

Datwyler
人权政策

目录

1. 目的和目标.....	3
2. 与 Datwyler 公司价值观和行为准则保持一致	3
3. 参考框架和突出的人权问题.....	4
4. 人权尽职调查 (HRDD) 框架	4
5. 适用范围	5
6. 有效性.....	5
7. 责任	5
附录 A – 国际参考框架.....	7
附录 B – HRDD 框架.....	8

1. 目的和目标

Datwyler 集团认识到，无论在何处开展业务，都可能通过自身运营或价值链上的业务关系对人权产生潜在影响。本《人权政策》正式确立并明确了 Datwyler 通过采取符合国际公认人权标准的负责任商业做法来支持和尊重人权的承诺。

2. 与 Datwyler 公司价值观和行为准则保持一致

Datwyler 明确承诺尊重人权，这体现在其官方公司价值观和我们的首要合规文件《行为准则》中。

Datwyler 公司价值观是我们成功的关键，也是我们增长战略的坚实根基。这些价值观与《行为准则》一起，塑造了 Datwyler 在全球各地的文化和领导力。特别是，我们的价值观“我们尊重他人”包含了一个坚定的承诺，即我们所有的员工，无论职位、职能或地点如何，都以高度诚信行事，并遵守《Datwyler 行为准则》。

《Datwyler 行为准则》要求员工遵守所有适用的法律法规，坚持高道德标准，并积极帮助 Datwyler 实现对《行为准则》的遵守。其中特别包括尊重每个人的人权、尊严、隐私和个人权利。这一承诺还体现在其他内部指导方针、流程和政策中。Datwyler 于 2009 年加入联合国全球契约，承诺遵守与人权、劳工标准、环境保护和反腐败举措有关的十项原则，并自此一直在通报其进展情况。

对于材料供应商和其他业务合作伙伴，包括其高级职员、董事、经理、员工、代表和代理，Datwyler 对人权尽职调查的期望载于其《供应商行为准则》等文件中。

本《人权政策》为 Datwyler 尊重人权的责任提供了一个共同框架和更多细节，该框架和细节在全球范围内有效，是所有业务活动和关系的基础。作为 Datwyler 风险管理流程的一部分，本政策通过人权尽职调查（“HRDD”）流程，为我们的人权问题风险管理制定了一个有效和积极的框架。

Datwyler 对人权的尊重延伸至价值链上的所有个人，包括材料客户、供应商、业务合作伙伴以及与其运营、产品和服务直接相关的其他各方。

3. 参考框架和突出的人权问题

Datwyler 致力于高标准的商业道德和诚信，包括支持和尊重附录 A 所列国际人权框架中概述的国际公认的人权和劳工标准，附录 A 是本《人权政策》不可或缺的一部分。

Datwyler 遵守其经营所在市场的法律法规。如果当地法律不如 Datwyler 的政策以及附录 A 所列国际公认的人权和劳工标准严格，Datwyler 将在可行的情况下，力求遵循更高的标准。

Datwyler 并不认为一项人权比另一项人权更重要。为切实履行其人权承诺，Datwyler 重点关注以下可能对人权产生不利影响的主题，根据其规模、范围和可补救性，这些主题对我们的业务最为突出：

- 童工
- 消费者和-product 安全
- 腐败
- 影响人权的环境问题
- 强迫劳动
- 劳动条件
- 职业健康与安全

* 各主题按字母顺序排列

将根据《联合国工商企业与人权指导原则》(UNGP)，通过系统的人权风险和影响评估，定期重新评估这些突出的人权问题。

4. 人权尽职调查 (HRDD) 框架

Datwyler 致力于使其 HRDD 框架与 UNGP 保持一致。Datwyler 在整个业务范围内开展人权尽职调查，以积极主动、持续地采取措施，确定、评估、停止、预防或减轻实际或潜在的人权风险和影响。将负责的商业行为嵌入业务流程，跟踪和沟通绩效，并允许上游和下游价值链中可能受影响的人进行申诉和补救。

HRDD 框架遵循以 UNGP 为基础的 OECD《跨国企业准则》所要求的六个步骤。这六个步骤在附录 B 中有更详细的阐述，附录 B 是本《人权政策》不可或缺的一部分。

5. 适用范围

所有 Datwyler 实体都必须执行本《人权政策》。这包括 Datwyler 有义务向所有员工和管理人员（包括兼职和临时工）传达其尊重人权的期望。因此，Datwyler 各子公司和部门的领导必须确保其员工知晓、理解并遵守本政策，并酌情提供培训。

Datwyler 还将向整个上下游价值链中与 Datwyler 的运营、产品和服务直接相关的所有外部合作伙伴传达其尊重人权的期望。

6. 有效性

本政策自 2023 年 8 月 1 日起生效，直至另行通知为止。将定期对其进行审查，并根据需要进行更新，以适应不断变化的业务流程、监管要求以及政治和社会期望。

7. 责任

有关本《人权政策》的所有问题，请发送电子邮件至 whistleblowing@datwyler.com。

全球可持续发展团队负责确保本《人权政策》的实施。

《人权政策》已于 2023 年 7 月 20 日获得董事会批准，并于 2023 年 8 月 1 日生效。

阿尔特多夫 (Altdorf), 2023 年 7 月 20 日



Paul Hälg
董事会主席



Dirk Lambrecht
集团首席执行官

附录 A – 国际参考框架

- 《世界人权宣言》(UDHR)
- 《经济、社会及文化权利国际公约》(ICESCR)
- 《公民权利和政治权利国际公约》(ICCPR)
- 《联合国工商企业与人权指导原则》(UNGPs)
- ILO《核心劳工公约》
- ILO-IOE《商业童工指导工具》
- 《联合国全球契约》(UNGC)的十项原则
- UNICEF的《儿童权利与商业原则》(CRBP)
- OECD《跨国企业准则》及相关实施指南

附录 B – HRDD 框架

1. 政策承诺

《人权政策》概述了 Datwyler 支持和尊重人权的承诺，并指导公司 HRDD 框架的实施。

2. 确定和评估实际和潜在影响，对人权问题进行优先排序

为了评估实际和潜在的人权影响，Datwyler 定期进行系统的人权风险评估 (HRA)，并根据 UNGP 确定其突出的人权问题。在评估人权问题的严重性和优先次序时，考虑以下关键因素：

- 范围：考虑公司自身运营及上下游价值链；
- 对人的风险：从潜在受影响群体的角度评估风险和影响；
- 关注人权：考虑所有国际公认的人权；
- 信息来源：利用相关内部和外部资源，并咨询人权专家；
- 优先次序：考虑影响的严重性（规模、范围和及时采取补救行动的可能性）和可能性，确定突出的人权问题

Datwyler 承诺在优先的人权风险领域通过人权影响评估 (HRIA) 加强人权尽职调查。

尽管 Datwyler 并不认为一项人权比另一项人权更重要，但在儿童权利方面，我们承诺：

- 尊重儿童免于童工劳动的权利；
- 允许超过适用最低年龄的儿童从事安全的工作（如果存在此类工作）；
- 如果当地法律不如 Datwyler 的政策和国际公认的人权和劳工标准（如附录 A 所列）严格，在可行的情况下，力求遵循更高的标准。

3. 停止、预防或减轻不利人权影响

根据已确定的人权风险和影响，并通过与内部和外部利益相关者的持续对话，Datwyler 界定并实施适当的措施，以停止、预防或减轻整个价值链中的不利人权影响（见本附录 B 下文 4. 人权实施计划）。Datwyler 对不同影响进行区分：(i) 公司通过自身运营造成的影响；(ii) 公司与其他方共同造成的影响；或 (iii) 可能通过公司的业务关系而与之相关联的影响，以最大限度地发挥其杠杆作

用，并确定最具影响力的措施。在 Datwyler 影响人权问题的能力有限的情况下，寻求通过与其他参与者合作来提高影响力。

虽然在实施措施时会考虑所有已确定的风险和影响，但 Datwyler 将主要精力集中在最突出的问题上。

4. 嵌入并整合对人权的尊重

全球可持续发展团队制定并监督概述关键措施、目标、时间表和责任的人权实施计划。将在必要时对人权实施计划进行更新和修订，以应对潜在的新人权风险，并不断改进 Datwyler 的 HRDD 框架。尽可能逐步将与人权相关的预防和缓解措施纳入公司流程。

5. 跟踪和沟通绩效

根据适当的定性和定量指标以及相关内部和外部利益相关者的反馈，对实施计划中概述的措施进行跟踪，用于提供信息和支持持续改进，并确保 Datwyler HRDD 框架的有效性。在可能的情况下，公司努力衡量其行动对潜在受影响人群人权的影响。Datwyler 至少每年在其可持续发展报告中通报 HRDD 框架的结果、进展和进一步行动，以公开说明公司如何解决人权问题。

6. 进行申诉和补救

Datwyler 非常重视诚信和责任共担的文化。任何有合理疑虑的人都可以畅所欲言，而不必担心遭到报复。可直接以口头或书面形式向直接经理、人力资源主管、首席可持续发展官、现场主管、合规官提出疑虑。此外，还设有举报政策和合规与举报热线，使世界各地的员工和其他可能受影响的外部利益相关者能够报告与可能违反适用法律、法规和 Datwyler 行为准则有关的疑虑。这包括与人权有关的问题，或任何其他可能对 Datwyler 及其员工不利并可能导致个人不满、经济损失或声誉受损的问题。合规与举报热线由内部审计部运营，可通过电子邮件或电话以英语或当地语言匿名提出疑虑。内部和外部利益相关者可通过以下方式联系合规与举报热线：whistleblowing@datwyler.com /+800 875 11 000。

当发现由于 Datwyler 的业务活动或与其运营的联系而造成的不利人权影响时，公司致力于采取及时和透明的行动，根据 UNGP 以公平公正的方式进行补救。如果 Datwyler 发现影响与其业务关系直接相关，公司将尽可能利用其影响力鼓励供应商和业务合作伙伴尊重人权，无论是通过协作和支持、纠正行动计划，还是根据具体情况终止业务关系。