

Acordo Internacional

entre

**Siemens AG, o “Central Works Council” of Siemens AG,
“IG Metall” e “IndustriAll Global Union”**

1 Preâmbulo

A Siemens tem uma longa e bem sucedida história que se estende por mais de 165 anos. Nossas realizações ao redor do mundo derivam de nossos fundamentos sólidos: especialização e capacidade tecnológica, inovação, qualidade, confiabilidade, parceria social e a honestidade e integridade de nossos empregados e seus gestores. É nossa intenção que a empresa continue vivendo em conformidade com esses valores no futuro e é no contexto desse compromisso que os seguintes princípios globais foram acordados.

Crescimento de longo prazo rentável em todo mundo é nosso objetivo, e a criação responsável de valor é nosso meio para alcançá-lo. A criação responsável de valor na prática na Siemens significa estabelecer e manter uma gestão responsável, orientada para diversidade e uma cultura corporativa associada aos princípios de responsabilidade social, segurança e saúde ocupacional. Além disso, exigimos que nossos fornecedores adotem nossos elevados padrões e insistimos de modo intransigente no cumprimento das leis.

A Siemens assinou o “United Nations Global Compact” em 2003 e pretende continuar aplicando esses princípios consistentemente no futuro. O poder que eles exercem através da inovação e atividades de investimentos, dá as empresas comerciais em particular grande responsabilidade pelo desenvolvimento global sustentável e emprego. A Siemens reconhece e apoia explicitamente os dez princípios do Global Compact: emprego e direitos humanos fundamentais, proteção ambiental e anticorrupção. O Global Compact baseia-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho e na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Esses princípios elementares também estão refletidos nas Diretrizes de Conduta Profissional da Siemens.

É nesse contexto que a Siemens aceita os referidos princípios de responsabilidade social e reconhece explicitamente os direitos fundamentais dos trabalhadores definidos nas principais convenções internacionais, nas convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na iniciativa do Global Compact da ONU:

- eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório (2.1.)
- igualdade e proibição da discriminação (2.2.)
- proibição do trabalho infantil e introdução de uma idade mínima para emprego (2.3)
- liberdade de associação e direito a negociação coletiva (2.4)

Estes princípios relacionados acima são nosso entendimento comum.

O diálogo internacional deve respeitar e balancear as exigências legais locais e os processos de cada jurisdição, bem como a diversidade e a presença global da Siemens.

Em caso de desacordo vamos procurar soluções em conjunto com o Works Council (SAG) e a Regional Company.

2.1. Livre escolha de emprego

Ninguém deve ser empregado ou forçado a trabalhar contra sua vontade (ver os princípios das Convenções 29 e 105 da OIT). Qualquer forma de trabalho forçado é inaceitável (ver também os critérios referidos pela OIT¹).

2.2 Nenhuma discriminação ou intimidação no emprego

Os princípios de igualdade de oportunidade e tratamento se aplicam independentemente da cor da pele, etnia ou histórico social, religião, idade, deficiência, identidade sexual, visão do mundo e gênero. Coerentemente com nossas Diretrizes de Conduta Profissional e as leis de emprego nos países onde operamos, não toleramos discriminação de qualquer forma com base em qualquer uma destas características, nem toleramos assédio sexual ou qualquer outra forma de ataque pessoal aos indivíduos. Os empregados são sempre procurados, contratados, promovidos e recompensados de acordo com suas qualificações e habilidades (ver os princípios das Convenções 100 e 111 da OIT). Se o nível de proteção concedido aos empregados em um país onde a Siemens opera não refletir essencialmente esses princípios, a Siemens aplicará a norma mais favorável aos seus empregados.

2.3 Proibição de trabalho infantil

O trabalho infantil é absolutamente proibido. A Siemens reconhece as disposições relativas à idade mínima em que uma pessoa pode ser permitida a trabalhar definidas na Convenção 138 da OIT e nesse sentido se abstém de empregar qualquer pessoa que não comprove ter pelo menos 15 anos de idade. A idade mínima poderá ser reduzida para 14 anos nos países em desenvolvimento, conforme exceção contida na Convenção 138 da OIT.

¹ No Relatório Global de acompanhamento da "Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho" da OIT, 2005, p. 6.

Se as leis em um país ou acordos coletivos pertinentes estabelecerem limites mais elevados para a idade mínima de emprego, esses limites mais rigorosos serão aplicados.

As regras definidas na Convenção 182 da OIT devem ser aplicadas desde que sejam comercialmente viáveis para a empresa.

2.4 Liberdade de associação e direito a negociação coletiva

O direito dos empregados a formar sindicatos, associar-se aos sindicatos existentes e realizar negociações coletivas é reconhecido. Os membros das organizações ou sindicatos de empregados não deverão ter vantagens nem desvantagens por conta de sua filiação (ver os princípios das Convenções 87 e 98 da OIT). Uma abordagem construtiva será realizada em cooperação com os empregados que representam os sindicatos com base na lei local. Mesmo em disputas contenciosas, o objetivo continuará a ser o de manter a cooperação construtiva efetiva e buscar soluções para balancear nossos interesses comerciais e o interesse de nossos empregados.

Se o nível de proteção fornecida aos empregados em um país onde a Siemens opera não refletir essencialmente esses princípios, a Siemens aplicará a norma mais favorável aos seus empregados.

Os representantes dos empregados devem ser protegidos contra qualquer forma de retaliação.

2.5 Remuneração adequada

A compensação adequada (requisito básico) pelo menos conforme salário mínimo especificado na legislação nacional será assegurada.

A Siemens aplica o princípio de "remuneração igual pelo trabalho de igual valor", por exemplo, para homens e mulheres, em consonância com as disposições nacionais.

2.6 Tempo de trabalho

O tempo máximo de trabalho definido legalmente em cada país será respeitado, bem como os acordos correspondentes. O tempo de trabalho normal, horas extras e licença remunerada deverão pelo menos atender as disposições legais nos casos onde não existem acordos coletivos de trabalho.

As horas extras não serão usadas para compensar o pagamento de salário básico inadequado e devem atender aos regulamentos aplicáveis de segurança e saúde ocupacional.

Como regra geral, o trabalho em horas extras é voluntário. Entretanto os empregados podem ser instruídos a trabalhar em horas extras sem infringir a lei nacional, acordos coletivos de trabalho aplicáveis ou o contrato de trabalho individual.

2.7 Saúde Ocupacional e Segurança

O nível de saúde ocupacional e de segurança assegurado será pelo menos o especificado nas disposições legais aplicáveis. A responsabilidade pela segurança e saúde dos empregados é reconhecida, devendo os riscos ser controlados e as melhores medidas possíveis devem ser adotadas para se evitar acidentes e doenças ocupacionais.

A Siemens dá suporte ao desenvolvimento contínuo da saúde ocupacional e segurança para melhorar o ambiente de trabalho.

2.8 Treinamento vocacional

A Siemens apoiará o desenvolvimento pessoal dos empregados quando apropriado, a fim de prepará-los com conhecimentos e habilidades para as tarefas atuais e futuras.

2.9 Fornecedores

Os princípios deste acordo estão refletidos no Código de Conduta para Fornecedores da Siemens. Assim, a Siemens também promove ativamente esforços para ter estes princípios incorporados na política de negócios de seus fornecedores. A Siemens considera a aplicação destes princípios a fornecedores e empresas contratadas como um pré-requisito positivo para os relacionamentos mútuos de negócios.

2.10 Monitorar o cumprimento

- 2.10.1** Os empregados serão informados verbalmente ou por escrito desse acordo conforme as disposições legais aplicáveis e/ou costumes locais. As companhias regionais devem assegurar que esse acordo também será traduzido para os idiomas adicionais onde isto for necessário para a compreensão adequada.
- 2.10.2** As denúncias de possíveis infrações destas regras podem ser apresentadas através dos canais internos de comunicação da empresa (por exemplo "Tell-us"). As pessoas que fizerem essas denúncias não podem sofrer retaliações.
- 2.10.3** A responsabilidade por cumprir os princípios supracitados é das companhias regionais da Siemens. O cumprimento consistente das obrigações e princípios de responsabilidade social na Siemens é monitorado através dos mecanismos internos de controle da companhia, tais como as autoavaliações.
- 2.10.4** Em caso de reclamações, empregados e os órgãos representantes dos empregados devem primeiro exaurir os caminhos internos locais para tanto.
- 2.10.5** A "Verhandlungsdelegation" (equipe de negociação do Central Work Council) tem a tarefa de apoiar a implementação mundial desse acordo e recomendar as medidas adequadas. Esta tarefa inclui a recepção de denúncias graves que não forem resolvidas através dos caminhos locais, para se evitar disputas legais externas. Para isto a "Verhandlungsdelegation" se reúne com os empregados ou representantes dos empregados, após acordo com a empresa, uma vez por ano, de forma alternada nos Metaclusters.

A data e local destas reuniões serão acordados pela empresa e o Central Works Council. A reunião é organizada pela empresa e realizada em idioma inglês. O diretor da IGM para a Siemens pode participar e a consulta a especialistas externos é permitida.

2.10.6 A empresa arcará com os custos necessariamente incorridos para apoiar este Acordo.

3. Data Efetiva

Esta declaração entra em vigor na sua assinatura. Nenhuma reclamação individual ou de terceiros pode ser baseada nas cláusulas desta declaração. Somente o texto em idioma alemão deste Acordo tem efeito vinculativo.

Munique, 25 de julho de 2012.

Siemens AG

Ass.

Peter Löscher

ass.

Brigitte Ederer

Central Works Council of Siemens AG

ass.

Lothar Adler

ass.

Birgit Steinborn

IG Metall / IndustriAll - Global Union

ass.

Berthold Huber

ass.

Jürgen Kerner