

本协定的中文文本请参看:

戴姆勒—克莱斯勒公司

对社会责任的原则

前言

戴姆勒—克莱斯勒信奉社会责任和以“全球化”为基础的新原则。为了实现这一共同目标，戴姆勒—克莱斯勒与全球雇员代表商定了以下原则。

我们支持联合国的倡议，并愿与其他企业和机构一起阻止不可逆转的全球化进程在世界人群中引起恐慌。我们愿意通过创造及维持工作位置，将全球化的人性一面向人们展示。

我们相信：社会责任是企业获得长期成功的一个重要因素，这一道理同样也适用在我们的股东、商业合作伙伴、用户及员工。只有这样我们才能为未来的全球和平及全球富足做出贡献。

然而，履行这一社会责任的前提条件是：我们必须具有竞争能力及持久存在。社会责任的履行也是追求价值的企业领导体制不可放弃的组成部分。

以下的原则是以国际劳工组织公约为基础，适用于全球的戴姆勒—克莱斯勒机构，在制定过程中充分尊重及考虑到了不同的文化及社会中价值观的多元性。

人权

戴姆勒—克莱斯勒尊重及支持遵守国际上公认的人权。

强迫劳动

戴姆勒—克莱斯勒谴责任何形式的强迫劳动。

童工

戴姆勒—克莱斯勒坚决支持确实废除具有剥削性质的童工制度。

不可以妨碍儿童的发育，不可以损害儿童的安全及健康，必须尊重他们的尊严。

机会均等

若国家法律没有明确规定按一定的标准进行选择，戴姆勒—克莱斯勒有责任为员工提供均等的机会，并且扬弃任何的歧视。不可以因为性别、种族、身体缺陷、出身、宗教、年龄或因为同、异性倾向而对员工有分别待遇。

同工同酬

在国家规定的范围内，戴姆勒—克莱斯勒尊重“同工同酬”的原则，例如男女同工同酬。

企业职工与雇员代表的关系

- 戴姆勒—克莱斯勒承认组织工会的人权。在组织运动中企业及领导层持中立，工会及企业坚持民主的基本原则，并因此确定员工可以自由做出决定。尊重薪金协商权利。

在履行人权时必须遵守国家法律及现有协定，即使在联盟自由不受保护的国家里，也保障自由联盟的权利。

- 与员工、雇员代表及工会的合作将积极进行。将致力于达到企业的经济利益及员工的利益之间的合理平衡。当出现意见分歧时，我们的目标是保证一个持久和各方可接受的建设性合作。
- 本企业的目标是尽可能使各个员工直接容入在内及向其发布信息 and 让其参与。对员工的看待及日常对话都表明了尊重和公平。

工作条件

戴姆勒—克莱斯勒反对一切剥削性质的工作条件。

健康保护

戴姆勒—克莱斯勒保证工作岗位上的劳动保护及健康保护，最低限度是达到国家规定范围内的保护，并为改善工作环境，支持不断地进一步的发展。

报酬

戴姆勒—克莱斯勒尊重获得合理报酬的权利，报酬最低限度是法律规定的最低薪金及不同的劳务市场价格。

工作时间

戴姆勒—克莱斯勒保证遵守各个国家关于工作时间及相应的带薪假期的规定和协定。

资格评定

戴姆勒—克莱斯勒支持员工的资格评定，以便实现高效率水平和高素质的工作。

供应商

戴姆勒—克莱斯勒支持并鼓励供应商建立以及执行在他们的企业里对应的原则，戴姆勒—克莱斯勒期望它的供应商把这些原则作为相互关系的基础。

戴姆勒—克莱斯勒认为这是建立长期的业务关系的良好基础。

执行办法

这些原则对戴姆勒—克莱斯勒来讲在全球都有约束力。对所有员工及领导层，这些原则将在行为方针中具体化和实施。

这些原则将用合适的方式对所有员工和他们的利益代表开放。关于通讯联系措施将首先与雇员代表协商。

各单位的领导负责遵守这些原则，他们将制定合适的措施。他们指定商业合作伙伴、用户及员工在遇到特殊情况时可以联系的人。对报告事件的人不得产生不利的后果。

集团审计部门在审查时同样遵守这些原则，并把它们作为审查标准。

此外，集团审计部门有一条中心热线供大家使用。若在各自区域没有足够保证遵守这些原则，可致电该热线。集团审计部门在有人违反这些原则时会采取相应措施。

集团领导层就企业的社会责任的履行情况及上述原则的实施情况定期向国际雇员代表机构报告及与他们协商。

2002 年 9 月，于 Auburn Hills

戴姆勒—克莱斯勒
(IMF)

戴姆勒—克莱斯勒世界雇员代表和
国际金属业工人同盟 (IMF) 代表

Jürgen E. Schrempp

Günther Fleig

Erich Klemm

Nate Gooden