

# 索迪斯关于 工作中的基本人权的声明

2021 年 9 月 - 集团道德

自索迪斯 1966 年创立以来,「以人为本」一直是我们商业模式的核心价值,满足他们的期望是我们的首要任务之一。尊重人权对于索迪斯的使命至关重要,提高我们员工和我们所服务的所有人的生活质量,并为我们经营所在的小区、地区和国家经济、社会和环境发展做出贡献。因此,尊重人权是我们承诺做出负责任商业行为的支柱。

作为全球雇主,索迪斯面对着各种有关人权问题的当地事宜,集团可能无法完全控制这些情况。

索迪斯在人权方面做出以下承诺:

- 无论我们在哪里开展业务,索迪斯都会尊重人权。
- 索迪斯力求以不侵犯他人人权的方式开展业务,我们将解决于我们业务活动中对他人造成的不利影响。
- 通过人权尽职调查,索迪斯将寻求识别、预防和减轻我们可能造成或促成或可能与我们业务伙伴直接关联的不利人权的影响。

这些承诺以国际人权原则为依据。这些原则在《联合国商业与人权指导原则》、《国际人权法案》、《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》以及《联合国全球契约》中有所阐述,我们自 2003 年签署以来一直致力遵守这些原则。

此外,于 2011 年,索迪斯与 IUF 签署了一项国际协议框架,以确认我们尊重工作中基本人权的承诺。2017 年,该协议附上了关于性骚扰的附录。最近,在 2021 年,索迪斯和 IUF 签署了一份意向声明,以加强我们在工作环境中的健康和安全管理方面的共同承诺和优先事项。

## 我们的工作场所

索迪斯是全球最大的雇主之一。这些承诺适用于我们在世界各地的每一位员工。所有管理层、行政人员和经理都有责任了解、遵守和传达我们对人权的承诺,并将其嵌入他们的营运、政策和实践。

索迪斯希望我们的团队为在世界各地工作的员工遵守以下最低标准:

## 安全和健康的工作场所

索迪斯拥护全球健康和​​安全文化，力求提供世界​​一流的健康和安全表现。索迪斯将提供安全、健康的工作场所和工作条件，至少符合适用的法律和法规，并遵守索迪斯的​​健康和​​安全工作场所计划。当索迪斯为在我们工场工作的工人提供住宿时，我们必须采取适当措施为员工提供人身安​​全，并满足员工的基本需求，包括自来水和饮用水、足够的卫生设施、一些私人空间和隐私、为居住在现场的每位工人提供一个储物柜、尊重所有相关的集体建筑法规，以及干净安全的设施。为居住在工作场所的员工提供服务，例如洗衣、杂货等，将以合理的价格出售，不会从这些服务中获利。

## 多元共融工作场所

索迪斯致力于根据资格、能力、经验和其他工作相关的标准来招聘员工。这些标准也适用于工作中的所有方面，例如招聘、与客户合作、分配工作或晋升机会，或终止雇佣关系等等。

索迪斯是一个包容性的雇主，对抗歧视。我们希望我们多元化的员工在工作中感觉良好并与团队合作。索迪斯力求为所有员工提供最佳的工作与生活体验，不论其性别认同、性取向、年龄、公民身份、种族、肤色、宗教、婚姻状况、怀孕、遗传信息、残疾以及受法律保护的任何其他特​​征。

## 尊重的工作场所

索迪斯希望所有员工以体面和尊重的态度对待彼此。这包括确保于安全和其他程序中表现出对个人尊严和隐私的尊重。索迪斯禁止工作场所的暴力行为以及任何语言、情感、心理、性、身体或其他形式上的骚扰、虐待、恐吓或欺凌。任何做出此类行为的人都将受到纪律处分，可能立即解雇。

## 拒绝强迫劳动和贩卖人口

公司相信消除一切形式的强制劳动，并对内部部门的奴役或贩卖人口的行为零容忍。因此，它确保每个人应免于强迫劳动、威胁、严重伤害或身体约束和商业性行为；任何雇员都应该可以随时辞去任何类型的工作岗位；忠诚并信守有关工作条件的承诺。此外，索迪斯禁止招聘费用 - 任何人都​​不应支付为我们工作的费用 - 并承担与招聘过程相关的所有费用。

## 拒绝童工

索迪斯承诺只雇用年满 15 岁的人士，作为专业培训计划一部分的学徒或实习除外。在法定年龄超过 15 岁的国家/地区，索迪斯将遵守当地法律。公司政策明确列明了执行危险工作的年龄限​​制，任何雇用年轻员工都必须遵守有关工作时间、工资、工作条件和最低教育的任何法律限制。

## 承认结社自由和承认集体谈判权

索迪斯致力于尊重员工选择加入或不加入工会的权利，并在不受任何形式的报复或歧视的情况下进行集体谈判。我们将与合法的员工代表真诚地谈判。我们将在每个国家的法律框架内遵守我们开展业务和工作所在国家的法律，以确保尊重结社自由和集体谈判权。在法律限制结社自由和集体谈判权的国家，我们将开放所有与工作有关的事项（会议、小休时间、问卷调查）的公开沟通渠道。

## 合法的工资、福利和工作时间

索迪斯期望所有员工都能根据他们的总工作时间按时获得合法的工资和福利。我们的团队将遵守所有适用于员工工作时间的法律法规，包括最长工作时间限制和休息时间要求。根据工作性质，只有在法律允许的情况下才可以要求加班。

## 对外籍劳工的特别关注

索迪斯了解要远离家乡或甚至前往其他国家为我们工作的员工的特殊情况。索迪斯将采取措施确保这些外籍劳工不会因移民而受到虐待或被剥夺权利。

## 我们的业务关系

索迪斯将向我们的客户和供货商传达我们的这些政策。希望我们的合作伙伴支持这些政策及其基本原则。我们可能会于适当时候与我们的合作伙伴合作，以解决实际和潜在的不利人权影响。

## 我们的社区

索迪斯在全球开展业务。索迪斯力求为我们营运所在的每个社区的发展做出贡献，并成为这些小区的负责任公民。我们的员工、客户、顾客和供货商在这些小区生活和开展业务。我们将邀请营运所在地区的利益相关者的参与，并寻求制定解决方案，以解决可能与我们的业务活动相关的小区中负面人权影响的担忧。

## 提出疑虑

我们欢迎利益相关者对我们的商业行为及其对人权的影响提出疑虑。有效的途径和不受任何报复的威胁，对我们的员工尤其重要。同样，我们的客户和供货商及其员工、我们经营所在小区的成员以及可能受我们业务影响的其他利益相关者也必须要有办法向我们提出疑虑。

在索迪斯开展业务的任何地方都为员工和其他利益相关者提供了一个有效的机制，以提出对其人权侵犯或与我们的业务相关的影响人权的担忧。我们的《畅所欲言》道德热线 ([www.speakup.sodexo.com](http://www.speakup.sodexo.com)) 允许每个人秘密报告违反我们的行为准则或非法的活动或行为，包括侵犯人权的行为。

员工也可以通过合法的集体代表提出此类担忧。所有报告都应真诚地进行。本集团将在三至六个月的合理时间范围内仔细审查任何涉嫌侵犯人权或不利人权的报告，并及时妥善处理。善意举报的个人不会受到报复、威胁或骚扰，他们的身份将在法律允许的范围内尽可能保密。

当报告找到充分根据（即切实发生了商业违规）时，将在必要时采取适当措施（即制裁、纠正措），无论相关个人如何，根据法律和我们的政策纪律措施做出响应。

## 尽职调查和透明度

除了解决个人和集体申诉机制提出的问题外，索迪斯还将积极评估与我们的业务相关的实际和潜在人权影响，并采取适当措施来解决已确定的风险和影响。此风险评估、缓解和补救过程（包括我们对报告投诉的回应）应定期进行审查，以提高其有效性并确保顺利运作。

为确保所有员工得到最低标准的待遇，索迪斯制定了以下的人员基本原则。

每个「基本原则」都制定了监控和测试计划来评估和减轻这种风险。监控计划包含在我们的内部控制流程中。

- 安全、可靠和健康的工作场所
- 互相尊重的工作场所关系：没有威胁、骚扰、歧视或暴力
- 用于胜任和安全工作表现的培训工具和设备
- 清晰的管理：职位描述和目标
- 尊重工作中的基本人权
- 全薪：每次准时支薪
- 公平的工作时间表：在合法的最大范围内，有适当的休息日和休息时间
- 个人资料数据的私隐和安全
- 适当和有尊严的住所（如有提供住所）
- 发言：不受报复，有意义的申诉机制，可举报任何违规行为

## 与其他政策和实践的联系

作为索迪斯对负责任商业行为的更广泛承诺的一个基本要素，本尊重人权声明获得以下索迪斯政策、声明和协议的支持：

- 索迪斯道德准则：商业诚信指南
- 工作中的基本人权指南
- 国际食品和工人联盟的国际框架协议 (IUF)
- 索迪斯与 IUF 关于防止性骚扰的联合承诺
- 索迪斯与 IUF 之意向声明，以加强对工作环境中健康和安全的承诺和优先事项
- 索迪斯全球多元化和包容性指南
- 索迪斯供货商行为准则
- 索迪斯人力资源政策
- 《畅所欲言》道德热线：[www.speakup.sodexo.com](http://www.speakup.sodexo.com)