

嘉吉人權政策

前言

嘉吉在各產業中串連農民與市場、客戶與原物料、家庭與民生必需品。

嘉吉的獨特地位能對全球多種供應鏈產生影響。從大豆、棕櫚和可可等原料的採購和生產，到貿易貨物的運輸，嘉吉都有能力在多元的價值鏈中與利害關係人互動合作。

隨著嘉吉業務觸及全球，供應鏈遍布各地，我們有責任了解並管理自身對旗下業務員工及供應鏈相關人士的人權影響。我們深知，公司的成長取決於我們如何對待員工、如何賦權社區，以及如何服務顧客。

宗旨和範圍

嘉吉人權政策概述了嘉吉對營運和供應鏈中人權的承諾，適用於嘉吉公司及其子公司。我們也期望供應商和業務合作夥伴能秉持這些原則，並在各自業務中採取類似政策。

嘉吉對尊重人權的承諾

人權是嘉吉的根本，我們的行動受價值觀和文化驅使，將人放在首位、倡導行動，並承擔起保護人類和地球的責任。我們承諾尊重所有嘉吉員工以及所有受我們影響者的人權。嘉吉遵守營運所在地、供應鏈及業務往來社區的當地法律，並尊重國際公認的人權。我們遵循《聯合國工商業與人權指導原則》(UNGP)、《國際人權法案》及《國際勞工組織工作中的基本原則和權利》等國際標準及宣言。作為《聯合國全球契約》的簽署公司，我們也致力於促進人權。

我們如何履行承諾

治理

嘉吉的永續發展長 (CSO) 直接向執行官報告，並監督公司政策和計畫的實施，以實現嘉吉對全球永續發展的承諾，包括人權。全球社會永續發展副總裁、全球人權主管和全球責任採購主管向 CSO 報告，負責制定人權和責任採購策略，並透過多元化、跨職能團隊協調實施。嘉吉人權政策的實施由嘉吉執行團隊成員監督，包括人力資源長、法律總顧問暨法遵長、業務營運暨供應鏈轉型長以及永續發展長。

政策框架

我們的人權政策框架包含本政策及下述其他政策、準則和計畫。這些共同的指引，能協助我們落實人權承諾，並將人權實務融入自身營運和供應鏈中。

嘉吉行為準則

嘉吉有堅定的價值觀：做正確的事、以人為本和追求卓越。嘉吉的《行為準則》概述了公司的道德和法規遵循標準，並作為員工日常工作的指南。我們的準則以七項指導原則為基礎，這些原則根植於我們的文化中，是所有員工行為的基礎。

供應商行為準則

我們的《供應商行為準則》，亦要求我們的供應商夥伴秉持相同的指導原則。我們相信，這種對道德行為和誠信的共同承諾是建立互信商業關係、創造共享價值的堅實基礎。

供應鏈特定政策

嘉吉有幾項針對特定供應鏈的政策和承諾，包括：

- **可可**：嘉吉可可承諾闡述了我們如何透過培訓和教育可可農民及其社區和家庭，以保護兒童權益、提升對勞工問題的認識和改善工作方式。
- **棕櫚**：嘉吉的《永續棕櫚油政策》闡明了我們對認可和維護棕櫚供應鏈中之員工、原住民和當地社區權利的承諾。
- **黃豆**：嘉吉的《南美原產地永續黃豆政策》闡述了我們對永續黃豆生產的承諾，以及建立尊重並維護員工、原住民和社區權益之透明、永續南美黃豆供應鏈的承諾。嘉吉的南美黃豆行動計畫描述了實現這些承諾的途徑。

重大人權問題

嘉吉的重大人權議題是我們人權策略的核心，並依照《聯合國工商業與人權指導原則》，透過人權評估、內外部諮詢、參與多方利害關係人合作論壇，以及外部顧問的驗證來確定。

我們優先在對營運和供應鏈中的人員風險最大的領域採取行動，並力求識別和解決所發生的負面影響，以及補救我們所造成或促成的負面影響。我們也尋求在能產生最大正面影響的領域採取行動，利用我們的影響力來促成改變。

嘉吉的重大人權問題包括：

1. 健康和 safety
2. 員工意見
3. 公平薪資和工時
4. 強迫勞動
5. 童工
6. 土地權利

促進平等和賦予婦女權力是解決重大人權問題根源的關鍵，我們將以此作為貫穿各領域的視角來實施工作。我們致力確保公平待遇和機會平等，同時透過賦予女性權力和促進人人平等，為廣泛的社會變革做出貢獻。

這並非我們業務中所有存在之人權問題的詳盡清單，我們將繼續處理並在必要時更新此清單。嘉吉將透過定期實施基於風險的人權評估，以評估公司人權問題。

健康和 safety

我們致力於打造將員工放在首位的文化，並且所有的業務活動皆以保護相關人員的健康與安全為原則。安全是一段需要持續關注和投入的旅程，我們透過在既有基礎計畫上持續精進，系統化地保障員工安全，從而確保所有人享有安全健康的工作場所來履行這項承諾。

員工意見

結社自由

嘉吉尊重員工選擇成立或加入法律認可之勞工組織的權利，且毋需害怕受到報復、恐嚇或騷擾。我們承諾與員工及/或他們自由選擇的代表進行建設性對話。

反騷擾/反暴力

所有員工都應受到有尊嚴的對待和尊重，並在身體、情感和心理上感到安全。嘉吉絕不容忍任何形式的騷擾或暴力。我們將根據適用法律和政策，迅速採取行動調查所有指控。

不歧視

嘉吉致力於打造和維持多元、平等及包容的工作環境，讓所有員工都受到有尊嚴的對待和尊重。嘉吉禁止因種族、民族、膚色、宗教、國籍、血統、性別、性別認同、性別表達、性取向、年齡、身心障礙、懷孕、基因資訊、婚姻狀況、家庭狀況、公民身分、退伍軍人身分、兵役狀況、工會關係、政治關係及/或其他受法律保護的身分，而歧視任何員工或求職者。嘉吉堅決反對任何形式的歧視，並致力於為所有人提供平等機會。

公平薪資和工時

公平薪資

嘉吉致力於提供具競爭力、公平、合理的薪酬，包括足以支持員工及其家庭的生活薪資。我們遵守當地法律，並在必要時超越法律規定，以支持我們以人為本，並以安全、負責任和永續的方式滋養世界的承諾。

工時

我們致力於透過安全和健康的工作環境，包括遵守適用的工時法律（包括加班），來改善員工的福祉。在無法律限制工時或法律限制工時有礙員工安全、健康及福祉的情況下，我們將妥善管理每週工時及休假日。

強迫勞動

嘉吉在自身營運和供應鏈的任何地方，都不容忍任何形式的強迫勞動，包括所有監獄勞動、契約勞動、抵債勞動，以及任何形式的現代奴隸制或人口販運。我們將透過以下行動，從自身營運和供應鏈中消除任何形式的強迫勞動：

- **負責任地招聘：**員工不應為獲得工作而支付招聘仲介費或類似費用。招聘仲介費應由雇主承擔。
- **尊重僱傭條款及條件，保持透明：**應以員工能理解的語言，清楚告知僱傭條款及條件，並透明地溝通任何變更。員工應可自由終止僱傭關係，並提前合理通知，移民或臨時外籍員工必須享有與其他員工平等的待遇和保護。
- **允許員工行動自由：**員工應能自由行動，不應受到雇主透過虐待、武力、暴力威脅或報復等方式的限制。員工應保牙對其個人身分證件和其他貴重物品的控制權。

童工

嘉吉致力於從我們的營運和供應鏈中根除童工。我們實施適當設計的盡職調查系統，旨在識別、預防和補救童工問題。我們不會僱用未達法定工作年齡或義務教育年齡（以較低者為準）者。我們不會指派 18 歲以下的嘉吉員工從事對其身心、社會有害，或使其無法上學的工作。在供應鏈中，我們透過加強創收、教育和就業機會等措施，支援農民家庭和生產者，降低兒童淪為童工的風險。我們的整合性方法結合了預防措施和基於供應鏈的監測系統，並由社區發展活動網路支援，以滿足關鍵需求。

土地權利

我們致力於尊重每個人的土地資源和所有權，尤其是原住民、當地社區和少數民族，並將自由、事先和知情同意的原則視為保護這些權利的核心要素。我們也尊重人權和環境維護者的權利和自由，承認他們在保護土地所有權、促進人權和環境永續發展方面發揮的關鍵作用。嘉吉支持聯合國糧食及農業組織 (FAO)

《土地、漁業和森林負責任治理自願準則》，這有助於確保當地人的土地權利獲得保護。

人權盡職調查

風險管理流程是我們的策略基礎，旨在主動識別和管理人權影響。我們不斷加強人權盡職調查計畫，以識別、預防、減輕和說明我們在營運和供應鏈中對人權的影響。我們遵循《聯合國工商業與人權指導原則》和經濟合作暨發展組織 (OECD)《跨國企業準則》。

在我們營運的某些國家和供應鏈中，存在特別高的系統性人權風險。這代表我們需要加強人權盡職調查，以評估這些風險並在適當時採取補救措施。

[嘉吉的《企業盡職調查政策》](#) 闡明了我們的盡職調查流程，用於識別風險並努力確保產品合規。這方面的工作由跨領域團隊支援，在各業務中實施此流程。

補救和申訴機制

根據《聯合國工商業與人權指導原則》，如果我們對人員造成或助長負面影響，我們承諾提供或協助補救，包括透過現有的[申訴管道](#)。我們持續提高員工和社區成員（包括供應鏈中的人員）對申訴管道的認識。

個人可以透過[嘉吉道德開放專線](#)匿名提出對嘉吉員工或業務行為的任何疑慮，該專線每週 7 天，每天 24 小時為全球員工和第三方提供服務（受限於某些國家/地區的法律限制）。此管道由第三方管理，以確保機密性和免遭報復的保護。

2024 年 1 月