
政策

从消费者一直到农民和更多人群，好时公司（“好时”）致力于创造更多美好时刻。在超过 125 年的历史中，我们始终活跃在世界舞台上，并深知我们是我们所生活和工作的社区不可或缺的一员。

无论是为好时工作的多样化杰出员工群体，还是参与我们价值链的每一个个体，都是支持我们公司基业长青的关键资源。我们信奉平等和非歧视原则，致力于让所有人得到尊重和有尊严的对待，并努力利用我们的影响力和业务关系，促使我们价值链中所有人员都有机会行使和享受他们的基本人权。我们认识到，在实现我们的人权议题与履行我们更广泛的承诺，即成为一家负责任和坚守道德标准的企业之间，存在至关重要的相互依存关系。特别是，我们需要解决气候变化对弱势社区造成的不成比例的影响，工资和收入不平等与童工和森林砍伐等问题之间的关联，以及公正转型的重要意义。不论从作为受影响的利益相关方，还是作为变革推动者，我们都将员工置于我们人权议题的核心位置。

好时公司的人权政策概述了我们在整个价值链中尊重人权的承诺，并且它是我们全球可持续发展战略“共享美好承诺”的一部分。具体而言，我们致力于维护《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会和文化权利国际公约》和国际劳工组织（ILO）《基本劳动原则与权利宣言》等国际人权法案所阐述的人权和自由。我们依据《联合国企业和人权指导原则》（UNGP）、《经济合作与发展组织跨国公司准则》（OECD），以及我们对《联合国全球契约》和“可持续发展目标”的承诺，积极实施我们的政策。

在制定和更新我们的人权政策时，我们征询了包括非营利组织、供应商、投资者和政府机构的代表（包括权利持有人的代表）等不同利益相关方的意见。

承诺的范围

我们的人权政策适用于好时公司的全体员工，包括兼职员工、临时工，以及承包商和第三方中间商。我们尊重人权的承诺也适用于我们供应链和价值链中的所有个体，同时我们利用与合作生产商、代加工商、供应商和其他商业伙伴的关系，在他们的整个网络中执行此政策的原则。我们还寻求机会与同行合作，尽可能地扩大影响范围。

作为一家公司，我们遵守业务所在市场区的法律法规。如果当地法律没有我们的政策严格，也没有国际公认的人权和就业标准严格，我们将遵守更严格的政策和标准，并期望和支持我们的供应商、客户和业务合作伙伴遵守这些标准和原则。我们也期望合作生产商、代加工商和供应商能达成我们的承诺和标准，在他们的企业经营中采用同等政策并秉持这些价值观，在可能的情况下，我们将与他们合作发展此类能力。[我们的供应商行为准则](#)和[负责任招聘政策](#)进一步强化和明确了这一承诺和要求。

重点及显著问题

我们致力于尊重所有国际公认的人权政策、我们的管理政策，以及涵盖了这些权利、原则和相关问题领域的持续性章程。我们推行人权政策始于我们了解产品、商业活动和经营活动可能对权利持有人产生怎样的积极和消极影





响。我们专注于对业务影响最显著¹的人权问题，并根据 UNGP 定期进行人权显著性评估以确定这些问题。我们的 2022 年人权显著性评估涵盖了我们的整个价值链，包括好时旗下的运营单位以及我们的上下游供应链。我们的流程需要与内部和外部利益相关方，包括供应商、非政府组织（NGO）、倡导团体、投资者和内部商业领袖进行广泛的互动。在我们确定的更广泛人权问题中，我们最近的显著性流程优先考虑以下问题：

- **获得水和卫生设施：**充足、安全、可接受、方便使用和负担得起的个人用水，以及安全、方便使用并可确保隐私和尊严的卫生服务。
- **童工：**根据国际劳工组织（ILO）的定义，童工是指剥夺儿童的童年、潜力及其尊严并且对他们的身心发展有害的工作。
- **气候影响和森林砍伐：**气候变化和商品驱动力的森林砍伐对员工和社区造成的影响。
- **强迫劳动：**根据国际劳工组织的定义，这包括从受到惩罚威胁的任何人那里获得的以及并非相关人员自愿提供的工作或服务。
- **性别和社会不平等：**为历史上被边缘化的群体，包括妇女和黑人、土著及有色人种（BIPOC）社区，以及那些因交叉身份而被进一步边缘化的人群提供平等的人权。
- **健康和​​安全：**根据适用的安全和健康法律并与权利持有人协商后，在我们自己的企业和供应链中提供安全、健康的工作场所。
- **土地所有权及取得：**惯例土地所有权，包括做到尊重原住民、当地社区和农民在土地获取和开发中给予自主、事先和知情同意的权利。
- **最低生活工资和收入：**让所有家庭成员都能负担得起体面的生活水平的工资和/或收入水平。²

为了从真正意义上解决这些问题，我们一直致力于尽可能地解决问题之间的关键联系。好时还认识到政策和程序、权利持有人参与、社会对话、战略伙伴关系和透明度等促成因素的重要性。具体的示例可以参考我们的《反对奴隶制和人口贩运声明》及 ESG 报告。

最后，好时认识到，随着时间的推移，其他问题可能会变得亟待解决。我们坚持履行承诺，找出这些问题，并采取适当行动应对潜在的人权风险。我们利用与外部利益相关方的关系和定期对话来了解这些变化，并通过我们如下所述的 ESG 治理流程定期审查我们的重点领域。我们将继续公开报告我们针对我们的显著问题采取的行动。

¹ 一家公司的显著人权问题是指那些可能通过公司的活动或商业关系造成最严重负面影响，因而备受瞩目的人权问题（UNGP，2015 年）。显著性流程在人权领域尤为重要，因为它关注权利持有人和员工面临的风险，而不是商业风险。

² 体面生活水平的要素包括食物、水、住房、教育、医疗保健、交通、服装和其他基本需求（包括应对意外事件）。



实施与协作

我们的人权尽职调查（HRDD）落实了我们的承诺，并包括我们进行的大量工作，以积极评估、识别、优先处理、预防和减轻对整个价值链中权利持有人造成的实际和潜在的不利人权影响。³ 我们在人权尽职调查流程中采取的一些关键步骤包括：

- 通过多种政策和程序在整个价值链中传达我们的承诺和期望，包括但不限于我们的《员工行为准则》、⁴《供应商行为准则》、《负责任招聘政策》和《最低生活工资和收入状况声明》，⁵所有这些政策和程序也在我们的网站上公开提供。
- 通过培训和能力建设，促使员工和供应商参与人权问题并为其提供教育。
- 通过我们的《负责任采购供应商计划》和《负责任招聘计划》等计划来验证进展和合规情况。
- 投资旨在改变一些可导致不利人权影响的基本状况的项目，包括与非营利组织、政府、当地社区组织合作以及开展有利于竞争的行业合作。
- 将人权相关的工作，包括我们的童工监测与补救（CLMRS）制度，设置为我们核心企业 KPI 的一部分并进行跟踪和报告。



³ 好时不会也不允许打击报复任何出于善意对公司活动提出问题或疑虑的人员，并且我们致力于彻底调查这些问题并提供适当的回应和补救措施。

⁴ 提供 10 种语言版本。

⁵ 其他计划包括我们的健康和安全管理政策、多样性与包容性政策、《防止歧视和骚扰政策》及农业采购政策，包括《可可关键要求》、[《棕榈油采购政策》](#)、[《可持续糖政策》](#)、[《纸浆和纸张采购政策》](#)以及[《禁止砍伐森林政策》](#)。





我们还承认，一些群体，如妇女、原住民和其他代表性不足的群体，可能由于其脆弱性或边缘化而面临受负面人权影响的更大风险。因此，我们继续致力于思考、设计和实施整合的解决方案，支持不同群体和背景的权利持有人。

要详细了解我们为进一步履行我们的承诺而采取的措施，请参阅我们的 ESG 报告、《反对奴隶制和人口贩运声明》，或在我们的[网站](#)上阅读我们的[可可公益](#)计划和负责任采购战略。

治理和问责制

尊重人权是我们全球可持续发展战略“共享美好承诺”的一部分。我们在年度 ESG 报告、网站和《现代奴隶制声明》中报告了我们的进展情况。我们的董事会和执行团队（包括首席执行官及其直接下属）是人权事务的最终监督机构，分别至少每年和每两年听取一次汇报。我们的跨职能小组——可持续发展指导委员会由主要商业领袖和 ESG 主题专家组成，至少每季度召开一次会议，评估 ESG 战略，包括与人权有关的战略的有效性和相互依存关系。管理包括人权在内的 ESG 事务的责任落在首席可持续发展官的身上，他同时领导我们的全球可持续发展团队。该团队负责管理我们可持续发展计划的战略方向、实施、报告和透明性。此外，全球可持续发展总监、负责任采购总监、可持续的可可采购主管和人权分析师都承担了日常监督责任，监督我们整个价值链（包括农业和制造供应链）中的人权问题和人权尽职调查。

米歇尔·巴克

好时公司董事会主席、总裁兼首席执行官

2023 年 5 月经好时公司董事会批准

