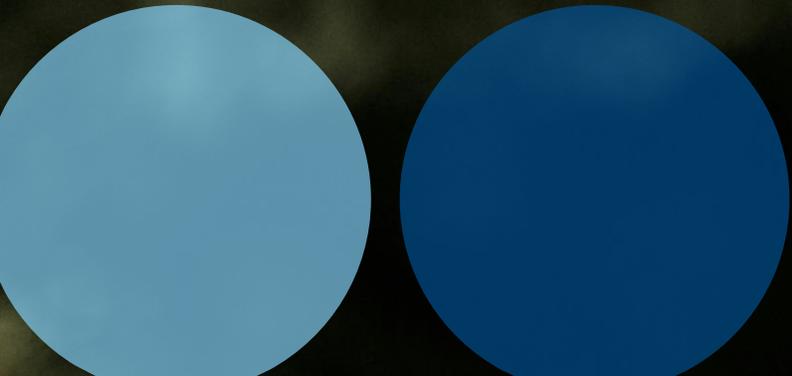


# Accepting responsibility.

HUMAN RIGHTS POLICY





# HUMAN RIGHTS POLICY

BRITA 人權政策強調了我們基於尊重國際公認人權的承諾，以及自身對保護地球肩負的責任。這也說明了我們是如何管理自有工廠和供應商的潛在人權和環境風險。



## 致力於保護人權和環境

BRITA 是飲用水最佳化專業領域的領導品牌。我們不僅是一個歷史悠久的濾水品牌，在許多國家/地區更成為濾水壺的代名詞。而我們的產品系列也逐步拓展到商用專業濾水器和自來水開飲機等用途。作為一間家族企業和價值驅動的公司，重視誠信和負責任地行事，都是形塑 BRITA 企業文化和自我形象不可或缺的重要一環。依法行事是我們奉行的社會責任的基礎。我們遵守一切與人權和環境問題相關的適用法律。如果當地法律和上述標準的原則有所不同時，便適用更嚴謹的法律標準。

除了自身的法律義務之外，我們也將譴責任何違反且無視國際公認人權和環境權利的相關行為。我們正努力建構出一套防止侵犯人權和環境行為的系統，無論針對自身或在我們的供應商和業務合作夥伴的業務營運，都會確保在必要時採取相關補救措施，進而避免這類行為。我們希望藉由持續促進自身的企業實務做法和產品系列，努力不懈追求最大影響力，並將對人權或環境產生的潛在不利影響降到最低。

包括人權政策、BRITA 員工行為準則、BRITA 供應商行為準則，以及 BRITA 永續發展政策在內，這些都是我們負責任地從事商業行為的重要指引。我們的承諾秉持國際公認的規範、指南和標準作為指引，這些都是本政策的基本架構。其中，最相關的部分為：

- 《世界人權宣言》(UDHR)
- 《國際人權法案》
- 《歐盟基本權利憲章》
- 《聯合國全球契約》
- 《國際勞工組織關於工作中基本原則與權利宣言》(及其後續行動)
- 《聯合國工商企業與人權指導原則》
- **OECD** 《跨國公司行為準則》
- 聯合國《2030 年永續發展議程》(永續發展目標)

在17個SDG中，我們確定了與我們的業務特別相關的四個直接目標和四個間接目標。

### 願景和宗旨



### 產品和業務



### 間接影響



Sustainability Policy



Employee Code of Conduct



Supplier Code of Conduct

## 我們的原則

以下關於人權和環境的原則，都是奠定我們的企業社會責任架構的基礎。我們遵守以下提到的國際勞工組織公約。

### 禁止僱用童工

從根本上來說，我們反對以一切形式僱用童工，也不接受僱用低於國家法律規定的法定最低勞動年齡的兒童<sup>1</sup>。我們也反對以最惡劣的形式對待童工，並希望 18 歲以下的員工在健康、安全和個人職涯發展方面能夠獲得特別照顧<sup>2</sup>。

### 禁止強迫勞動

我們明確反對以一切形式迫使或強制勞動和奴役。我們要求所有勞動都必須出於自願，且沒有受到任何懲罰威脅<sup>3</sup>。強迫勞動包括使用暴力、欺騙或詐欺手段招募、運送或安置人員，並藉此剝削他們的勞動力。

### 享有安全工作環境的權利

我們深信人人都有權利享有遵守當地法規、防止事故發生，並促進所有員工身心健康的安全工作環境。BRITA 員工和供應商員工都應接受相關的健康和安全培訓。在理想的情況下，ISO 45001 等國際標準會用於我們自身和供應商的工廠實施職業健康和安全管理系統。

### 不受歧視的權利

我們熱愛生活並擁抱多樣性。這代表了我們希望人人都能在一個沒有歧視的環境中工作，無論歧視是基於對種族、民族背景、性別、年齡、國籍、社會背景、殘疾或健康狀況、性取向、宗教、世界觀、政治觀點或工會活動。我們的目標是打造友善的職場環境。



<sup>1</sup> 國際勞工組織第 138 號公約

<sup>2</sup> 國際勞工組織第 182 號公約

<sup>3</sup> 國際勞工組織第 29 號與第 105 號公約，以及強迫勞動公約指標

### 獲得公平薪酬與工作時間的權利

我們希望為公司業務做出貢獻的員工都能獲得公平薪酬，並過著有尊嚴的生活。因此，正常工作時間和延時工資應至少符合當地最低工資標準，並遵守法律對工作時間、休息和假期的要求。我們也支持同工同酬的原則<sup>4</sup>。

### 結社自由的權利

我們申明人人都有權自由籌組和加入工會，並參與集體談判，且不必擔心會因此遭受不公平或不平等待遇。應在符合當地法律法規的框架內，授予規範和改善工作條件而進行集體談判的權利<sup>4</sup>。

### 動用私人或公共安全部隊

如果有酷刑、殘忍或不人道或有辱人格的待遇、傷害生命或肢體、或損害結社和籌組工會自由的風險，我們並不支持動用安全部隊。動用私人或公共安全部隊時，必須採取特別預防措施，確保員工的權利不受限制。

### 防止不當使用土地

我們尊重可能受到我們或我們的供應商或其供應商的業務活動影響的原住民族和當地社區的權利。我們也肩負著為後代子孫保護地球及資源的責任。因此，我們反對非法驅逐的做法，以及非法剝奪對當地社區日常生活計非常重要的土地、森林或水資源。

### 環境管理

防止環境遭受破壞有助於確保人們享有潔淨的空氣、土壤和水資源。因此，我們支持負責任地使用資源、避免浪費、保護自然棲息地、限制碳排放，並遵守 ISO 14001 等環境法律和標準規範，將此視為善盡社會責任的行為的重要一環。包括但不限於《德國供應鏈盡職調查法案》（LkSG）中規定的環境公約<sup>6</sup>。



<sup>4</sup> 國際勞工組織第 100 號公約

<sup>5</sup> 國際勞工組織第 87 號與第 98 號公約

<sup>6</sup> 《巴塞爾公約》、《汞水俣公約》、《持久性有機污染物斯德哥爾摩公約》

## 保護人類與地球：共同的責任

BRITA 執行委員肩負對 BRITA 內部和供應鏈中的人權與環境盡職調查的整體責任。業務執行工作將由多個部門一同負責，而各部門將提供所需的資源，協助後續的實施、維持和舉報，並分析人權和環境盡職調查系統。集團人力資源部負責協調機制，確保全球所有 BRITA 營業據點都能做到尊重人權，並提供公平的工作環境。集團供應鏈管理部負責開發和管理與我們的直接供應商和關鍵供應鏈相關的盡職調查流程。兩者都能獲得集團法務暨法令遵循部、內部稽核暨持續改善部、集團永續發展部，以及來自其他部門的支持，以解決和協調人權和環境的相關問題。我們希望自身的外國實體按照指示實施充分的盡職調查程序，並確保遵守相關法規，例如《德國供應鏈盡職調查法案》(LkSG) 或《英國現代奴隸制法案》。

為了監督與人權和環境問題相關的風險管理和盡職調查流程，BRITA 設立了社會責任經理一職，目的在於讓永續發展能發揮應有的作用。社會責任經理作為指定的人權事務專員，專門為人權和環境盡職管理系統的持續發展提供所需的支持、審查和諮詢。社會責任經理也會定期向 BRITA 執行委員會匯報目前的人權議題和相關事件。此外，社會責任委員會將作為內部監督委員會，並由社會責任經理擔任主席一職。專家團隊也定義了糾正和緩解措施，以便我們了解相關事件或違規行為。

我們希望世界各地和所有 BRITA 工廠的全體員工都能遵守本人權政策和 BRITA 員工行為準則中概述的原則，同時尊重他們的同事、客戶和所有其他的利益相關者。我們將供應商和經銷商視為我們的合作夥伴，並與它們一起平等合作共事。這也代表了我們希望它們能夠建立系統和流程來保障人權和環境權利，並降低侵犯人權行為造成的影響。BRITA 供應商行為準則進一步具體說明了我們對人權和環境問題的期望。它對我們全球所有供應商和合作夥伴都具有約束力。



## 企業責任盡職調查

### 從中找出潛在風險

我們認知到自身的全球業務活動可能存在潛在的人權和環境風險。為了從中找出這些風險，我們會進行年度風險評估，藉此找出我們自身的營運、直接供應商和最關鍵的供應鏈中，所有實際和潛在的不利影響。

我們的風險分析格外關注最有可能受到不利影響的利益相關者群體。其中包括世界各地的 BRITA 員工（包括學徒、在職學生、建教生和臨時工），以及在 BRITA 工廠內外部工作的直接供應商和服務提供商的員工。我們也會在風險分析中充分考量供應商合作的供應商，但目前我們在制定預防和緩解措施時，還是會以專注於直接供應商為主。

對自有工廠和供應商，我們採取 2 步驟方法：

第 1 步我們會運用自身設有營業據點的所在國家/地區的潛在人權和環境風險的公開資訊，並根據個別地點和材料類別或執行活動來評估潛在風險。此分析有助於我們從中找出潛在高風險的 BRITA 工廠和供應商，以及高風險供應鏈。

接著在第 2 步我們會透過在第 1 步中使用的自我評估問卷或稽核報告，評估關鍵的 BRITA 工廠和供應商的社會責任表現，進而驗證實際風險。我們也發現了 2 個高風險供應鏈，後續將不局限於對直接供應商進行更深入的探討分析。

根據我們的風險分析，我們將特別關注監測並降低和減輕以下關於人權和環境的風險：安全工作環境、強迫勞動、公平薪酬與工作時間、歧視與不平等待遇、結社自由，以及環境（空氣）污染和廢棄物處理。

### 預防和緩解將風險降低

BRITA 努力避免業務營運可能會對人類和環境造成的負面影響。因此，我們的目標是保護潛在可能受影響的人們，儘早發現負面影響並適度防範；如果無法提前防範，那麼至少要減輕對他們造成的影響。為了實現這項目標，我們為自有工廠和直接供應商制定了一系列防範措施。

對自有工廠，我們使用 ISO 45001 和 ISO 14001 等標準和認證，確保我們的流程建立能夠符合自身的社會責任期望。我們為員工提供一系列涵蓋合規、工作安全和環境主題的相關培訓。從現在開始，我們希望針對關鍵主題（包括人權、針對現有員工進一步制定合規性政策和永續發展主題）拓展更多定期、統一的相關培訓，同時也會把它列為入職流程的一部分。我們的採購團隊也接受了供應鏈相關的人權和環境盡職調查額外培訓。

在挑選供應商和材料時，我們會謹慎考量其中潛在的風險因素，並在與新供應商簽訂合約之前，充分評估它們的社會責任表現。所有供應商都必須遵守並致力於奉行《供應商行為準則》中規定的社會責任原則，這是我們和供應商的合約協議中的一部分。我們制定了供應商必須滿足的最低標準，並定期審查它們的人權、環境和永續發展表現。當我們發現分歧或問題時，我們便會與供應商一起商議並制定具體時間表的糾正措施，進而減輕這些分歧的風險和影響。如果已盡一切努力，但這些措施仍不見改善，那我們將保留終止這項合約關係的權利。

## 事件與違規的舉報與處理

及時採取適當行動解決人權和環境事件，都是盡職調查制度發揮自身作用的關鍵所在。只有在我們意識到出現違反自身原則的行為時，我們才能夠果斷地行動，減輕並防止在我們的自有工廠及供應鏈中發生進一步的事件。為了確保舉報可疑或實際事件順暢無阻，BRITA 建立了一個全面性的舉報系統。第三方中立的監察人會收到對 BRITA、我們的供應商或業務合作夥伴涉嫌或存在實際違規行為的舉報內容，確保做出保密和迅速的後續因應。該系統設有 26 種語言版本，可供匿名舉報任何不當行為。

我們鼓勵 BRITA 員工、業務合作夥伴和其他第三方隨時舉報任何涉嫌違規的行為。我們非常嚴肅看待所有舉報的事件，並將制定具體措施來減緩這種情況發生。我們會確保吹哨者不會因此遭受任何不平等待遇或處罰。

如果您需要了解相關合規問題，請傳送電子郵件至

✉ [compliance@brita.net](mailto:compliance@brita.net)。

## 記錄並報告我們的進展

我們每年至少會對自有工廠和供應鏈的盡職調查系統有效性進行 1 次深入分析。主要目標是持續改進，同時考量到自身業務和供應鏈的長遠發展，以及制定法規和利益相關者的要求。此外，當我們了解自有工廠或供應商關於侵犯人權或環境違規的情況，我們便能對此進行隨機分析，從中找出需要改進的方面。

我們會記錄事件的流程，並定期向執行委員會和其他內部利益相關者匯報。我們也會特別在公司的年度報告和永續發展報告中，向外部利益相關者揭露我們在這些方面所做的一切努力。未來，我們也會根據《德國供應鏈盡職調查法案》(LkSG) 和其他相關法規的要求編撰年度盡職調查報告。報告後續將於 BRITA 官方網站上對外發佈。

## 還想要了解其他問題嗎？

關於我們的人權與環境盡職調查、風險分析或緩解措施等相關問題，請聯絡 BRITA 社會責任經理

✉ [socialresponsibility@brita.net](mailto:socialresponsibility@brita.net)

本人權政策於 2024 年 6 月由 BRITA 執行委員會核准。隨著我們不斷開發處理方法和管理系統，本政策將定期進行審查和更新。

Markus Hankammer  
CEO BRITA Group

Stefan Jonitz  
CFO BRITA Group

Dr. Rüdiger Kraege  
CCO Professional Filter /  
Dispenser BRITA Group





**CONTACT AND FEEDBACK:**

BRITA SE  
Heinz-Hankammer-Straße 1  
65232 Taunusstein  
Germany  
[socialresponsibility@brita.net](mailto:socialresponsibility@brita.net)

