

全球框架协议

缔约双方

TK ELEVATOR 有限公司

TK ELEVATOR 集团劳资联合委员会

五金工会 (IG Metall)

与

全球工业联盟 (IndustriALL Global Union)

前言

作为一家全球性的机动化机械供应商，TK ELEVATOR 集团（TKE 集团）特别依赖于员工的创新能力，以在全球经济中保持国际竞争力并取得成功。为了实现这一目标，有必要在国际竞争中巩固或进一步扩大具有战略意义的地位，特别是在世界经济增长快速的地区。

确保并扩大创新能力和竞争力，终归是 TKE 集团及其员工未来可持续发展的必不可少的前提条件。因此，TKE 集团及其员工正在共同面对全球化的挑战。同时，通过相互尊重合作以及承担社会责任努力确保公司取得持续成功。

TKE 集团认识到自己对股东、客户、员工以及社会和环境的责任。

TKE 集团致力于实现可持续发展的目标。可持续发展是一个持续的过程，不仅关系到公司的经营业绩，还涵括社会服务、资源利用、提供就业和深造培训。

在开展商业活动之余，TKE 集团还将自己视为一个有责任心的企业公民。在社会政治责任方面，TKE 集团支持公益性设施、项目和活动，尤其涉及本集团内部的文化、教育和体育领域，或者涉及社会性、慈善性和人道主义义务方面。

在 TKE 集团下属公司所在的国家，TKE 集团致力于改善人们的生活质量。其中包括与各相关机构开展合作。

该框架协议以所有经济参与者的基本义务为基础，并且承认和尊重联合国《世界人权宣言》和国际劳工组织《有关劳动的基本原则和权利宣言》规定的基本权利。此外，TKE 集团坚决支持这些原则，因此计划在退出蒂森克虏伯集团后加入联合国全球契约。

在此基础上，TKE 集团管理层、集团劳资联合委员会、五金工会和全球工业联盟通过本框架协议拟定了本于社会责任的基本目标和合作原则。TKE 集团在短期、中期和长

期保持竞争力、创新能力和经济成功，并在承担社会责任的前提下实现既定目标，符合所有相关方的利益。而社会合作伙伴希望继续保持这一基本因素。

1. 国际劳工组织的基本原则和核心劳工标准

以下原则基于国际劳工组织 (ILO) 的原则及其第 29、87、98、100、105、111、138 和 182 号公约，即所谓的基本“核心劳工标准”。

如果某一国家法规、国际法规、行业标准和本指令均涉及同一主题，则以相关更严格的规定为准。

2. 在工作场所没有歧视或恐吓行为

无论何种性别、年龄、人种、种族或社会出身、性取向、残疾、宗教或信仰或政治观点，都必须保证机会平等和待遇平等的原则（见国际劳工组织第 111 号公约的基本原则）。

不得有基于这些特征的任何歧视。不允许性骚扰或其他针对个人的人身攻击。原则上应根据员工的资质和技能进行招聘、雇用、晋升和支付报酬（见国际劳工组织第 100 和 111 号公约的基本原则）。

对残疾人的促进、融入和尊重是企业文化的基本要素。

3. 工作时间

必须尊重各国规定的最长工作时间以及劳资协定和其他适用的集体协议（如果有）。即使没有劳资协定，正常工作时间、加班和带薪休假也必须至少符合当地的法律要求。

加班费不得替代未付完的工资，必须遵守当地有关工资、健康和工作安全的法律。

4. 适当报酬

认可所有员工获得适当报酬的权利。所有员工都应以他/她们能理解的语言明确收到关于工资条件和报酬支付时间的口头/书面信息。每次支付工资时，应告知员工其工资数额和从工资中扣减的任何款项。

5. 健康，安全和工作条件

员工在工作中的健康和安全性是最重要的，对公司的成功有重大意义。因此它也是一个企业目标，与产品质量和企业成功具有同等优先地位。

公司管理层有责任确保 TKE 集团的前瞻性健康政策、施工现场安全和安全工作条件。因此，TKE 集团致力于遵守有关安全和卫生工作环境的当地适用法律。同时，职业安

全和健康保护也应该成为公司所有流程的一个组成部分，并从一开始（早在规划阶段）就纳入技术、经济和社会方面的考量中。员工也为实现职业安全和健康保护的目标承担个人责任。

应促进健康和安全生产实践，避免受伤和疾病。应根据适用于具体工作场所的强制性安全说明，免费向员工提供防护服和防护装备，并提供必要的培训，使他/她们能够在各自的工作场所避免危险。

各方均有义务在职业安全和健康领域实现持续改进的共同目标。

为了确保最佳的职业安全 and 人身健康，员工应积极参与其中。TKE 集团赋予所属员工与公司相关代表在当地组成职业安全和健康保护委员会的权利，该委员会由员工代表和/或选定工会代表组成。

6. 促进职业培训

TKE 集团大力支持员工的职业教育和深造培训，并计划继续促进高水平的职业培训，以强化员工素质，并着眼于未来实现高水平的业绩。

TKE 集团将范围广泛的内部培训视为确保未来发展、竞争力和创新能力的重要因素。

7. 结社自由、集体谈判权和劳资谈判权

认可国际劳工组织第 87 号和第 98 号公约的基本原则，所有员工有权在民主基础上组成工会和员工代表机构，或加入这些机构以进行劳资谈判。

TKE 集团及其员工和工会代表坚持基本的民主原则，以确保员工有自由和公平的机会决定是否建立或加入一个员工代表机构；如果加入，则可自由选举他/她们的代表。公司和管理层必须保持中立，不通过施加压力或不当干预来干涉员工的自由选择权。

这里不包括公司在管理或运营方面的权利（如工作条件规定），只要公司的行为本身不是以阻挠工会组织为目的。

在员工代表具有民主合法性的条件下，允许他/她们进入所代表的所有工作场所。工会代表也可进入使其行使代表职能的工作场所。

TKE 集团、员工代表及工会代表应本着合理解决冲突的建设性精神，为公司和员工的利益坦诚地合作。

员工代表不得因这一职能而处于不利地位或受到照顾。

8. 自由选择就业

任何人都不得违背自己的意愿被雇用或强迫从事工作（见国际劳工组织第 29 号和第 105 号公约的基本原则）。禁止任何形式的强迫劳动。

9. 禁止使用童工

严格禁止使用童工。必须遵守国际劳工组织第 138 号公约中关于允许就业的最低年龄的规定。

因此，TKE 集团不会雇用未达到最低年龄 15 岁的任何员工。在国际劳工组织第 138 号公约规定允许的发展中国家中，最低年龄可降至 14 岁。

如果国家立法或适用的劳资协定规定了更高的员工最低年龄，则以这些规定为准。

国际劳工组织第 182 号公约规定条款适用于 TKE 集团的全球公司。

10 供应商

TKE 集团确保以适当的方式告知其供应商这些基本原则。TKE 集团要求其供应商在自己的公司政策中注意这些原则。TKE 集团和其供应商遵守未来的供应链法规。

11. 执行和实施

本框架协议中的约定原则适用于 TKE 集团的全球公司。TKE 集团确保将这些原则以适当的形式告知所有员工及其代表。

由中央管理部门和分公司的管理层负责实施。提高负责人的意识，并让员工代表也参与这一过程。TKE 集团负责将该框架协议翻译成八种常用的语言。

如果出现矛盾，相关人员应首先联系当地的负责人（特别是上级领导，人力资源部门代表，员工代表，还有必要时的合规事务经理）。如果存在可能违反本框架协议规定的实情，并且得不到当地负责人的澄清，相关人员可以通过公司内部的严格保密沟通渠道进行举报。举报违规行为的人员不能受到任何不利影响。

针对所有在当地未能澄清的投诉和可能违反本协议的行为，我们建立了专门的举报程序，由公司的法律、合规和劳动关系部门专门负责处理，并严格保密。本协议附录 1 对这一举报系统进行了单独的流程描述。

如果是合理的投诉，与其相关的董事或管理层将采取必要的措施进行纠正。如有必要，区域总部的负责人也将参与其中。董事或管理层以及员工和员工代表应在当地采取一切措施解决矛盾。

如果出现无法通过当地调解解决的投诉或实情，TKE 集团有限公司将在中央管理部门和国际委员会的参与下调查这些实情。

12. 国际委员会

为了进一步管理和定期交流本协议的遵守和执行情况，将成立一个所谓的国际委员会。

该委员会由集团劳资联合委员会主席及其两名代表、TKE 集团欧洲企业工会主席、负责 TKE 集团的五金工会代表和全球工业联盟的一名代表组成。如有必要，国际委员会可在与 TKE 集团有限公司协商后，召集更多的参与者作为顾问参与其中。

国际委员会每年至少召开三次会议，负责人力资源的中央管理部门成员和/或公司法律、合规和劳动关系职能部门的成员作为负责的对接人参加会议，必要时可额外增加第四次会议。

负责人力资源的中央管理部门成员和/或 TKE 集团公司的法律、合规和劳动关系部门负责人，应在会议上通过适当的文件向国际委员会定期报告框架协议的执行和遵守情况。

TKE 集团的公司法律、合规和劳动关系部门负责人作为对接人，向国际委员会报告在地方一级无法解决的违规行为。如果当地或所在国家的调解方案未取得成功，则国际委员会可以提出适当的措施来纠正这些违规行为。国际委员会还可以提出有关预防措施的建议。在当地管理部门澄清情况后，TKE 集团公司的法律、合规和劳动关系部门负责人与国际委员会应进行磋商，负责人力资源的中央管理部门成员也参与其中，目的在于提出消除违规行为和避免违规行为重新发生的建议。

此外，国际委员会的代表在与负责人力资源的中央管理部门成员协商后，如果有特别需要，可以自行决定并每年访问一次集团在某国某地区的一家或多家集团公司的生产基地/所在地。TKE 集团有限公司允许国际委员会的代表进入这些生产基地/所在地。

与国际委员会工作有关的差旅费、会议费等要及时提交给公司的法律、合规和劳动关系职能部门负责人进行审批。通过审批后，TKE 集团有限公司承担与国际委员会实际工作有关的所有费用。

国际委员会的成员应获得他/她们履行职责所需的所有信息和文件。

13. 最终规定

签署方在此同意，共同调查因本框架协议的解释和执行而产生的任何分歧，以解决这些分歧。

本框架协议持续有效，直到框架协议的任何一方提前三个月向另一方发出书面解约通知。

个人或第三方不得以本框架协议为依据提出任何权利要求。这点也适用于框架协议的签署方，即框架协议对各签署方没有法律效力。

签字日期

德特莱夫·洪斯迪克博士
集团劳资联合委员会管理层
TK ELEVATOR 有限公司

苏珊·赫伯格
五金工会
TK ELEVATOR

于尔根·格罗斯

菲利普·沃特·范·沃米兹尔博士
集团劳资联合委员会管理层
TK ELEVATOR 有限公司

沃尔夫冈·克劳斯
全球工业联盟
TK ELEVATOR

约格·霍夫曼

乔治斯·特兰塔菲迪迪斯
集团劳资联合委员会
TK ELEVATOR

附件 1

根据《全球框架协议》的现行违规举报程序