Heraeus

贺利氏人权政策

版本 10/2024

Heraeus Holding GmbH
Heraeusstraße 12–14
63450 Hanau

1. 导言

作为一家有超过 160 年历史的家族企业，贺利氏以可持续为原则，且遵守世所公认的人权。贺利氏承诺尊重其所有员工，包括临时工、外来务工人员以及其他各类雇佣关系下的个人。

职业安全在贺利氏占有非常重要的地位，并通过全面的职业安全合规管理体系予以保障。贺利氏致力于保持高标准的职业安全，这一点在《贺利氏行为准则》和《贺利氏 EHS 政策》中都有明确规定。

贺利氏也希望它的业务合作伙伴，特别是供应商，包括将含贵金属材料发送至贺利氏进行回收的矿山等，基于本政策项下之目标尊重其员工的人权并保护员工健康。贺利氏对其供应商的期望可参见《贺利氏供应链尽职调查政策》的规定。

2. 人权政策：基本依据

- 世界人权宣言；
- 国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言及其相应的基本公约；
- 联合国工商业与人权指导原则；
- 企业供应链尽职调查义务法关于防止供应链中侵犯人权行为的规定（德国）；
- 经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南。

3. 适用范围和目标

贺利氏开展人权尽职调查的目标是:

- 识别并评估侵犯人权的风险；
- 如果已识别的风险与贺利氏的业务活动直接或间接相关，则应预防和减轻这些风险的负面影响；
- 如果已识别风险的负面影响源自贺利氏直接或间接的业务活动，则应予以解决。

本政策适用于贺利氏集团内的所有公司。

4. 贺利氏准则

贺利氏致力于遵守下列准则：

a. 禁止雇佣童工
不得雇佣不足相关法律允许的最低雇佣年龄的儿童。

最低雇佣年龄不得小于完成义务教育的年龄。国际劳工组织公约第 138 号中规定，在任何情况下，最低雇佣年龄都不得小于 15 岁，或者，在相关当地法律允许的情况下，不得小于 14 岁。

i. 危险工作
贺利氏不容许雇佣未满 18 岁的未成年人从事工作性质或开展该项工作的环境很可能会危害其健康、安全、习惯或生活方式的危险工作。

如果当地法律允许雇佣最低年龄为 16 岁者从事危险条件下的劳动，特别是与职业教育相关的情况，贺利氏将容许雇佣该些未成年人，但前提是相关未成年人的健康、安全、习惯和生活方式得到全面保护，并且该些未成年人得到相关活动领域恰当的具体指导或专业培训。

ii. 最恶劣形式的童工劳动
贺利氏不容忍最恶劣形式的童工劳动[1]。

b. 禁止一切形式的奴隶制、强迫劳动和人口贩卖
贺利氏谴责且不容许国际劳工组织公约第 29 号规定里的任何形式的强迫劳动，包括奴役劳动、以惩罚为恐吓手段的劳动和非自愿劳动。不应以不恰当的方式限制员工的移动自由。在遵守约定通知期的情况下，员工应始终有权终止其劳动关系。贺利氏，以及任何代表贺利氏行事的代理或第三方不得扣留、没收或毁坏员工的身份证件、护照、移民文件或许可，除非扣留、没收或毁坏为相关法律所要求。员工无需向贺利氏或其任何代理支付总金额超过一个月工资的招聘费用或类似费用。

贺利氏谴责一切形式的人口贩卖。

c. 工作时间
工作时间不得超过当地适用法律规定的限制。在不影响当地法律规定的情况下，每周包括加班在内的常规工作时间不得超过 60 小时。仅在非常情况或紧急情况时，可以接受例外。员工有权每周至少休息一天。这些规定以国际劳工组织（ILO）的指导原则为基础。

d. 薪资和福利
员工的薪资和福利必须至少符合员工为贺利氏工作所在国家适用的最低法定标准。至少应按照相关法律法规发放加班薪酬。贺利氏员工有权取得证明贺利氏支付了约定薪资的明确、可查的工资单。

仅在符合相关法律法规规定的情况下允许招聘临时员工。

e. 对员工的人道待遇
禁止野蛮或不人道地对待员工。并且，任何形式的骚扰、体罚以及精神或身体上的胁迫都被认为是不人道待遇，因而不被容忍。

f. 非歧视
贺利氏谴责且不容许基于性别、种族、民族或社会出身、肤色、年龄、宗教、哲学信仰、政治倾向、婚姻状况、性取向及身体或精神残疾的歧视、骚扰、报复或（不利的）偏见。

贺利氏尤其不容许工作场所中与招聘、薪酬、加班、培训机会、晋升、劳动关系解除及退休相关的任何形式的歧视。

贺利氏尤其关注那些在贺利氏经营所在的不同国家的最弱势群体，他们遭受歧视风险特别高。这些群体可能是妇女、少数民族或土著居民。

g. 结社自由和集体谈判
在适用的强制法律允许的范围内，所有员工都有设立或加入工会或同等代表组织，且行使集体谈判的自由。

h. 禁止非法征地和安保力量的不当使用
贺利氏谴责非法占用土地和非法驱逐行为。如果由于缺乏管控，私人或公共安保力量的使用导致员工受到不人道待遇、生命及全部身体机能遭受伤害，或者结社自由和工会自由遭受损害，

[1] 就“最恶劣形式的童工劳动”，参见国际劳工组织公约第 182 号。

则禁止使用此等力量。

i. 环境保护、用水、生物多样性

气候变化对我们的员工、我们的业务合作伙伴的员工以及所有受贺利氏业务活动影响的人构成威胁。贺利氏积极致力于促进脱碳和减少温室气体排放。为此，旨在提高能源效率和利用可再生能源的项目不断实施。例如，对所有新建和现有建筑物的太阳能模块安装的项目正被评估。贺利氏致力于实现《巴黎协定》的目标，并承诺到 2030 年将范围 1 和范围 2 的排放量与 2021 年相比减少 42%。

贺利氏深知饮用水对于员工和所有人来说都至关重要。在审核开采含贵金属矿物的矿山时，贺利氏尤其重视确保饮用水供应不受影响。

贺利氏致力于动物福祉和生物多样性。贺利氏正在努力制定目标，以改善其自身业务运营和供应链中的生物多样性。

j. 工作场所安全

所有员工，尤其是经理，必须在工作场所遵守安全相关的强制性规章制度，以确保总体安全。贺利氏提供的工作环境允许员工向贺利氏领导层汇报不恰当或不安全的工作条件，而无须担忧受到歧视或报复。

5. 贵金属供应链（上游和下游）中的人权尽职调查

贺利氏合理确保其供应链中的贵金属具有合法、道德的来源，该贵金属不涉及犯罪、武装冲突或人权滥用，它们也不会被用于洗钱、恐怖主义融资、逃税、欺诈或任何其他犯罪。

为了核查贵金属供应链中贺利氏缔约伙伴遵守人权的情况，贺利氏建立了尽职调查流程，该流程包括但不限于下列措施：

- 将适用的贺利氏人权政策告知缔约方；
- 通过书面分析，核实缔约方遵守当地人权法的情况；
- 进行实地（矿场）考察，并且，如果可能，安排与员工访谈，以评估员工的工作情况和工作场所的条件，除非能获取独立第三方的报告；
- 如果有违反人权做法的怀疑和/或疑虑，提供澄清的声明；
- 如果检测到无法被解决或纠正且与贺利氏集团采用的原则相抵触的不可接受的违规行为，拒绝与其缔结新的商业关系或终止现有的商业关系。

对监督供应商的管理系统，特别是贺利氏贵金属供应链中的缔约方的管理系统，更详细的描述可参见《贺利氏供应链尽职调查政策》。

6. 与利益相关方的交流

贺利氏与政府主管部门、权威机构、行业协会和其他公司保持密切沟通，不断审查自身准则和流程的适当性和有效性。在贵金属材料供应链这一特别敏感的领域，贺利氏与贵金属行业的行业协会以及非政府组织保持联系，并不断调整自身流程，以满足新的要求和发现。

7. 处理（潜在的）侵犯人权行为

员工以及外部人员（例如供应商的员工）可通过 Heraeus SpeakUp 24/7 全天候服务，用母语举报侵犯人权的行为。举报也可以匿名进行，举报人的身份将得到保护。Heraeus SpeakUp 通过互联网、贺利氏自有沟通渠道 Heraeus touch 和海报进行宣传。

通过 Heraeus SpeakUp 报告的信息将转交给贺利氏合规官。所有严肃的报告都将得到调查。Heraeus SpeakUp 的《程序规则》在互联网上公布，其中规定了责任和调查流程。如果报告的信息得到证实，负责的管理层将采取适当的补救措施。《程序规则》还规定了如何保护善意举报的个人的具体措施。

贺利氏的各业务部门每年都会对其员工进行人权风险评估。评估结果由责任办公室汇总，并上报给集团风险管理委员会（GRC）人权分会，该分会包括一名集团管理委员会的代表。如果风险分析表明有必要采取预防或补救措施，而相关业务部门尚未采取这些措施，则 GRC 人权分会可以启动适当的措施。责任办公室负责监督这些措施的实施，必要时，公司审计部门也会进行审查。

8. 责任与联系信息

责任办公室 (Heraeus Business Solutions GmbH) 是负责本政策的部门。该政策已获得 Heraeus Holding GmbH 董事会的批准。 贺利氏各个公司的总经理负责执行本政策。

如有任何关于本政策的问题，请联系：

贺利氏集团的首席合规官

E-Mail: heraeuscomplianceofficer@heraeus.com