



戈尔人权政策

引言

戈尔公司 (W. L. Gore & Associates) 自 1958 年成立以来, 矢志坚守符合道德的商业实践。我们的品牌承诺 *Together, improving life* (你我携手, 更美生活) 指引我们的行事方式, 也影响我们如何对待人权问题。

我们渴望最大限度地发挥我们的创新为社会带来的价值, 同时将产品和运营可能对社会和环境带来的负担降至最低。因此, 尊重人权首先要忠于我们的文化和品牌承诺, 最直接的体现就是努力公平对待我们在业务中接触到的每一个人。我们致力于尊重所有人的尊严及其基本人权。

1. 指导标准和规章

我们致力于在开展业务运营时严格遵守相关国家和地方的法律、法规、规章以及适用于业务运营的任何其他相关法定要求, 包括但不限于与人权、劳动实践、环境、安全、卫生规范及建筑安全规范相关的法规。地方法规不及国际人权标准严格时, 我们会遵循后者。我们的指导标准如下:

- 联合国《世界人权宣言》
- 《公民与政治权利国际公约》
- 《经济社会文化权利国际公约》
- 《联合国儿童权利公约》、《消除对妇女一切形式歧视公约》
- 《联合国商业与人权指导原则》
- 国际劳工组织关于工作中基本原则和权利的宣言
- 《联合国全球契约》
- 经济合作与发展组织对跨国企业的指导方针

除此之外, 我们支持联合国可持续发展目标, 并专注于那些能通过自身的产品和运营发挥影响的目标, 这些目标对我们的利益相关方意义重大, 也契合我们的品牌承诺。



2. 我们的政策

在戈尔，我们谨慎考量业务和产品对人们福祉的影响，包括同事、客户、供应链伙伴以及运营所在的各个市场的社区。我们落实这些标准的主要政策如下。

2.1 道德行为准则

戈尔**同事道德行为准则**指引我们如何将道德原则应用于日常工作。作为一个同事社区，我们每个人都贡献自己的一份力量，共同维护包容的工作环境，秉持公平、诚信和尊重的态度，从而体现业务所在社区的多元化。

我们需要并期望代表戈尔公司或与戈尔公司产品有关的分销商、代理商、顾问、销售商等第三方（统称为“代表”）展现出同样的诚信水平。**第三方代表道德行为准则**是我们要求业务合作伙伴遵守的全球标准。

2.2 供应商行为准则

我们制定了**供应商行为准则**，作为在可持续发展领域不断努力的一部分。文件阐述了我们对所有供应商（包括代工厂）在人权、道德商业实践、环境管理和法律要求方面的期望。如上所述，我们遵循备受尊重的国际标准和行业最佳实践，并要求我们的供应商积极沟通并监督下级和分包商遵守该准则。

我们要求制造业务遵循相同的标准，并要求招聘机构和派遣服务提供商也遵循这一标准。

戈尔业务涵盖纺织、医疗和电子等行业。供应商行为准则涵盖了这些行业中公认的突出问题，即人权和劳工权利：

- 禁止强迫劳动
- 禁止童工和保护年轻劳动者
- 机会均等
- 禁止性骚扰
- 结社与集体谈判的自由
- 公平的薪资和福利
- 合理的工作时间
- 健康安全的工作环境
- 负责任矿产



2.3 社会责任指引

我们的**社会责任指引**（GSR）旨在为客户和其他业务伙伴提供关于工作场所标准的明确指引。它与供应商行为准则有许多共同点，但基于我们对业务伙伴不同程度的影响和责任，它对具体业务关系进行了补充。通过这种方法，我们希望在业务合作伙伴的支持下，使整个价值链都能恪守相同的标准。

2.4 强迫劳动和童工

遗憾的是，强迫劳动仍是供应链中持续存在的人权风险。根据国际劳工组织的定义，戈尔将强迫劳动确定为任何人在任何惩罚的威胁下被迫从事的任何工作或提供的任何服务。强迫劳动包括一些极端形式，比如贩卖儿童和成人，也包括一些暗箱操作，比如扣留工作者的旅行证件。戈尔的政策和实践承诺禁止一切类型的非自愿就业。

戈尔认识到外国移民劳工遭遇强迫劳动的风险特别高。因此，为防止针对个体的剥削，我们努力遵守以下规定：

- 在海外移民劳工就业方面，我们期望并推动用人单位承担一切招聘费用。
- 劳动者应保留自己的旅行证件，不得对劳动者在设施内或进出雇主设施的行动自由施加不合理的限制。
- 劳动者离家前应被告知他们的基本工作条件（包括工资和福利、工作地点、生活条件、住房及其相关成本）。
- 对于通过第三方招聘机构雇用的员工，雇主应确保该机构遵守发送国和接收国的法律以及上述标准。

虽然并非所有童工都涉及强迫劳动，或都是非法的，但戈尔禁止雇用任何未达到完成义务教育所需年龄的人，并完全禁止雇佣不满 15 岁者。此外，戈尔在确定年轻工作者工作条件的限制时，遵循与供应链合作伙伴相同的适用法律和法规。

3. 我们的保障措施

我们采用了多项指标和措施，来评估和推进对人权政策的遵守情况。这些措施旨在迅速发现和减低侵犯人权的潜在风险，帮助我们积极主动地预防风险。

3.1 风险评估



我们致力于通过开展适当范围和深度的评估，了解业务和供应链中的侵犯人权风险。考虑到我们的整体业务范围广泛，拥有非常多样化的供应链，因此我们会根据不同地点和行业制定具体方法。此外，某些采用全球供应链的业务面临的强迫劳动风险可能更高；有鉴于此，我们会基于行业工具和知识，开展针对具体业务的风险评估。我们定期重新进行风险评估，并在需要时开展更多尽职调查。

3.2 投诉渠道

我们努力营造并维护畅所欲言的文化。如果同事、业务合作伙伴和其他利益相关方观察到不正确或似乎不正确的行为或情况，包括任何侵犯人权的行为或风险，我们鼓励大家立即向我们报告。为此，我们的**诚信热线**每周 7 天，每天 24 小时提供服务，接线员会说多种语言。在各地法律允许的范围内，我们会尽可能将报告内容视为机密信息。报告者也可保持匿名，除非法律或法规禁止。我们投入大量精力和资源，根据问题的复杂性迅速处理问题。我们的政策禁止对善意举报潜在不当行为或参与调查的任何人进行打击报复，此类行为将受到纪律处分。

3.3 利益相关方参与

我们重视利益相关方的参与，这能帮助我们持续跟进不断变化的挑战。我们相信，通过与客户、供应商、同行公司、权利倡导团体、非政府组织以及政府机构携手合作，我们能够获得更全面的洞察，并拓宽专业知识。因此，在人权和劳工权利领域，部分业务部门相继加入了针对其行业的倡议，如美国服装和鞋业协会 (AAFA)、可持续服装联盟 (SAC)、企业社会责任 (BSR)、公平劳工协会 (FLA) 和负责任矿产倡议 (RMI) 等。我们在持续评估更多深入参与的机会。

3.4 透明度

我们认识到透明度是负责任的企业公民的基本要素，是针对价值链上所有行为者的问责机制。因此，我们正在向客户、社区和社会提供更多我们致力于保护人类和地球的信息及其进展。

4. 支持或相关文件

- 戈尔同事道德行为准则
- 第三方代表道德行为标准
- 供应商行为准则
- 社会责任指引



Together, improving life

5. 企业治理

供应链和可持续发展团队通力合作，共同确定必要的的能力并实施执行，以践行这一人权政策。戈尔企业领导团队对遵守该政策负有最终责任。我们将定期对该政策进行审查和更新，确保与时俱进。

A handwritten signature in black ink that reads "Bret A. Snyder".

本声明于 2023 年 6 月 12 日批准。