underleverantörer och leverantörer, som bekänner sig till de ovan nämnda principerna och praktiserar dessa. Pfeiderer kommer att informera sina avtalspartner om denna överenskommelse. Framledes skall leverantörernas frivilliga självupplysningar ingå i leverantörsregistret.

## 15. PRAKTISKT GENOMFÖRANDE

- a) Pfeiderer förpliktigar sig att informera koncernens anställda om denna överenskommelse på deras respektive modersmål.
- b) Pfeiderer förpliktigar sig att med interna åtgärder omsätta denna överenskommelse inom koncernen. Därav bör särskilt nämnas:
  - Information och upplysningsarbete
  - Integration i managementsystem och controlling
  - Fastställande av de lokala ansvarsområdena
  - Upptagande i handböcker och riktlinjer (om sådana finns)
  - Upptagande i inköpsriktlinjer och leverantörsavtal (om så är möjligt)
  - Rapporteringsskyldighet gentemot koncernledningen och de lokala företagsledningarna
  - Upptagande i den interna internationella revisionsplaneringen; Audits skall ske i samarbete med de lokala arbetstagarrepresentationerna/fackliga organisationer
- c) En PASOC-Monitoring-Committee (PMC) skall inrättas, bestående av 3 representanter för Pfeiderer-koncernen, en representant för det berörda BTI-fackförbundet i det land där företaget har sitt säte (för närvarande IG Metall), en BTI-samordnare samt en representant utsedd av Pfeiderer AG :s Europeiska företagsråd (kommande från det land där företaget har sitt säte , i detta fall Tyskland) . PMC sammanträder en gång per år på den ort där koncernen har sitt säte för att utvärdera överenskommelsens praktiska omsättande. Alla ledamöter i PMC skall, för att kunna utföra sitt arbete, ha tillgång till all nödvändig information (övervaknings- och audit-rapporter).

Pfeiderer står för de kostnader som uppkommer till följd av PMC-arbetet.

PMC skall ta fram en 2-årsrapport, utgående från denna överenskommelse, vilken efter godkännande av de undertecknande avtalsparterna infogas i Pfeiderer-koncernens årsredovisning respektive rapporten om uthållig utveckling.

## 16. KONFLIKTLÖSUNG

Om det inkommer klagomål eller om överenskommelsen inte följs skall följande förfarande tillämpas:

- a) Klagomålet skall till att börja med diskuteras av den lokala fackklubben och den lokala företagsledningen.
- b) Om man inte hittar en lösning på lokal nivå skall frågan hänskjutas till det behöriga fackförbundet, vilket tar upp frågan med företaget.
- c) Om man inte hittar en lösning hänskjuts frågan till PASOC-Monitoring-Committee vilken skall föreslå lämpliga åtgärder.
- d) Om inte heller PMC kan lösa konflikten och avtalet fortfarande inte efterföljs är en uppsägning av överenskommelsen möjlig som sista konsekvens.

- e) De undertecknande avtalsparterna är eniga om att man gemensamt skall undersöka och försöka reda ut alla differensen som kan uppstå till följd av tolkningen eller omsättandet av överenskommelsen.

## 17. Övrigt

Tredje part kan inte göra anspråk gällande utifrån denna överenskommelse.

## 18. GILTIGHETSTID

Denna överenskommelse fortsätter att gälla tills dess att en av avtalsparterna säger upp densamma, vilket skall ske skriftligen med en frist på tre kalendermånader till månadsslutet. En uppsägning är tidigast möjlig från och med den 1 januari 2015.

Juridiskt bindande version av detta avtal är den tyska överenskommelsen.

Frankfurt, den 30 november 2010

### Koncernledningen för Pfeiderer Aktiengesellschaft

*Hans H. Overdiek  
Heiko Graeve  
Pawel Wyrzykowski*

för IG Metall: *Wolfgang Rhode*

för BTI: *Ambet E. Yuson*

för EWC: *Frank Bergmann*



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