



《正大集团人权与劳工惯例政策和指南》



正大集团人权与劳工惯例政策和指南



修订记录

版本	负责部门	描述	审核人	批准人	批准日期
1	正大集团有限公司公司治理部	经正大集团有限公司公司治理、风险和审计指导委员会和执行委员会的批准，于 2021 年 8 月对本政策和指南模板进行了修订。	-	-	2021 年 8 月
2	正大集团有限公司公司治理部	修改了以下章节的内容： 1. 根据公司治理驱动委员会批准的政策和指南调整模板。风险和审计，正大集团有限公司并于 2021 年 8 月获得正大集团有限公司执行委员会批准。 1.在“宗旨”章节，增加了关于现代奴隶制、人口贩卖以及不支持或参与“反对公众参与的策略性诉讼（SLAPP）”的立场的内容。 2. 使“目的”章节内容更加全面和清晰。 3. 在“角色和职责”章节，为每组添加了详细信息。 4. 增加指南如下：“性别权利”、“社区权利”、“供应链中的人权”、“土地和自然资源权利”、“个人数据隐私权”、“童工和青年员工”、“女工和孕妇”、“高龄员工”、“残疾员工”、“外籍员工”和“享有安全工作环境、获得清洁水和卫生设施以及清洁空气的权利”。 5. 在“相关法律法规和政策”章节，增加了国际原则、标准以及相关法律。			



		6. 在“附录 A”中补充了相关定义。			
--	--	---------------------	--	--	--

注：本表仅供内部使用。



正大集团人权与劳工惯例政策和指南

修订记录

事业线/ 公司名称

版本	负责部门	描述	审核人	批准人	批准日期
1	插入事业线/ 公司的相关部门	根据《正大集团人权和劳工惯例政策与指南》第一次修订版进行修订	指导委员会 / 相关部门	执行委员会 或最高级管 理员工	《正大集团人权和劳工惯例政策和指南》最新修订版生效之日起
2	插入事业线/ 公司的相关部门	根据《正大集团人权和劳工惯例政策与指南》第二次修订版进行修订	指导委员会 / 相关部门	执行委员会 或最高级管 理员工	《正大集团人权和劳工惯例政策和指南》最新修订版生效之日起



目录

1. 宗旨	1
2. 范围	2
3. 目的	2
4. 角色和职责.....	3
5. 指南	7
6. 培训	16
7. 举报	16
8. 政策指导.....	16
9. 处罚办法.....	17
10. 相关法律法规和政策	17
11. 附录.....	19





《正大集团人权与劳工惯例政策和指南》

1. 宗旨

正大集团坚持对员工一视同仁，不因种族、国籍、民族、肤色、血统、语言、宗教、社会地位、性别、性取向、年龄、残疾、不影响工作表现的先天性疾病、政治取向以及婚姻状况而有所歧视，并为员工提供自由和适当的福利，承诺遵守国际劳工标准，让员工在工作中充分发挥潜力。

正大集团作为一个具有全球影响力的企业集团，也作为国际社会的一部分，在运营方面致力于尊重员工、客户、供应商和所有利益相关方的人权和劳工惯例。在业务价值链或合资企业中不会出现现代奴隶制和人口贩卖，不支持或参与反对公众参与的策略性诉讼 (Strategic Lawsuit Against Public Participation, SLAPP)。这些承诺体现在正大集团遵守相关国际准则当中，包括联合国《世界人权宣言》 (Universal Declaration of Human Rights, UDHR)、联合国全球契约 (United Nations Global Compact, UN Global Compact)、联合国《商业与人权指导原则》 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)、国际劳工组织《关于工作



中的原则和基本权利宣言》（International Labor Organization' s (ILO) Declaration on the Principles and Fundamental Rights at Work) 以及正大集团运营所在国/经济体的劳动法。

2. 范围

《正大集团人权与劳工惯例政策和指南》适用于正大集团（以下简称“集团”），该集团包括正大集团有限公司及其所有下属公司。下文中“公司”一词是指采用本《人权和劳工惯例政策和指南》的公司。本文件应至少每年一次或视情况而修订。

3. 目的

- 3.1 在整个价值链中，防止对集团的业务、产品和服务产生任何形式的负面影响或侵犯人权。
- 3.2 保护员工不受各种类型的歧视、骚扰和不公平的劳动行为的影响，促进合作的工作环境和平等的职业发展机会。
- 3.3 促进与供应商和利益相关方的合作，根据集团政策和指南以及国际最佳实践，加强集团价值链上的人权和劳工惯例。



4. 角色和职责

4.1 董事会

4.1.1 审查和批准政策和指南，以防止在集团的所有业务活动、产品和服务（包括供应商和合资企业）中违反人权和劳工惯例。

4.1.2 依法监督企业经营，确保其符合相关的法律、法规和政策。

4.2 管理层

4.2.1 制定适合业务环境的程序，并按照本《人权与劳工惯例政策和指南》、规定以及其运营所在国/经济体的法规法律。

4.2.2 建立适当的组织架构，由相关职能代表组成；负责管理人权和劳工惯例问题。

4.2.3 通过与每个业务单位相关且适合的活动，将人权和劳工惯例的原则嵌入组织内部。



4.2.4 监督以确保政策、准则和法规以及内部控制机制的有效实施；确定需要改进的领域；并审查与本《人权和劳工惯例政策和指南》有关的定期绩效报告。

4.2.5 审查本《人权和劳工惯例政策和指南》，以确保其符合当地和国际法律、法规和准则。

4.3 相关负责部门或员工

4.3.1 在整个价值链条中，持续加强员工和利益相关方对本《人权和劳工惯例政策和指南》的认知和理解。

4.3.2 实施人权尽职调查程序，包括以下内容：

4.3.3 在公司的核心业务中纳入尊重人权和劳工惯例的责任。

4.3.4 审查来自管理层、利益相关方和权利持有人群体的意见，以制定包容性参与方法。

4.3.5 在申诉的情况下，验证信息的准确性和信息来源的可信度；在侵犯人权的情况下，评估对权利持有人的影响和对人权维护者的风险的严重性。

4.3.6 开展人权影响评估，以评估风险和影响，包括商业活动或价值链中已经发生和未来可能发生的风险和影响。腐败问题或相关的内部流程也用于风险评估。

- 4.3.7 利用风险评估的结果为后续评估制定新的标准和指南，以及改善、修改或终止与供应商、业务合作伙伴和合资企业的关系。
- 4.3.8 定期审查具有相关职能的内部审计和风险管理程序，以确保所有员工都得到公平和平等的对待，并采纳利益相关方、权利持有人群体、集团内外部人权和劳工惯例专家以及民间组织的意见。
- 4.3.9 制定指南并定义影响和补救程序的范围，应符合相关最新的泰国、业务运营国/经济体和国际法律，是最新的，并适合企业的运营情况。
- 4.3.10 观察和监控预防措施和纠正措施的有效性。包括受侵犯人权行为影响的人的补救进展。
- 4.3.11 促进和支持在整个价值链中采用和遵守本《人权和劳工惯例政策和指南》。
- 4.3.12 通过可持续发展报告、人权报告或其他渠道，与公众和受影响的人就人权影响和补救程序进行沟通，同时也披露为解决侵犯人权行为所采取的措施。

4.3.13 确保为受人权和劳工惯例影响的人提供投诉或举报渠道。建立明确的制度，根据国内和国际法律对提出的申诉或投诉采取行动。必须向受影响的人报告解决违规行为和提供补救措施而采取的所有适当行动，包括为他们提供申诉或举报机制。

4.3.14 考虑人权和劳工惯例，适度纳入政策和操作程序的制定中。

4.3.15 加强公司内相关部门合作，制定与人权和劳工惯例相关的业务运营、影响评估、决策、预算分配和监督的指南，使集团能够有效应对不合规案件。

4.3.16 维护有关公司内部人权和劳工惯例的报告数据库。

4.3.17 至少每年向公司董事会或董事会指定的委员会报告公司在人权和劳工实践方面的表现。

4.4 工作员工

4.4.1 学习、理解和遵守本《人权和劳工惯例政策和指南》、法律法规以及相关国际标准。

4.4.2 在表达个人意见时，维护和保护公司的声誉，不以代表公司的方式使用公司的名称、信息和资产。



4.4.3 发现任何与本《人权和劳工惯例政策和指南》有关的实际或潜在的不当行为，应根据《举报政策和指南》进行举报投诉。

5. 指南

5.1. 尊重人权

5.1.1 公民权利和政治权利

- 1) 在业务所在国/经济体范围内，在平等、多样性和包容性的基础上促进相互尊重。
- 2) 保障生命权和自由权，保护员工的言论、信仰、宗教和安全自由。
- 3) 营造包容和热情的工作氛围，杜绝任何可能导致敌对工作环境、侵犯个人权利和影响其工作能力的行为，包括身体、精神、口头或书面恐吓和骚扰。
- 4) 尊重个人言论自由和参与政治活动的权利。

5.1.2 经济、社会和文化权利

- 1) 依法为员工提供社会保障和福利。
- 2) 在工作日内提供休息时间，包括根据劳动法规定的带薪年假。

- 3) 尊重员工文化习俗、传统或宗教信仰的权利。

5.1.3 性别平等权利

- 1) 尊重员工在性别、性取向、性别认同或性别表达方面的性别平等和多样性权利。
- 2) 防止性骚扰和任何形式的骚扰，促进良好做法。
- 3) 尊重员工隐私，不强迫员工披露或隐瞒身份、性取向和性别认同。
- 4) 确保与性取向、性别认同、性别表达或性特征有关的信息的安全和隐私，未经员工同意，不得泄露。
- 5) 在所有领域提供无性别差异的招聘，并提供平等的福利和薪酬、职业发展和专业发展的机会，促进平等，杜绝歧视。
- 6) 提供适合所有性别的空间、着装和设施，促进平等的保健权利。

5.1.4 社区权利

- 1) 尊重社区，特别是少数群体、少数民族、原住民等弱势群体的权利和表达意见的自由。

- 2) 考虑商业运营对经济、自然资源、环境质量、文化、社会、生活方式、卫生、健康、安全、隐私和社区人民的其他人权问题的负面影响。
- 3) 在参与新的投资、并购或在社区开展新业务之前，评估人权影响，将社区的健康、环境和社会因素纳入决策过程。
- 4) 依照当地法律，以透明、公平、非歧视性的流程评估与社区相关的运营。
- 5) 支持社区获得清洁、安全且足够的水。
- 6) 支持社区获得清洁的空气。

5.1.5 供应链管理中的人权

- 1) 在整个供应链中按照人权原则检查和追踪原材料的采购、加工和销售。
- 2) 不从参与非法活动、侵犯人权或恐怖主义的组织和个人采购原材料和零部件。这包括不进口、不购买、不销售、不交换经过核实的冲突矿物或由这些矿物制成的产品。

5.1.6 土地和自然资源权

- 1) 尊重在整个价值链中使用土地和水资源的权利和自由，遵守相关法律以及当地和国际法规。
- 2) 尊重农民和当地社区的土地区权利，包括通过适当的土地管理以减少对当地社区的负面影响。
- 3) 尊重社区和原住民维持其生活方式、文化传统，以及获取传统土地和资源的权利。
- 4) 尊重个人或当地社区的土地区权利，不从事不正当的商业活动。
- 5) 土地征用必须按照实现自由、优先和知情的准许（Free, Prior and Informed Consent, FPIC）进行。
- 6) 在建立新业务时，检查并核实土地权利和所有权。

5.1.7 个人信息隐私权利

- 1) 尊重个人信息的隐私权。信息的处理、披露或控制始终需要获得数据主体的许可。
- 2) 在监督下妥善保管个人信息，制定收集和管理个人信息的程序。
- 3) 尊重数据主体在保留、处理、披露、删除和处置其个人数据的权利，以及依法中止和撤回个人数据的权利。



5.2. 劳工惯例

5.2.1 强迫劳动

- 1) 支持集团所有业务运营和价值链（包括其供应商）中的道德招聘和就业。
- 2) 公平对待员工，不以任何形式使用强迫劳动，遵守当地和国际的法律和劳工标准。
- 3) 以人道的方式对待劳动；不使用身体或精神上的胁迫和其他不人道的待遇；不参与现代奴役或人口贩卖有关的任何活动。
- 4) 制定符合当地劳动法的工作日和工作时间以及其他雇佣条款。
- 5) 尊重员工的行动自由，不拘留、收取押金、收取费用或扣押身份证件及财物，依法行事除外。
- 6) 不收取押金或招聘费。

5.2.2 童工和青年员工

- 1) 建立就业前年龄核查系统，防止雇用低于当地法律法定年龄的童工。

- 2) 在雇用符合当地法律的法定年龄的青年员工时，使用年龄核查系统。雇用这些员工时适用以下条件：
 - a. 确保其在安全的工作环境中工作，不对健康、发育和精神状态构成风险。
 - b. 确保其做不违背道德的工作。
 - c. 确保其从事不影响义务教育的工作。
 - d. 确保其在各国/经济体法律规定的时间内工作。
- 3) 直接给青年员工支付工资并且不索取保险金。
- 4) 促进青年员工的在工作期间的自我发展。

5.2.3 女工和孕妇

- 1) 促进女工在安全区域和活动中工作，对健康无害，无风险。
- 2) 孕妇有权获得监管机构和当地法律要求的保护和福利。
- 3) 尊重孕妇工作的权利，不得以怀孕为由解雇、降级或减薪。

5.2.4 高龄员工

- 1) 为健康的高龄员工提供工作机会，工作性质不得危害其健康和安全。



- 2) 根据业务所在国/经济体的法律，对高龄员工提供福利和补偿。

5.2.5 残疾员工

- 1) 促进残疾人的工作权利，确保残疾员工分配到合适的工作，提供有利的工作环境。
- 2) 确保残疾人的就业符合其业务所在国/经济体的法律。

5.2.6 外籍员工

- 1) 以合乎道德和合法的方式雇用外籍员工。没有歧视或任何形式的强迫劳动
- 2) 为外籍员工提供公平的补偿和福利。
- 3) 依照业务所在国/经济体的法律，对外籍员工的就业情况进行监督检查。

5.2.7 不歧视和平等就业

- 1) 根据要求的资格招聘和选择申请人，不因种族、国籍、民族、肤色、家庭出身、语言、宗教、社会地位、性别、性别认同、性认同、性取向和性别表达、年龄、有可见或隐形残疾的人，不影响工作表现的疾病、政治立场或婚姻和关系状况而产生歧视。



- 2) 工资、薪金和福利应按照法律要求按时支付。除非当地法律另有规定，否则不得从员工工资中扣除。
- 3) 为同等价值和责任的工作提供同等的报酬和福利。
- 4) 促进平等对待员工，避免与工作无关的事件产生偏见。
- 5) 确保员工能够自由行使请假权利，符合就业条款和当地法律法规的规定。
- 6) 在平等不歧视的情况下，根据职位的适合程度和职业进展发展员工。
- 7) 以透明的方式确定和披露员工的绩效考核标准
- 8) 以透明、公平的方式告知员工绩效考核结果，提高工作技能和效率。
- 9) 在职业发展机会平等和不受歧视的情况下，提供工作调动机会，促进职业发展。
- 10) 解雇必须基于绩效评估标准、纪律处分、医学诊断的健康原因或其他非歧视性原因，并应根据当地法律建立健全的上诉机制。

5.2.8 享有体面工作环境、获得清洁水和卫生设施以及清洁空气的权利



- 1) 提供安全、卫生并符合工业卫生原则的工作条件和环境。
- 2) 按卫生标准，提供足量的安全饮用水。保持饮水设备、饮水容器和所有其他可能与饮用水接触的物品清洁、卫生。
- 3) 按卫生标准，提供安全的水和卫生间。用水充足、卫生，适合所有性别员工和弱势群体。
- 4) 将工作场所的空气污染源头进行控制和治理，达到各国法律法规和清洁空气质量标准的要求。
- 5) 确定预防措施和程序，处理因工作而造成的突发事件、事故、流行病和疾病。

5.2.9 结社与和平集会权

- 1) 集会必须是和平、没有武装、不影响工作效率、不违反当地法律或公司行为准则的。
- 2) 依法尊重结社的权利和自由、集体谈判的权利、集会自由。
- 3) 尊重人权维护者的权利和言论自由，不对他们参与保护人权和环境、抗议企业或表达合法和适当的社会和政治



观点进行报复，条件是他们必须在工作时间和公司场所之外进行。出于善意的考虑，集团不应支持或参与反对公众参与的战略诉讼（SLAPP）。

6. 培训

通过培训、会议或其他适当形式的活动向董事、高管、员工和外部利益相关方包括供应商、合作伙伴、合资企业交流和传达本《人权和劳工惯例政策和指南》，并定期评估此类培训和交流的有效性。

7. 举报

通过培训、会议或其他适当形式的活动向董事、高管、员工和外部利益相关方包括供应商、合作伙伴、合资企业交流和传达本《人权和劳工惯例政策和指南》，并定期评估此类培训和交流的有效性。

8. 政策指导

如果您发现可能违反法律、法规和本《人权和劳工惯例政策和指南》的行为，并有疑问，请在做出任何决定或采取任何行动之前，向您的主管、团队或负责监督利益冲突的人员、合规部门或法务部门寻求指导。



9. 处罚办法

所有员工必须积极配合内部和外部的调查机构。任何直接和间接违反或不遵守本政策和指南的行为将一律按照公司的规定受到纪律处分。

10. 相关法律法规和政策

10.1. 与个人数据保护相关的法律

10.2. 联合国《世界人权宣言》（The United Nations' Universal Declaration of Human Rights）

10.3. 联合国全球契约十项原则（The Ten Principles of the United Nations Global Compact）

10.4. 联合国《商业与人权指导原则》（The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）

10.5. 国际劳工组织《关于工作中的原则和基本权利宣言》（The International Labor Organization' s Declaration on the Principles and Fundamental Rights at Work）

10.6. 国际劳工组织公约（The International Labor Organization' s Fundamental Conventions）



- 10.7. 联合国人权事务高级专员办事处《处理对女同性恋、男同性恋、双性恋、变性人和双性人的歧视商业行为标准》
(Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People Standard of Conduct for Business by the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, OHCHR)
- 10.8. 道德贸易倡议的人权尽职调查: ETI (Human Rights Due Diligence by the Ethical Trading Initiative: ETI)
- 10.9. 压力下的共享空间: 商业与人权资源中心 (BHRRC) 和国际人权服务中心 (ISHR) 对公民自由和人权捍卫者的商业支持 (2018)
- 10.10. 公平劳工协会全球劳工法典 (Fair Labor Code by the Fair Labor Association)
- 10.11. 土地与人权: 人权高专办的标准和应用 (Land and Human Rights: Standards and Applications by OHCHR)
- 10.12. 国际招聘诚信系统标准 (The IRIS Standard)



10.13. 人权与商业研究所的《达卡原则》（Dhaka Principles for migration with dignity）

10.14. 正大集团开展业务国/经济体的当地劳动法

11. 附录

本《人权与劳工惯例政策和指南》附录：

11.1. 附录一：定义

11.2. 附录二：国际劳工组织公约

附录一

定义

1. 人口贩卖

指以剥削为目的，而通过暴力威胁或使用暴力手段以及其他形式的胁迫，或通过诱拐、欺诈、欺骗、滥用权力或利用他人的困境，或通过授受酬金或利益等手段，取得对他人有控制权的某人的同意，从而进行招募、运送、转移、窝藏或接收人员等活动，包括利用他人卖淫或其他形式的性剥削、强迫劳动或服务、奴役或类似奴役的做法、劳役或切除器官。

2. 反对公众参与的策略性诉讼（SLAPP）

在实质性问题上表达关键立场以维护公共利益的个人或组织提起的诉讼。

3. 接受差异

尊重人的差异，组织中的每个员工都感到重视和接纳，所有相关方都得到公平对待。

4. 补救



补救、减轻、恢复和补偿因企业经营引起的侵犯人权行为带来的任何影响。可以通过道歉、赔偿、改造、对违反者进行适当的惩罚、支付罚款和预防重复侵权来实现。补救可以以货币或非货币形式进行。

5. 骚扰

可能被合理预期或认为会对他人造成冒犯或羞辱的不恰当和不受欢迎的行为。这包括但不限于倾向于烦扰、惊吓、虐待、贬低、恐吓、轻视或造成他人个人羞辱或尴尬的语言、手势或行动；或造成恐吓、敌对或冒犯性的工作环境。骚扰有以下形式：

- 1) 口头骚扰，包括批评、讽刺、侮辱、威胁、诽谤、戏弄、挑衅、仇恨言论、欺凌和不恰当言论等。
- 2) 骚扰行为，包括凝视、怒视、直视使他人感到不舒服和尴尬、不礼貌的手势、吹口哨等。
- 3) 肢体骚扰，包括身体伤害、欺凌、不必要地接触他人身体或接近他人等。

- 4) 其他形式的骚扰，包括展示与工作环境无关的图像或信息，给他人引起不适等。

6. 性骚扰

性骚扰指以带性暗示的言语或动作骚扰他人，强迫他人配合，使对方感到不悦。

7. 歧视

基于但不限于种族、国籍、肤色、血统、宗教、社会地位、性别、年龄、身体有缺陷、政治取向，以及婚姻状况。

8. 性别表达

公开表达或展示其性别的方式，包括行为和外表。性别表达通常与他们的性别认同相匹配，无论出生时被认定的性别如何。

9. 性别平等

所有性别都得到平等对待，不以性别认同、性取向、性别表达来区分他们的权利，以便平等地尊重他们的不同需求和愿望。

10. 暴力



在公司工作场所使用武力对他人进行身体伤害，对员工造成人身伤害。工作场所的暴力有以下形式：

- 1) 第三方的暴力行为：由与公司无关的第三方实施的暴力行为。例如，盗窃、劫持人质、绑架、人身伤害等。
- 2) 顾客的行为：顾客以伤害员工为目的而实施的暴力行为。
- 3) 员工的行为：员工对他人造成的暴力行为，这会导致不愉快或不安全的工作环境。

11. 多样性

组织中具有不同观点、文化、信仰、语言、种族、国籍、族裔、性别认同、性取向、技能、社会经济背景或任何身份的不同的代表。

12. 性别多样性 (LGBTI+)

- 1) 具有不同性别认同、性别表达、性取向的群体统称为LGBTI+：
- 2) 女同性恋（Lesbian）是指在身体上或情感上完全被其他女性吸引的女性。



- 3) 男同性恋 (Gay) 是指在身体上或情感上完全被其他男性所吸引的男性。
- 4) 双性恋 (Bisexual) 是指在身体上或情感上被男性和女性所吸引的人。
- 5) 变性人 (Transgender) 是指其性别认同和/或性别表达不同于通常与他们出生时所认定的性别的人。
- 6) 双性 (Intersex) 是具有无法确定性别的生理特征的人 (性别模糊) 或特征与一般男性或女性性别不符的人或同时具有两种性别特征。
- 7) 同性恋 (Queer) 是性取向不完全是异性恋的人, 并且在身体和情感吸引力方面具不固定的界限。

13. 少数民族

一个国家中人数少于其他人口的群体, 通常因迁移而暂时居住在该地区。

14. 原住民

在被该地区多数人口的其他民族取代之前，曾经生活或占领过的独特社会和文化群体。这些群体可能拥有独特的语言、社会结构、宗教、信仰体系等。

15. 民族

基于共同的祖先和文化遗产，包括语言、宗教、传统、历史、住所、服装、食物和民俗活动而相互认同的人群。

16. 现代奴隶

由于威胁、暴力、胁迫、欺骗和/或滥用权力，无论是男人、女人还是儿童，都无法拒绝或离开的剥削情况，导致其自由和个人权利减少或丧失。

17. 员工

正大集团及其关联公司的董事、管理层和人员。

18. 权利人

法律承认有权利的人，如财产权、名誉权、投票权等。

19. 性别



社会定义的女性、男性、女孩和男孩。

20. 清洁空气质量标准

空气质量标准，管理环境以实现良好空气质量的一般标准。有益于人民的健康和生活质量。

21. 性取向

对他人固有的或不可改变的持久的情绪、情感或性吸引力。

22. 冲突矿物

来自持续冲突地区并影响此类材料开采和贸易的原材料或矿物，主要由锡，钽，钨和金（或 3TG）组成。这还包括可能被用来资助武装团体的任何其他材料，这些组织助长了侵犯人权、环境退化和国家之间持续不断的冲突。

23. 外籍劳工

根据《保护所有外籍员工及其家庭成员权利国际公约》，外籍劳工一词是指 将要、正在或已经在其非国民的国家从事有偿活动的人。

24. 强迫劳工

被迫从事强制和非自愿工作或服务的劳工。个人可能会受到恐吓、身体暴力或性虐待，也可能包括监禁或债役。

25. 人权

所有人固有的基本自由，不论其外貌、民族、种族、肤色、血统、语言、宗教、社会地位、性别、性认同、性取向、年龄、残疾、政治信仰或婚姻状况如何。每个人都有权不受歧视地享有这些权利。

26. 工业卫生

涉及监督、评估和调整工作环境，包括工作流程，以确保雇员的安全和福祉。它需要识别、评估和控制由环境、操作和其他因素造成的工作危害，这些因素可能会影响员工的健康和福祉，导致严重不适或降低工作效率，并影响周围社区的公民。

27. 性别认同

一个人内心深处的自我概念，可能与出生时认定的性别相同或不同，他们选择通过他们的外表（如果可以的话，可以通过药物、手术或其他手段来改变他们的身体外观）、服装风格和行为来表达他们认同的性别。

28. 原住民的独立、事先和知情 FPIC

原住民群体或当地人民有权授予或撤销对其财产、土地或资源的使用或所有权的许可的协议。这是一个决策过程，确保当地社区能够保留其生活方式。其主要内容有：

- 1) 自由：这是当地人民的决定或独立决策的过程。不受胁迫、压力或外部影响；
- 2) 事先：当地社区应事先收到有关商业运营的任何项目和活动的目标、条件和设计的信息；
- 3) 知情：在做出决定之前，需要使用当地人可以理解的语言向当地社区详细、清晰、充分地告知有关项目或活动的必要信息。

29. 价值链

为公司的商品和服务增加价值的过程和活动，涵盖产品和服务的整个生命周期。这包括产品或服务的设计，原材料和投入的采购，商品的生产或服务的开发，产品的消费或服务的使用，以及售后服务，直到产品或服务的使用寿命结束。



附录二

国际劳工组织公约

1. 强迫劳动

1.1. 《强迫劳动公约》1930 年（第 29 号）

1.2. 《废除强迫劳动公约》，1957 年（第 105 号）

2. 非歧视和平等

2.1. 《平等报酬公约》，1951 年（第 100 号）

2.2. 《歧视（就业和职业）公约》，1958 年（第 111 号）

3. 和平集会权

3.1. 《自由结社和保护组织权利公约》，1948 年（第 87 号）

3.2. 《组织并参与劳资关系谈判权利公约》1949 年，（第 98 号）

4. 不使用童工和青年员工

4.1. 《最低年龄公约》，1973 年（第 138 号）

4.2. 《最恶劣形式的童工劳动公约》，1999 年（第 182 号）

5. 土地权利



5.1. 原住民的自由、事先和知情同意