

龟甲万集团

尊重人权指南

2025年9月制定

尊重人权指南

目录

1	本指南的目的	3
2	龟甲万集团人权方针	4
3	面向尊重人权的机制构建	5
	(1) 管理体制	5
	(2) 对国际人权原则的支持与尊重	5
	(3) 人权尽职调查	5
	(4) 投诉咨询窗口	6
	(5) 教育与研修	6
	(6) 参与度	6
4	尊重人权	7
	(1) 禁止现代奴役	7
	(2) 适当的就业	8
	(3) 适当的工资	8
	(4) 工作时间及休息日	8
	(5) 禁止骚扰	8
	(6) 禁止歧视	8
	(7) 工会组建自由	8
5	安全与健康	9
	(1) 紧急情况应对	9
	(2) 职场环境	9
	(3) 宿舍及职工宿舍	9
	(4) 员工健康	9

本指南的目的

龟甲万集团通过履行在组织内部及整个价值链中尊重人权的责任，致力于实践龟甲万集团的经营理念。本指南旨在加深本公司集团员工及合作伙伴对人权尊重的共识，并推动实践性举措的落实。

近年来，企业被强烈要求在从原材料采购到生产、流通、消费的整个价值链中注重对人权的尊重。不仅是本公司，如果价值链中的任何企业发生侵犯人权的行为，都可能损害消费者的信任，引发抵制购买或终止交易等严重后果。而且必须认识到，这将对价值链上的所有企业产生影响。另一方面，开展尊重人权的事业活动有助于与客户建立信任关系，并增强企业的招聘吸引力。这些举措不仅履行了企业的社会责任，从长远来看，还会提升企业价值，带来巨大成果。

本指南汇总了希望本公司集团员工及合作伙伴理解并践行的事项。敬请阅读，并理解和认同本集团对人权的理念及尊重人权的举措。

若万一发生违反本指南的情况，让我们与相关人员携手合作，共同探讨解决方案，寻找更优的应对方式。

【适用范围】

本指南的适用范围包括本公司集团的全体员工以及与本公司集团有交易关系的所有客户。恳请合作伙伴公司督促自身的子公司及合作伙伴遵守本指南。

龟甲万集团人权方针

龟甲万集团认为，要使本集团能与社会共同持续发展，我们必须坚持的，就是通过事业活动来为社会做贡献，这一姿态也显示在龟甲万集团的经营理念中。

龟甲万集团的经营理念

我们龟甲万集团是，

1. “以顾客为本”为基本理念
2. 促进饮食文化的国际交流
3. 努力成为能为社会发展做出贡献，有责任有担当的企业

龟甲万集团认识到有责任尊重自身的事业活动可能影响的人权，并通过履行社会对企业所要求的责任，努力践行龟甲万集团的经营理念。

龟甲万集团将遵循联合国的《工商企业与人权指导原则（指导原则）》，支持并尊重《国际人权宪章》（世界人权宣言与国际人权公约）和国际劳工组织的《关于工作中基本原则和权利宣言》，履行尊重人权的责任。

龟甲万集团将建立人权尽职调查的机制。

通过人权尽职调查的实施，锁定龟甲万集团的事业活动可能涉及的对人权的负面影响，制定防止或缓解对策，并将其进展及结果的相关信息予以公开。

龟甲万集团将建立一个机制，在一旦因自身的事业活动造成或有可能助长对人权的负面影响时受理相关申诉。

同时，在负面影响被确认时，我们将遵循指导原则，通过合理的手段进行补救。

在龟甲万集团开展事业活动的国家与地区，我们将遵守当地的法律与规定。在国际公认的人权与各国的国内法律相矛盾时，将最大程度地尊重国际人权原则。

在执行龟甲万集团人权方针的过程中，努力与利益相关者及企业外部的有识人士开展对话与协商。

龟甲万集团明确本方针执行的责任承担者，并对执行状况进行监督。并且，本方针将被融入整个集团的一切事业活动，同时，集团将实施相应的研修与教育。

【适用范围】

本方针适用于龟甲万集团的全体员工。同时，对龟甲万集团的业务合作伙伴以及供应商，我们将努力促使其对本方针的支持。

2020年12月24日制定

面向尊重人权的机制构建 (1/2)

1. 管理体制

- 明确推进尊重人权举措的负责人

2. 对国际人权原则的支持与尊重

- 支持并尊重国际人权原则
 - 联合国 (UN) 《国际人权宪章》
 - 国际劳工组织 (ILO) 《工作中基本原则和权利的ILO宣言》、《跨国公司宣言》
 - 联合国 (UN) 《工商企业与人权指导原则》
 - 经济合作与发展组织 (OECD) 《多国企业准则》
- 在开展事业活动的国家和地区，遵守该国家和地区的法律法规。当国际人权规范与开展事业活动的国家和地区的法规发生冲突时，应寻求最大限度尊重国际人权规范所承认人权的方法。

3. 人权尽职调查

- 制定人权方针，并传达给全体员工。
- 根据联合国《工商企业与人权指导原则》，定期调查事业活动是否侵犯了人权，并依据结果采取预防和缓解措施。
- 在事业活动中发生侵犯人权的情况时，应迅速对受害者采取适当措施。
- 定期确认对尊重人权的举措进展状况，并进行信息披露。

面向尊重人权的机制构建 (2/2)

4. 投诉咨询窗口

- 设立供员工和合作伙伴在遭受人权侵害时，能够安心举报且无需担心遭受不利影响的咨询窗口，并确保举报者的匿名性和保护。

5. 教育与研修

- 对所有员工定期进行关于尊重人权的重要性以及强迫劳动、童工、歧视和骚扰等基本问题的教育。

6. 参与度

- 为所有与事业相关的利益相关者（员工、合作伙伴、消费者、地区社会等）设立对话平台，以了解人权方面的关切事项和期望。
- 致力于与包括NGO在内的公司内外专家开展合作。

尊重人权 (1/2)

1. 禁止现代奴役

禁止强迫劳动、童工和人口贩卖，杜绝一切形式的现代奴役。

禁止强迫劳动	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止强迫劳动、奴役劳动、以长期劳动合同剥夺自由的契约劳役、使用服刑人员进行的劳动、通过人口贩卖获取的劳动等不正当劳动行为 ● 不得强迫员工违背其自由意愿进行劳动 ● 不得征缴身份证、护照或ID、劳动许可证、银行存折及其他个人证件 ● 不得通过侵犯人权（暴力、胁迫、不当处罚、监禁等）的方式来控制员工 ● 禁止强制加班或长时间劳动 ● 不得设定不恰当的目标导致过度劳动 ● 即使员工对公司负有债务，也不得以偿还为由限制其自由 ● 在给予适当的事先通知后，保障自由离职的权利
禁止童工	<ul style="list-style-type: none"> ● 不应雇用未达到各国法律规定的最低就业年龄者以及未完成义务教育者 ● 即便是家族经营的农场或事业，也不应妨碍儿童接受教育的机会 ● 在雇用年轻员工时，应采取符合各国劳动法的保护措施，例如避免安排夜间工作时段、禁止从事可能阻碍身心成长的危险性工作等

2. 适当的就业

- 应制定涵盖各国法律法规规定记载事项的雇佣合同
- 应以求职者能够理解的语言制定雇佣合同，并在必要时于签订雇佣合同前进行说明
- 雇佣合同需由求职者自愿签署
- 规定人才中介公司和派遣公司有义务保护劳动者的权利

3. 适当的工资

- 支付不得低于各国规定的最低工资标准的薪酬
- 不得进行未经各国法律法规允许的工资扣除
- 工资应在规定的支付日按时发放
- 工资计算应透明且客观

4. 工作时间及休息日

- 劳动时间及劳动天数不应超过各国法律法规规定的标准
- 应确保各国法律法规规定的休息时间

5. 禁止骚扰

- 在职场及所有相关设施中，不得实施任何形式的骚扰行为，包括身体、精神或语言上的虐待以及性骚扰
- 应建立确保举报骚扰行为的人不会遭受不利影响的体制
- 不允许对举报骚扰行为的人进行报复
- 应制定关于应对和防止骚扰的程序手册

6. 禁止歧视

- 在包括录用、薪酬、晋升、处罚、解雇及退休等所有雇佣条件中，不得因种族、性别、肤色、国籍、宗教、年龄、怀孕状况、婚姻状况、社会或民族出身、性取向、性别认同、性别表达、政治观点、残疾、工会参与情况、HIV携带状况等任何特征或背景而进行歧视

7. 工会组建自由

- 应承认并尊重员工组织和参加工会以及进行集体谈判的权利
- 不得以加入工会或参加工会活动为由给予不利待遇

安全与健康

1. 紧急情况应对

- 应制定紧急情况避难手册，并传达给全体员工
- 应完善对业务相关伤病的应对措施
- 因业务相关伤病所涉及的医疗费用和保险费应由公司承担
- 紧急出口应始终保持可用状态，制造设备需安装安全功能并定期进行维护
- 应定期实施避难训练

2. 职场环境

- 应对制造设备和机械类进行日常维护，以保持其正常运转状态
- 应提供充足的照明，适宜的温度和湿度，并配备必要的安全设备
- 应对全体员工实施定期的劳动安全卫生教育。特别是新入职员工和调岗员工，在开始工作前必须接受安全教育

3. 宿舍及职工宿舍

- 不应限制居住员工的出入
- 应提供安全且卫生的建筑物，并定期进行维护
- 应完善生活所需的电力、水、厕所、淋浴间等设施

4. 员工健康

- 应根据各国法律法规，定期实施健康检查及心理健康评估