

福斯集团

福斯 人权原则

MOVING YOUR WORLD



目录

目录

1 前言与承诺	3
2 社会责任	5
2.1 童工	5
2.2 强迫劳动与奴役	5
2.3 平等机会与非歧视	5
2.4 结社自由与集体谈判权	5
2.5 工资、工作时间和社会福利	5
2.6 工作场所的职业健康与安全权利	6
2.7 环境责任	6
2.8 供应商责任	6
2.9 尊重当地社区和原住民权利	6
3 申诉与补救	7
3.1 福斯行为准则	7
3.2 举报渠道与调查原则	7
4 治理与问责	8
5 附录	9
版权声明	10

1 前言与承诺

福斯（FUCHS SE 及其子公司，下文亦称“我们”）是一家致力于通过创业精神与社会责任在国际竞争中立足的全球性企业。这一承诺涵盖了我們长期成功所必需的法律、社会、环境及道德标准。我们秉持公平、透明和诚信的原则开展业务，确保全球运营活动均遵守当地法律、道德及社会标准。

以下原则构成了我们运营的指导框架，强调在全球业务范围内维护基本人权的重要性。福斯深知自身的社会责任，并将这一意识融入所有业务活动中。维护人权和确保公平的工作条件是我们企业价值观中根深蒂固的基本要素。

福斯人权原则的制定遵循了关于人权和工作条件的关键国际标准，并借鉴了全球公认的框架。这些框架包括《世界人权宣言》、联合国《世界人权宣言》（UDHR）、国际劳工组织（ILO）《关于工作中的基本原则和权利的宣言》、经合组织（OECD）《跨国企业行为准则》，以及联合国全球契约（UNGC）的10项原则。

这些原则是对福斯（FUCHS）使命宣言的补充，旨在为全球员工提供日常行为的指导。该框架建立在三个支柱之上，这些支柱至今仍是福斯成功的关键：

- **润滑剂：**专注于润滑剂及相关特种产品
- **技术：**技术导向
- **人才：**高素质、专业且积极进取的人才

此外，我们的使命宣言基于以下五大价值观：

- **信任：**信任是我们自我认知的基础。
- **创造价值：**我们为客户提供领先的技术和一流的服务。我们识别并创造福斯（FUCHS）的附加值。我们不仅为创新探索新路径提供空间，也为创业行动提供空间。我们赋予员工责任与担当。
- **尊重：**我们承认对利益相关者、社会及环境的责任。我们对合作伙伴和员工表示赞赏与认可，并秉持公平原则行事。我们倡导开放包容的讨论文化。
- **可靠性：**言行一致。我们致力于保持技术领先地位，保持稳定的业绩记录，并以响应迅速、透明公开的方式行事。

- **诚信：**我们秉持高标准的道德准则，并恪守《行为准则》。

这些原则详细阐述了本集团如何积极促进人权。其中全面涵盖了关键议题，包括公平对待所有员工、保障工作场所的健康与安全，以及履行环境责任。我们的人权原则旨在营造一个健康、安全的工作场所和商业环境，以此促进所有人的尊严、平等、个人福祉及相互尊重。

通过将这些人权原则融入企业文化和日常运营，我们致力于为员工、合作伙伴及社区的福祉产生积极影响。通过持续评估与优化，我们力求成为行业的典范，在所处商业领域树立负责任企业公民的标杆。

这些原则适用于福斯集团全球所有员工、商业伙伴及利益相关方，并作为《福斯行为准则》的补充。

曼海姆，2026年4月

福斯集团

Stefan Fuchs

Chairman of the Executive Board, CEO

Dr. Timo Reister

Member of the Executive Board, Deputy CEO

Mathieu Boulandet

Member of the Executive Board, CTO

Dr. Ralph Rheinboldt

Member of the Executive Board, EMEA

Esma Saglik

Member of the Executive Board, CFO

2 社会责任

福斯深知对社会的责任，并无一例外地以此责任为基石开展所有商业活动。我们致力于在一切行动中尊重人权。为构建一个人人都能自由发展的更美好世界与未来贡献力量，是我们的核心使命。

福斯制定了一系列政策和法规，明确界定了我们与本地及全球商业伙伴和政府机构合作所遵循的标准。

无论雇佣身份或其他任何区别因素，我们均以公平、人道、尊重和维持尊严的态度对待所有员工。

2.1 童工

福斯致力于恪守《联合国儿童权利公约》（UNCRC）的原则，并保护全球儿童的权利和福祉。

福斯不容忍任何形式的童工。根据国际劳工组织《最低年龄公约》（第138号）的规定，无论当地法律是否允许，我们均禁止雇用15岁以下的人员。此要求的唯一例外是经政府批准的、对参与者有明确益处的职业培训项目或实习。

儿童的发展不得受到阻碍，其安全与健康不得

受到损害。根据国际劳工组织《最恶劣形式的童工劳动公约》（第182号），我们禁止18岁以下员工从事可能危及健康或安全的工作，包括夜班、加班或危险作业。我们确保随时采取适当措施，保障其健康与安全。

2.2 强迫劳动与奴役

福斯（FUCHS）绝不容忍任何形式的强迫劳动、现代奴役或人口贩运行为。我们恪守国际劳工组织《强迫劳动公约》（第29号）、《废除强迫劳动公约》（第105号）以及2014年《第29号公约议定书》的规定，承诺在我们的运营及整个供应链中识别并处理任何现代奴役现象

2.3 平等机会与非歧视

受《国际劳工组织（就业和职业）歧视公约》（第111号）的启发，我们严禁对员工进行任何形式的歧视，例如基于出身、国籍、肤色、宗教、意识形态、政治及工会活动、性别、性取向、年龄、残疾、疾病、健康状况、同工不同酬、怀孕或任何其他受法律保护的特征。

此外，我们致力于确保所有员工获得同工同酬，并根据国际劳工组织《同酬公约》（第100号），保证男女从事同等价值的工作时获得同

等报酬。

此外，我们绝不容忍任何形式的骚扰（包括性骚扰和道德骚扰），其定义依据《国际劳工组织暴力与骚扰公约》（第190号）及适用的国家法律。这适用于工作期间、与工作相关或因工作而可能发生的工作环境中的暴力和骚扰。

我们支持多样性与妇女权利，并坚持雇佣关系应建立在机会均等原则之上。

2.4 结社自由与集体谈判权

我们在国家法律框架内尊重结社自由和集体谈判权这两项基本权利，并确保这些权利不受损害。在此过程中，我们借鉴了国际劳工组织《组织权和集体谈判权公约》（第98号）的精神。福斯管理层根据当地法律法规，确保与员工及其代表保持持续且建设性的对话。我们承诺确保员工组织或工会的成员既不会受到歧视，也不会获得特殊优待。

2.5 工资、工作时间和社会福利

雇员的薪酬待遇应至少符合适用的工资法律规定，包括与最低工资、工作时间及法律规定的

社会责任

社会福利相关的条款。

工作时间及加班须严格遵守所有适用法律，包括关于最高工作时长和最低休息时间的法规。加班须事先达成协议，可按高于常规小时工资的费率支付报酬——或在法律允许的范围内，事先约定以补休代替加班费。作为雇主，我们致力于促进员工实现工作与生活的平衡。

2.6 工作场所的职业健康与安全权利

福斯（FUCHS）全力致力于预防工伤事故，并保护所有员工的健康与福祉。我们坚信，职业健康与安全、环境保护、产品与工艺质量以及经济可持续性，是我们成功的同等重要的支柱。

为践行这一承诺，我们构建的工作环境不仅符合且超越行业标准，同时严格遵守当地、区域及国家关于职业健康安全与消防的法规。我们积极降低员工接触危险源的风险，并持续致力于改善工作条件及提升安全文化。基于此理念，《福斯健康安全、环境、能源、质量与可持续发展原则》主动保障所有员工免受潜在风险和负面影响。

我们遵循国际劳工组织《工时公约》（第1号）和《每周休息（工业）公约》（第14号），对工作时间（包括加班、最高工作时长、休息时间、工作日程、育儿假、病假、家庭事务休假

及带薪加班）进行明确规定，以防止因身体或精神疲劳导致的事故，并保障员工队伍的长期健康。

每当发生工伤、疾病、未遂事故或不安全状况时，我们承诺进行彻底调查并采取相应措施。所有受影响的员工都应了解事故和未遂事故的情况，理解其根本原因，并在日常工作中采取预防措施。我们营造开放的安全文化，鼓励员工就健康与安全畅所欲言。

2.7 环境责任

福斯（FUCHS）的每家子公司都有责任确保其运营不会造成有害的土壤退化、水或空气污染、过度的噪音排放，或过度耗水，从而威胁自然资源、影响粮食生产、限制饮用水或卫生设施的获取，或危害人类健康。福斯关于健康与安全、环境、能源、质量及可持续发展的原则，为负责的商业行为制定了明确标准，并作为福斯全球所有运营活动的具有约束力的可持续发展框架。

2.8 供应商责任

福斯期望其供应商、服务提供商、分包商以及具有中介职能的业务合作伙伴，能够监督并确保遵守本文所述的原则。这一期望同样适用于其上游供应链，包括其自身的供应商和分包商。因此，基于我们共同确立的价值观，除上述原则外，我们还制定了《福斯供应商行为准则》。其核心要素包括遵守劳工标准、商业道德与合规要求，以及环境保护与安全。福斯的目标是建立一个韧性十足、强大且可持续的供应体系。《福斯供应商行为准则》适用于全球所有福斯供应商。

2.9 尊重当地社区和原住民权利

福斯致力于与运营所在地的社区建立积极且负责任的互动关系。在此过程中，我们要求任何代表我们行事的私营或公共安全力量必须依法行事、负责任地开展工作，并充分尊重所有人权。我们同样重视土著人民的土地权利和文化遗产，并致力于以尊重其权利、观点及传统生活方式的形式开展业务。通过这些承诺，我们旨在为社区韧性建设、负责任的运营以及可持续发展的长期价值创造做出贡献。

3 申诉与补救

管理层和员工在开展与工作相关的活动时，无论涉及超国家法规还是地方法规，均须无一例外地遵守所有适用的法律、法规及社会标准。此要求同样适用于我们的内部政策，例如福斯人权原则。

3.1 福斯行为准则

2004年，福斯颁布了《行为准则》，其中除其他要求外，还明确了公平竞争、透明和诚信的原则。福斯会定期审查《行为准则》，并在必要时进行更新。

《行为准则》已发布于福斯官网，并对全球所有福斯员工具有约束力。

公司治理与合规事务由福斯集团（FUCHS SE）执行董事会直接负责。福斯的合规管理体系由首席合规官及一个合规组织构成，该组织为全球员工提供支持 with 咨询。每个地方单位均设有指定的地方合规官。

3.2 举报渠道与调查原则

福斯已推出名为“福斯合规沟通”（FUCHS Compliance Communication）的基于互联网的

举报系统。该系统采用符合最高公认IT安全标准的标准化解决方案。

除“福斯合规沟通”外，员工及外部利益相关方还可通过专用合规邮箱、联系当地合规官或直接联系首席合规官进行举报。福斯确保所有员工均清楚了解举报渠道，并可随时便捷地使用这些渠道。

通过“FUCHS合规沟通”平台，用户可详细描述其观察情况，并与负责审查案件的人员进行沟通。如用户希望，可在整个过程中完全保持匿名。FUCHS致力于确保以善意提出关切的个人免受任何形式的报复、歧视或其他不利待遇。

所有举报均遵循既定流程处理，包括接收、评估、调查及采取相应的后续措施。若举报的违规行为得到证实，福斯将采取必要的纠正和补救措施。福斯鼓励员工查阅《福斯程序规则》，进一步了解举报机制的相关原则和流程。

4 治理与问责

每位员工都有责任按照这些原则行事。我们期望所有同事始终恪守并尊重人权，绝不妥协。福斯（FUCHS）的管理人员在其职责范围内对落实《福斯人权原则》发挥着关键作用。他们必须确保其团队理解这些原则的内容及其重要性，并支持员工在日常工作中加以落实。此外，管理人员必须对任何潜在的人权风险或侵犯人权的迹象作出及时且恰当的回

若发生违反本原则的情况，所有员工均可向其直属经理、人权专员（[hr-supplychain\(at\)fuchs.com](mailto:hr-supplychain(at)fuchs.com)）报告，或通过上述所述的福斯全球合规举报系统“FUCHS Compliance Communication”进行举报。

福斯定期识别并评估公司内部及其全球供应链中的人权与环境风险及违规行为。通过定期开展的详细风险分析，识别潜在风险。我们意识到，风险和违规行为可能发生在不同层面，例如国家、行业或类别/产品层面。为管理我们运营及供应链的复杂性，我们通过使用基于云端的供应商评级门户（用于ESG内容）来支持潜在风险的识别及监控义务。

福斯集团通过集团官网的年度报告，以及在必要时通过各地网站，公布公司内部及供应链中的人权风险暴露情况及其详细信息。

除数字化解决方案外，我们亦认为与其他企业开展信息共享与协作具有巨大潜力。正因如此，我们支持并积极参与各类对话机制及多利益相关方倡议。

5 附录

- [福斯使命声明链接](#)
- [福斯人权网页链接](#)
- [福斯企业准则链接](#)
- [福斯合规链接（含举报门户）](#)

版权声明

出版商

FUCHS SE
Einsteinstraße 11
68169 Mannheim
Germany

<https://www.fuchs.com/group/>