

# ZVEI企业社会责任行为准则

## 前言

ZVEI（德国电气电子行业协会）及其会员公司把履行企业社会责任（国际上称为“CSR”）作为开展全球业务活动的一部分。ZVEI的企业社会责任行为准则（以下称“行为准则”）业已成为行业准则，尤其在工作条件、社会与环境相容性、透明度、基于诚信的合作与对话等方面更是堪为行业楷模。CoC由ZVEI及其会员公司制订并通过，其内容诠释了ZVEI的共同核心价值观，体现了ZVEI的愿景与使命，并在社会市场经济中获得了肯定。

ZVEI建议，会员公司应实施本行为准则。本行为准则旨在作为一种可由会员公司签署的自愿接收的义务。通过制定本行为准则，ZVEI协助会员公司可对全球市场上的各种普通情况作出反应，以应对价值链内部加强合作的挑战并满足社会期望。

## 1. 对于企业管理中社会责任的基本理解

对企业管理中社会责任共同的基本理解奠定了本行为准则的基础。这意味着下

述签字公司将通过铭记其商业决策并明确自身行动对经济、技术、社会和环境水平产生的影响，以及带来适当的利益平衡，来承担自身责任。签字的公司自愿在其经营场所，竭尽所能为全球社会的福祉和长远发展做出贡献。将普适的道德价值观和原则奉为标准，特别注重正直、诚实和尊重人的尊严。

## 2. 本行为准则的适用场合

2.1 本行为准则适用于所有下述签字公司设在全世界的分支机构和业务单位。

2.2 下述签字公司承诺始终尽最大可能，为供应商和价值链的其它环节遵守本行为准则的一切内容做出贡献。

## 3. 企业管理中的社会责任所秉承的核心价值观

下述签字公司将积极主动地参与实施，以确保下文所提及的价值观付诸实践，并在现在和将来坚定不移的贯彻实施。

<sup>1</sup> CSR = 企业社会责任

### 3.1 遵守法律

下述签字公司将遵守经营地所在国家的有效法律和其它法律规定。对于制度框架薄弱的国家和地区而言，下述签字公司将仔细研究应当从本国借鉴相关适用做法，以实现支持型、负责任的企业化管理。

### 3.2 完整性和组织治理

**3.2.1** 下述签字公司要求自身开展的各项活动遵从普适的道德价值观和原则，特别要做到正直、诚实、尊重他人尊严、开放以及基于宗教、意识形态、性别和种族的非歧视。

**3.2.2** 下述签字公司拒绝联合国有关公约<sup>2</sup>所规定的腐败和贿赂，并将采用适当方式以推动透明度、诚信交易、负责任的领导制度和公司问责制的发展。

**3.2.3** 下述签字公司追求正规的、公认的商业惯例和公平竞争。就竞争而言，签字公司侧重于实现高水准的职业行为和工作质量，且与监管当局建立合作伙伴关系并开展彼此信赖的互动活动。此外，还需遵守《德国电气电子制造商协会活动指南——在ZVEI遵守竞争法须知》。

### 3.3 消费者利益

如果对消费者利益有所影响，下述签字公司要遵守保护消费者以及在销售、营销和信息实践方面的适用法规。重点保护需保护的群体（例如，未成年人保护）将受到特别关注。

### 3.4 沟通

下述签字公司将以一种开放的方式进行沟通，并以符合本行为准则的要求以及在员工、客户、供应商和其他利益相关者中顺利实施的相关对话为导向。所有文件和信息将做适当出示，且不会受到不正当的篡改或毁损，并得到妥善保存。将公司机密和合作伙伴的业务信息视为敏感问题来处理，并进行严格保密。

### 3.5 人权

下述签字公司致力于促进人权发展，尊重《联合国宪章》<sup>3</sup>中所载述的人权，特别是下述指定的人权：

#### 3.5.1 隐私

保护隐私权。

#### 3.5.2 健康与安全

保证健康和工作安全，尤其保证安全、有益于健康的工作环境，以避免事故和伤害的发生。

#### 3.5.3 骚扰

提供员工保护，免于一切体罚以及对身体、性、心理或口头的骚扰或虐待。

#### 3.5.4 信教自由

保护和保障信教自由和言论自由的权利。

### 3.6 工作条件

下述签字公司遵守ILO<sup>4</sup>规定的以下核心工作标准：

#### 3.6.1 童工

禁止使用童工，即不得雇用年龄不满15岁的人员，前提是当地的法律规定不指明更高的年龄限制且不允许破例。<sup>5</sup>

#### 3.6.2 强迫劳动

禁止任何形式<sup>6</sup>的强迫劳动。

#### 3.6.3 工资报酬

遵照有关报酬的工作标准，尤其是已经生效的法律和规定中指明的有关报酬水平的工作标准。<sup>7</sup>

#### 3.6.4 员工权利

尊重员工结社自由、集会自由和集体谈判的权利，前提是经各自所在国家法律许可和可能的情况。<sup>8</sup>

<sup>2</sup> 2003年通过的《联合国反腐败公约》，于2005年生效施行。

<sup>3</sup> 1948年联合国第217 A(III)号决议《人权的一般说明》

<sup>4</sup> ILO=国际劳工组织

<sup>5</sup> 1973年《国际劳工组织第138号公约》、1999年《国际劳工组织第182号公约》

<sup>6</sup> 1930年《国际劳工组织第29号公约》、1957年《国际劳工组织第105号公约》

<sup>7</sup> 1951年《国际劳工组织第100号公约》

<sup>8</sup> 1948年《国际劳工组织第87号公约》和1949年《国际劳工组织第98号公约》



### 3.6.5 禁止歧视

以非歧视性的方式对待所有的员工。<sup>9</sup>

### 3.7 工作时间

下述签字公司遵守关于最长允许工作时间的标准。

### 3.8 环境保护

下述签字公司在所有经营场所履行与其经营息息相关的环境保护要求和标准，并以环保意识为导向开展各种活动，对自然资源承担的更多责任，下述签字公司以《里约环境与发展宣言》的原则为准。<sup>10</sup>

### 3.9 公民承诺

下述签字公司致力于为经营地所在国家和地区的社会和经济发展做出贡献，并推行各种适宜的员工自愿活动。


### 4. 实施与应用

下述签字公司在现在和将来将尽一切适宜和合理的努力，实施和运用本行为准则所描述的原则和价值观。一旦申请，契约式合作伙伴将了解到互惠合作范围内的基本措施，从而从根本上遵守保障这些措施的方式。下述签字公司没有任何权利对涉及竞争或其它任何需要保护信息资料的业务或商业机密进行传播。

Detmold, 11.07.2018

(地点, 日期)

  
Elke Eckstein

  
José Carlos Álvarez Tobar

  
Jörg Timmermann

<sup>9</sup> 1958年《国际劳工组织第111号公约》

<sup>10</sup> 1992年在里约热内卢召开的联合国环境与发展会议通过的《里约环境与发展宣言》27项原则