



ZF LIFETEC

人权和环境责任原则

2025 年版



PIONEERING AUTOMOTIVE SAFETY

目录

前言 03

我们对尊重人权和环境的承诺 04

我们的人权责任 05

我们落实人权和环境尽职调查的办法 07

展望未来 09

联系方式 10

人权原则

我们在ZF LIFETEC的使命是通过创新的安全系统保护人类生命。我们坚信，此项使命也必须与我们自身的企业家标准相契合。因此，我们积极并乐意在ZF LIFETEC的影响范围内对人权和环境负责。无论在技术还是经济层面，人类的生命都是我们的关注焦点。

我们ZF LIFETEC致力于维护国际公认的人权，并建立适当的管理体系以确保其得到遵守。这包括最大限度地减少我们对环境的影响。我们希望全球所有员工和管理人员都能确保他们的专业活动符合本文件中所列原则。实施这些原则是我们负责任的公司管理的基本组成部分，也是我们成功的关键。

我们期望我们的业务合作伙伴和供应商亦能实施相关标准和管理体系，以落实这些原则。相关标准和管理体系是与ZF LIFETEC合作的先决条件。

我们的关键人权议题和管理方法在以下文件中有所描述。我们将人权尽职调查视为一项动态任务，并不断完善我们的系统和流程，以尽可能最好的方式履行我们的责任。



Rudolf Stark
执行副总裁
ZF LIFETEC



Ulf Loleit
高级财务副总裁
ZF LIFETEC



Dr. Michael Eisenbarth
首席运营官
ZF LIFETEC

I. 我们对尊重人权和环境的承诺

尊重人权和保护环境是ZF LIFETEC的首要任务。我们始终以人为本，并作为一家公司对员工以及在价值链中与我们合作和为我们工作的人负责。他们的健康、安全和福祉以及我们减少环境影响的努力至关重要，我们已将其融入我们基于国家和国际公认标准的运营方式。

无论是在我们自身的业务领域，还是在与业务合作伙伴的合作中，我们始终相互尊重和信任并保持透明和公平，这是我们组织文化的基本原则。这包括对以下国际公认人权标准的明确承诺：

- 《世界人权宣言》
- 《公民权利和政治权利国际公约》
- 《经济、社会、文化权利国际公约》

- 《国际劳工组织 (ILO) 关于工作中基本原则和权利的宣言》
- 《联合国工商业与人权指导原则》
- 《经合组织多国企业准则》
- 《联合国全球契约十项原则》

我们坚信，唯有将整个价值链纳入其中，可持续的商业实践方能取得成功。因此，我们期望我们的所有员工以及我们的业务合作伙伴都能够遵守适用的法律法规以及国际公认的人权和环境标准。



II. 我们的人权责任

为了积极保护人权，我们识别并分析自身运营以及业务合作伙伴运营中可能存在的人权和环境风险。为了负责任地适当行事，我们将尽职调查流程重点放在了最关键的风险领域。在我们的能力范围内，我们努力在上游和下游的价值链环节中施加影响。我们期望当前和未来的业务合作伙伴在以下风险方面采取适当的行动，并要求其业务合作伙伴同样遵守相同的标准：

禁止雇佣童工

我们ZF LIFETEC严格禁止任何形式的童工雇佣行为，并根据国际劳工组织的相关公约积极努力消除童工雇佣情况。我们的内部和外部准则和规定始终以国际劳工组织的核心劳工标准为准绳¹。我们有责任采取有针对性的行动，以确保儿童的健康和安全。因此我们会检查例如申请人是否符合就业所需的最低年龄要求，以及18岁以下的个人可以从事哪些活动。

禁止强迫劳动

我们对任何形式的强迫劳动、强制劳动或其他形式的现代奴役和人口贩运采取零容忍态度。根据国际劳工组织的核心劳动标准²，我们拒绝在我们业务运营的所有领域和价值链内的任何环节使用强迫劳动或非法劳动。无论是与ZF LIFETEC本身还是与我们委托的业务合作伙伴签订的所有雇佣合同，都必须始终基于自愿原则。在终止每种雇佣关系时，必须遵守法律规定的合理通知期限。

结社自由、集体谈判权和罢工权

我们尊重员工结社、就工作条件进行集体谈判以及根据适用的国内法和国际法行使罢工权利的权利³。公司和员工代表承诺，始终以值得信赖和建设性的方式进行合作。

是否属于工会或员工代表机构并不会在我们公司带来任何优待或劣势⁴。

平等待遇和免受歧视

我们积极促进员工的平等权利，并坚决反对任何形式的歧视⁵。我们必须公平对待所有员工，并坚决避免任何因性别、

血统、国籍、宗教、政治或工会活动、性认同、身体或精神残疾或年龄等特征而区别对待的行为。对我们来说，多样性和包容性是我们业务战略的核心部分，旨在推动对多样性和个性化的认知与欣赏。

健康与职业安全权

ZF LIFETEC高度重视确保职业安全和健康。全集团范围的管理体系确保在所有业务领域和所有驻地至少能够实施国家和国际职业健康和安全条例。ZF LIFETEC采取预防措施，不断改善工作条件，提升员工在安全与健康行为方面的认知。在此背景下，ZF LIFETEC遵循公认的认证流程，以系统性地提升职业安全与健康水平。

工作时间

ZF LIFETEC的工作时间指南兼顾了公司需求与员工需求。从我们的角度来看，我们安排和调度工作时间的的方式是作为雇主具有吸引力的重要因素。能够平衡工作与家庭生活是公司人事政策的重要组成部分。在这方面，我们遵守国际劳工组织的核心劳动标准，并遵循各自国家关于工作、休假、休息和休息时间的规定。这也包括加班补偿，无论是以调休还是适当的支付形式。

获得公平报酬的权利

我们为员工提供具有竞争力的绩效奖金，并辅以额外福利。我们采用同工同酬原则。如果适用，我们在确定报酬时，遵守相应行业内当地要求和法律规定的最低金额要求。薪酬和费用以公认货币按时全额支付，只有在有充分法律依据和适当理由的情况下，才能在适用于工资单的条款内进行相应扣留。

教育与培训

ZF LIFETEC推动员工教育和进阶培训，以确保高质量和绩效的竞争水平。员工在其职业生涯中获得广泛的教育和培训计划的支持。其目的是不断提升员工的技能，从而既增强员工就业能力，又贯彻终身学习的原则。

¹ 国际劳工组织第138号和第182号公约

² 国际劳工组织第29号、第105号公约和《强迫劳动公约2014年议定书》

³ 国际劳工组织第87号和第98号公约

⁴ 国际劳工组织第135号公约

⁵ 国际劳工组织第100号、第111号和第190号公约



保护当地社区和原住民

我们ZF LIFETEC将运营的本地影响纳入考虑，并尊重可能受到我们业务活动或业务合作伙伴活动影响的地方社区和原住民的权利。在我们的业务运营中，我们考虑的风险因素包括空气、水和土壤污染、森林砍伐、处理不当的危险废物或在水资源紧张地区过度抽取地下水。同样，我们强烈反对破坏文化和圣地，以及非法驱逐和限制人们进入土地、森林和水域的行为

使用安保部队时保护人权

我们不容忍安保部队对员工或第三方的非法行为。我们承诺要求我们使用的安保服务提供者尊重所有国际公认的人权。通过提供适当的指导和措施，我们确保我们的服务提供者接受建议并在必要时接受培训。

使用高风险原材料

我们采取基于风险的办法，尽量减少与我们使用原材料有关的对人权和环境的负面影响。公司深知，在采购和加工产品所用原料过程中，可能对人类及环境构成风险，故对此类原材料需予以特别关注。因此我们按照国家和国际规则和准则行事⁶。

个人数据保护

我们保护所有员工、客户和业务合作伙伴在个人数据方面的隐私权，这一点至关重要。这也适用于我们接触过的所有第三方的个人数据。我们必须遵守适用的数据保护法律，并在我们的业务流程范围内以合乎道德和负责任的方式处理个人数据。

使用人工智能

我们ZF LIFETEC在使用人工智能(AI)方面树立了高标准。我们确保以人为本，并将机遇和风险纳入考虑。我们的原则包括在开发和使用时的人工智能时的道德和法律考虑，以负责任的方式塑造数字化转型。对于人工智能，必须保证透明度、数据保护、安全性和可靠性等特性。

人权与环境

我们ZF LIFETEC积极推动环境保护，并意识到我们的产品、制造和采购流程可能对环境和人员产生的影响。因此我们确保在自己的业务以及与业务合作伙伴的关系中，采取负责任的态度对待人权和环境。

通过我们的ZF LIFETEC环境和能源管理指令，我们致力于在业务的各个领域采取可持续行动。我们的重点是负责任地使用资源和高效利用材料。我们正在积极开展工作，以预防对环境的负面影响。

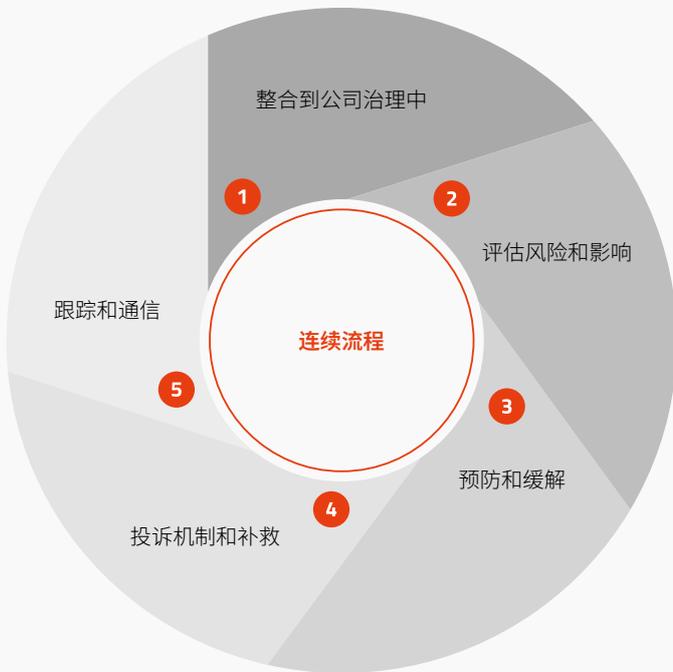
⁶ 2013年10月10日《关于汞的水俣公约》；1989年3月22日《控制危险废物越境转移巴塞尔公约》；2001年5月3日《关于持久性有机污染物的斯德哥尔摩公约》

III. 我们落实人权和环境尽职调查的办法

作为采埃孚集团的一部分，我们的人权和环境尽职调查 (HREDD) 系统以采埃孚集团的既定标准和流程为基础。到2024年，ZF LIFETEC运营和供应链的人权和环境风险管理已完全纳入采埃孚集团流程。从2025年开始，ZF LIFETEC所建立的结构和流程使我们能够在完全符合集团标准的同时，独立于集团之外管理我们的人权和环境风险。必要时调整流程，并在选定领域保持持续合作，以充分利用协同效应。

ZF LIFETEC HREDD流程的五个核心要素确保我们通过主动的机会和风险管理，及早识别业务活动对人权 and 环境的负面影响。HREDD流程将持续整合到ZF LIFETEC的公司治理结构中，并涵盖所有职能、业务单元和地区。我们根据调查结果和风险因素不断完善我们的人权战略。

ZF LIFETEC HREDD 程序



1. 整合到公司治理中:

在ZF LIFETEC, 尊重人权和环境是负责的公司管理的基本组成部分, 并始终以我们的公司战略为基础。

2. 评估风险和影响:

我们持续分析我们的行动对人权和环境的影响。我们的流程包括年度风险分析和专项分析, 以防我们的业务活动或风险情况发生重大变化。

3. 预防和缓解:

我们风险分析的结果为基于风险的预防或减轻风险的措施和控制奠定了基础。这可能包括调整我们的采购实践、与供应商的协作或修订我们的内部流程。

4. 投诉机制和补救:

员工、价值链中与我们合作的个人和其他相关人员有机会通过ZF Trustline系统向ZF LIFETEC提交投诉。我们的意图是提供一种透明和可信的方式来处理投诉并在适当情况下提供补救。

5. 跟踪和通信:

我们希望进展可见。基于全行业标准的审核是重要的工具。此外, 我们还有明确的内部监控和报告流程。我们定期在网站上向外部利益相关方通报我们的进展。

对员工和业务合作伙伴的范围和期望

本文件中的原则适用于ZF Airbag Germany GmbH及其所有直接和间接控股的下属公司(合称为“ZF LIFETEC”)的所有员工。我们整个价值链中的所有业务合作伙伴及其员工也包括在内。

尊重人权和环境是ZF LIFETEC组织文化和共同价值观的组成部分。全球员工和管理层必须遵守本文件中所述的原则, 并确保他们的职业活动符合这些原则以及我们的员工

行为准则。这些原则对于ZF LIFETEC履行其对国际公认人权和工作场所权利的企业责任至关重要。其在全球业务中的实施对ZF LIFETEC至关重要。

我们的供应商和其他业务合作伙伴对尊重人权的承诺以及适当的尽职调查系统是与我们ZF LIFETEC合作的必不可少的先决条件。我们的业务合作伙伴行为准则是我们与供应商建立合同关系的必要组成部分。它与本文件中的原则保持一致, 要求供应商实施适当的流程和系统以确保合规性并要求各自的供应商也这样做。

整合到公司治理中

ZF LIFETEC定义了综合性公司治理框架,其中包括内部审计以及遵循“三道防线”的治理、风险和合规管理。HREDD已完全整合在此系统中。

第一道防线包括在日常运营中遇到人权和环境风险的个人职能。关于HREDD, ZF LIFETEC中最相关的职能是自身运营的供应链和人力资源、运营、工程和企业安全方面的材料管理。这些职能负责识别和分析风险,并启动适当的措施。

第二道防线包括GRC组织,包括企业风险管理(ERM)、内部控制系统(ICS)和合规管理。人权风险管理的角色和责任根据这些框架确定,并遵循良好的企业风险管理和内部控制的原则。

ZF LIFETEC的内部审计是第三道防线。内部审计执行独立和客观的保证活动,以确保实施和遵守内部和外部法规。此外,内部审计还执行旨在增值和改善ZF LIFETEC及其子公司运营的咨询活动。

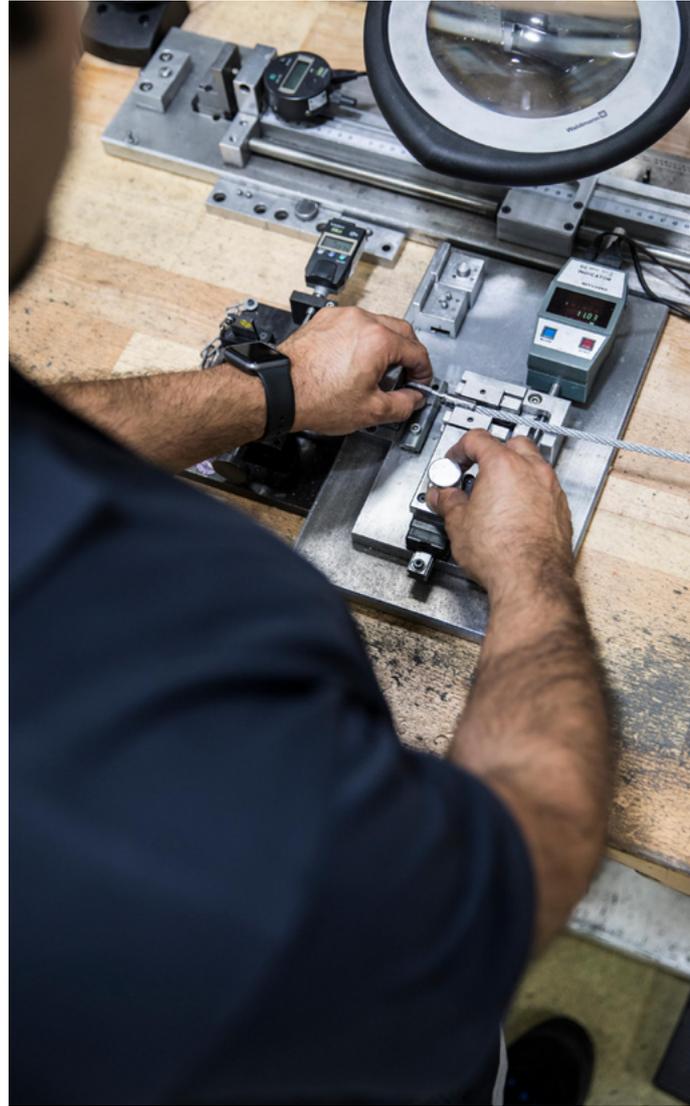
除了这些级别之外,ZF LIFETEC还任命了一名独立的人权专员(HRO),代表公司领导层持续监督整个HREDD系统的适当性和有效性,并向负责的职能部门提供指导和咨询。负责职能部门也向HRO进行汇报。反过来,HRO每年至少向董事会汇报一次,并负责内部和外部沟通,包括法规报告。HRO定期向采埃孚集团的HRO进行汇报,以确保符合全集团的标准。

评估风险和影响

我们人权管理方法的基础是涵盖我们自身运营和供应链的全面风险分析。我们每年分析人权和环境风险,并在业务变更或具备实证的情况下进行专项分析,例如在收到通知时。

我们风险分析流程的第一步侧重于识别特定国家和商品的风险(抽象分析),第二步侧重于特定公司的风险(具体分析)。为了指导我们的风险分析流程,以及权衡风险和排定优先级,我们纳入了适当性标准,例如我们业务活动的性质和范围,我们影响直接责任方的能力,影响的严重性、可逆性和发生概率以及我们的因果贡献。

为了识别风险,我们使用数字风险数据库和分析、公司数据、业务合作伙伴信息,以及来自行业倡议、多方利益相关者对话和与当地社区或非政府组织直接对话的选定利益相关者的反馈。我们还考虑了所采取措施以及处理投诉程序方面的经验。



ZF LIFETEC认为,有效的HREDD系统的关键在于以权利人为中心,并在行业内以及与其他利益相关方开展合作。因此,我们追求一种允许知识共享的协作方法,例如,关于价值链的风险分析和公开对话,包括直接与权利人及其合法代表(如工人委员会、受信任的员工、我们工厂周边社区和民间社会组织)进行对话。

预防和缓解

我们的HREDD系统的目标是防止对权利人和环境造成负面影响,或在无法预防的情况下尽量减少影响。因此,我们根据风险分析的结果启动措施。在确定措施时,我们遵循基于风险的方法,这意味着我们首先处理优先级较高的风险,并应用适当性标准。

⁷ 德国供应链尽职调查法(LkSG)第2(6)条;另请参阅“控制影响”,德国商业法规(HGB)第290条



我们已经制定了供应链中已识别风险的标准流程和措施，其中包括针对汽车行业标准化的问卷调查以及对风险暴露较高的供应商进行的审计。这些都是更好地了解风险和确定纠正措施的工具。此外，在影响力有限的地方，我们与其他方建立合作关系，例如行业和多方利益相关者倡议。

在自身运营中，我们根据已识别的风险适当调整我们的管理和采购实践。我们在管理层中提高对重要风险领域的认识，并向相关人员提供培训。我们使用内部控制系统（ICS）来实施控制并处理影响人权的固有流程风险。

我们为自身运营和供应链定义了事件管理和升级流程，将在必要时生效。

投诉机制和补救

ZF LIFETEC提供多种语言的电子通知系统：ZF Trustline。如果所有员工、业务合作伙伴及其员工以及其他相关方希望报告有关人权和环境的疑似不当行为，均可使用该系统。此外，可以直接联系ZF LIFETEC管理层、合规组织或人权专员（humanrights@zf-lifetec.com）。所有渠道的通知都可以匿名进行。

四、展望未来

我们将HREDD视为一个持续努力的过程，旨在重新评估我们的风险暴露，并改进我们的业务流程和实践。因此我们会持续检视HREDD系统的适当性和有效性，并在此情况下定期更新本文件。

我们制定了严谨的流程，用来审阅和处理通知。经指派的个案经理负有特殊的保密义务，应保持公正，并具备专业处理投诉所必需的专业知识。投诉人将在整个过程中得到通知。在确认的个案中，我们将努力提供适当的赔偿，并采取其他适当的补救措施，以减轻违规程度。

合同要求我们的供应商在出现违规情况时通知ZF LIFETEC，并配合调查（潜在）违规行为。此外，我们保留要求立即采取补救措施、启动法律措施、暂时停止合作或作为最后手段终止业务关系的权利。

跟踪和报告

我们检查HREDD系统的适当性和有效性，并持续采取措施。为了监督和记录我们的进展，我们制定了适当的指标。我们总结经验教训，根据发现不断完善流程和系统。在可能的情况下，我们会咨询权利人及其合法代表。

我们在各种报告中通报我们HREDDde的流程和进度，并在ZF LIFETEC网站上提供这些报告。它们会定期更新。

ZF LIFETEC

ZF Airbag Germany GmbH
Werner-von-Braun-Straße 1
D-84544 Aschau am Inn
www.zf-lifetec.com