

戴姆勒公司 对社会责任的原则

前言

戴姆勒深知企业的社会责任和以联合国“全球契约”为基础的十项原则。为了实现这一共同目标，戴姆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避免世界各地的人们对不可逆转的全球化进程感到恐慌。我们愿意通过创造及维持就业，将全球化的人性面向人们展示出来。

我们深信：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于我们的股东、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而且是持久地具有竞争力。履行社会责任也是我们企业文化中不可缺少的组成部分。

以下原则以国际劳工组织公约为基础，适用于戴姆勒遍布全球的机构，在制定过程中充分尊重并考虑到了不同的文化及社会价值观的多元性。

人权

戴姆勒尊重及支持遵守国际上公认的人权。

童工

戴姆勒坚决支持有效废除具有剥削性质的童工劳动。

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，戴姆勒有责任为员工提供均等的就业机会，并且禁止任何的歧视。不允许因为性别、种族、身体缺陷、出身、宗教、年龄或性倾向而对员工区别对待。

同工同酬

在国家规定的范围内，戴姆勒尊重“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

- 戴姆勒承认组织工会的人权。在组织运动中企业及领导层保持中立，工会及企业坚持民主的基本原则，由此确保员工可以自由做出决定。尊重薪金协商权。
- 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，也要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。即使出现意见分歧，我们的目标也是致力于达成一个可持续的包容的建设性合作。

- 本企业的目标是尽可能让各个员工直接融入企业，并向其传达信息和让其参与企业的事务。对待员工的方式及对话的基调都体现出尊重和公平。

工作条件

戴姆勒反对一切剥削性质的工作条件。

健康保护

戴姆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，公司支持不断地进一步发展来改善工作环境。

报酬

戴姆勒尊重获得合理报酬的权利，报酬最低限度根据法律规定的最低薪金及不同的劳务市场价格而定。

工作时间

戴姆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。

取得资质

戴姆勒支持员工获得资质，这样可以确保高产能和高质量的工作。

供应商和营销伙伴

戴姆勒支持并鼓励供应商和营销伙伴在他们的企业里建立以及执行类似的原则，戴姆勒期望它的供应商和营销伙伴把这些原则作为相互交往的基础。

戴姆勒认为这是建立长期业务关系的良好基础。

执行办法

这些原则对戴姆勒遍布全球的公司都有约束力。对所有员工，也包括领导者们，这些原则将在行为准则中被具体化并得以实施。

这些原则将以合适的方式向所有员工和他们的利益代表开放。有关交流措施将首先与雇员代表协商。

各单位的领导负责对这些原则的遵守，他们将为此制定合适的措施。他们指定联系人，使商业合作伙伴、用户及员工在遇到特殊情况时可以向联系人咨询。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。若在各自区域中未采用充分措施充分确保遵守这些原则，可致电该热线。集团审计部门对于被举报的违反这些原则的情况会采取相应措施。

集团领导层就企业在履行社会责任方面的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并与他们协商。

该协议于2002年9月*由集团领导和国际雇员代表机构 — 同时以国际金属业工人联盟 (IMF) 的名义 — 签署

咨询, 投诉或者发现不遵守原则的情况时的联系人:

见背面

2012年2月, 于斯图加特

戴姆勒 (董事会)

世界雇员代表

底特·蔡彻博士
(Dr. Dieter Zetsche)

威尔弗莱德·珀斯
(Wilfried Porth)

埃里希·克莱姆
(Erich Klemm)

鲍勃·金
(Bob King)

*2002年9月协议, 2012年2月更新