1
迪安诊断人权承诺
迪安诊断技术集团股份有限公司尊重并支持国际公认的人权原则，致力于在企
业运营、员工管理、供应链协同和商业合作中保护人的尊严、基本权利和合法权益。
公司承诺遵循《世界人权宣言》《国际劳工组织核心公约》《工商企业与人权指导
原则》及运营所在地适用法律法规，将尊重人权的要求融入经营管理、员工权益保
障、职业健康安全、供应链管理和商业伙伴协作之中。
公司承诺尊重员工和相关方的基本权利，反对任何形式的人口贩卖、强迫劳动、
债役劳动、暴力胁迫、限制人身自由和其他侵犯人格尊严的行为，禁止雇佣童工，
并在招聘录用、劳动履职、薪酬分配、培训发展、绩效评价和职业晋升等环节坚持
平等、公平和尊重原则。公司对歧视、骚扰、欺凌及其他损害员工尊严和合法权益
的行为秉持零容忍态度，反对基于性别、年龄、民族、地域、户籍、宗教信仰、身
体特征、婚姻状况、怀孕、生育、健康状况或其他与岗位胜任无关因素产生的不公
平待遇。
公司尊重员工依法享有的结社自由、集体协商和民主管理权利，支持工会及职
工代表依法发挥沟通桥梁作用。公司通过员工沟通、申诉反馈、劳动争议调解和其
他合规渠道，倾听员工诉求，处理员工关切，并依法保障员工在劳动报酬、工作时
间、休息休假、社会保险、福利保障、职业健康安全和劳动关系管理等方面的合法
权益。
公司将职业健康安全、员工发展和员工关怀作为人权保护的重要内容，持续完
善职业健康安全管理体系，为员工提供必要的安全培训、职业健康防护、健康检查
和应急保障；持续建设覆盖员工职业周期的培训、绩效反馈、职业技能提升和晋升
发展机制；并结合员工需求完善福利保障、女性员工关怀、困难帮扶和其他员工支
持措施，促进员工体面劳动、平等发展和身心健康。
公司认识到人权保护不仅存在于自身运营，也与供应商、承包商、合作伙伴、
客户及其他业务关系密切相关。公司鼓励并推动相关方尊重国际公认人权原则，遵
守适用劳动和人权相关法律法规，反对人口贩卖、强迫劳动、童工、歧视、骚扰和
其他侵犯人权的行为。公司将持续完善人权相关管理要求和沟通机制，及时关注、

2
预防和减轻经营活动及业务关系中可能产生的人权风险，与员工、合作伙伴及其他
利益相关方共同营造公平、尊重、安全、负责任的商业环境。

3
迪安诊断人权风险缓解与补救措施
一、目的
迪安诊断技术集团股份有限公司建立人权风险缓解与补救措施，旨在对自身运营、
供应链、承包商、合作伙伴及其他业务关系中可能涉及的人权风险进行及时识别、
分级处置、跟踪改进和必要补救，降低潜在不利影响发生的可能性和影响程度，并
在实际不利影响发生时，推动受影响人员或群体获得适当、有效的补救。
本措施与公司人权承诺、人权尽职调查、人权影响评估、员工权益保障、职业健
康安全、供应链管理、客户权益保护、内部控制和风险管理工作相衔接。
二、适用情形
本措施适用于以下情形：
1. 人权尽职调查或人权影响评估中识别出实际或潜在人权风险；
2. 员工沟通、申诉、劳动争议调解、举报、内部审计、合规检查、供应商评价、
客户反馈或外部关注事项中发现可能涉及人权的不利影响；
3. 供应商、承包商或合作伙伴在劳动权益、职业健康安全、歧视骚扰、强迫劳动、
童工、隐私保护、客户健康安全等方面存在风险或不符合公司管理要求；
4. 新业务、新合作、新供应商、新运营场景或重大业务变化可能带来新的人员权
益影响；
5. 公司认为需要启动专项缓解或补救安排的其他情形。
三、缓解措施
（一）风险确认与分级
对识别出的人权风险，应结合风险来源、涉及对象、严重程度、影响范围、发生
可能性、可补救性、受影响群体脆弱性及公司影响力等因素进行确认和分级。对可
能造成严重影响、影响范围较广、难以恢复或涉及弱势群体的事项，应优先制定缓
解计划。
（二）制定缓解计划

4
对需要采取措施的人权风险，应制定相应缓解计划。缓解计划可包括风险事项说
明、涉及范围、责任部门、协同部门、具体措施、完成时限、验证方式和后续跟踪
要求。对涉及供应商、承包商或合作伙伴的事项，应根据业务关系性质和公司影响
力，推动相关方共同制定整改或改进安排。
（三）实施缓解行动
公司可结合风险性质采取以下缓解行动：
1. 完善制度、流程、合同条款、业务标准或操作指引；
2. 加强员工、管理人员、采购人员、供应商、承包商或合作伙伴培训与宣导；
3. 优化员工沟通、申诉、举报、劳动争议调解和问题反馈渠道；
4. 开展专项检查、内部审计、现场核查、供应商评价或整改跟踪；
5. 对供应商、承包商或合作伙伴提出整改要求、限期改进、暂停合作、限制准入
或终止合作；
6. 对涉及职业健康安全、实验室安全、物流运输安全、客户健康安全或隐私保护
的风险，采取技术、流程、人员、培训、设施和应急管理等综合措施；
7. 根据事项性质采取其他必要的预防和减轻措施。
（四）跟踪缓解效果
缓解措施实施后，应跟踪措施执行情况和风险变化，评估相关措施是否有效降低
风险发生可能性或影响程度。对未达到预期效果的，应调整缓解措施、提高处置层
级或开展专项复核。
四、补救措施
（一）补救启动
当公司自身活动造成或促成实际不利人权影响，或公司通过业务关系与实际不利
影响存在直接关联时，应根据影响性质、公司责任程度和可采取的影响力，启动相
应补救安排。补救工作应以尊重受影响人员或群体的合法权益、人格尊严和合理诉
求为基础。
（二）补救方式
补救方式可根据实际情况包括但不限于：

5
1. 停止、纠正或调整造成不利影响的行为、流程或业务安排；
2. 通过沟通、调解、协商、劳动争议处理、投诉处理等方式回应合理诉求；
3. 提供道歉、解释、恢复、补偿、岗位调整、健康支持、心理支持、培训支持或
其他适当措施；
4. 对违反公司要求的员工、供应商、承包商或合作伙伴采取纠正、纪律处分、整
改、限制准入、暂停合作或终止合作等措施；
5. 与司法或非司法程序、监管要求、行业机制或其他合法机制配合；
6. 采取流程改进、制度优化、培训强化、监督复核等措施，降低类似问题再次发
生的可能性。
（三）业务关系中的补救
对供应商、承包商、合作伙伴或其他业务关系中发生的实际不利影响，公司应根
据自身影响力推动相关方开展补救，包括提出整改要求、参与沟通协调、跟踪整改
进展、推动相关方完善管理流程，并在必要时调整合作关系。对严重违反公司人权
和商业道德要求且未能有效整改的相关方，公司可采取限制准入、暂停合作或终止
合作等措施。
五、申诉与沟通渠道
公司通过员工沟通、申诉、劳动争议调解、举报、客户反馈、供应商沟通及其他
合规渠道接收可能涉及人权风险或不利影响的信息。相关渠道应保持畅通、可及和
适当保密，处理过程中应尊重提出问题人员的合法权益，防止打击报复。
对涉及员工权益、歧视骚扰、职业健康安全、供应链用工、客户健康安全、隐私
保护等事项的反馈，公司应根据事项性质转交相应责任部门处理，并在适当范围内
向相关方沟通处理进展或结果。
六、记录、复核与持续改进
公司应对人权风险缓解与补救事项进行记录，内容可包括风险来源、涉及对象、
采取措施、责任部门、完成情况、跟踪结果和改进建议。相关记录可作为后续人权
影响评估、人权尽职调查、供应商管理、员工权益保障、职业健康安全和风险管理
优化的重要依据。