

人权政策

兼容并包。勇于创新。以正确的方式取得成果。这是李尔公司的核心价值观，也是我们长期成功的基础。作为我们**"以正确的方式取得成果"**承诺的一部分，我们在整个运营过程中、在我们开展业务的社区以及我们的全球供应链中尊重并加强人权。我们还拥护下列公约中表述的国际人权原则：

- 联合国全球契约十项原则，李尔是该契约的签约合作伙伴；
- 世界人权宣言》；
- 国际劳工组织 1988 年《关于工作中的基本原则和权利宣言》；以及
- 联合国可持续发展目标。

我们在整个公司、我们所拥有的实体、我们持有多数股权的实体，以及代表李尔并与李尔合作的任何人，包括员工、管理人员、董事和业务合作伙伴，都适用这一政策。本政策由李尔董事会负责监督。

员工队伍的多样性、公平性和包容性

在李尔，“包容”（Be Inclusive）是我们的第一条核心价值观，以强调我们对保持多元化员工队伍以及公平、包容的工作场所的重视。我们深知，公司的力量在于我们团队的多样性，以及我们始终坚持**“包容”和“公平”**的不懈努力。我们为所有员工提供没有歧视和骚扰的专业工作环境。我们为每个人提供公平、平等的就业机会，无论其种族、性别、肤色、退伍军人身份、国籍、残疾或健康状况、性取向、性别认同或表达、年龄、宗教或宗教信仰、遗传信息、政治派别或任何其他受法律保护的身份。与此相一致，特别是认识到妇女经常遭受的歧视，我们支持妇女的权利，如支持同工同酬。我们根据资历、业绩、技能、经验和其他允许的因素做出所有聘用、薪酬、晋升和其他雇佣决定。无论我们在哪里开展业务，我们都会遵守所有就业法律。

我们为员工提供并鼓励他们加入多个由员工领导的团体，这些团体由具有共同兴趣、背景（如退伍军人身份）或人口统计因素（如性别、种族或年龄）的个人组成。通过这些“员工资源小组”，我们倾听员工的心声，重视员工的价值，让员工参与推动公司的成功。

胁迫、骚扰和惩戒

我们以尊严和尊重对待员工。我们不允许对任何员工（包括工会成员）实施身体、精神、情感或其他方面的虐待行为，包括我们可能使用的任何私人或公共安全人员。我们建立了相关制度，以预防、

发现、报告和解决不可接受的员工待遇问题，例如非法行为、骚扰或歧视、工作场所暴力、不当使用纪律、作为纪律形式的精神或身体胁迫、身体或精神惩罚、身体或语言虐待或恐吓，以及任何类型的体罚。为确保员工积极举报，我们禁止对善意举报或配合调查此类虐待行为的任何人实施报复。我们会针对任何发现的不可接受的员工待遇或报复行为采取适当的纠正措施。请参见 "无骚扰工作场所政策"。

工资、工时和工作条件

我们遵守所有适用的工资和工时法律，包括同工同酬、最低工资、加班、最长工时规定、用餐和休息时间。

我们还提供法律规定的福利。在当地行业标准超过适用法律要求的情况下，李尔支付公平的工资，并确保工作条件与当地较高的行业标准相比具有竞争力。

我们采用合乎道德的招聘方法。

我们禁止招聘人员向潜在员工收取招聘费用或扣留身份证件。如果我们的员工有书面雇佣合同，我们会提供这些合同的查阅权限。

员工健康与安全工作场所

员工的安全和健康至关重要。我们不会将员工置于对其健康有害的环境中。我们相信，安全的工作场所是李尔每个人尽心尽力的结果。我们有责任将安全行为融入我们所做的每一件事中，同时实施强有力的计划、遵守操作纪律、加强沟通和培训，并遵守适用的安全与健康法律法规。我们知道，通过共同努力，我们可以减轻或消除危害和风险，并以正确的方式取得成果。参见 EHSS 政策。

隐私权

我们尊重个人隐私，包括员工和客户的隐私。我们遵循全球公认的隐私原则，在收集、使用和共享个人相关信息时采取合理、适当的做法。

童工

在我们开展业务的所有国家和地区，我们禁止在全球任何设施中使用童工，并遵守有关最低就业年龄的所有适用法律。

强迫劳动和人口贩运

我们认为，所有员工都有权自愿选择是否受雇于李尔。我们不使用任何形式的强迫或非自愿劳动，包括监狱劳动、契约劳动、抵押劳动、军事劳动、现代形式的奴役和任何形式的人口贩运。参见《供应链透明度法案》披露。

结社自由和集体谈判

我们尊重员工组建、加入或不加入工会的权利，或根据当地法律拥有公认的员工代表的权利。我们致力于与员工自由选择的代表保持建设性的对话和真诚的谈判。根据国际和当地的劳工标准，我们不会因为员工、员工代表或工会成员对工会的兴趣和/或会员身份或与工会的关系，或他们的合法工会活动，而对他们进行骚扰、歧视或以其他方式进行处罚。

负责任的采购

我们以负责任的态度进行采购，确保产品中使用的材料不会直接或间接为冲突或侵犯人权行为提供资金。原则上，在可行的情况下，我们只使用从有效来源提取、运输、贸易、加工和出口的原材料部件。我们不使用适用的国内法或国际法禁止使用的材料。

我们致力于保护环境，包括森林（参见我们的禁止砍伐森林政策）、土地、水和其他生物多样性，并希望我们的供应商也能这样做。我们认为获得清洁水是一项基本人权。我们不允许在我们的运营或供应链中强制驱逐或非法剥夺土地，并承诺尊重世界各地弱势群体的权利，如土著群体和其他少数民族。

作为负责任采购工作的一部分，我们遵循经合组织《受冲突影响地区和高风险地区矿产品负责任供应链尽职调查指南》。我们还参与了由行业推动的倡议（如“负责任矿产倡议”），这些倡议验证并建立了全行业的控制系统和上游供应链的透明度，如监管链或可追溯性系统。参见“负责任材料采购政策”和“供应商可持续发展政策”。

我们希望我们的供应商能够遵守我们的人权承诺，包括负责任的采购承诺，并将这一要求传达给他们自己的供应商。

合规、监测和报告

我们遵守所有适用的法律要求，禁止发生可能导致违法的事件或情况。我们建立了多个报告机制，并制定了强有力的反报复政策。我们监控我们的运营、我们的合作伙伴和我们的供应商是否存在潜在的违法行为，并在发生违法行为时采取行动，包括终止雇佣关系或合同。

我们提供多种渠道来报告任何潜在的人权或业务风险问题。世界各地的员工、供应商、业务合作伙伴或任何可能受影响的一方都可以通过我们的道德与合规帮助热线（在线或电话）、在线投诉网络表格、电子邮件、移动接收应用程序或普通邮件，以自己的语言进行保密和匿名举报。我们会主动告知这些投诉举报渠道，并对通过这些渠道收到的举报进行适当、透明的审查。我们每年都会对现有投诉举报渠道的有效性进行审查，也会进行特别审查。

报告

我们在年度可持续发展报告中汇报我们在人权方面的行动和参与情况。我们还在网站上公布本政策所强化的价值观、原则、政策和实践。 参见《李尔商业行为和道德准则》。

A handwritten signature in black ink that reads "Ray Scott". The signature is written in a cursive style with a vertical line to the left of the name.

雷-斯科特
总裁兼首席执行官、
李尔公司