

SANDOZ

人权承诺声明

我们承诺尊重人权，关爱他人、社会和我们生活的世界。

2023 年 10 月

道德、风险与合规部

目录

信奉人权.....	3
1. 我们的人权战略.....	4
1.1. 治理.....	4
1.2. 尽职调查.....	4
1.2.1. 采取负责的商业行为.....	5
1.2.2. 风险分析.....	5
1.2.3. 预防和补救措施.....	5
1.2.4. 申诉机制.....	5
1.2.5. 监查.....	5
1.2.6. 沟通和报告.....	5
1.3. 参与.....	5
2. 我们的人权优先领域.....	6
2.1. 医疗保健权利.....	6
2.2. 劳动权.....	6
2.3. 健康和​​安全、当地社区和环境合规.....	7
2.4. 新技术、数据保护和人权.....	7
3. 第三方与供应链管理.....	7
4. 实施和更新.....	8

信奉人权

如我们的《道德准则》中所述，Sandoz 致力于以尊重所有人的权利和尊严的方式开展业务。《人权承诺声明》为我们履行这一承诺提供了指南。

在开展业务的过程中，我们旨在确保从开发到商业化，以及从生产到供应链管理的各个方面都符合尊严、平等和公平的原则。我们在履行承诺时尤其关注弱势群体的权利，包括但不限于患者、儿童和青少年、移民员工和身患残疾的员工。

我们的承诺基于《国际人权法案》、国际劳工组织 (ILO) 发布的《工作中的基本原则和权利宣言》以及 ILO 的《基本公约》。此外，我们遵循《联合国工商企业与人权指导原则》(UNGP)、经济合作与发展组织 (OECD) 颁布的《跨国企业准则》以及我们行业的最佳实践和指南。

我们对人权的承诺包含一系列相互关联的要素，每项要素均有利于个人和社区的 overall 福利。我们明白，支持人权是一项持续性工作。作为非专利药和生物类似药行业的全球领导者，我们致力于发展、学习和改进我们的实践。

本政策声明适用于 Sandoz Group AG 及其关联公司。

巴塞尔，2023 年 10 月

Gilbert Ghostine

董事长

Richard Saynor

首席执行官

1. 我们的人权战略

Sandoz 的人权战略促进了尊重员工基本权利和尊严的公司文化。Sandoz 意识到，我们的业务范围遍布全球各地，我们力求确保我们的商业行为能够逐步改善我们所服务社区居民的生活。我们尽最大可能将人权和环境尽职调查要求纳入公司现有的管理体系、标准和程序。

我们的战略支柱

三大基本支柱将指导我们的战略：治理、尽职调查和参与。



我们认识到，我们需要不断评估、调整此承诺，并与相关利益相关者合作，使我们的行动与不断变化的人权标准和期望保持一致。

1.1. 治理

本《人权承诺声明》已获得董事会批准。Sandoz 的首席道德、风险与合规官全权负责履行我们的人权承诺。道德、风险和合规职能部门内设有专门的人权团队，负责实施 Sandoz 的人权战略和计划，并与公司的关键职能专家和相关利益相关者密切合作。我们的全球性人权承诺适用于我们的所有业务活动和整个价值链。

1.2. 尽职调查

我们利用人权尽职调查程序，力图确定、评估、预防、减轻和报告对人权的潜在和实际不利影响。我们的流程与 UNGP 中所提期望保持密切一致，涉及对业务活动、供应链和业务关系的彻底审查。



1.2.1. 采取负责任商业行为

我们以《人权承诺声明》为总体指南，系统地确定和审查公司的政策和程序，重点关注我们的人权优先领域，并对其进行更新，以确保与我们的人权承诺保持一致。

1.2.2. 风险分析

我们采用基于风险的方法确定、评估和解决在业务活动和供应链中潜在的人权和环境相关风险。

我们每年开展风险评估，以确定在业务活动和供应链中的潜在风险和不利人权影响。此分析有助于我们权衡风险和潜在影响并确定其优先级，实施预防措施以避免潜在风险，并针对在业务活动和供应链中的不利人权影响采取有效且适当的补救措施。我们也在不断监测缓解措施，并纳入改进措施。

1.2.3. 预防和补救措施

我们的大部分工作集中在采取适当措施，以预防和减轻对我们的员工和供应链员工的潜在人权风险。

我们定期进行有针对性的人权风险和影响评估，以了解我们业务相关部分的潜在和实际的人权风险及影响，重点关注我们的人权优先领域。我们审查人权方法，并将其纳入管理业务相关部分的管理体系。

我们为员工开发培训材料，以了解其日常工作中的具体人权承诺、方法和体系。同样，如果发生潜在或实际的人权影响，我们会采取纠正措施来消除或减轻此类影响。

1.2.4. 申诉机制

Sandoz 为员工和外部利益相关者提供投诉程序。他们可以利用此程序报告不当行为（包括人权和环境风险），以及由我们的业务活动或第三方业务活动所产生的违反人权和环境义务的行为。

SpeakUp 办公室确保以尊重的态度公平对待所有报告疑虑的个人，对其信息予以保密并保护他们免遭报复。调查旨在确定与所报告疑虑有关的全部相关事实，并以保密、公正和无利益冲突的方式进行。对于已证实的疑虑，SpeakUp 办公室确保采取适当有效的补救措施，以消除、最大限度地减少或减轻违规行为，力争防止未来风险和违规行为的发生。

1.2.5. 监查

我们培养持续改进的文化，定期重新审视并加强我们的人才战略。我们持续评估进展，指出需要改进的领域，并公开报告人权方面取得的成就。我们谨慎对待新出现的人权挑战、不断发展的最佳实践和不断变化的社会期望，确保我们的战略始终具有相关性和有效性。

1.2.6. 沟通和报告

为了让我们的员工充分了解公司的人权举措、最新情况和正在进行的工作，有效的沟通渠道必不可少。我们定期分享和介绍有关人权问题、实践示范和成功案例的信息，以强调人权在整个组织中的重要性。

我们通过多种渠道定期报告我们的人权情况，包括我们的公司网站、年度公司与环境、社会和治理 (ESG) 报告、外部活动以及各种在线和社交媒体平台。

1.3. 参与

我们与同行和相关利益相关者接洽，倾听他们的关切，并报告我们在实施人权战略方面的进展。

我们专门设立了人权负责人网络，在各部门内指定可以担任人权大使和倡导者的人权负责人。我们为员工构建了提出疑虑、分享想法和为公司人权战略做出贡献的渠道。

我们通过药品供应链倡议 (PSCI) 等行业机构和其他相关外部各方，与同行进行双边接洽，以推动合作解决我们行业面临的人权挑战。

2. 我们的人权优先领域

我们已经确定了以下可能涉及最为相关的实际或潜在不利人权影响的领域。这些优先领域根据我们正在进行的人权尽职调查以及与内部和外部利益相关者的接洽所确定。

2.1. 医疗保健权利

药物获取

我们改善药物可及性的宗旨对我们的患者而言至关重要。我们努力扩大药物可及性，提供人们负担得起的药物。我们以患者为公司宗旨、价值观和道德行为的核心。医疗保健挑战持续存在，我们要确保提供持续性服务并满足患者社区的需求。

推广和非推广实践

我们采用负责任的推广和非推广实践，确保我们的互动具有明确的意图和透明的目标，并且不会干扰医疗保健专业人士和其他客户的独立性。我们确保我们的推广和非推广内容准确、公正、公平、真实且不具误导性，以充分证据为基础，并符合相关监管机构批准的要求和指南。如需详细了解我们所采取的方法，请查看我们的《专业实践政策》(P3)。

开发和注册

我们以极致诚信开展科学开发和注册活动，将患者的健康和安全放在首位。我们严格遵守规范参与和开展临床研究的道德指南和国际标准。

我们产品的安全性、有效性和质量

我们的患者信任我们会提供安全和高质量的药物。我们采用健全的质量管理和药物警戒体系，同时遵守所有适用的质量和安全法律和标准。

2.2. 劳动权

Sandoz 保护员工免受不公平或不道德工作条件的影响。Sandoz 业务活动必须遵守我们运营所在国家/地区的国家法律。如果国家法律和国际劳工权标准存在差异，Sandoz 将努力遵守更高标准。如需详细了解我们所采取的方法，请查看《P&O 指南》。我们希望第三方遵守我们《第三方准则》中规定的同一方法和标准。

禁止包括强迫劳动和人口贩运在内的奴役

我们严禁现代奴役制，包括一切形式的强迫劳动或人口贩运。

禁止童工和保护年轻员工

我们禁止任何形式的童工，并遵守保护年轻员工的国际规则。无论在何处，我们均致力于确保业务活动和供应链中的每位员工都达到法定工作年龄，并享受安全、受到尊重和有助于发展的工作环境。

没有歧视和骚扰的工作场所

我们重视每位员工为组织带来的独特性和多元观点。我们努力为所有员工提供平等的机会，无论其种族、民族或少数民族身份、族裔、肤色、年龄、性取向、性别、性别认同或表达、社会出身、残疾、宗教、政治派别、工会或协会会员身份、怀孕、婚姻状况、家庭状况或当地法律规定的任何其他受保护类别。如需详细了解我们所采取的方法，请查看我们的《非歧视、非骚扰和文明政策》。

无论用于保护公司项目的是公共还是私人安全队伍，我们都确保他们不会侵犯我们员工的人权和劳动权。

结社自由和集体谈判

我们致力于尊重员工集体组织、提出疑虑和代表自身利益的权利。我们尊重员工自由组建工会、寻求代表权和选择加入工人委员会的权利，而不必担心遭到报复或歧视。我们尊重员工参与集体谈判以协商并确保雇佣条款和条件具有公平性的权利。如果结社自由和集体谈判的权利受到法律的限制，我们会促进并且不会阻碍那些发展独立和自由结社、谈判和申诉机制的平行手段。

公平的工作条件

我们致力于为员工提供定期雇佣和适当的生活水准。我们的薪酬计划为所有 Sandoz 员工提供“基本生活工资”，满足或超过他们及其家人的基本生活成本。同样，我们维护男女同工同酬的权利。我们已经并将继续努力缩小性别薪酬差距，并且不分性别为同等价值的工作提供同工同酬。

我们提倡积极的工作与生活平衡，使我们的员工在职业和个人方面都能蓬勃发展。在可行和适当的情况下，我们鼓励灵活的工作安排，如混合办公、弹性工作时间和工作时间安排。

我们尊重关于工作时间和带薪休假的所有适用法律和协议。我们还尊重休息和闲暇的权利，包括带薪休假和家庭生活权。

2.3. 健康和安​​全、当地社区和环境合规

我们致力于提供符合所有适用法律、法规和行业标准的安全和健康的工作环境。我们的目标是通过实施全面的健康和安​​全政策、程序和培训计划，预防工伤、疾病和事故。有关更多信息，请参阅我们的《健康、安​​全和环境政策》。

我们努力减少整个生命周期内业务活动和产品对环境的影响，尤其是尽力减少对人们的生计和健康、社区及其土地的影响。

我们坚持禁止非法驱逐。我们在业务活动中采取预防措施以解决问题，包括但不限于气候变化、污染、水质、废物管理、消除和限制使用持久性有机污染物、限制和减少产品和工艺中汞的使用。

2.4. 新技术、数据保护和人权

我们以负责任、安​​全和可持续的方式使用数据和技术。我们保护经由我们处理的数据和技术，并对其负责。我们坚持数据道德高标准，以确保透明、安​​全的处理过程，并尊重个人对其数据的控制。获得正确信息有助于实现我们的愿景。

数据道德和负责任地使用包括人工智能在内的技术，有助于维持我们与员工和外部利益相关者之间的信任，以保持对我们业务活动所需各种数据的访问。如需详细了解我们所采取的隐私方法，请查看我们的 Sandoz 隐私中心。

3. 第三方与供应链管理

我们与符合我们人权标准的第三方开展合作。我们的第三方风险管理系统使我们能够在早期阶段确定、优先考虑和处理人权及环境相关风险。在通过该计划与任何供应商、第三方或业务合作伙伴接洽之前，作为业务关系的一部分，我们定期监查供应商，以确保在整个商业协议期间尊重我们供应链中员工的人

权。如果我们发现潜在风险或不利人权影响，我们会采取预防和补救措施，以预防、阻止或减轻这些风险或影响。

如详细阐述人权和环境尽职调查标准的《Sandoz 第三方准则》中所概述，我们要求第三方与我们的人权标准保持一致。此准则遵循负责供应链管理的 PSCI 原则，属于我们第三方合同的标准要素。

4. 实施和更新

此《人权政策》的实施与人员与组织、采购、供应链管理、健康、安全与环境以及风险管理等各个管理领域的适当运营模式、政策、标准和程序相整合。

Sandoz 鼓励员工在开展业务活动的过程中，如发现有侵犯人权的风险时通知我们，以便我们采取适当措施预防风险，终止或尽量减少任何侵犯人权的行为。通知可通过 **SpeakUp** 办公室发送。

作为持续改进尽职调查流程的一部分，此政策将不断更新，并纳入新的人权考虑因素。