



FAIR2ALL

莱茵金属集团社会责任准则 全球框架协议

MOBILITY. SECURITY. **PASSION.**





前言

莱茵金属是一家在汽车与防务领域中开展经营活动的跨国技术企业。该公司是德国百强上市企业之一。莱茵金属集团在全世界范围内开展经营活动,通过在世界各地设立生产基地,与各国家和地区在经济、生态、社会、法律和政治等方面进行紧密合作。该公司致力于履行其社会责任,维护开放的世界贸易和公平竞争,开展合法、诚信、可持续并富有社会责任心的活动。

可持续性经营在商业和工业生产中始终发挥着不可或缺的作用,在公司超过 125 年的发展历史中,是公司着眼于未来、成功实现长久发展的基础。

莱茵金属集团将遵循这一准则,在实施战略目标和企业目标时,尽最大力量维护股东、员工、客户和其他利益相关者的切身利益,确保生态环境和社会得以良性发展。莱茵金属集团董事会、莱茵金属欧洲企业工会和全球贸易劳工联盟 (IndustriALL Global Union) 将通过此项框架协议,以书面形式来确立社会责任的共同原则。



莱茵金属集团

- 拥护这项在推进企业国际化进程和推动经济不断全球化的过程中，可增强企业责任心的举措。
- 认可联合国的《世界人权宣言》。
- 以这项协议为指导原则，遵循国际劳工组织 (ILO) 核心思想和社会行为准则。如果国家现行法规、行业标准或本协议包含了相同的条款内容，则须始终以更为严格的条款为准，除非与此相关的行为将导致违法。
- 在最大程度上避免，因无法逆转的全球化进程而导致莱茵金属集团员工产生恐惧和/或不安的主观情绪。
- 通过在全球范围内推动经济的可持续发展、创造新的就业机会或保障现有工作岗位，来实现对全球化进程的正确认识。
- 深信，社会责任意识是价值导向型企业管理不可或缺的组成部分，也是莱茵金属集团获得长期成功的重要因素。莱茵金属集团秉持此态度，希望为促进各生产基地和企业的和谐稳定并为员工创造良好的福祉而作出贡献。

在将来，莱茵金属集团也会通过创新技术解决方案为汽车和防务领域设立新的标准，因为现代企业的基本核心需求就是不断挖掘公司的增长和发展潜力。莱茵金属除了致力于在技术能力和经济效益方面实现可持续发展以外，还注重于企业绩效，目的是为所有的利益相关者创造价值。

在权衡经济性、社会责任和可持续发展的关系中，莱茵金属将尽一切努力，把经济、生态环境和社会目标与企业的中长期战略和运营规划，以及日常决策联系起来。莱茵金属集团负责将协商的原则传达给员工、客户、供应商、各机构的权益代表和其他利益相关者，并鼓励他们将这些原则应用到各自的企业政策中。

协议各方认可他们需要对莱茵金属集团及其员工所承担的责任，并深信本协议中所确立的原则可以摒弃莱茵金属各部门、各级和各地区之间的隔阂，为推动企业文化、发扬团结精神作出重要的贡献。







1 人权

1.1 人权

协议各方承认联合国《世界人权宣言》的国际地位，并倾尽所能维护该宣言的原则，以表达对该宣言的支持态度。

1.2 机会均等与杜绝歧视

莱茵金属集团在员工的选拔、录用、就业、任用和晋升方面提倡机会均等，并承诺杜绝任何歧视现象，除非与此相关的行为将导致违法。

莱茵金属确保遵守现行《平等待遇法》的各项规定。莱茵金属集团的员工尊重所有人的人格尊严、个人权利和隐私。任何人不得因国籍、肤色、种族或社会出身、个人或婚姻状况、怀孕或生育、宗教或信仰、年龄、残疾、体质、外表、性取向、世界观和政治见解、性别、党派成员或企业代表或工会代表身份而受到不公正对待、打压、骚扰、排斥或偏袒，除非与此相关的行为将导致违法。不得对员工采取区别对待，除非与此相关的行为将导致违法。

1.3 尊重、信任、开放

须以尊重、信任和开放的态度加强所有部门和地区的各级董事会成员、高级管理人员和员工之间的关系，以实现公司利益为共同目标。

管理人员和员工须以宽容、合作和体贴的态度彼此对待，为富有成效的工作氛围做出贡献。

莱茵金属集团的管理人员须在工作岗位上以身作则发挥表率作用。他们须本着积极、公开的态度同员工沟通，公平相待、以礼相待。他们将重任交付给员工，并通过适当的方式督促员工、表彰他们所取得的成就。

人文与文化的多样性会丰富合作关系、也会丰富企业文化。莱茵金属集团在日常经营活动中，须考虑到不同文化圈和国家的传统、习俗及社会价值观。



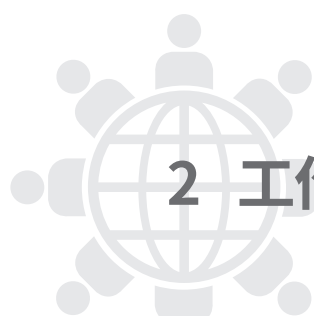
1.4 受保护的工作环境

根据国际劳工组织第 111 号公约的规定, 协议各方主张维护所有员工的尊严, 为他们营造相互包容和相互扶持的工作环境, 免受任何背离个人意愿的侵扰、不道德的提议、贬损人格的言论、肢体暴力、言语攻击、精神强迫、视觉骚扰、不当的肢体语言和诸如骚扰、恐吓、威胁或刁难等有辱人格的行为。检举不当行为时, 须始终考虑到被侵害人和证人所处的状况, 谨慎处理。

1.5 强迫劳动和童工

莱茵金属集团拒绝一切形式的强迫劳动, 尤其是不得强迫征聘劳动力、将其作为纪律处分、作为参与罢工的惩罚或针对民族、社会、国家或宗教歧视的措施(国际劳工组织第 29 和 105 号公约)。

禁止使用童工(国际劳工组织第 138 号和第 182 号公约)。员工的最低年龄受相关国家法规或劳资协议的约束, 这些规定不得低于国际劳工组织第 138 号公约中规定的最低就业年龄。青少年合法就业不得危害其身体和智力的发育。



2 工作条件和工作内容

2.1 薪酬

所有员工均享有公平获取报酬的权利。薪酬和其他福利（社会福利、假期等）须遵循公平原则，至少须符合相关的国家法定标准。

根据当地惯例，员工应收到书面形式的工资结算单，工资单须以文本形式或数字形式清楚地显示全部的工资所得和外加的福利费，以及相关扣除项。如果相应的结算方式不符合当地惯例，则员工可要求采用当地惯用的结算方式。如出现阅读和理解能力不足的情况，须给予口头解释。

2.2 工作时间

莱茵金属确保遵守相应的国家法规和有关工作时间的协议，保障定期带薪休假。包括加班在内的工作时间不得超过各国现行法律和/或劳资协议规定的最长工作时数。

2.3 可持续就业

莱茵金属承诺将安全的工作场所和可持续、直接和永久就业摆在重要地位。莱茵金属竭力谋求在相关有效的法律框架内执行每项工作，并在力所能及范围内，促使外部受委托的第三方贯彻这一原则。



2.4 职业和健康保护

健康保护和职业安全居于首要地位。莱茵金属按照国家法规或依照欧洲集团公司就健康管理办法所采纳的有效协议(遵守其中更为严格的规定)保障工作场所的职业安全 and 健康保护, 坚持不断改善工作环境, 尤其是员工安全。

在莱茵金属集团的运营中, 管理人员以及企业代表和工会的员工代表须切实落实, 发挥决定性作用。就此方面同职业和健康保护委员会、安全技术人员、企业医生以及健康管理委员会保持密切合作。

2.5 素质培养

对于莱茵金属分布在世界各地的所有生产基地而言, 员工所具备的技能和知识是巩固企业长足发展的重要因素。因此, 莱茵金属支持并推行一系列措施来提升员工的专业素质。

2.6 环境保护

莱茵金属集团需一如既往地贯彻有利于环境的产品和服务。环境保护以及改善生活条件 and 环境条件是集团的根本宗旨。为了落实这一使命, 并维护欧洲和国际环境标准, 公司在实践当中同当地的责任部门与行业协会共同合作。





3 员工代表的作用和工会权利

3.1 结社自由及集体谈判权利

根据国际劳工组织第 87 号公约的规定,莱茵金属集团承认其员工可根据个人意愿自由组建、加入工会并积极参与工会活动的权力。具体实施形式由国家法规、劳资协议和惯例来决定。

莱茵金属和员工代表或工会代表应遵循民主原则,确保员工能够做出自由公正的决定,无论他们是想组建一个倡导团体还是想加入一个倡导团体,在此类情况下,他们有自主选举一名代表的自由决定权。公司及其管理人员必须保持中立,不得通过施加压力或采取其他不当干涉方式来左右员工的自由选择权。这不适用于公司在公司管理和运营方面的权利(如制定工作条款),前提是公司采取措施的目的并非是为了阻碍工会组织。

莱茵金属集团遵循国际劳工组织第 98 号公约的指导原则,接受劳资协议自由的原则,并在遵守国家法规的前提下接受莱茵金属集团各公司的集体谈判结果。在符合国家法律规定和当地惯例的前提下,缔约各方应在与责任管理方协商后,获得进入企业的权限。

3.2 建设性合作

莱茵金属集团的公司、员工和企业员工代表或工会员工代表须公开界定双方利益,本着建设性和合作性的态度开展合作、解决矛盾冲突。努力在莱茵金属集团及其各个公司的经济利益和员工的利益之间谋求公平的平衡点。



4 贯彻与实施

4.1 适用范围

以上社会责任准则适用于所有莱茵金属可行使产业主导权的莱茵金属集团公司,无论是位于德国境内还是境外。对于那些莱茵金属不具备产业主导权或只占少数股份的公司,莱茵金属也将在力所能及的范围内全面实行这些社会责任原则,或者推行其他类似的行为规则。

各级管理人员和员工有义务接受和遵守这些社会责任原则,并推动这些协议原则的有效实施。这是各相关企业单位的管理部门以及员工代表和缔约方所在机构的责任。

4.2 传达社会责任原则

这些原则须在整个集团范围内以恰当的方式提请所有管理部门、员工和员工代表们注意。通过内联网、互联网和长期公告的方式供所有员工以及外部第三方人员随时查阅。这也表示,这些原则将被翻译成莱茵金属集团各生产基地所在地区的语言。

就向员工传达信息的通知和交流措施,以及向工厂管理部门和员工代表提供的培训项目,须同本地员工代表商讨并共同落实或贯彻实施。

4.3 促使商业伙伴遵守和遵循这些原则

莱茵金属集团承诺将此协议传达给其子公司、合资企业和业务合作伙伴,并鼓励他们也采用本协议中所包含的原则。

在选择和评估供应商、分包商和服务提供商时,应考虑遵守本协议中包含的原则。如果违反这些原则、基本劳工标准和健康与安全规范,应考虑通过莱茵金属集团来采取措施对相关公司加以约束。

4.4 举报不当行为和违规行为

员工及其员工代表有权以书面或口头方式向公司管理部门、当地员工代表、欧洲企业工会或全球贸易劳工联盟检举问题、不当行为以及有嫌疑或确凿违反商定原则的行为。也可以通过保密的方式将检举信息发送给公司的合规专员,或通过电子举报系统或通过调查员匿名传达。须确保检举人受到保护;不得将他们置于任何不利影响之下。

4.5 处理违规行为

检举发现的可疑事件、不当行为或违规行为时须始终谨慎处理、不妄下断论。当握有正当投诉理由时,先征询当地负责人的意见,采取适当措施加以纠正。他们将竭尽全力就地调解矛盾纠纷。同时,将保密和慎重行事摆在首要位置。

4.6 有关违规行为的信息和建议

如果投诉或检举的根本问题无法就地解决,莱茵金属集团将动用莱茵金属公司的劳工主管对检举信息进行追查。

在下一届欧洲企业工会的主席团会议召开前,莱茵金属集团会将此类投诉或检举信息及时汇报给欧洲企业工会的主席团。莱茵金属集团和欧洲企业工会主席团将会就此类事件交换意见、共同商议解决方案。

在欧洲企业工会主席团会议召开期间,通常由欧洲企业工会的协调员作为代表,可在全球贸易劳工联盟的参与下,对此交换意见。

会议结束后,莱茵金属公司的劳工主管必须立即向全球贸易劳工联盟汇报此类主席团会议的会谈内容。

本着信任合作的精神,参与各方将就所获信息对公众采取保密处理。



5 最终条款

- 5.1 协议各方同意，本着同一目的，应对因本协议的解释和实施所带来的任何分歧予以审查，以便找到解决方案。
- 5.2 本协议自签署之日起生效。本协议始终保持有效，直至某个缔约方解除本协议为止。解除本协议必须以书面形式通知其他各方，期限为以当月月末开始计算的三个公历月内。
- 5.3 解除期限届满后，本协议立即失效。
- 5.4 不得因本协议提起单方索赔或向第三方提起索赔。这同样适用于本协议的各方，即，本协议各方之间不存在法律效力。

2018 年 10 月 12 日，杜塞尔多夫

莱茵金属股份公司
(Rheinmetall AG) 董事会

欧洲劳资联合委员会

IndustriALL
Global Union





RHEINMETALL AG
Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf, Germany

www.rheinmetall.com