

人权政策

目录

1. 简介.....	2
2. 适用范围	2
3. 角色及职责	2
4. 我们的承诺.....	3
5. 人权原则	3
6. 劳工权利	3
7. 反现代奴役.....	4
8. 结社自由	4
9. 多元、公平与共融.....	4
10. 反歧视与反骚扰.....	4
11. 申诉机制	5

1. 简介

- 1.1 EcoCeres, Inc. (“本公司”) 及其附属公司、合资企业、联属公司或其持有控股权益的公司（下称“本集团”或“怡斯莱”）深知员工是公司最宝贵的财富，并坚信人权是商业道德实践的基础，应贯穿于我们业务运营的各个方面。如公司《可持续发展政策》、《行为守则》以及《人员政策》所述，本集团致力于捍卫人权，并将其作为企业价值观与责任的固有部分，以期创建一个公平、彼此尊重及彼此支持的工作环境。
- 1.2 《人权政策》（“本政策”）巩固了我们在业务活动的各个方面尊重与支持人权的承诺。本政策作为我们行动的指导框架，确保将人权考量纳入我们的决策过程、实践以及业务关系中。
- 1.3 本集团实施培训计划，帮助雇员在整个业务活动中掌握和理解必要的人权原则。

2. 适用范围

- 2.1 本政策适用于本集团。境外附属公司可根据适用的法律法规制定与本政策原则基本一致的政策。倘某司法管辖区的地方法律或法规规则比本政策规定更为严苛，则概以更严苛者为准，且有关规则应当纳入相关司法管辖区的政策（如有）中。
- 2.2 本政策适用于本集团所有董事、雇员（包括全职、兼职与合约工）（统称“雇员”）以及代表本集团从事商业活动的人士。
- 2.3 怡斯莱期望承包商、业务合作伙伴以及供应商尊重人权，并使其业务运营符合国际标准。本集团鼓励包括项目公司、联属公司、供应商和业务合作伙伴在内的各利益相关方遵守本政策（如适用）。

3. 角色及职责

- 3.1 下表全面概述了与本政策相关的各项角色及职责。

职责	负责人
政策监督	董事会
政策负责人	SVP, 人力资源 EVP, 商务 EVP, 运营
政策编制人	人力资源副总裁 原料供应与物流部副总裁 制造部总经理
政策批核人	首席执行官(CEO)
政策实施	各业务单位

4. 我们的承诺

- 4.1 怡斯莱致力于按照全球公认标准和原则捍卫及支持人权方针。本集团承认下列文件中概述的国际公认人权和劳工权利：
- 联合国《世界人权宣言》；
 - 联合国《工商企业与人权指导原则》；及
 - 国际劳工组织《基本公约》。
- 4.2 怡斯莱尊重原住民的权利，并认识到保护区对环境保护的重要性。本集团不在指定用于保护目的的保护区内开展业务。
- 4.3 此外，本集团不仅期望怡斯莱内部能够遵守本政策所述的适用法律及／或同等人权标准，同时也期望我们供应链中直接或间接雇佣的人员也应遵守类似承诺。

5. 人权原则

- 5.1 怡斯莱根据全球人权标准制定了以下原则，包括劳工权利、反现代奴役、结社自由、多元、公平与共融、反歧视与反骚扰（下文第6至10章），从而设立人权方针的框架和标准，并在所有业务活动中尊重个人的尊严和权利。

6. 劳工权利

- 6.1 本集团保障所有雇员的就业公平，并要求我们的供应商和承包商在人权方面也恪守公平就业原则，这包括以下权利：
- 以雇员易理解的措词编写书面合同，订明其雇佣条款及条件；
 - 提供符合所有法律和行业标准且具竞争力的薪酬待遇，确保薪酬水平至少足以维持生活；
 - 养老金和保险福利；
 - 确保雇员在工作时间外享有休闲和休息时间，以平衡工作与生活。
- 6.2 本集团在其运营所在地奉行最高的职业健康和安全标准，致力于为所有雇员提供安全健康的工作环境。

7. 反现代奴役

7.1 童工和强迫劳动

本集团在我们业务活动的任何方面都严格禁止且不会参与或支持任何形式的奴役、强迫劳动和童工。我们采取积极主动的措施来应对运营和供应链中的相关风险。

若在本集团或供应链内部发现童工或强迫劳动，怡斯莱将立即采取措施停止此类行为，或要求供应链停止此类行为。

7.2 非法劳工和人口贩运

本集团对业务活动中任何方面的非法劳工和人口贩运行为均采取零容忍态度。我们采取积极主动的措施来应对运营和供应链中的相关风险。

8. 结社自由

本集团尊重所有员工的结社自由和集体谈判权。根据当地法律法规的规定，员工可以加入工会或者其他职工代表组织。

9. 多元、公平与共融

9.1 怡斯莱认可个体多元，并积极促进协作和团队精神。本集团致力于创造共融的工作环境，让所有人都能感受到被重视和尊重，同时获得赋能贡献自己的独特才能。

9.2 无论性别、怀孕、家庭和婚姻状况、种族、肤色、民族血统、残疾、宗教、政治观点、年龄、公民身份或任何个人特征的差异，本集团都会以维护尊严和尊重的态度对待所有人。

10. 反歧视与反骚扰

10.1 本集团绝不容忍任何形式的基于性别、怀孕、家庭和婚姻状况、种族、肤色、民族血统、残疾、宗教、政治观点、年龄、公民身份或任何个人特征的工作场所歧视行为，无论在招聘流程中，还是在与培训、晋升、继续雇佣和一般工作条件相关的所有决策中，抑或在与供应商、客户、业务合作伙伴以及其他第三方的关系中，我们都始终坚守这一原则。

10.2 本集团致力于营造没有骚扰的工作场所。骚扰是指在他人非自愿也无法回应的情况下对其做出的不受欢迎行为，例如羞辱、严重尴尬、冒犯或恐吓，而这些行为可能会让工作环境变得不舒适。本集团对任何形式的骚扰行为采取零容忍态度，包括性骚扰、残疾骚扰或种族骚扰。所有雇员都应谨记不要作出可能冒犯他人的任何行为。

11. 申诉机制

怡斯莱严肃对待关于侵犯人权的所有报告和疑虑。本集团设有申诉机制，便于个人举报任何发现或涉嫌侵犯人权的问题或行为。

本集团《举报政策》中所述的举报机制为雇员和其他人士提供保密与安全渠道，以举报任何疑似或实际的不当行为，或任何侵犯人权活动的相关疑虑。