

# 人权 政策

史密斯集团政策 | 道德 11.4 | 强制政策

## 政策

史密斯集团（Smiths Group plc，简称为“史密斯”）认为侵犯人权是非常严重的犯罪行为。剥削工人或剥夺工人合法权利及权益的行为完全不符合史密斯的价值观和政策，这些行为是不被允许的。我们在史密斯的经营中尊重所有国际公认的各项人权。我们已经认识到自身在尊重人权方面的重要责任，同时我们也支持建立一个所有人都能享有普遍人权的世界这一愿景。

史密斯的人权政策以《世界人权宣言》、《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》以及《联合国工商业与人权指导原则》中包含的各项国际人权原则为指导。我们遵守自身业务所属各个市场的国家法律及法规。当史密斯面临国际公认的人权与国家法律之间的冲突时，公司遵循的流程将寻求尊重国际人权原则的方略。

史密斯致力于以最高道德标准经营各项业务。这包括确保其运营、供应商、承包商、分包商以及供应链中的任何其他人员（包括任何招聘代理或其他劳动中介（临时或其他）（统称为“招聘代理”））坚守我们秉持的人权承诺，且不得有侵犯人权的相关行为。本政策适用于为史密斯或代表史密斯工作的所有人员，包括史密斯全球子公司、附属公司、史密斯拥有控股权的合资企业的员工、代理员工、借调员工、志愿者、实习生、承包商和第三方代表（在本政策中统称为“员工”）。

我们整个供应链中工人的安全和福祉对于史密斯而言非常重要。我们的《供应商准则》规定了我们尊重自身扩展供应链中员工人权（包括劳工权利）的预期。所有供应商及其设施（包括分包商）都应遵守这些标准。在史密斯没有全面控制权的合资企业中，强烈鼓励这些企业的领导者和经理采用相同或类似标准。如果合资企业出现任何人权问题，我们将积极与企业领导者合作解决并加以补救。

史密斯员工必须报告任何真实或潜在违反该政策的行为，无论此等行为是由史密斯还是由第三方造成。应将报告提交给他们的直属经理、人力资源部或通过史密斯举报热线 [Speakout@smiths.com](mailto:Speakout@smiths.com) 进行报告。史密斯举报热线适用于我们的《供应商准则》中规定的所有史密斯业务合作伙伴，包括供应商、经销商代理以及所有其他业务合作伙伴（无论是否为史密斯员

工)。史密斯还采用了有效的申诉程序，以确保员工可以提交申诉而不会遭受任何形式的偏见或报复。该政策可参见史密斯集团内部网的集团政策页面以及道德与合规页面。

鉴于我们业务的性质，我们将工作重点放在与劳动条件相关的人权上，如下所述。然而，史密斯确实意识到，随着时间的推移，其他人权可能会成为更重要的优先事项，我们将通过持续的人权尽职调查定期审查我们的重点关注领域。

该政策包含以下保护员工人权的各项实践：

1. 消除强迫/非自愿劳动
2. 消除童工
3. 工作场所的人道待遇
4. 工作场所平等/消除偏见
5. 享有最低生活工资的权利
6. 享有合理工作时间和假期的权利
7. 结社自由
8. 安全健康的工作场所
9. 安全健康的宿舍（倘若为员工提供宿舍）

## 1. 消除强迫或非自愿劳动

员工不得接受任何形式的强迫或强制劳动，或者被迫或非自愿监狱劳动。他们有权在不超过雇佣合同中规定的离职通知期的情况下，或者在雇佣合同中未指定合理的离职通知期的情况下，随时终止其雇佣合同而不受处罚。在任何情况下，都不得使用任何形式的工资扣除措施来迫使员工继续为史密斯工作。不得作为惩罚措施强迫任何史密斯员工工作，并且在任何情况下，移民员工都不会被他人以向当局告发为要挟，来强迫他们接受或维持在史密斯的工作。

**1.a. 雇佣合同：** 应为员工提供清晰、透明的书面雇佣条款和条件，包括工资、任何法律允许的扣除项、工作时间、休假和其他工作条件。员工开始在史密斯工作之前，必须同意主要的雇佣条款和条件。合同必须始终采用史密斯员工理解的语言，并且要包含合同终止条款。

**1.b. 招聘费用及保证金：** 在任何情况下，员工都不会因参加史密斯的工作招聘而被直接或间接地收取任何费用或其他费用。所有招聘费应由史密斯支付。并且，员工在任何时候都不需要向史密斯或任何史密斯招聘中介缴纳押金或保证金。史密斯应（在审查或更新时）对其与招聘中介订立的合同增设适当限制，并根据需要采取其他行动，以防违反本规定。

**1.c. 贷款和垫款：** 有时，并且在有限的情况下，史密斯可全权酌情决定向员工提供贷款（例如，用于支付旅行季票）。在任何情况下，员工都不应被迫工作以偿还史密斯或任何向史密斯提供劳动力的机构的债务。

**1.d.保管个人证件：**史密斯严格禁止没收或扣留属于员工的护照或其他个人身份或旅行证件。在任何情况下，都不得通过扣留个人身份证件来迫使员工继续直接或间接为史密斯工作。只有在史密斯员工要求下（例如，为了妥善保管）或者为行政管理用途而进行复印时，史密斯或史密斯的劳务分包商才能保管员工的身份证件，但前提是能够按照员工要求立即将这些证件退回给员工。

**1.e.行动自由：**不得无故限制员工的行动。员工不得身体受到限制或被局限于工作场所，或者由史密斯或其任何分包商提供的住所中，也不得采取任何强制措施来限制任何员工的行动自由。为了免生疑问，为安全起见（例如，雇员在战区工作的情况下）所采取的行动限制不会违反该政策。

2. **消除童工：**史密斯不会雇用未满 16 周岁的员工。史密斯要求其分包商不得在史密斯的相关工作中使用未满 16 周岁的员工。如果隶属于史密斯的企业或相关人员受雇所在国家和地区的法律规定了 16 周岁以上的年龄限制，那么该限制将适用。在员工开始在史密斯工作之前，史密斯将采取各项合理措施来确定员工的年龄。未满 18 周岁的员工受雇后，不得从事对其精神、身体、社会或道德上有危险或有害的工作，或者通过剥夺其上学的机会而干扰其学业。
3. **工作场所的人道待遇：**史密斯和任何代表史密斯行事的招聘中介（在员工由招聘中介雇佣的情况下）在对待所有雇员和员工时都应让其感受到尊严和尊重。史密斯的工作所在任何时候都不得存在任何形式的恶劣或不人道待遇。史密斯或其招聘中介（在员工由招聘中介雇佣的情况下）均不得采取任何不人道的惩罚措施，包括体罚、精神或人身强制、骚扰、恐吓或辱骂员工。他们也不得采取会导致强迫劳动的惩罚措施。严格禁止对员工或者其家属或亲属进行或威胁进行身体暴力、骚扰和恐吓。史密斯应确保除以适当方式、根据法律和出于合法商业原因外，不得采取任何纪律处分程序。
4. **工作场所平等/消除偏见：**员工将受到公平公正对待，不会因国籍或法律地位而受到歧视或遭受偏见（这也适用于任何参与招聘流程的人员）。在招聘、报酬、接受培训、晋升、离职或退休时，史密斯不得参与或支持，并且应采取合理需要的步骤防止招聘中介参与任何针对性别（包括性别改变）、婚姻状况、家庭状况、宗教信仰、残疾、年龄、种族动机（种族、肤色、国籍或族裔，包括旅行社社团成员）、遗传信息、退伍军人身份、怀孕、性取向、家属、疾病、教育、社会阶层、工会参与和/或政治观点或受适用法律保护的任何其他特点的歧视性或偏见性行为。特别是要关注最容易受到歧视的工人权利。乡镇居民不会比移民工人受到更好的待遇（包括薪酬、福利和住宿方面）。
5. **享有最低生活工资的权利：**所有员工都将至少获得适用法律规定的最低工资，并应获得法定福利。工资应直接支付到他们的银行账户，不得有任何扣除项（法律规定的扣除项目除外），例如所得税扣除，或经双方事先同意的非异常或不合理的扣除。工资将按照员工雇佣条款定期支付。史密斯以及任何向史密斯提供劳动力的机构都不得控制员工的收入或银行账户。在任何情况下，都不得将扣减工资作为惩罚措施。

6. **享有合理工作时间和假期的权利：** 史密斯应遵守有关工作时间和休假权利的适用法律。除非适用法律要求或另有规定，否则本公司的标准工作时间不会超过每周 48 小时，加班时间不会超过每周 12 小时。 同样，史密斯会遵守适用法律或史密斯政策规定的所有休息期。
7. **结社自由：** 史密斯尊重员工自由结社的权利，并应遵守有关工人自由结社、组建工会或其他劳工组织，和/或就雇佣条款和工作条件向史密斯集体请愿的权利的适用法律。 史密斯不会对任何寻求行使结社自由权，包括任何工会或劳工组织成员资格或参与任何其他受法律保护活动的员工进行处罚或报复。 史密斯不会直接或间接地控制员工争取创建或加入的任何工会或劳工组织。 史密斯不得要求工作人员加入任何特定的工会或劳工组织，除非这些成员资格是适用法律或与该工会或劳工组织集体谈判劳资协议所规定的。  
**7.a.集体谈判：** 史密斯将与任何授权和法律承认的工会、劳工组织或其他员工代表就雇佣条款和其他工作条件进行诚挚谈判，并采取合理需要的措施，以帮助确保招聘中介能够同样进行如此诚挚的谈判。 史密斯不会从事或支持任何不公平的劳工措施或其他旨在胁迫或强迫任何员工从事与任何集体谈判或集体劳工行为有关的受法律保护活动的行为。
8. **安全健康的工作场所：** 史密斯应向员工提供安全健康的工作环境，并采取有效措施，通过尽可能在合理可行的范围内与全体员工合作以减少工作场所固有危害的产生原因，防止对员工健康和福祉造成潜在事故和伤害。 全体员工：**(i)** 在受雇于史密斯期间将接受与安全和工作特定的健康与安全指导；并且 **(ii)** 应能够使用清洁的卫生设施和饮用水。
9. **安全健康的住宿：** 雇主或招聘人员经营住宅中的强制性住所不得作为雇佣条件。任何向员工提供的住宿应是安全的，并应符合合理的住宿标准，包括确保居住者数量能够提供合理隐私保护，并且环境安全且干净卫生。此类住宿应符合所有当地的健康、安全和规划法、其他相关法律和史密斯政策。

在人力资源和道德与合规领导层的倡议下，史密斯于 2018 年制定了第一份人权政策。 该政策于 2022 年进行了修订。 史密斯的政策和实践已更新，以纳入产生的新问题以及公司内部对于我们的决策对人权影响的认识和熟悉度提高。我们更新了各项政策，以保持这些政策的活跃性和话题性，并确保能够定期沟通相关事宜。

## 其他相关政策

史密斯商业道德准则  
史密斯供应商准则  
史密斯公平就业政策  
招聘政策  
招聘中介的政策