



The Forest Trust

尊重员工原则

产品组将一系列“尊重指南”将会制定，以详细说明针对不同产品类型的具体工作场所的规定。

² 即将出台的“小农尊重指南”将会详细说明如何根据工作场所的规模来调整规定的具体实施。

³ 详见附件

引言

TFT尊重员工原则旨在为我们与公司在人权方面的合作事宜提供一个指引框架。我们在2016年推出了这些原则，随后又在2018年根据我们更加丰富的经验和理解对其进行了修订。这些原则构成了我们籍以鼓励公司与工人和社区进行接洽的基础。这些原则的应用适用于公司不同的具体运营环境。¹

本文的目的是为了保护并尊重整个供应链中的社区和工人的权利。

这些原则适用于：

1. 公司，及其直接/间接供应商和分包商。
2. 所有工人，包括合同工、临时工、分包工和外来工。
3. 所有工作场所，即使这些原则在小农场中的应用情况会有一些不同。²

这些原则符合国际标准以及大部分国家的当地法律，而且认可并遵守《世界人权宣言》和《国际劳工组织核心公约》。³

产品组将一系列“尊重指南”将会制定，以详细说明针对不同产品类型的具体工作场所的规定。

² 即将出台的“小农尊重指南”将会详细说明如何根据工作场所的规模来调整规定的具体实施。

³ 参见附件

原则

1. 公司应致力于实现对其相关供应链和劳动力的全面了解。

对于场内或场外劳工，直接或间接劳工，都要掌握其信息。该原则适用于所有工人，包括临时工、分包工或非正式员工、在家工作工人和以家庭为单位的劳工。

2. 平等且人道地对待工人。

尊重多元化。不允许任何形式的歧视，包括种族，民族，性别，宗教，健康状况，性取向，政治见解，国家出身或社会出身。工作场所不得发生任何形式的暴力，虐待和骚扰，无论是精神上还是身体上。公司政策应促进平等。

3. 保护儿童和青年人的权利、最大权益和福利。

不得雇用童工。公司应采取适当措施防止雇佣童工。家庭劳作要具有透明度，另外也要采取适当措施保障儿童的福祉和最大权益。如若存在或雇用了未成年工人，那么则应采取适当措施来保护未成年工。

4. 不得使用受迫、抵押或贩卖的劳工。

工人需自愿受雇，所有工人都要签订合同并理解合同的条款和条件。这些条款条件必须符合基本劳工规范，例如关于最低工资和标准工时的规定。工人的行动自由权不受任何限制。如若存在预付款和贷款，那么这些款项必须要合法，透明，而且符合工人的权益，另外还款条件也必须要公平公正。

5. 制定合乎道德的招聘方式。所有招聘方式都要透明、公平。

所有工人都要理解他们的雇佣条款，其中包括公司对他们的要求，以及以适当语言编写的文件。公司应建立起尽职调查体系，以确保所有参与招聘活动的第三方（例如劳务承包商或招聘机构）都能合法负责地运营。

6. 劳工的健康与安全受到保护，且为工人提供的生活条件必须要安全，稳固，卫生。

工人受到保护，免于可造成损伤，疾病或死亡风险的职业健康及安全危害。应制定针对事故和损伤的应急规定。应为所有工人购买意外保险。雇主如需提供生活条件的话，这些生活条件必须要安全卫生，而且工人的健康能够得到保障。应为家庭，单身女性和单身男性提供单间宿舍。应为所有工人提供饮用水和卫生设施。

7. 工资、福利和工时（包括加班工时）必须至少符合法律规定。

关于报酬、加班费、工时、加班工时和福利方面，应满足所有最低国家法定要求。加班仅能基于自愿原则开展。尊重工人在休息和休假方面享有的权利。公司应理解并努力实施高于法律要求的国际标准，包括关于基本生活工资的要求。

产品组将一系列“尊重指南”将会制定，以详细说明针对不同产品类型的具体工作场所的规定。

² 即将出台的“小农尊重指南”将会详细说明如何根据工作场所的规模来调整规定的具体实施。

³ 参见附件

8. 获取补助的规定应透明，而且所有工人都能方便获取。

公司应设立有效的申诉机制，包括员工匿名提出申诉而不必担心受到反责或解雇的能力。各级工人都可以获得补助。

9. 尊重所有工人的结社自由和集体谈判权。

在工人和管理层之间应建立起具有建设性的有效对话。所有工人，无论职位或工作级别高低，都有权组建或自行选择加入工会，并参与集体谈判。如果工人的结社自由和集体谈判权受到法律限制的话，那么所有工人都应享有类似的结社和谈判方式。

10. 重视工作场点周边社区的健康、安全与福利。

公司应设立利益相关者参与流程和外部申诉流程。应充分理解对周边社区的影响。可能的话，应开展参与式社会影响评估，并采取预防和补偿措施，以降低对社区的负面影响。

产品组将一系列“尊重指南”将会制定，以详细说明针对不同产品类型的具体工作场所的规定。

² 即将出台的“小农尊重指南”将会详细说明如何根据工作场所的规模来调整规定的具体实施。

³ 详见附件

Annex:

附件:

Principle/原则	Human Rights Instruments & Guidelines / 人权文件和指导方针
<p>1. The company aims to achieve full visibility of its supply chain and the workforce involved. / 公司应致力于实现对其相关供应链和劳动力的全面了解。</p>	<p><u>The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) - 1948</u> 世界人权宣言 (UDHR) -1948</p> <p><u>International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights</u> 经济、社会、文化权利国际公约</p> <p><u>International Covenant on Civil and Political Rights</u> 公民权利和政治权利国际公约</p> <p><u>United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights</u> 联合国商业与人权指导原则</p> <p><u>OHCHR: A Guide for Business How to Develop a Human Rights Policy</u> 工商业指南：如何制定人权政策？（OHCHR-联合国人权事务高级专员办事处）</p> <p><u>United Nations Global Compact and OHCHR: A Guide for Integrating Human Rights into Business Management</u> 联合国全球契约和 OHCHR：如何将人权纳入企业管理指南</p> <p><u>How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, Global Compact Network Netherlands, Business & Human Rights Initiative</u> 如何在尊重人权的前提下做生意：公司指南；荷兰全球契约网络，商业和人权倡议</p>
<p>2. Workers are treated equally and humanely. / 平等且人道地对待工人。</p>	<p><u>Convention on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)</u> 消除对妇女一切形式歧视公约 (CEDAW)</p> <p><u>International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD)</u> 消除一切形式种族歧视国际公约 (ICERD)</p> <p><u>Convention 100 Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951</u> 男女工人同工同酬公约 (1951 年同酬公约)</p> <p><u>Convention 159 Vocational Rehabilitation & Employment (Disabled Persons), 1983</u> (残疾人) 职业康复和就业公约 (第 159 号公约)</p> <p><u>Convention 111 Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958</u> 1958 年消除就业和职业歧视公约 (第 111 号公约)</p> <p><u>Convention 183 Maternity Protection, 2000</u> 2000 年保护生育公约 (第 183 号公约)</p>

产品组将一系列“尊重指南”将会制定，以详细说明针对不同产品类型的具体工作场所的规定。

² 即将出台的“小农尊重指南”将会详细说明如何根据工作场所的规模来调整规定的具体实施。

³ 参见附件

	<p><u>The Acas Statutory Code of Practice: Discipline and Grievance Procedures</u></p> <p>Acas（咨询调解和仲裁局）法定业务守则：纪律和申诉程序</p>
<p>3. The rights, best interests and wellbeing of children and young people are protected. / 保护儿童和青年人的权利、最大权益和福利。</p>	<p><u>Convention on the Rights of the Child</u></p> <p>儿童权利公约</p> <p><u>Convention 182 the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999</u></p> <p>1999年禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约（第182号公约）</p> <p><u>Convention 138 Minimum Age for Admission to Employment, 1973</u></p> <p>1973年最低就业年龄公约（第138号公约）</p> <p><u>Recommendation 146 Minimum Age Recommendation, 1973</u></p> <p>准许就业的最低年龄建议书（第146号建议书）</p> <p><u>ILO: Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes</u></p> <p>国际劳工组织：童工监控程序制定准则</p> <p><u>ILO-IOE: Child Labour Guidance Tool for Business</u></p> <p>国际劳工组织-国际雇佣者组织：工商业指南：童工</p> <p><u>Impactt: Operational Procedures for Remediation of Child Labour in Industrial Contexts</u></p> <p>影响：工业背景下童工救助流程</p> <p><u>IFC: Good Practice Note In the Workplace and Supply Chain Addressing Child Labor</u></p> <p>IFC：工作场所和供应链中解决童工问题的良好实践指引</p>

产品组将一系列“尊重指南”将会制定，以详细说明针对不同产品类型的具体工作场所的规定。

² 即将出台的“小农尊重指南”将会详细说明如何根据工作场所的规模来调整规定的具体实施。

³ 参见附件

<p>4. There is no forced, bonded or trafficked labour. / 不得使用受迫、抵押或贩卖的劳工。</p>	<p><u>Convention 29 Forced or Compulsory Labour, 1930</u> 1930年强迫或强制劳动公约（第29号公约）</p> <p><u>Convention 105 the Abolition of Forced Labour, 1957</u> 1957年废除强迫劳动公约（第105号公约）</p> <p><u>International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families</u> 保护所有外来工人及其家庭成员权利国际公约</p> <p><u>Sedex Global: Guidance on Operational Practice & Indicators of Forced Labour</u> 全球 SEDEX（供货商商业道德信息交流）：实务指南和强迫劳动指标</p> <p><u>ILO: Standards on Forced Labour and The New Protocol and Recommendation at a Glance</u> ILO：强迫劳动的标准新议定书和建议书概览</p>
<p>5. Ethical recruitment practices are in place. All recruitment practices are transparent and fair. / 制定合乎道德的招聘方式。所有招聘方式都要透明，公平。</p>	<p><u>ILO: General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment</u> ILO：公平招聘的一般原则与操作指南</p> <p><u>Convention 181 Private Employment Agencies, 1997</u> 1997年私营就业机构公约（第181号公约）</p> <p><u>Convention 97 Migration for Employment Convention, 1949</u> 1949年移民就业公约（第97号公约）</p> <p><u>ICCR: Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers</u> ICCR：关于以合乎道德的方式招聘外来工人的最佳实践指导</p> <p><u>World Employment Confederation: Defining the Business Case: Ethical Recruitment</u> 世界雇佣联盟：商业案例定义：合乎道德的招聘</p>
<p>6. The health and safety of the workforce is protected and where provided workers have access to safe, secure and hygienic living conditions. / 劳工的健康与安全收到保护，且为工人提供的生活条件必须要安全、稳固、卫生。</p>	<p><u>Convention 155 Occupational Safety and Health Convention, 1981</u> 1981年职业安全与健康公约（第155号公约）</p> <p><u>Recommendation 164 Occupational Safety and Health, 1981</u> 1981年职业安全与健康建议书（第155号建议书）</p> <p><u>OSHA Safety and Health Program Management Guidelines</u> 美国职业安全与健康管理局指南</p> <p><u>NHS: Workplace Health and Safety Standards</u> NHS：工作场所健康与安全标准</p> <p><u>Recommendation 115 Workers' Housing, 1961</u> 1961年工人住房建议书（第115号建议书）</p> <p><u>IFC and EBRD: Workers' accommodation: processes and standards</u> IFC与 EBRD：员工住宿：流程与标准</p>

产品组将一系列“尊重指南”将会制定，以详细说明针对不同产品类型的具体工作场所的规定。

² 即将出台的“小农尊重指南”将会详细说明如何根据工作场所的规模来调整规定的具体实施。

³ 参见附件

<p>7. Wages, benefits and working hours (including overtime hours) must at least meet legal requirements. / 工资、福利和工时（包括加班工时）必须至少符合法律规定。</p>	<p><u>Convention 1 Hours of Work – Industry, 1919</u> 1919年工时（工业）公约（第1号公约）</p> <p><u>Convention 14 Weekly Rest – Industry, 1921</u> 1921年每周休息（工业）公约（第14号公约）</p> <p><u>Convention 102 Social Security - Minimum Standards, 1952</u> 社会保障最低标准公约（第102号公约）</p> <p><u>Convention 131 Minimum Wage Fixing, 1970</u> 1970年确定最低工资公约（第131号公约）</p> <p><u>Recommendation 116 Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962</u> 减少工作时间建议书（第116号建议书）</p> <p><u>Responsible Business Alliance: Working Hours/Days Off Guidance</u> 责任商业联盟：工时/休息日指南</p> <p><u>ILO: Minimum Wage Policy Guide</u> ILO：最低工资政策指南</p>
<p>8. Access to remedy is transparent and readily available to workers. / 获取补助的规定应透明，而且所有工人都能方便获取。</p>	<p><u>Recommendation 130 Examination of Grievances, 1967</u> 冤情审查建议书（第130号建议书）</p> <p><u>OHCHR: Access to Remedy for Business-Related Human Rights Abuses</u> OHCHR：与商业有关的人权侵犯救助途径</p> <p><u>Australian Human Rights Commission: Good practice guidelines for internal complaint processes</u> 澳大利亚人权委员会：关于内部投诉流程的最佳实践指南</p>

产品组将一系列“尊重指南”将会制定，以详细说明针对不同产品类型的具体工作场所的规定。

² 即将出台的“小农尊重指南”将会详细说明如何根据工作场所的规模来调整规定的具体实施。

³ 参见附件

<p>9. Freedom of association and the right to collective bargaining is respected for all workers. / 尊重所有工人的结社自由和集体谈判权。</p>	<p><u>Convention 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, 1948</u></p> <p>1984 年结社自由和组织权利保护公约（第 87 号公约）</p> <p><u>Convention 98 the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively, 1949</u></p> <p>1949 年组织和集体谈判权利原则的适用公约（第 98 号公约）</p> <p><u>Convention 135 Workers' Representatives, 1971</u></p> <p>1971 年工人代表公约（第 135 号公约）</p> <p><u>OSCE and ODIHR: Guidelines on Freedom of Association</u></p> <p><u>OSCE 和 ODIHR: 结社自由指导方针</u></p> <p><u>ILO: Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO</u></p> <p><u>ILO: 结社自由: 国际劳工组织理事会结社自由委员会的决定和原则摘要</u></p>
<p>10. The health, safety and wellbeing of communities around worksites are respected and the impact on these communities is understood. / 重视工作场点周边社区的健康、安全与福利，理解对社区造成的影响。</p>	<p><u>Convention 169 Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989</u></p> <p>1989 年土著和部落人民公约（第 169 号公约）</p> <p><u>IISD: Corporate Social Responsibility An Implementation Guide for Business</u></p> <p><u>IISD: 企业社会责任: 公司实施指南</u></p> <p><u>IAIA: Social Impact Assessment Guidance for Assessing and Managing the Social Impacts of Projects</u></p> <p><u>IAIA: 用于评估并管理项目社会影响的社会影响评估指南</u></p>

产品组将一系列“尊重指南”将会制定，以详细说明针对不同产品类型的具体工作场所的规定。

² 即将出台的“小农尊重指南”将会详细说明如何根据工作场所的规模来调整规定的具体实施。

³ 参见附件