

人权政策

艾迈斯欧司朗在人权政策中正式确定并承诺尊重和维护与我们的运营、商业关系、供应链和产品有关的人权。

艾迈斯欧司朗的所有员工均被授权确保在他们的责任领域内充分实施这一人权政策。

12/18/2024

内容

1. 艾迈斯欧司朗人权承诺	2
2. 通过艾迈斯欧司朗价值链管理人权风险、环境风险与影响	3
3. 投诉机制	6
4. 监管与审核	6

1. 艾迈斯欧司朗人权承诺

我们艾迈斯欧司朗尊重并致力于在全球我们有经营业务的地方遵守国际公认的人权。这包括《国际人权宣言》和《国际劳工组织关于基本原则和工作权利的宣言》中的人权。我们的实施方法受联合国《业务和人权指导原则》和经济合作与发展组织《跨国企业负责商业行为指导方针》的指导。我们是联合国全球契约的签署方，也是负责商业联盟的积极成员。

我们承诺预防、减轻并在必要情况下补救人权和环境风险、违规行为以及其他不利因素，同时加强我们整个价值链对人和环境的积极影响。我们期望我们的供应商，包括承包商和其他业务伙伴也持有相同的承诺。

1.1 范围

我们的人权政策适用于艾迈斯欧司朗的所有业务活动；它是我们行为准则、全球人力资源指南、可持续性政策、环境、健康与安全政策、无冲突矿产采购政策和供应商行为守则的补充。

1.2 角色与责任

在艾迈斯欧司朗，所有员工有责任将人权承诺融入日常工作和对他人的互动中，特别是那些处于管理层的人员。

遵守我们在其中开展业务的每个国家的法律是艾迈斯欧司朗的基本原则。所有员工必须遵守所在国的法律法规，包括支持人权和保护环境的法律法规。当地法规与国际公认的人权或国际环境标准发生冲突时，我们寻求解决方案，以尊重国际标准的同时遵守当地法规。如果当地法规超越本人权政策，则以更高的标准为准。

我们所有的业务活动都可能对人权产生影响。

在日常工作中，艾迈斯欧司朗的员工必须确保他们与他人的互动符合《行为准则》中所规定的价值观（参见 A2 部分彼此尊重、诚实和诚信）。

管理与领导职能

艾迈斯欧司朗董事会任命了集团人权负责人。他将负责监督艾迈斯欧司朗所有人权和环境尽职调查义务的实施。集团人权负责人定期向董事会和监事会报告，至少每年一次。

集团人权负责人与公司各个重要职能部门合作，负责在艾迈斯欧司朗价值链上全面实施人权和环境尽职调查。

价值链关注点	主要人权及环境风险点	主要管控职能
公司运营	童工及未成年工人，强制劳工及人口贩运	人力资源部
	多元化，歧视及骚扰	
	自由结社及集体谈判	
	工作时间及薪酬	
	环境保护，职业健康与安全	环境健康安全部
	客户及终端用户的产品影响（人权与环境相关）	质量部

供应链	与供应商相关的人权及环境要求（要求参照公司运营的列表）	采购部
合并、收购与剥离	与公司层面合并、收购与剥离（人权与环境相关）	合并收购部；账后管理

艾迈斯欧司朗各关联公司的董事会成员负责确保相关领域内人权政策的实施，考虑到适用的当地法律和法规。此外，他们负责确保员工知悉人权政策，并知道如何报告任何与人权或环境相关的问题。

2. 通过艾迈斯欧司朗价值链管理人权及环境风险

2.1 我们的尽职调查流程

基于人权政策，我们通过适当及有效的风险管理措施履行对个体和环境的责任。人权和环境方面已经纳入我们的尽职调查流程，通过实施预防和补救措施，来识别和应对风险、违规行为以及任何其他不利影响。

- **风险评估：**我们定期优先开展识别、评估公司运营、供应链和并购项目中相关的人权和环境风险、违规行为和不利影响的评估，并在必要时增加临时评估。
- **预防和补救措施：**我们通过阐明缓解和补救措施（具有相应的实施截止日期和明确的责任）来解决已识别的风险、违规行为和不利影响，以预防，减少及消除它们。我们面向员工和其他利益相关者（例如，我们的供应商）定期开展意识和能力提升的培训活动。我们还致力于对我们引起或未参与的违规行为提供有效的补救。如果我们通过业务关系直接与违规行为相关联时，我们将与相关业务合作伙伴合作，以实施有效的补救。有关我们的预防、缓解和补救措施的更多信息，请查阅我们的年度可持续发展报告。
- **投诉管理：**我们确保为所有（潜在的）受影响的个人建立了有效的投诉机制。我们的主要投诉渠道是“[Tell ams OSRAM](#)”，这是我们人权和环境相关问题的保密通知系统。有关更多信息，请查看“3.投诉程序”。
- **追踪和沟通：**我们每年对我们的预防和补救措施以及投诉机制的运行及有效性审核并通过集团网站和年度可持续发展报告进行发布。
- **利益相关者的参与：**我们整合内部和外部利益相关者的意见，如员工、供应商或社会代表，以了解受到我们活动和业务关系影响的人（潜在的）的想法和观点。我们确定潜在风险并制定适当的补救措施以减轻、减少或消除它们。我们通过加入联合国全球契约及其本地联络机构，责任商业联盟（RBA）进一步与同行开展合作。以此为基础，我们努力不断改进和发展我们的人权管理、尽职调查流程和实施战略。
- **对战略业务决策、合并、收购和剥离的影响：**我们加强了人权尽职调查在我们战略业务决策中的整合，同时评估和应对与合并、收购和剥离中有关的人权和环境风险。

人权方面已被整合到公司的企业风险管理（ERM）流程以及公司层面控制（CLC）问卷中。集团审计通过相关审计持续审查风险管理系统和尽职调查流程的合规性、有效性和效率。

2.2 我们人权及环境管理承诺

基于我们对人权和环境风险领域的了解，艾迈斯欧司朗尊重并致力于维护受其运营影响的个体的人权。这适用于所有类型的员工，包括长期的、临时的、兼职或外籍劳工、学生工、非雇佣工人（例如，自由职业者或者由其他企业提供的工人服务）以及所有其他类型的工人，以及全球各地在我们工厂周边的社区。

童工及未成年工人，强制劳工及人口贩运

任何形式的童工、强迫劳工或人口贩运均被严格禁止。艾迈斯欧司朗致力于了解和解决现代奴隶制和人口贩运风险，并在已知的较高的现代奴隶制风险的地区采取预防措施。

我们完全遵守雇佣儿童的禁令，根据就业地法律规定，不得雇佣未满足义务教育结束年龄的儿童，且雇佣年龄不得低于15岁。如果本地法律法规有更高的标准，需采用本地要求。

我们确保工人不会受到非法或不道德的招聘对待。不要求他们支付与招聘、流程、或者入职就业相关的任何费用。

就业必须是自由选择的。所有工人都有权在合理通知期内自由离职或终止雇佣。除非存在合法的例外情况下，否则不允许永久没收或扣押工人身份证明文件或其他文件，如工作许可证。

多元化，歧视及骚扰

我们致力于为所有在艾迈斯欧司朗工作或寻求在此工作的人提供平等的机会和包容的环境。我们认为多样性是成功因素的一部分。我们不容忍基于一个人的国籍或种族、社会背景、肤色、年龄、性别、性取向和身份、健康状况、残疾、文化、宗教、工会身份、政治观点、世界观或其他形式的歧视。

我们不容忍任何个人、身体、言语或性骚扰，强迫或任何其他形式的具有强制性、威胁性、侮辱性或剥削性的行为。

我们承诺同工同酬，不考虑个人特征的任何差异。

这些原则在《行为准则》中有详细说明。

自由结社及集体谈判

我们尊重员工的结社自由和集体谈判权，并致力于与员工代表真诚合作。我们的工人可以行使他们的权利实现没有暴力、压力、恐惧和威胁的氛围。我们不会因员工决定是否加入劳工组织而进行歧视，也不会容忍对工人代表进行任何形式的恐吓、报复或骚扰。在当地法律限制集体谈判权的国家，我们为所有员工寻求并支持对自由结社和谈判的替代方式。

工作时间及薪酬

工作时间不得超过当地法律规定的最大工作时长。此外，包括加班在内的每周工作时间通常不得超过 60 小时。紧急情况和特殊情况是例外。所有加班必须是自愿的。员工每七天必须至少休息一天，前提是没有紧急情况或特殊情况。

支付给员工的薪酬至少应符合与此有关的适用法律，包括最低工资、加班和法定社会福利的法律，以期助力员工及其家庭适当的生活标准。

环境保护、职业健康和安

艾迈斯欧司朗致力于环境管理实践，以保护资源并开发创新、节能的产品。此外，我们承诺为我们的员工、承包商和社区提供安全健康的工作场所。我们的组织努力建设一种最高程度的尊重保护人员健康和环境的文化。这一承诺和实施措施在我们的环境、健康与安全政策和配套的流程中有详细说明。我们通过年度可持续发展报告公开报告我们的相关预防和纠正措施。

供应链中的人权及环境承诺

我们期望我们的商品和服务供应商（包括我们雇佣的公共或私人安全团队）尊重所有内部员工和外部人员以及周围社区的人权，同时履行环境承诺，并将这一期望传达给他们的供应商。我们努力支持我们的供应商持续改进。具体详情在《艾迈斯欧司朗集团供应商行为准则》中有详细说明，并反映在我们的供应链管理中。关于我们对供应商的预防和补救措施的更多信息可参阅我们的年度可持续发展报告中找到。

产品影响

长期保护人类和环境是我们产品安全和质量管理的重要组成部分。我们致力于使其业务和产品环境友好，并不断努力改善生态平衡。因此，将产品设计为对环境和气候友好已成为我们产品开发中确定的目标。我们力求将产品在整个生命周期中的负面影响降到最低，包括开发、生产、使用和报废阶段。

数据保护

我们尊重所有个人的隐私和我们持有的有关他们的任何个人数据的机密性。更多详细信息在我们的《行为准则》中有所概述。

3. 投诉机制

艾迈斯欧司朗期望所有员工对潜在的人权或环境风险、违规行为或其他不利影响保持警觉。通过我们的主要报告渠道“[Tell ams OSRAM](#)”，这是一个集团范围内安全的电子告知系统。员工、供应商、其他业务伙伴或个人可以提交有关人权和环境相关风险、违规行为，包括与艾迈斯欧司朗自身运营或其供应链有关的任何不利影响的投诉或报告。

此外，员工还可以通过各种公司内部渠道进行潜在风险或违规行为的报告，例如合规组织、人力资源组织（包括相应的人力资源业务伙伴、本地人力资源团队和集团人力资源团队），以及相应的直线经理。如果报告人需要，可以匿名提交报告。所有报告都将得到跟进，并将严格保密处理；如有必要，将采取适当的纠正措施以预防、减少或停止报告的风险、违规行为或不利影响。

我们保证对所有报告人采取保护措施，预防任何形式的报复或其他不利对待（特别是：歧视、恐吓、敌对、惩罚、劳动法措施等）。我们不会容忍对报告人的任何形式的报复。

有关更多详细信息，请参阅艾迈斯欧司朗的《程序规定》。我们努力不断提高我们投诉机制的可访问性，特别是对（潜在的）受影响的个体。我们将每年审查其有效性，并在风险概况发生重大变化时适时进行审查。

4. 监管与审核

基于不断改进的承诺，这一人权政策定期进行审核并在必要时进行调整。以反映艾迈斯欧司朗人权风险概况，、实施经验或其他相关发展的任何变化。

对于有关这一人权政策及其内容的任何问题，可以通过以下方式进行咨询：humanrights@ams-OSRAM.com

Munich, 12/18/2024

地点与日期



Aldo Kamper
Chief Executive Officer (CEO)



Rainer Irle
Chief Financial Officer (CFO)