

Principes omtrent sociale verantwoordelijkheid bij Bosch

Preambule

Het is bij Bosch een oude traditie, verantwoordelijkheid tegenover de samenleving en toekomstige generaties op zich te nemen. Robert Bosch nam reeds het voortouw bij de invoering van sociale programma's voor de medewerkers en hun gezinnen; en ook buiten zijn activiteiten als ondernemer heeft hij zich op vele gebieden maatschappelijk geëngageerd. De Robert Bosch Stichting engageert zich tegenwoordig in de gezondheidszorg, de verstandhouding onder de volkeren, maatschappelijk werk, vorming en opvoeding, kunst, cultuur en wetenschappen.

De combinatie van economische doelstellingen met sociale en ecologische dimensies heeft voor Bosch hoge prioriteit. Wij zijn er ons van bewust, dat ons handelen als onderneming moet worden afgestemd op de belangen van de samenleving. Onze producten en dienstverleningen zijn voornamelijk bestemd voor de veiligheid van de mens, de zuinige omgang met resources en een schoon milieu.

Met de onderstaande verklaring documenteren de directie van Robert Bosch GmbH en de werknemersvertegenwoordigingen gemeenschappelijke principes omtrent sociale verantwoordelijkheid.

De hier beschreven principes zijn georiënteerd aan de kernarbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

1. Mensenrechten

Wij respecteren en ondersteunen de naleving van internationaal erkende mensenrechten; in het bijzonder die van onze medewerkers en handelspartners met wie wij samenwerken.

2. Gelijkheid van kansen

Wij handhaven gelijkheid van kansen voor onze medewerkers, ongeacht hun huidskleur, ras, geslacht, leeftijd, nationaliteit, sociale afkomst, handicaps en seksuele oriëntatie. Wij respecteren de politieke of religieuze overtuigingen van onze medewerkers, mits deze zelf gebaseerd zijn op democratische principes en tolerantie tegenover andersdenkenden.

3. Integratie van gehandicapte mensen

Voor ons zijn gehandicapte mensen gelijkgerechtigde leden van de samenleving en het bedrijfsleven. Hun ondersteuning en integratie in de onderneming alsmede respectvolle onderlinge samenwerking zijn belangrijke principes van de cultuur in onze onderneming.

4. Vrije keuze van tewerkstelling

Wij wijzen iedere vorm van dwangarbeid af en respecteren het principe van vrij gekozen tewerkstelling.

5. Rechten van kinderen

Wij dulden geen kinderarbeid en respecteren de rechten van kinderen. De regelingen in de IAO-conventies nr. 138 en nr. 182 worden in alle ondernemingen van de Bosch-Groep nageleefd.

6. Betrekkingen met werknemersvertegenwoordigingen

Het basisrecht van alle werknemers, vakbonden op te richten en daar op grond van eigen en vrije beslissing lid van te worden, wordt erkend. Medewerkers worden op grond van hun lidmaatschap in vakbonden of werknemersvertegenwoordigingen noch bevoordeeld, noch benadeeld.

Wij respecteren in het kader van de desbetreffende wettelijke regelingen – mits zij in overeenstemming zijn met de IAO-conventie nr. 98 – het recht op collectieve onderhandelingen voor de regeling van arbeidsvoorwaarden en streven met onze partners naar een constructieve samenwerking die gekenmerkt wordt door wederzijds vertrouwen en respect.

7. Faire arbeidsvoorwaarden

Onze lonen en sociale voorzieningen voldoen tenminste aan de nationale of lokale wettelijke standaards, voorschriften of dienovereenkomstige overeenkomsten. Wij nemen de bepalingen van de IAO-conventie nr. 100 met betrekking tot het principe „Gelijk loon voor gelijkwaardig werk“. De nationale regelingen met betrekking tot werktijden en vakantie worden in acht genomen.

Iedere medewerker heeft de mogelijkheid, bij zijn chef of directie een klacht in te dienen als hij zich onrechtvaardig behandeld of in verband met zijn arbeidsvoorwaarden benadeeld voelt. Uit een klacht mogen voor hem geen nadelen ontstaan.

8. Arbeidsveiligheid en gezondheid

De veiligheid op de werkplek en de lichamelijke gezondheid van onze medewerkers heeft voor ons hoge prioriteit. Bosch houdt zich tenminste aan de desbetreffende nationale standaards voor een veilige en hygiënische werkomgeving en treft in dit kader geschikte maatregelen voor de veiligstelling van de gezondheid en veiligheid op de werkplek om werkomstandigheden te waarborgen die niet schadelijk zijn voor de gezondheid.

9. Kwalificatie

Wij ondersteunen kwalificatiemaatregelen voor onze medewerkers, die hen in staat stellen, vaardigheden en kennis te verwerven alsmede hun beroeps- en vakkennis uit te breiden en te intensiveren.

10. Milieu

Wij kijken terug op jarenlang engagement voor het behoud en de bescherming van het milieu. Bovendien dragen wij ertoe bij, de levensomstandigheden in onze vestigingsplaatsen verder te verbeteren. Onze principes voor de milieubescherming weerspiegelen onze ver-

antwoordelijkheid voor het milieu en liggen ten grondslag aan talrijke initiatieven die in de gehele onderneming worden doorgevoerd..

11. Omzetting

Het is ons doel, deze principes wereldwijd in de onderneming om te zetten. Deze principes worden in het „Handboek Management-Systeem voor Kwaliteit, Milieu en Veiligheid van de Bosch-Groep“ verwerkt. De verantwoording voor de omzetting ligt bij de directies van de desbetreffende divisies, regionale vennootschappen en vestigingsplaatsen.

RB zal toeleveranciers uitsluiten, van wie aantoonbaar bekend is, dat zij zich blijvend niet aan IAO-kernarbeidsnormen houden.

De medewerkers worden na overleg met de desbetreffende werknemersvertegenwoordigingen op geschikte wijze over de inhoud van bovenstaande principes geïnformeerd.

Klachten met betrekking tot eventuele schendingen van bovenstaande principes worden onderzocht, over vereiste maatregelen wordt overleg gepleegd door de bevoegde directies en werknemersvertegenwoordigers en vervolgens worden deze omgezet. Het dagelijks bestuur van het Europa-Committee van de Bosch-Groep wordt geïnformeerd over klachten, voor zover deze niet op nationaal vlak opgelost kunnen worden. Bij behoefte wordt voor de omzetting van deze verklaring t.g.v. de vergaderingen overleg gepleegd tussen de directie en het Europa-Committee.

Stuttgart,