



# 社会环境管理政策

## 人权政策

### 目的

人权政策描述了安迈在人权领域的约束性目标和义务。

该政策适用于安迈集团、其拥有的实体、其拥有多数权益的实体以及其管理的设施。该政策适用于世界各地的子公司和附属公司的所有员工。此外，在我们工厂工作的分包商也应遵守这一政策。

### 公司最高层的承诺

除非法律或公司章程有规定，否则管理权是由董事会授权的。本政策的实施责任由首席执行官和各部门负责人监督。这确保了我们企业的每个部门都清楚尊重人权的责任并执行。

### 与国际标准的关系

在我们业务的所有方面以最高诚信开展业务，并尊重我们供应链方人权。作为一个国际集团，我们在日常工作中贯彻多样性、包容性和多文化主义。

我们致力于发展一种组织文化，执行支持国际公认的人权的政策，并设法避免成为侵犯人权的共犯。我们遵守每个市场的国家法律和法规。我们支持《世界人权宣言》、《经合组织跨国企业准则》和国际劳工组织 (ILO) 关于劳动标准的基本公约中的原则。

### 一般权利和义务

#### 强迫劳动和人口贩卖

我们拒绝任何形式的强迫劳动。根据国际劳工组织第29号和第105号公约，我们在任何情况下都不得使用强迫劳动或任何其他形式的奴役或人口贩卖，也不得从中获益。

#### 童工

我们反对任何形式的剥削儿童的行为，不雇用低于国际劳工组织第138号公约规定的最低年龄的儿童。每个儿童都应受到保护，不受经济剥削，不从事被认为是危险的、对儿童的教育有负面影响的或对儿童的健康和发展有害的工作。

#### 公平和平等的待遇

我们拒绝任何形式的 unfair 和歧视性待遇。根据国际劳工组织第111号公约，我们保持无任何歧视的工作场所。

#### 结社自由

我们赋予员工组建或加入自己选择的工会的权利。

#### 工作时间和休息日

工作时间根据当地法规进行管理。

#### 工资和福利

我们为员工提供在当地具有竞争力的薪酬和福利待遇，这些待遇符合所有法规要求。工资、福利和加班费至少应符合国家法律和协议的规定。我们提供所有法定福利，如公共假期、带薪休假、病假和产假/陪产假/探亲假。

#### 安全和健康的工作环境

我们遵守有关工作场所健康和安全的适用法律，并根据国际劳工组织第120号公约和有关职业健康和安全的国际标准，防止与工作有关的伤害和疾病。

## 采购

我们只从正规工作环境中行事的供应商那里采购原材料，并监督其是否符合我们的标准。我们审查供应商评估程序，并努力提高其有效性。根据我们的标准改善采购条件，可能与供应商一起采取措施，

## 措施和责任说明人权尽职调查

办公室负责协调各项活动，确定优先事项，并领导我们全公司完成在尊重人权方面的工作。

各业务单位承担实施的责任，确保本政策在其各自区域内得到整合。

为了遵守国际人权标准、国家法律和我们的政策，我们正在努力进行人权方面的尽职调查。考虑到侵犯人权可能造成的影响，我们将优先采取适当的行动来识别、预防或减轻我们价值链中的这些影响。如果发现已经造成或直接促成了不利的人权影响，我们将与其他利益相关者一起来执行参与适当的措施。

我们将定期审查和更新我们的工作进展。



Hans-Christian Schneider  
首席执行官



Alex Lamers  
社会环境管理官员

## 申诉机制“举报”

我们鼓励员工通过既定的、可利用的举报渠道，处理涉嫌违反本政策的行为。

我们的合作伙伴和第三方可以通过访问我们的网站 ([www.ammann.com](http://www.ammann.com)) 来举报违反行为

## 内部和外部沟通

尊重人权是整个集团行为准则 (CoC) 的一部分。所有员工和管理人员都要接受CoC培训，办公室将不断优化相关培训。

此准则于2023年1月由董事会批准并开始执行。