

奇华顿 (Givaudan)

人权政策

2021 年 1 月



Givaudan



我们对尊重人权的承诺

我们有一个强烈的目标：
奇享美味芳华，顿生自然之喜。你我共同畅想。
当我们努力
做一股向善的力量，
我们必须对自己的行为负责。
无论我们身在何处，都要怀着
同理心和谦卑态度行事。
我们关心我们所作决定
对周围人的影响，
无论大小。
这包括对人权的影响以及防止
对我们业务相关人员产生的影响。

我们对尊重人权的承诺

奇华顿已明确承诺尊重包括劳工权利在内的人权，这在《集团行为准则》¹中有说明。这项人权政策回应了集团利益攸关方和自身业务的需要，进一步阐述了这一承诺。归根结底，尊重人权是以正确方式开展业务并实现集团宗旨的基本指南。我们在与员工、客户、供应商和所在社区打交道时，在道德方面恪守高标准，并秉持透明和诚信的态度，使集团成为一个负责任的企业公民。

本政策适用于奇华顿直接业务及其拥有的实体和管理的设施。我们期望并支持供应商承诺尊重同样的人权，包括我们承诺尊重的劳工权利。这在集团专门的《责任采购政策》²中有说明，该政策与本政策一致。

我们认识到我们有责任尊重人权，并完全赞同和支持《联合国工商业与人权指导原则》、2011年6月的《经合组织跨国企业准则》和2017年3月的《关于跨国企业和社会政策的三方原则宣言》。

我们承诺尊重人权，行事尽职尽责，避免通过我们自身活动造成或助长侵犯人权行为，并防止和解决与我们在世界各地的业务、产品或服务有关的侵犯人权行为。

在提到人权时，我们指的是《国际人权宪章》（包括《世界人权宣言》）和《国际劳工组织关

于工作中基本原则和权利宣言》中所表达的权利。如果我们的原则和做法比适用的法律更严格，并与适用的人权框架相一致，我们会采用内部更高的标准。

我们为维护和促进人权所做的努力最终以《联合国全球契约》十项原则和世界可持续发展工商理事会《首席执行官人权指南》为基础，并帮助我们履行相应的承诺，因为我们是这些原则的签署方。这也是集团为实现可持续发展目标，特别是目标 2、3、5、6、8 和 17 所做贡献的一部分。



目标 2
零饥饿



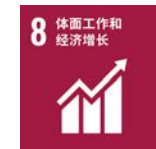
目标 3
良好的健康和福利



目标 5
性别平等



目标 6
清洁饮水和卫生设施



目标 8
体面工作和经济增长



目标 17
为实现目标建立的伙伴关系

¹ 我们的《行为准则》：<https://www.givaudan.com/our-company/responsible-business/code-of-conduct>

² 我们的《负责任采购政策》：<https://www.givaudan.com/files/giv-responsible-sourcing-policy.pdf>

关键人权 重点领域

在我们上述的总体人权承诺范围内，以下重点领域对奇华顿来说最为重要。这些已被确定为我们与内外部利益相关者定期持续接触的一部分。



获得体面工作和职业健康与安全的权利

我们遵循道德商业贸易联盟（ETI）基本准则原则³，尊重并遵守其所有标准，包括工作条件、职业健康与安全、工作时间、工资和休息时间。我们按照可接受的当地法律标准和 ETI 基本准则支付生活工资，并在我们运营的地区定期进行工资基准测试。对员工的工作时间要求不会超过可接受的法律和行业标准。在可接受的范围内，任何加班都是完全自愿的，并有明确的补偿。我们提供适当的定期休息机会，同时提供充足的饮水和卫生设施。

我们努力管理与在工业环境中工作和使用危险化学品有关的风险⁴。奇华顿的目标是消除事故，让“每个人每天都能安全回家”。公司认识到心理健康是个人整体健康和福祉的一个重要因素，因此，特别重视这方面，将其作为健康与安全工作的一部分。

消费者健康与安全

尊重消费者人权是我们工作的重要组成部分，特别是在产品安全以及对消费者健康权的潜在影响方面。我们承诺确保我们的产品对预期的消费者使用是安全的，并遵守所有适用的法律法规。作为香精香料行业的主要参与者，我们也有能力积极促进消费者健康，并致力于开发与公司宗旨相一致的健康产品。

平等与非歧视

在奇华顿，我们拥护整个组织内的平等，并完全致力于尊重平等的原则，创造平衡、多样化和包容的员工队伍和环境。我们相信平等和多元化能推动创新，并与员工、客户和合作伙伴建立更加紧密的联系。我们特别注重男女平等待遇，认为赋予妇女权力对于维护人权、实现公平收入增长和促进社会发展至关重要。我们 100% 承诺同工同酬。在直接业务之外，公司还探索并与供应链合作，通过各种公司计划，促进平等机会和妇女赋权。

我们 100% 承诺尊重不受任何形式歧视的权利，并确保不同背景和性别的员工都有平等的机会获得成功。我们招聘、雇用和提升员工的唯一依据是工作所需的资格和能力，不考虑种族、肤色、年龄、性别、国籍、宗教、性取向或任何其他与业绩无关的因素，并期望我们的供应商亦能如此。

结社自由和集体谈判

我们尊重每位员工的结社自由和集体谈判的权利。我们的目标是营造一种环境，使雇主和雇员能够更好地了解彼此的顾虑，并找到解决方法，特别是考虑到公司分布在世界各地的员工需要在国际市场上共同协作，必须能够适应快速变化。为了实现这一目标，我们将与自由选择的员工代表建立真正的对话。

³ 社会责任立场声明：<https://www.givaudan.com/files/giv-ps-social-responsibility.pdf>

⁴ 健康与安全政策：<https://www.givaudan.com/files/giv-ps-environment-health-safety.pdf>

关键人权 重点领域

不雇用童工

我们不实行或容忍任何形式的剥削儿童行为，不为未完成义务教育的儿童提供工作，在任何情况下，也不为未满 15 周岁的儿童提供就业机会。这适用于奇华顿内部雇佣，我们对合作伙伴和供应商也作出同样要求。如果我们发现有未成年员工参与商业活动，但在法律上不属于童工，我们仍会尽力培训和教育利益相关者，以确保未成年员工始终受到保护，且其受教育的权利不受侵犯。

没有强迫劳动、强制劳动 或人口贩卖

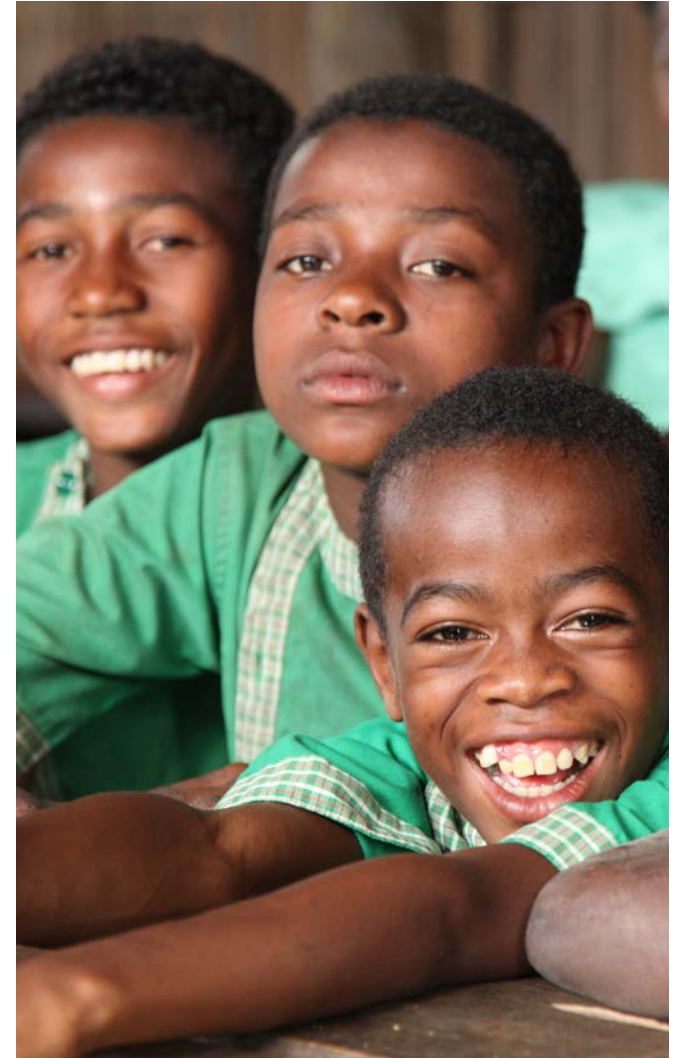
任何形式的强迫和强制劳动均违反公司原则。我们不实行或容忍任何形式的剥削或强迫或强制劳动，包括监狱劳动、契约劳动、抵押劳动、奴隶劳动或任何形式的人口贩卖，并希望我们的供应商也能遵循这一原则。

自由、事先和知情同意 (FPIC) 和土地权利

我们相信土地是身份和文化的来源，也是非常宝贵的经济资产。我们尊重任何个人或团体，包括原住民或当地社区对财产和土地的权利和所有权，以及在这方面的文化权利、自决权和不受歧视的权利。因此，我们不实行任何形式的抢夺土地、水、森林或矿产的行为，这对我们来说是对人权的系统性侵犯。在有关这些个人或团体的财产或土地的任何谈判中，包括其使用和转让，我们坚持自由、事先和知情同意 (FPIC)、合同透明和披露的原则。

我们业务所在社区的权利

我们尊重受我们活动影响的社区居民的人权，并认识到弱势和边缘化群体应该得到特别关注。我们力图识别不利的人权影响，并采取适当的措施来避免、减少和/或减轻这些影响。我们定期系统地与社区进行利益相关者对话，包括更好地了解他们的需求。通过社区参与和各种公司计划⁵，进一步力求对生活在我们业务所在社区居民的人权产生积极影响。



⁵ 社区工作：<http://www.givaudan-foundation.org/>

实施历程

尽职调查和利益相关者参与

为了落实这一政策，我们力求反复确定人权影响，避免和解决这些影响，持续监测公司措施的有效性，并定期报告结果。

我们意识到公司正处在持续改进的过程中。公司所处的环境在不断变化，因此，我们需要定期审查我们的应对措施。我们也认识到人权不是我们一家企业就能解决的问题；而是需要与政府、非政府组织、员工、供应商、客户、社区和所有其他相关利益攸关方合作。公司的《责任采购政策》已经努力确保我们的供应商遵守与本政策中包含的相同原则。

我们正在实施一项集团人权计划，其中还将包括人权评估和措施，以确定弱势或边缘化群体并与之接触，将其作为利益相关者对话的一部分。

违反政策的补救措施

我们对任何形式的侵犯人权行为持零容忍态度，并遵循严格的治理、申诉和补救机制，确保公司原则和承诺得以遵守。

公司设有各种机制，方便员工提出疑虑。员工可以匿名向当地合规专员、公司合规专员或法律部门，或通过公司内部合规热线提出与本政策有关的问题。第三方可以匿名通过电子邮件向集团道德与合规部主管提出问题。电子邮箱地址为：global.compliance@givaudan.com。

所有问题都将在符合奇华顿调查需要并符合法律要求的情况下以保密方式处理，并在必要时与执法当局合作。奇华顿不容忍对善意寻求建议或报告不当行为的任何人进行的任何形式报复行为。

治理

落实公司对各人权重点领域承诺的责任由内部管理部门负责管理。在执行委员会的支持下，首席执行官负责确保公司支持人权承诺的总体责任。

这种广泛的人权管理治理结构确保公司各个部门都了解各自责任，并支持其对尊重人权的贡献。



Calvin Grieder
董事长



Gilles Andrier
首席执行官

