

Globale kaderovereenkomst

tussen

TK Elevator GmbH

Centrale ondernemingsraad TK Elevator

IG Metall

en

IndustriALL Global Union

Preambule

Als globale aanbieder van mobiliteit is het TK Elevator-concern („*TKE-concern*“) in bijzondere mate aangewezen op de innovatiekracht van zijn medewerkers, om in een globale economie internationaal concurrerend en succesvol te blijven. Om dat doel te bereiken is het noodzakelijk om strategisch belangrijke posities in de internationale concurrentie te vestigen of verder uit te bouwen, met name in groeiregio's in de hele wereld.

Het veiligstellen en ontwikkelen van innovatie en concurrentiepositie is per slot van rekening de beslissende, essentiële voorwaarde om de duurzaamheid van TKE en zijn werknemers op de lange termijn veilig te stellen. TKE en zijn werknemers nemen daarmee gemeenschappelijk de uitdagingen van de globalisering aan. Het streven naar succes van de onderneming op de lange termijn is tegelijkertijd gekenmerkt door wederzijds respect en samenwerking alsmede het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid.

TKE onderschrijft zijn verantwoordelijkheid, zowel tegenover aandeelhouders, klanten en werknemers als ook tegenover de maatschappij en het milieu.

TKE onderschrijft de doelstellingen van de duurzame ontwikkeling. Duurzame ontwikkeling wordt begrepen als een continu proces dat behalve het economische prestatievermogen van de onderneming ook sociale componenten, het gebruik van resources, jobs en bijscholing omvat.

Nog afgezien van zijn zakelijke activiteiten ziet TKE zich als geëngageerde, verantwoordelijkheidsbewuste Corporate Citizen. In het kader van zijn maatschappelijk-politieke verantwoordelijkheid ondersteunt TKE instellingen, projecten en activiteiten zonder winst oogmerk, met name op de eigen locaties, of het nu gaat om cultuur, onderwijs, sport of in het kader van het sociale, caritatieve, humanitaire engagement.

In de landen waar de ondernemingen van TKE actief zijn, zet TKE zich in voor de verbetering van de levenskwaliteit van de mensen. Daartoe behoort ook de samenwerking met de verschillende instanties die daartoe bevoegd zijn.

Deze kaderovereenkomst baseert op de algemene verplichting van alle bij de economie betrokken stakeholders om de grondrechten te erkennen en te respecteren, die in de Algemene Verklaring van de Rechten van de Mens van Verenigde Naties en de ILO-verklaring inzake de fundamentele principes en rechten op het werk zijn vastgelegd. TKE bekrachtigt bovendien dat het deze principes vastberaden zal ondersteunen en dus van plan is om na zijn afscheid van het thyssenkrupp-concern lid te worden van het Global Compact van de Verenigde Naties.

Op die basis bevestigen de directie van TKE, de concernondernemingsraad, de vakbond IG Metall en de IndustriALL Global Union met deze kaderovereenkomst de fundamentele doelstellingen en principes van de samenwerking in de geest van sociale verantwoordelijkheid. Het is in het belang van alle betrokkenen dat TKE op de korte, middellange en lange termijn concurrerend, innovatief en economisch succesvol blijft en dat dit gebeurt in overeenstemming met sociale verantwoordelijkheid. De sociale partners willen vasthouden aan de basis daarvoor.

1. Basisprincipes en kernarbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO/ILO)

De volgende principes zijn georiënteerd op de principes van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO/ILO) en de ILO-conventies nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 en 182, de fundamentele zogenaamde "kernarbeidsnormen".

Als regelingen in afzonderlijke landen, internationale rechtsvoorschriften, normen in deze sector en de richtlijn hetzelfde onderwerp betreffen, moeten de desbetreffende strengere bepalingen worden toegepast.

2. Geen discriminatie of intimidatie op de werkplek

De principes van kansgelijkheid en gelijke behandeling moeten ongeacht het geslacht, de leeftijd, het ras, de etnische of sociale afkomst, de seksuele geaardheid, het handicap, de religie of de levensovertuiging of de politieke overtuiging worden gegarandeerd (zie de basisprincipes van de ILO-conventie nr. 111).

Er mag geen sprake zijn van discriminatie op basis van deze kenmerken. Seksuele intimidatie of andere persoonlijke aanvallen op personen mogen niet worden getolereerd. Werknemers worden in principe gerecruteerd, in dienst genomen, gepromoveerd en betaald op basis van hun kwalificaties en bekwaamheden (zie de basisprincipes van de ILO-conventies nr. 100 en 111).

Ondersteuning, integratie en respect tegenover mensen met een handicap zijn basiselementen van de bedrijfscultuur.

3. De werktijd

De in het desbetreffende land vastgelegde langste werktijd alsmede collectieve arbeidsovereenkomsten en andere geldende collectieve overeenkomsten, voor zover die er zijn, moeten worden gerespecteerd. Regelmatige werktijden, overuren en betaalde vakantie moeten ook dan tenminste overeenkomen met de plaatselijke wettelijke bepalingen als er geen collectieve arbeidsovereenkomsten zijn.

Overuren mogen niet dienen als compensatie voor een onvoldoende loon en moeten in overeenstemming zijn met de plaatselijke wetten over lonen, gezondheid en veiligheid

4. Passende vergoeding

Het recht van alle werknemers op een passende vergoeding wordt erkend. Alle werknemers moeten duidelijke mondelinge en schriftelijke informatie over de loonvoorwaarden en het tijdstip van het uitbetalen van hun vergoeding in een voor hen begrijpelijke taal krijgen. De werknemers moeten bij elke loonbetaling worden geïnformeerd over de hoogte van hun loon en eventuele inhoudingen daarop.

5. Gezondheid, veiligheid en arbeidsomstandigheden

De gezondheid en veiligheid van de werknemers bij hun werk zijn van de groot belang en leveren een belangrijke bijdrage aan het succes van de onderneming. Ze zijn daarom een ondernemingsdoelstelling met dezelfde prioriteit als de kwaliteit van onze producten en het zakelijke succes.

Het is de taak van de directie om te zorgen voor een preventief gezondheidsbeleid, de veiligheid op de bouwplaats en veilige arbeidsvoorwaarden bij TK Elevator. TK Elevator is daarom verplicht om zich te houden aan de desbetreffende geldende lokale wetten met het oog op een veilige en hygiënische werkomgeving. Arbeidsveiligheid en bescherming van de gezondheid moeten tegelijkertijd een integraal bestanddeel van alle bedrijfsprocessen zijn en er moet van begin af aan - al in de fase van de planning - mee rekening worden gehouden bij de technologische, economische en sociale overwegingen. De medewerkers zetten zich ook in eigen verantwoordelijkheid in voor het realiseren van de doelstelling van de bescherming van werkomstandigheden en gezondheid.

Best practices op het gebied van gezondheid en veiligheid moeten worden gestimuleerd om verwondingen en ziektes te vermijden. De werknemers krijgen kosteloos beschermende kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen conform de voor hun werkplek geldende bindende veiligheidsinstructies en de noodzakelijke voorlichting die hen in staat stellen om risico's op hun desbetreffende werkplek te vermijden.

De partijen verplichten zich hiermee tot het gemeenschappelijke doel om continu verbeteringen op het gebied van veiligheid en bescherming van de gezondheid op de werkplek te realiseren.

Om te zorgen voor de best mogelijke bescherming van werk en gezondheid, moeten de werknemers daarbij actief worden betrokken. TK Elevator geeft de werknemers op zijn locaties het recht om met de in het desbetreffende geval bevoegde afgevaardigden van de onderneming gemeenschappelijke comités voor de bescherming van werk en gezondheid te vormen, waarvoor ze vertegenwoordigers van de werknemers en/of afgevaardigden van de vakbonden van hun keuze delegeren.

6. Het stimuleren van de beroepsopleiding

TK Elevator ondersteunt de opleidingen en bijscholing van zijn werknemers in hoge mate en wil ook de beroepsopleiding op hoog niveau blijven stimuleren om de competentie van zijn werknemers te verbeteren en met het oog op de toekomst een hoog prestatieniveau mogelijk te maken .

TK Elevator ziet in zijn breed opgezette bedrijfsinterne opleidingscultuur een wezenlijk element voor het veiligstellen van de toekomstige ontwikkeling, de concurrentiepositie en de innovatie.

7. Vrijheid van vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen en onderhandelingen over de CAO

Het recht van alle werknemers om op democratische basis vakbonden en vertegenwoordigingen van werknemers op te richten, lid te worden van zulke verenigingen en onderhandelingen over de CAO te voeren wordt erkend in de basisprincipes van de ILO-conventies nr. 87 en 98.

TK Elevator en de vertegenwoordigers van de werknemers en de vakbonden houden zich aan democratische basisprincipes om ervoor te zorgen dat de werknemers een vrije en faire mogelijkheid hebben om te beslissen of ze een vertegenwoordiging van de werknemers oprichten of daar lid van willen worden, en, indien dat het geval is, een vertegenwoordiging van hun keuze te kiezen. De onderneming en de directie van de onderneming moeten neutraal blijven en zullen de vrije keuze van de werknemers niet tegenwerken door het uitoefenen van druk en ontoelaatbare ingrepen.

Dit raakt niet de rechten van de onderneming met betrekking tot de leiding of de exploitatie van de onderneming (bijvoorbeeld de regeling van de werkomstandigheden), voor zover de maatregelen van de onderneming als zodanig niet gemunt zijn op het tegenwerken van de organisatie als vakbond.

Voor zover vertegenwoordigers van de werknemers democratisch zijn gelegitimeerd moet hun toegang tot alle door hen vertegenwoordigde werklocaties worden verleend, waarbij de toegang tot vertegenwoordigers van de vakbond noodzakelijk is om hun de uitoefening van hun functie als gedelegeerde mogelijk te maken.

TK Elevator en de vertegenwoordigers van de werknemers en vakbonden werken open en in de geest van een constructieve, coöperatieve conflictbeheersing samen ten bate van de onderneming en zijn werknemers.

De vertegenwoordigers van de werknemers mogen op basis van hun functie niet worden benadeeld of bevoordeeld.

8. Vrije keuze van werk

Niemand mag tegen zijn wil in dienst worden genomen of worden gedwongen tot het leveren van een arbeidsprestatie (zie de basisprincipes van de ILO-conventies nr. 29 en 105). Elke vorm van dwangarbeid is verboden.

9. Verbod op kinderarbeid

Kinderarbeid is algemeen verboden. Er moet rekening worden gehouden met de bepalingen van de ILO-conventie nr. 138 over de minimumleeftijd voor toegestane werkgelegenheid.

TK Elevator zal dienovereenkomstig geen medewerkers in dienst nemen die de minimumleeftijd van 15 jaar nog niet hebben bereikt. In landen waar de ILO-conventie nr. 138 valt onder de voor ontwikkelingslanden toegestane uitzondering kan de minimumleeftijd worden verminderd tot 14 jaar.

Waar ook ter wereld nationale wettelijke regelingen of toe te passen cao's een hogere minimumleeftijd voor werknemers voorschrijven, gelden deze verder gaande bepalingen.

De door de ILO-conventie nr. 182 vastgelegde bepalingen gelden voor TK Elevator wereldwijd als standaardnorm.

10. Leveranciers

TK Elevator zorgt ervoor dat zijn leveranciers op gepaste wijze worden geïnformeerd over deze basisprincipes. TKE verplicht zijn leveranciers om in hun eigen bedrijfspolitiek rekening te houden met deze principes. Toekomstige wetten m.b.t. de leveringsketens worden tussen TKE en zijn leveranciers in acht genomen.

11. Uitvoering en implementatie

De in deze kaderovereenkomst overeengekomen principes gelden voor alle concernondernemingen wereldwijd. TKE zorgt ervoor dat de principes alle werknemers en hun vertegenwoordigers in de juiste vorm toegankelijk worden gemaakt.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering ligt bij het centrale management en de directies van de dochtermaatschappijen. Het bewustzijn van de verantwoordelijken wordt aangescherpt en de vertegenwoordigers van de werknemers worden bij dit proces betrokken. TKE zorgt ervoor dat deze kaderovereenkomst in de acht meest gesproken talen wordt vertaald.

In geval van een conflict moeten de betrokkenen zich om te beginnen wenden tot de verantwoordelijke persoon ter plaatse (met name leidinggevenden, vertegenwoordigers van het HR-management, de bevoegde vertegenwoordigers van de medewerkers, eventueel de Compliance Manager). Informatie over mogelijke overtredingen van de bepalingen van deze kaderovereenkomst kunnen in geval van door de lokaal verantwoordelijke aanspreekpartner niet afdoende afgehandelde feiten door betrokkenen worden gemeld via een bedrijfsintern en streng vertrouwelijk communicatiekanaal Personen, die melding maken van overtredingen, mogen geen nadelen ondervinden.

Voor alle niet lokaal afdoende afgehandelde klachten alsmede overtredingen van deze overeenkomst wordt een meldingsprocedure ingericht die streng vertrouwelijk en uitsluitend door de Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations wordt behandeld. Een separate beschrijving van de systematiek van deze meldingsprocedure systematiek is opgenomen in bijlage 1 van deze overeenkomst.

Bij gerechtigde klachten zullen de verantwoordelijke directeuren of directies de noodzakelijke stappen zetten om dit afdoende af te handelen, waarbij eventueel de verantwoordelijke persoon in de regionale centrale wordt ingeschakeld. Daarbij moeten zij evenals de werknemers en

vertegenwoordigers van de werknemers gebruik maken van alle mogelijkheden voor het oplossen van het conflict.

Bij klachten of informatie, die niet door plaatselijke bemiddeling kunnen worden opgepakt, zal de TK Elevator GmbH de informatie onderzoeken, waarbij het centrale management en het internationale comité worden betrokken.

12. Internationaal comité

Voor extra controle en het regelmatige uitwisselen van informatie over het voldoen aan en de uitvoering van deze overeenkomst wordt een zogenaamd internationale comité opgericht.

Dit comité is samengesteld uit de voorzitter van de concernondernemingsraad en zijn beide plaatsvervangers, de voorzitter van de Europese Ondernemingsraad van TKE, de voor TKE bevoegde afgevaardigde van de Duitse vakbond IG Metall en een vertegenwoordiger van IndustriALL Global Union. Indien noodzakelijk kan het internationale comité in overleg met de TK Elevator GmbH andere deelnemers als gasten uitnodigen.

Het internationale comité vergadert minstens drie keer per jaar in het bijzijn van het voor het HR-management bevoegde lid van het centrale management en/of een lid van de Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations als verantwoordelijke verbindingspersoon en kan indien noodzakelijk worden aangevuld met een extra vierde zitting.

Het voor het HR-management bevoegde lid van het centrale management en/of het verantwoordelijke lid van de Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations van de TK Elevator GmbH bericht het internationale comité in zijn vergadering regelmatig op basis van daarvoor geschikte documentatie over de stand van de uitvoering en het voldoen aan de kaderovereenkomst.

Het verantwoordelijke lid van de Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations van de TK Elevator GmbH informeert als verbindingspersoon het internationale comité over gemelde overtredingen die op lokaal niveau niet konden worden opgelost. Het internationale comité kan gepaste maatregelen voor het uit de weg ruimen van zulke overtredingen voorstellen als er zonder succes gebruik is gemaakt van lokale of nationale mogelijkheden om te bemiddelen. Het kan ook voorstellen doen voor maatregelen ter voorkoming. Het verantwoordelijke lid van de Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations van de TK Elevator GmbH laat zich, nadat de feiten bekend zijn, adviseren door het verantwoordelijke lokale management. Daarbij wordt het voor het HR-management bevoegde lid van het centrale management met het internationale comité betrokken bij de voorstellen, met het doel om een eind te maken aan de overtredingen en om toekomstige overtredingen te voorkomen.

Verder staat het de vertegenwoordigers van het Internationale comité vrij om in overleg met het voor het HR-management bevoegde lid van het centrale management, als daar behoefte aan is, in een concreet geval jaarlijks productielocaties/vestigingen van een of meer ondernemingen van het concern in een regio in een land te bezoeken. De TK Elevator GmbH geeft de vertegenwoordigers van het Internationale comité toegang tot die productielocaties/vestigingen.

De kosten voor reizen, vergaderingen enz. die in samenhang met de taken van het Internationale comité ontstaan worden tijdig met het oog op toestemming ingediend bij het

verantwoordelijke lid van de Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations . De TK Elevator GmbH draagt na controle de kosten die ontstaan in samenhang met de concrete waarneming van de taken van het internationale comité.

De leden van het Internationale comité krijgen alle informatie en documentatie, die zij nodig hebben voor het uitvoeren van hun taken.

13. Slotbepalingen

De ondertekende partijen komen hierbij overeen dat alle verschillen van mening, die voortvloeien uit de interpretatie en uitvoering van deze kaderovereenkomst, gemeenschappelijk worden bekeken met het doel, die op te lossen.

Deze kaderovereenkomst blijft geldig tot hij door één van de partijen van de kaderovereenkomst voor de afloop van een maand door middel van een schriftelijke mededeling aan de andere partij wordt opgezegd, met een opzegtermijn van drie maanden.

Van deze kaderovereenkomst kunnen geen aanspraken van individuele personen of derden worden afgeleid. Dit geldt ook voor de ondertekende partijen van de kaderovereenkomst, d.w.z. dat de kaderovereenkomst tussen de ondertekende partijen van de kaderovereenkomst geen juridische consequenties heeft.

Datum van ondertekening

Dr. Detlef Hunsdiek
Voor de directie van
TK Elevator GmbH

Susanne Herberger
Concernondernemingsraad
TK Elevator

Jürgen Groß
vakbond IG Metall

Dr. Philipp Voet van Vormizeele
Voor de directie van de
TK Elevator GmbH

Wolfgang Krause
Concernondernemingsraad
TK Elevator

Jörg Hofmann
IndustriALL Global Union

Georgios Triantafillidis
Concernondernemingsraad
TK Elevator

Bijlage 1

De huidige meldingsprocedure voor inkomende gevallen in het kader van de globale kaderovereenkomst (gobal framework agreement, afgekort: GFA)

