



## 人权政策

大昌行集团(以下简称：集团)。重视人权与尊严。集团致力于在所有的业务营运、供应链以及集团所服务的社区中，维护和促进人权与尊严。

集团的承诺与国际公认的框架保持一致，包括：

- 联合国工商企业与人权指导原则（UNGPs）
- 世界人权宣言（UDHR）
- 国际劳工组织（ILO）核心公约
- 经合组织跨国企业准则（OECD）

集团指引、鼓励并且期望所有员工、供应商、分判商、承办商与业务伙伴跟随或参考本政策以支持可持续发展，共同为社区构建更美好的将来。

### 本政策适用范围：

- 本政策范围包括集团所有业务单位，如与当地法律法规或标准有所冲突或不相符，应对本政策条文采取必要修订以同时符合当地与香港法律法规。
- 本政策为集团在保障人权方面的基本方针，在日常营运、风险管理以及持份者沟通中加入保障人权的考虑因素。所有业务单位应遵从有关政策，并且在有需要时以此政策为蓝本制定业务单位的各项政策以更有效达致集团在保障人权方面的道德标准。

### 集团人权政策：

#### 1. 人权原则

本集团承诺在我们营运的所有司法管辖区内，坚守以下人权原则：

##### i. 禁止贩卖人口和现代奴隶制：

- 集团对一切形式的贩卖人口和剥削持零容忍态度。
- 集团严禁强迫、抵债或非自愿劳动，并禁止保留员工身份证明文件或护照。

##### ii. 禁止强迫劳动和童工：

- 集团严禁雇佣低于法定最低工作年龄的儿童。
- 集团全力保障儿童权利，对使用童工和强迫劳动持零容忍态度。
- 当集团发现任何雇佣童工或强迫劳动的情况时，集团将立即中止涉事人员的工作，并严格根据法律法规规定处理和调查事件，以确保有效遏制此类违法行为并防止行为再次发生。



iii. 结社自由和集体谈判：

- 在法律允许范围之下，集团完全尊重员工对于是否加入协会或工会的决定以及进行集体谈判的权利。

iv. 不歧视和平等机会：

- 集团不容忍歧视、骚扰、暴力、恐吓、威胁或任何其他违反适用就业法的行为。
- 集团作为平等机会的雇主，在工作场所推动多元化、公平和包容。每位求职者和员工，不论其种族、肤色、国籍、性别、婚姻状况、家庭状况、怀孕和哺乳状况或残疾，都有权根据能力和表现获得公平的就业机会。
- 集团致力于同工同酬，确保在薪酬和福利方面不存在男女歧视。

v. 安全健康的工作条件：

- 集团致力于为所有人提供一个安全、健康和可靠的工作环境，并致力于工作场所中实现零伤害。

vi. 合理的工作时间和工资：

- 集团确保所有员工都获得符合或超过法律要求和行业标准的最低工资。
- 所有员工都有权根据当地劳动法和集团政策享有带薪年假。
- 集团遵守所有关于工作时间和休息时间的适用法律和法规。集团采取措施防止加班或超长时间工作，以确保员工得到足够的休息与恢复时间，并保障员工的身心健康。

vii. 尊重社区和土地权利：

- 集团完全尊重当地社区和原住民的权利。集团考虑因自身产品、服务和营运活动所造成的影响，并且致力避免有关影响对这些社区和原住民造成负面影响。

## 2. 人权尽职调查

集团将人权因素考虑纳入集团的风险管理系统：

- 集团定期进行人权影响评估，以识别和评估集团营运和供应链中潜在的人权风险
- 集团积极控制与减少已识别的重大负面人权影响 (包括潜在影响)，以防止有关负面影响对任何社区、持份者以至个人造成伤害。
- 集团鼓励、期望和要求供应商与业务伙伴达到集团政策的标准以尊重人权。

## 3. 存在高人权风险的群体

集团明白和理解在我们营运和价值链中的特定群体可能面临更高的人权风险。集团根据潜在影响的严重性进行优先排序，并且分配更多资源以重点关注以下高风险群体或情景：



- i. **儿童：**集团完全尊重儿童受保护的權利，集团确保所有儿童能避免成为童工的受害者。集团全面禁止在营运或供应链中使用童工。集团要求所有供应商和业务伙伴均须严格遵守法律法规要求和国际劳工标准。
- ii. **集团员工：**集团确保员工能享有合理的工作时间和法律规定的合理薪金报酬，集团提供安全健康的工作环境，并严格禁止任何人对集团员工进行歧视或骚扰。
- iii. **女性：**集团确保性别平等和所有人均得到平等机会，并设立机制防止骚扰，以确保女性的权利和安全。
- iv. **第三方员工：**集团期望和鼓励供应商和业务伙伴遵守集团的人权标准。集团致力持续对供应商进行监察和评估并且在必要时进行纠正措施以确保第三方员工受到保护。
- v. **当地社区：**集团完全尊重营运所在社区的權利。集团考虑于当地社区的业务活动并且与社区进行沟通以及时避免营运对当地社区造成负面影响。

#### 4. 申诉机制和补救措施

集团实施了以下机制以确保受影响人士均能够提出关注并及时获得公开透明和公平的补救措施：

- 集团建立易于使用和安全的渠道，所有人可以电邮致 [auditcommittee@dch-holdings.com](mailto:auditcommittee@dch-holdings.com) 向审核委员会提出与人权风险有关的关注。
- 集团提供保密或匿名选项予举报人以保障其身份和私隱，并保护举报人的身份和隐私。集团务必对举报人士的身份和资料绝对保密，免使他们遭受报复。集团绝不容许对举报人士进行报复。‘报复’是指对举报人士作出歧视、骚扰、威吓、惩罚或罚款的报复行为。
- 举报人士所提供的一切资料及证据的可信性、重要性及真实性会被严格审查。  
「处理小组」或「检讨委员会」还会考虑事件是否已在可信及事实的基础上被披露。当初步评估显示有具体且可靠的资料，「处理小组」或「检讨委员会」将会进一步全面展开调查。
- 当发现有任何有关人权的负面影响和潜在风险时，集团将迅速采取补救与纠正措施应对。集团会优先对已经受到影响的人士进行补救措施。而集团的补救与纠正措施(包括包括赔偿、恢复原有地位和停止侵权行为)均是公平、及时、透明并符合受害者利益。

#### 5. 人权意识与培训

集团致力于向所有员工、管理层和持份者提供适合的人权培训，以提升他们的人权意识，了解人权风险、政策要求和责任，以确保与集团的价值观保持一致。



政策的制定、持续检讨与改进：

- 本政策由集团环境社会及管治工作小组与集团相关部门共同制定并得到管理层授权发布。
- 集团的环境社会及管治工作小组与集团相关部门于每个年度或于有需要时审视和修订有关政策，定期收集员工意见，积极与各持份者沟通，适时作出修订，以确保集团的人权政策是有效、可行和可持续。

最后更新日期：2025 年 11 月 28 日

最后政策检讨日期：2025 年 11 月 28 日