

大众汽车集团社会权利、劳资关系、商业与人权声明

前言

大众汽车集团坚持基本的社会权利和原则，本声明纳入公司政策。

全球面临重大挑战之际，大众汽车集团势必有担当有作为，保障必要工作条件，保持强劲国际竞争力。

大众汽车集团作为一家全球性企业，积极履行社会责任。集团深刻认识到，只有生态乃至社会可持续，经济才能可持续，企业发展才能可持续，为此，大众汽车集团及全体员工携起手来，共同应对相关挑战。确保经济和技术竞争力是我们的出发点和落脚点，大众汽车集团本着合作化解冲突、承担社会责任的精神，与全体员工一起行动。兼顾经济效益与工作保护。

大众汽车集团特别致力于履行其企业人权责任，承认以下国际公约和宣言，同时重申对相关内容和原则的支持具体包括：

- 《世界人权宣言》及在此基础上编制的《公民权利和政治权利国际公约》和《经济、社会及文化权利国际公约》（此外还有其他适用于国际法的人权条约，如《联合国儿童权利公约》）
- 国际劳工组织核心劳工标准¹
- 国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》
- 联合国全球契约十项原则
- 《联合国工商业与人权指导原则》
- 经合组织跨国企业准则

本声明对构成我们企业责任的关键原则，尤其是在人权方面的勤勉义务予以明确强调，

包括上述国际标准以及各国法律法规。此外，大众汽车集团还积极促进人权事业发展，大力投入人权相关的社会项目。

本声明既是约束大众汽车集团内部社会和劳资关系的基础，²也是公司与供应商等业务伙伴建立关系的基准，在本声明基础上制定的标准、期望和升级机制体现在符合本声明实施准则的专门业务流程中，对供应商的具体期望则在《业务伙伴行为准则》中有所规定，注意，必

文中有部分使用男性化的称呼形式，此举仅为提高可读性，全文秉持性别平等原则，精简语言形式完全出于编辑方面的考虑，不存在任何性别歧视。

¹ 国际劳工组织核心劳工标准 C29、C87、C98、C100、C105、C111、C138、C182。

² 其他集团内部的重要原则和规定，例如有关劳资关系、工作安全和健康、临时工作和职业教育的内容，可参见单独章程，适用于大众汽车集团全球工务委员会范围内的国家和公司。

须在业务关系开始前向所有供应商明确告知该政策。

本声明同样构成了与业务环境内外部利益攸关方、周边社区进一步开展对话的基础。

范围

大众汽车集团、大众汽车集团欧洲工务委员会、大众汽车集团全球工务委员会（EKBR / WKBR）代表大众汽车公司及大众汽车公司控制的关联集团公司通过本声明。³

大众汽车力争在大众汽车集团拥有权益，但不属于关联集团公司的公司中推行同样的原则和目标。

落实以下原则和目标需因地制宜，遵守不同国家和地区的适用法律，若当地要求低于自定标准，大众汽车集团鼓励以更高标准落实以下原则和目标。

原则和目标

结社自由与集体谈判

大众汽车集团承认，全体员工均有建立和加入工会和职工代表组织的基本权利，⁴就此而言，大众汽车集团承诺维护中立公平，禁止一切形式对工会活动的歧视。⁵

若这一基本权利受到当地法律的限制，则应尝试推动建立合法的职工代表组织。

大众汽车集团承认集体谈判的权利，⁶工会和/或职工代表组织作为集体有权与大众汽车集团进行协商谈判，

集体谈判是一种特殊形式的协商谈判。

大众汽车集团尊重罢工的权利，前提是罢工活动符合当地法律

禁止强迫劳动

大众汽车集团反对强迫劳动和人口贩运等一切形式的现代奴隶制，包括人们遭到恐吓、惩罚或威胁而非自愿从事工作的情况（如债务奴役或非自愿监禁劳动）。雇佣关系应建立在自愿基础上，且员工可以按照自己的意愿，在任何时候提出合理的通知期限以解除雇佣关系。

³ 大众汽车集团内的受控实体是指所有直接或间接的受控实体，定义如下：(1)由大众汽车公司或大众汽车公司所控实体持有 50%以上的股份或股本的实体；(2)根据有效的股东协议（如投票协议）和规定（如公司章程），大众汽车公司可在其委员会或执行机构中行使 50%以上投票权的实体。

⁴ 国际劳工组织第 87 号公约

⁵ 国际劳工组织第 135 号公约

⁶ 国际劳工组织第 98 号公约

禁止歧视和骚扰

大众汽车集团反对一切形式的歧视、骚扰或无端不利。以民主原则和对异见者的宽容为前提，我们反对包括因种族或社会出身、肤色、性别、国籍、语言、宗教、身体或精神缺陷、性别认同、性取向、健康状况、年龄、婚姻状况、怀孕/生育、工会成员身份、政治主张而产生的歧视。⁷

大众汽车集团致力于缔造平等机会，提供平等待遇，营造相互尊重、多元化的工作氛围。在大众汽车集团，员工的适合性、资质和能力他们是否能够获选、受聘和升职的唯一标准。大众汽车集团致力于确保员工在工作和个人生活之间维持一种健康的平衡状态。为此，集团贯彻执行了所有相关要求。

大众汽车集团致力于文化多样性，尊重少数民族和宗教少数群体之类群体的权利，倡导相互尊重的团队合作。

大众汽车集团尊重并保护孕妇、残障人士、移民、高龄员工和土著人等弱势群体的权利。

大众汽车集团绝不容许任何形式的精神或道德骚扰，尤其是在工作期间、与工作有关或因为工作的原因在工作场所发生的暴力和骚扰。因此，签署者认为，想要让员工能够在工作中获得幸福感，就必须采取适当的措施来防范和杜绝此类行为。

禁用童工、保护青工

禁止雇佣童工。

准予就业最低年龄是根据国际劳工组织制定的标准和禁止使用童工从事危险工作的相关要求而确定下来的。⁸

薪酬和福利

正常工作周薪酬和福利至少应该达到国家法定最低标准。如果没有劳工法或集体劳资协议规定，则以具体行业在各地普遍适用的能够确保员工及其家庭维持适当生活水平的劳资薪酬和福利为准。

大众汽车集团奉行同工同酬原则，尤其是男女员工同工同酬的原则。⁹

⁷ 国际劳工组织第 111 号公约

⁸ 国际劳工组织第 138 号和第 182 号公约

⁹ 国际劳工组织第 100 号公约

工时

大众汽车集团秉持的工时原则是工作时数必须至少要达到国家相关法律要求或国家各经济行业规定的最低标准。大众汽车集团倡导尽可能通过集体谈判的手段来推动社会性对话，确保工时人性化且为工人的身体状况所允许。

职业、健康和消防安全以及环保

大众汽车集团十分重视职业、健康和消防安全以及环保，致力于按照适用的国际标准为员工创造一个安全的工作环境，确保工作条件符合员工的健康要求。为此，大众汽车集团按照相关国家规定、遵守相应合规管理制度的要求，无偿确保了员工在工作场所中的职业、健康和消防安全。此外，大众汽车集团还从技术、组织和个人等层面入手，采取了相关防护措施，并通过现有的管理系统，与社会伙伴携手确保、追踪此等措施的合规性，并不断对其进行改进。公司的环保措施亦是如此。大众汽车集团在其环境使命声明和政策中承诺将采取环保的行动，同时谨慎地使用资源。

机密信息保护

大众汽车集团十分重视保护个人数据和机密信息。同时，大众汽车集团也十分重视数字业务模式等的的数据。大众汽车集团会以负责的态度使用数据。对个人数据进行收集、存储、处理或将个人数据用于其他用途之前，会事先征得数据所有者的同意，并且遵守合同规定或其他法律依据的要求。

保护信仰、言论和宗教自由

大众汽车集团尊重信仰、言论和宗教自由的权利。如果此类权利受到了国家限制性规定的约束，则提倡进行社会对话。

保障人身安全、禁止酷刑

大众汽车集团认为保障人身安全是重中之重，公司有必要采取适当的措施来切实保护这一受法律保护的权利。

在这方面，大众汽车集团承担了过去应该承担的责任，并且尊重国际人权。

集团严厉谴责串通他人或亲自参与绑架、酷刑、杀戮等行为。

利用管理制度执行本声明

为了追踪评估本声明中提出的原则和目标的遵守和实施情况，大众汽车集团采用了现有的、受风险敞口驱动、以公认标准为基准的合规管理制度。

这些现有管理制度的设计以内容为基础。有关其设计和定位的详细信息，请查看本声明实施指南。本声明的地方执行工作由各现场的区域员工负责人负责。

大众汽车集团为实施本声明而制定的各项措施，尤其是涉及培训和沟通交流的措施，是以适用法律和公司法为依据，与职工代表组织密切合作而制定出来的。尤其适用于培训及交流相关措施。

签署者重申表示，他们将持续监督本声明的遵守情况，并评估其应用价值。此项工作应该每年至少要在大众汽车集团欧洲工务委员会和大众汽车集团全球工务委员会（EKBR/WKBR）举行会议的期间开展一次。地方职工代表组织有权要求地方管理人员每年着手进行一次评估，且该权利不容侵犯。

最终条款

本声明一经签署，即刻生效，并取代此前于 2012 年 5 月 11 日修订的《大众汽车社会权利和劳资关系声明》。本声明不授予任何个人或第三方权利。

本声明不具有追溯力。

大众汽车集团欧洲工务委员会和大众汽车集团全球工务委员会将定期举行会议重新评估本声明，确定是否需要进行修改；如需修改，则需要经过双方协商同意后进行。本协议任何条款失去法律效力的，双方应协商重新制定尽可能与失效条款规定内容一样的条款取代失效条款。

如有歧义，概以德文版本为准。经约定，产生歧义时，签署者将进行相互协商。本声明签署后，签署方应该立即在各自的责任领域内充分传达本声明。

2020 年 11 月 27 日于沃尔夫斯堡

大众汽车集团

大众汽车

欧洲工务委员会和

集团管理层

集团全球工务委员会

Italdesign-Giugiaro S.p.A.声明实施指南

为了确保能够在日常业务中遵守“大众汽车集团社会权利、劳资关系、商业与人权声明”（以下简称：社会宪章），将与大众汽车集团、大众汽车集团欧洲工务委员会、大众汽车集团全球工务委员会展开密切合作，按照适用法律和公司章程制定适当的措施，其中包括明确界定责任、制定内部规定以及在必要时改进现有流程。在 Italdesign-Giugiaro S.p.A.，此项工作应由 Italdesign-Giugiaro S.p.A.和奥迪工作委员会的负责人负责执行；在奥迪品牌集团，则由地方负责人和员工代表负责执行（如适用）。

大众汽车集团和奥迪品牌集团采用现有合规管理制度（CMS）来实施商业与人权尽职调查。除此之外，《Italdesign 行为准则》、《业务伙伴行为准则》等相关文件以及其他相关集团内部规定也纳入了使用。¹⁰

大众汽车公司的商业与人权部门负责这个范畴的工作，同时该部门还负责与大众汽车集团内部进行协调。假若人力资源部的员工和/或内部流程受到了影响，则需要咨询集团的人力政策和标准相关信息。

在 Italdesign-Giugiaro S.p.A.，该主题相关的工作主要由合规组织管理进行，人力资源或采购部等主管部门会予以支持。每个现场的负责人负责地方实施，并且会将具体实施情况汇报给奥迪集团的各职能部门。各专业部门（尤其是人力资源部、采购部、企业责任与诚信部以及法务部）和员工代表将以集中或分散的方式向他们提供咨询支持。

此外，定期进行实地考察，采用基于风险的方法对供应商关系和其他业务伙伴关系进行风险分析，这有助于找出对人权带来不良的实际和潜在影响。对供应商关系和其他业务伙伴关系进行风险分析，可以确定人权实际和潜在的不利影响。比方说，通过实地核实的方式来审核供应商的可持续性（可持续性评分）¹¹时，会咨询可能受到影响的当事方或其代表。

此外，还进一步采取了防范措施（比如通过宣传措施、调整管理制度或利益相关者对话等方式为员工和供应商提供培训）。大众汽车公司关于“商业与人权”专题的报告应该由“商业与人权”协调小组（奥迪汽车公司：合规部）和集团可持续发展小组（奥迪汽车公司：企业责任）共同负责。

Italdesign-Giugiaro S.p.A.员工涉嫌违反适用法律或公司内部章程，可由员工和第三方通过奥迪检举机制系统渠道举报，

例如，通过访问 whistleblower-office@audi.de，或者向监察使检举。员工代表也可以通

¹¹ Further information: <https://www.audi.com/en/company/sustainability/s-rating.html>

¹¹ 更多信息，请访问：<https://www.audi.com/en/company/sustainability/s-rating.html>

过下述渠道进行举报。奥迪供应商涉嫌违反《业务伙伴行为准则》时，可以通过 speakup.supplychain@audi.de 向上举报。

本社会宪章将公布在内网或公司网站上供内部和外部利益相关者查阅。本社会宪章的主要实施负责人将另行通知并进行培训。