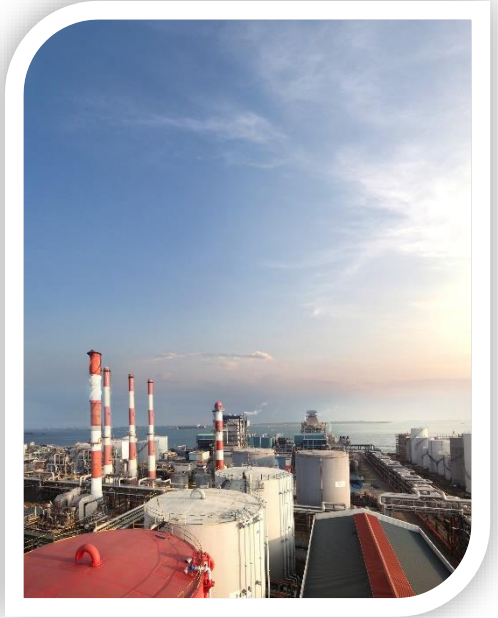




人权政策



## 目录

1. 我们对人权的承诺.....	2
2. 政策范围.....	2
3. 解决我们的显著问题.....	3
3.1 健康和安全.....	3
3.2 平等和不歧视.....	3
3.3 强迫劳动.....	3
3.4 童工.....	3
3.5 结社自由和集体谈判.....	3
3.6 当地社区的权利.....	3
4. 监测和补救.....	4
5. 表达关切并报告人权事件和冲突.....	4
6. 术语表.....	5

## 1. 我们对人权的承诺

胜科的《人权政策》明确了我们为确保对人权的最高尊重需要承担的责任，明确了公司对我们的员工（包括承包商）、供应商、商业合作伙伴以及与我们的经营、产品和服务直接相关的其他实体的期望。

胜科始终致力于以负责任的方式行事，深知人权对于我们的业务运营、我们业务运营所在的社区以及整个社会来说的重要性和影响性。2015 年，胜科成为《联合国全球契约》的缔约方，彰显了胜科对维护并尊重《联合国人权宣言》和《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》精髓的承诺。此外，胜科还遵守《联合国工商业与人权指导原则》（以下简称《联合国指导原则》）。

《联合国指导原则》列出的三大要素构成了胜科的业务运营上与人权有关的政策和方案的基础。这三大要素是：

- 尊重人权的政策承诺
- 识别、预防、减少和说明我们如何应对我们对人权的影响的尽职调查过程
- 对胜科可能造成或引起的任何不利人权影响进行补救的过程

这些要素同时体现在并融入到了我们现有的内部政策中，其中包括：

- [胜科可持续发展政策](#)
- 胜科集团社区申诉政策
- 胜科集团利益相关者和社区参与政策
- [胜科行为准则](#)
- 胜科人力资源政策
- [胜科举报政策](#)
- [胜科健康、安全和环境政策](#)

## 2. 政策范围

胜科的所有员工必须完全遵守本政策中包含的原则。在胜科不具有管理控制权的商业关系中（包括合资公司），胜科将努力敦促供应商、承包商和商业合作伙伴遵守本政策。

胜科知道公司业务运营所在的一些国家的国家法律与国际人权标准之间存在差异。在发生冲突的情况下，胜科承诺在国家法律范围内行事，同时保持国际标准的精髓和意图。

## 3. 解决我们的显著人权问题

### 3.1 健康和安

胜科深知，每个人都享有生命、健康和安工作条件的权利。我们致力于将与我们的活 动、产品和服务相关的健康和安风险降至合理可行的最低水平，这体现在了我们的《健康、安和环境政策》中。我们遵守相关健康和安法规并以及内部要求。此外，我们不断与我们的利益相关者携手合作，识别并纠正我们业务运营中的健康和安问题。我们实施并定期审查内部标准和要求，以确保始终与安运营相关。我们还向我们的员工和承包商提供相关培训，确保打造一支能够安工作的一流团队。

### 3.2 平等和不歧视

胜科致力于为所有员工营造不受骚扰的公平、平等的工作环境。我们在员工招聘、提 拔、奖励以及提供职业晋升和发展机会方面绝不歧视员工的年龄、种族、性别、性取向、宗教信仰、家庭或婚姻状况。

### 3.3 强迫劳动

胜科在其业务运营和供应商中禁止一切形式的现代奴役，包括强迫劳动和强制劳 动、抵债劳动以 及人口贩运。我们的雇佣和采购实践有助于减轻我们业务运营中的潜在风险，包括我们聘用外部承包商和供应商时出现奴役和人口贩运情形的风险。

### 3.4 童工

胜科致力于确保我们的业务运营和供应商不对童工进行剥削。对童工进行剥削指的是对儿童有害 和/或剥夺儿童的童年、潜力和尊严的工作。所有员工必须满足我们业务运营所在司法管 辖区的法定工作年龄和资格要求。发现童工后，我们将在法律范围内行事，与相关各方 一起确定最佳补救措施，避免对相关儿童造成负面影响。

### 3.5 结社自由和集体谈判

胜科尊重员工加入公会的权利，员工可以自由结社、集会，无需担心报复、恐吓或 骚扰。考虑到各个国家在这方面的政策各不相同，胜科致力于遵守当地法律。此 外，我们还致力 于与法律认可的工会进行建设性的对话和真诚的谈判。

### 3.6 当地社区的权利

胜科致力于尊重原著群体的土地、资源和文化权利，也认识这些群体的脆弱性以及 他们所面临的各种挑战。我们除了遵守法律要求和国家法律之外，将以负责任的方式 为此，除了遵守法律要求和国家法律之外，我们还在我们业务活动的各个阶段主动 与利益相关者进行沟通。此外，我们通过社区投资项目，致力于 为我们业务运营 所在的社区做出积极贡献。

## 4. 监测和补救

胜科集团的集团人力资源部门和集团可持续发展部门对胜科在人权政策与实践进行监督，这两个部门都对集团的高级管理层以及审计委员会负责。

我们将向我们的员工、供应商、承包商、合资公司、商业合作伙伴以及其他利益相关者传达本政策并提供适当的指导。内部和外部利益相关者均可以通过下面第 5 条描述的我们的正式申诉机制自由提出问题并表达关切。如果出现了任何侵犯人权的行为，我们将根据我们的申诉处理流程采取补救措施。我们将对本政策的实施情况进行监测，对我们取得的进展进行报告。此外，我们还将对本政策的适宜性、充分性和有效性进行审查，适时对其进行改进。

## 5. 表达关切并报告人权事件和冲突

员工和内部利益相关者

在胜科，我们认为每个人都有责任对可能违反人权、行为准则以及其他相关政策的行为表达关切。

你应当通过现有流程对渎职或滥用人权的事件提出质疑或表达关切，或者是报告可能违反本政策的行为。我们的现有流程尽一切努力做到严格保密，这在我们的《举报政策》中进行了详述。我们鼓励员工首先通过以下渠道联系集团内部审计负责人：

- 电邮：[gia.cases@sembcorp.com](mailto:gia.cases@sembcorp.com)
- 电话：(65) 6822 2182

外部利益相关者

胜科同样致力于确保我们的外部利益相关者能够表达他们的关切。外部利益相关者可以直接与我们的当地办事处取得联系以表达他们的关切。

- [新加坡](#)
- [东南亚其他地区](#)
- [中国](#)
- [南亚](#)
- [英国](#)
- [中东](#)



## 6. 术语表

**抵债劳动：** 当一个人的劳动被要求作为偿还贷款的方式时，这个人就成了抵债劳。这个人随后被骗去工作或被困在工作中，报酬很少或没有报酬。

*反奴役国际，债务奴役：* <https://www.antislavery.org/slavery-today/debt-bondage/>

**童工：** 剥夺儿童的童年、潜力和尊严，对儿童身心发展有害的工作。

*国际劳工组织，“什么是童工”：* <http://ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>

**集体谈判：** 一名雇主、一些雇主或一个或是几个雇主组织为一方，一个或数个工人组织为另一方，双方就以下目的所进行的所有谈判：

- (a) 确定工作条件和就业条件；和/或
- (b) 调整雇主与工人之间的关系；和/或
- (c) 调整雇主组织与工人组织之间的关系。

*国际劳工组织，“什么是集体谈判”：* [http://ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS\\_244362/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_244362/lang--en/index.htm)

**强迫劳动和强制劳动：** 任何人在受到惩罚威胁、非本人自愿的情况下提供的一切劳动或服务。

- “强迫劳动”定义包含“传统的强迫劳动做法，例如奴役或类似奴役的做法；各种形式的债务奴役；以及近几十年来出现的新型强迫劳动，例如人口贩运。”

*国际劳工组织：“什么是强迫劳动、现代奴役和人口贩运”：*  
<http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>

**结社自由：** 成立或加入各类组织的权利、其中包括政治、宗教、体育/娱乐、非政府以及工会组织。

*联合国指导原则报告框架，“企业如何影响人权？”：*  
<http://www.ungpreporting.org/resources/how-businesses-impact-human-rights/>

**人口贩运：**为剥削目的而通过暴力威胁或使用暴力手段，或通过其他形式的胁迫，通过诱拐、欺诈、欺骗、滥用权力或滥用脆弱境况，或通过授受酬金或利益取得对另一人有控制权的某人的同意等手段招募、运送、转移、窝藏或接收人员。

*联合国毒品和犯罪问题办公室，“人口贩运”：*

<https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/what-is-human-trafficking.html?ref=menuside>

**显著的人权：**公司的活动或商业关系可能带来最严重负面影响的人权，这因公司而异。

*联合国指导原则报告框架，“术语表”：*

<http://www.ungpreporting.org/resources/glossary/>