

# 索迪斯關於 工作中的基本人權聲明

2021年9月-集團道德事務

自索迪斯 1966 年創立以來，「以人為本」一直是我們商業模式的核心價值，滿足他們的期望是我們的首要任務之一。尊重人權對於索迪斯的使命極為重要，從而提高我們員工和所有服務客戶的生活素質，並致力為我們所在社區、地區和國家的經濟、社會和環境發展作出貢獻。因此，尊重人權是我們履行負責任商業行為承諾的支柱。

作為全球雇主，索迪斯面對著各種當地有關人權問題的事宜，集團可能無法完全控制這些情況。

索迪斯就人權作出以下承諾：

- 無論在哪裡開展新業務，索迪斯都會尊重人權。
- 索迪斯致力於以不侵犯他人人權的方式開展業務。對於我們商業活動對人權所產生的不利影響，我們將予以解決。
- 透過人權盡職調查，索迪斯將尋求辨認、預防和減輕那些我們有可能導致、促成、或與我們業務直接關聯的人權不利影響。

這些承諾是以國際人權原則為依據。這些原則記載於《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際人權法案》、《國際勞工組織關於工作基本原則和權利宣言》以及自 2003 年以來索迪斯就簽署的《聯合國全球契約》。

此外，於 2011 年，索迪斯與 IUF 簽署了一項國際協議框架，以確認我們尊重工作中基本人權的承諾。2017 年，該協議附上了關於性騷擾的附錄。最近，在 2021 年，索迪斯和 IUF 簽署了一份意向聲明，以加強我們在工作環境中的健康和安全方面的共同承諾和優先事項。

## 我們的工作環境

索迪斯是全球最大的雇主之一。這個承諾適用於全球每一位員工。所有管理層、行政管理人員和經理都有責任瞭解、遵守和傳達我們對人權的承諾，並將其實踐在營運、政策和行動中。

索迪斯希望我們的團隊能夠遵守以下為全球員工定下的最低標準：

### 安全、健康和安心的工作環境

索迪斯秉承全球健康和安全的文化，致力展現國際級健康和安全的表現。索迪斯將提供安全、健康的工作環境和條件，符合最基本適用的法律規例，並受索迪斯工作環境健康和安全的計劃約束。當索迪斯為在我們工作的員工提供住宿時，我們必須採取適當措施為員工提供人身安全，並滿足員工的基本需求，包括自來水和飲用水、足夠的衛生設施、個人空間和私隱、為居住在社區

的每位員工提供一個儲物櫃、尊從所有相關的建築法規，以及清潔安全的設施。為居住在工作場地的員工提供服務，例如洗衣、雜貨等，將以合理的價格出售，不會從這些服務中獲利。

## 多元化共融的工作環境

索迪斯致力於根據資格、能力、經驗和其他工作相關的標準來招聘員工。這些標準也適用於工作中的所有方面，例如招聘、與客戶合作、分配工作或晉升機會，或終止僱傭關係等等。

索迪斯是一個共融的雇主，對抗歧視。我們希望我們多元化的員工在工作中感覺良好並與團隊融為一體。索迪斯力求為所有員工提供最佳的工作與生活體驗，不論其性別認同、性取向、年齡、公民身份、種族、膚色、宗教、婚姻狀況、懷孕狀況、遺傳特徵、殘疾以及受法律保護的任何其他特徵。

## 互相尊重的工作環境

索迪斯希望所有員工能夠以正直和尊重的態度對待彼此，這包括確保於保安及其他程序中體現對個人尊嚴和私隱的尊重。索迪斯禁止工作場所出現暴力行為或任何言語、情感、精神、性、肢體或任何形式上的騷擾、侮辱、恐嚇或欺凌。任何參與此等行為的人都將受到紀律處分，包括立即解僱。

## 拒絕強迫工作和販賣人口

索迪斯相信消除一切形式的強迫工作，並對內部部門的奴役或販賣人口的行為零容忍。因此，它確保每個人免於強迫工作、威脅、嚴重傷害或身體約束和商業性行為；任何僱員都應該可以隨時辭去任何類型的工作崗位；忠誠並信守有關工作條件的承諾。此外，索迪斯禁止招聘費用 - 任何人都不能支付為我們工作的費用 - 並承擔與招聘過程相關的所有費用。

## 拒絕童工

索迪斯承諾只僱用年滿 15 歲的人士，作為專業培訓計劃一部分的學徒或實習除外。在法定年齡超過 15 歲的國家/地區，索迪斯將遵守當地法律。公司政策清楚列明了執行危險工作的年齡限，任何僱用青少年員工都必須遵守有關工作時數、薪酬、工作條件和最低教育的任何法律限制。

## 結社自由與集體談判權

索迪斯尊重員工是否選擇加入或不加入工會的權利，並在不受任何形式的報復或歧視的情況下進行集體談判。我們將與合法的員工代表真誠地談判。我們將在每個國家的法律框架內遵守我們開展業務和工作所在國家的法律，以確保尊重結社自由和集體談判權。在法律限制結社自由和集體談判權的國家，我們將開放所有與工作有關的事項（會議、小休時間、問卷調查）的公開溝通渠道。

## 合法的薪酬、福利和工作時間

索迪斯希望所有員工都能根據他們的工作時間而能按時獲得合法的薪酬和福利。我們將遵守所有適用於員工工作時間的法律規例，包括最長工時和休息時間要求。公司可能會因應工作性質，在法律允許的情況下才要求員工加班。

## 對外籍勞工的特別關注

索迪斯了解到要遠離家鄉或甚至前往其他國家為我們工作的員工的特殊情況。索迪斯將採取措，確保這些外籍勞工不會因其外籍身份而遭受凌辱或被剝奪相應的權利。

## 我們的業務關係

索迪斯將向客戶和供應商傳達我們的這些政策。我們希望我們的商業夥伴支持這政策及其基本原。適當時，我們會與商業夥伴合作，以解決實際和潛在的不利人權影響。

## 我們的社區

索迪斯在全球開展業務。索迪斯致力於我們營運所在的每個社區的發展做出貢獻，並成為這些社區負責任的公民。我們的員工、客戶、顧客和供應商都在這些社區生活和經營業務。我們將與經營所在社區的利益相關者互相聯繫，並尋求制定解決方案，以解決那些可能與我們的業務活動相關的社區中不利的人權影響。

## 提出疑慮

我們歡迎利益相關者對我們的商業行為及其對人權的影響提出疑慮。有效的通報途徑和不受任何報復的威脅，對我們的員工至為重要。同樣，我們的客戶、供應商及其員工、我們經營所在社區的成員以及可能受我們業務影響的其他利益相關方也需要渠道向索迪斯提出他們的疑慮。

在索迪斯開展業務的任何地方都為員工和其他利益相關者提供了一個有效的機制，讓他們提出有關索迪斯侵犯人權或與我們的業務相關的影響人權的擔憂。我們的《暢所欲言》道德熱線 ([www.speakup.sodexo.com](http://www.speakup.sodexo.com)) 允許每個人保密報告違反我們的行為準則或非法的活動或行為，包括侵犯人權的行為。

員工也可通過合法的集體代表提出疑慮。所有報告均真誠善意地進行。本集團將在三至六個月的合理時間範圍內仔細審查任何涉嫌侵犯人權或不利人權的報告，並及時妥善處理。善意舉報的個人不會受到報復、威脅或騷擾，其身份將在法律允許的範圍內盡可能予以最大程度保密。

當報告找到充分根據（即確實發生了商業違規）時，將在必要時採取適當措施（即制裁、糾正措），不論相關個人，都將根據法律和我們的政策紀律措施作出回應。

## 盡職調查和透明度

除了消除由個人和集體申訴渠道提出的疑慮外，索迪斯將積極評估與其業務相關的實際或潛在的人權影響，並採取適當措施來應對所關連的風險和影響。對風險評估、緩解和糾正的程序（包括我們對被報告的疑慮的回應）會定期作出審查，以提高其有效性並確保順利運作。

為確保所有員工得到最基本標準的待遇，索迪斯制定了以下的人員基本原則。

每個「基本原則」都制定了監控和測試計劃來評估和減輕這種風險。監控計劃已包括在我們的內部控制流程中。

- 安全、安心和健康的工作環境

- 互相尊重的工作關係：沒有威脅、騷擾、歧視或暴力
- 用於勝任和安全工作表現的培訓工具和設備
- 清晰的管理：職位描述和目標
- 尊重工作中的基本人權
- 全薪：每次準時支付薪酬
- 公平的工作時間表：在合法的最大範圍內，有適當的休息日和休息時間
- 個人資料數據的私隱和安全
- 適當和舒適的居所（如有提供）
- 發言：不受報復，有意義的申訴機制，可舉報任何違規行為

## 與其他政策和行動的實踐

作為索迪斯對負責任商業行為的更廣泛承諾的一個基本要素，索迪斯尊重人權聲明體現及得到以下索迪斯政策、聲明及協議的支持：

- 索迪斯道德標準：商業誠信指南
- 索迪斯工作中的基本人權指南
- 國際食品和聯合工人協會國際框架協議 (IUF)
- 索迪斯與 IUF 關於防止性騷擾的聯合承諾
- 索迪斯與 IUF 之意向聲明，以加強對工作環境中健康和安全的承諾和優先事項
- 索迪斯全球多元化和共融指南
- 索迪斯供應商行為準則
- 索迪斯人力資源政策
- 《暢所欲言》道德熱線：[www.speakup.sodexo.com](http://www.speakup.sodexo.com)