

PANDORA 全球人权政策

版本 2.0

PANDORA

人权政策 | V 2.0 | 0

Classification: Pandora Public



文档概述

归属部门	企业传播与可持续发展
内容问询	sustainability@pandora.net
董事会批准通过日期	2021 年 12 月 2 日
相关文档	《Pandora 行为准则》 《供应商行为准则》 负责任采购政策 供应链透明度声明

1 目标

Pandora 认识到人权的重要性，并致力于在全面遵守本政策第 4 节中规定的人权法律和标准的基础上开展业务。

本政策旨在强调我们对尊重人权的承诺，并提高大家的认知，了解人权会如何对我们公司造成影响。

2 适用范围

我们尊重人权的承诺适用于 Pandora 在全球的运营和价值链。我们希望我们的员工、供应商和其他第三方（包括特许经营商）坚守本人权政策中概述的价值观和承诺，并协助 Pandora 开展尊重人权的相关工作。

如果本政策的英文版本与任何本地译文之间存在差异，则以英文版本为准。此外，如果本政策与任何当地相应法规或附录之间存在差异，我们将在寻求尊重人权和本政策的解决方案的同时，遵守所有适用法律。

3 职位和职责

虽然人权是 Pandora 每个人的责任，但我们的企业传播和可持续发展副总裁仍负责对人权政策的实施进行监督。企业可持续发展及相关业务职能领导层和团队负责履行我们的人权承诺。

本政策由 Pandora 可持续发展委员会管理，该委员会负责审查和解决新出现的人权风险。可持续发展委员会由 Pandora 首席财务官主持，由八名成员组成，其中包括 Executive Leadership Team 的成员和高级跨职能部门领导者。审批本政策的 Pandora 董事会负责监督公司的可持续发展工作，包括尊重人权，并每半年接收一次汇报更新。

可持续性风险（包括潜在的人权风险）将报告给全球风险办公室，该办公室支持风险管理委员会向执行管理层、审计委员会和董事会报告已识别的关键风险。我们的董事会最终负责实施有效的风险识别、评估和缓解措施。

员工必须遵守本政策，如有疑问，请通过 sustainability@pandora.net 与相关经理或企业可持续发展团队联系。

4 一般承诺

我们承诺尊重下列国际标准中认可的所有人权：

- 《世界人权宣言》
- 《公民权利与政治权利国际公约》和《经济、社会、文化权利国际公约》
- 《国际劳工组织（ILO）关于工作中基本原则和权利宣言》
- 《消除对妇女一切形式歧视公约》
- 《儿童权利公约》

我们承诺遵守《联合国工商企业与人权指导原则》（UNGP）中概述的期望。通过积极主动的尽职调查，我们力求避免自身活动造成或促成对人权的负面影响，并避免因我们的供应商或其他第三方业务关系造成的负面影响。我们整合各相关业务职能部门的人权尽职调查，并优先采取适当的措施，以识别、预防或减轻对运营和价值链造成的影响。

我们致力于在我们造成或促成负面影响时提供有效的补救措施。这一承诺包括与利益相关方合作寻找解决方案，不阻碍获得其他补救措施，以减少对人权造成的不利影响，尤其是对弱势群体，包括但不限于农民工、少数民族和妇女。

我们绝不容忍或助长与我们的运营和价值链相关的对人权捍卫者的威胁、恐吓和侵犯。

Pandora 将借助其影响力继续寻求可以促进和提升人权的方法，尤其是弱势群体的人权。

每位员工都有责任协助 Pandora 遵守人权法律和标准。违反本政策的行为将不被容忍，并可能招致纪律处分。

5 政策声明

5.1 重大的人权问题

作为我们持续进行人权尽职调查的一部分，我们通过独立的第三方从集团公司层面进行了显著的细分，从而识别我们业务中重要的人权问题。我们将以显著影响为依据，继续定期开展人权尽职调查，其中包括人权影响评估、风险评估、权利人参与以及我们管理体系的持续改进。我们根据最新评估结果，确定了以下优先级问题（请参阅第 6 节中的定义）：

- 申诉机制的途径
- 童工和青年工人
- 歧视和平等
- 结社自由和集体谈判
- 骚扰和性别影响
- 现代奴役和强迫劳动
- 在线广告
- 隐私
- 工时、工资和福利

5.2 关键利益相关方

为了识别人权风险并制定缓解措施，我们积极并定期与利益相关者（包括受影响的权利拥有者和 / 或其合法代表）接洽。

我们的主要利益相关者群体包括员工、特许经营商、消费者、供应商及其工人和当地社区。

已确定以下利益相关者群体：

表 1。Pandora 的主要利益相关者

我们的员工	<p>我们尊重员工的人权，并制定规则和政策，包括我们的行为准则，帮助他们在工作场所中发展和成长。所有员工都必须完成行为准则培训课程，以确保他们了解我们的承诺。</p> <p>Pandora 致力于为员工维持安全工作场所，并开展专门的安全、健康和环境（SHE）计划，以减少或消除工作场所的危险。此外，我们努力帮助员工充分发挥潜力，为他们提供有意义的薪酬、工具、培训和支持，以培养技能和实现职业发展。</p>
--------------	--

包容性和多样性是 Pandora 品牌的重要组成部分，我们的战略目标是确保所有员工拥有包容性的工作场所，并在领导层中保持性别平等。

我们尊重员工结社自由和参与集体谈判的权利。

我们的特许经营商 由于特许经营商凭借我们的品牌经营业务，我们尊重人权的责任范围也涵盖他们的门店员工和现场承包商。我们致力于与特许经营商合作，确定需要改进的领域，并确保体面的工作条件。

我们的消费者 消费者在门店或网上商店购物时，我们有责任尊重他们的人权。我们尊重消费者人权的方式之一是确保消费者隐私和数据保护。我们的隐私政策规定了对消费者个人信息的适当使用，其中解释了我们收集的信息类型、我们收集和使用信息的目的、处理方式、信息共享方以及消费者在我们对其信息的使用和删除方面享有哪些权利。

Pandora 还致力于在向消费者传播珠宝广告时采取负责任的营销措施。我们**负责的营销标准**制定了指导我们管理和设计全球和本地营销活动的原则和标准，以确保负责任和包容的营销实践。这包括将消费者参与度的社会多样性视为包容性和多元化战略的重要组成部分。

我们的供应商 我们有责任尊重参与我们珠宝制作活动的相关人员的人权，包括金属和矿产开采以及回收金属和制造供应链的人员。

我们的责任还包括尊重以其他方式参与我们业务的人员的人权，例如包装供应商、分销和物流中心、现场承包商和其他间接供应商。我们在《[供应商行为准则](#)》中概述了我们对所有供应商的人权承诺和期望，并通过我们的[《负责任采购政策》](#)确保其实施。该政策概述了我们对供应商和次级供应商设施进行评估、监控和补救的方法，包括零容忍政策。这包括承诺遵守经济合作与发展组织（OECD）关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南。

我们的社区 我们有责任尊重我们所影响社区的居民的人权。我们努力发挥自身作用，来推动这些社区的发展和福祉，并通过慈善方式进一步扩大社区服务受益范围。

5.3 执行

我们认识到人权尽职调查是一个持续的过程，因此制定了政策、流程、培训和监控系统，以便将人权考虑因素纳入到相关业务决策中。

我们将为 Pandora 员工、相关供应商和其他第三方开发并实施人权培训，并将在年度可持续发展报告、联合国全球契约组织进展情况通报和供应链透明度声明中报告我们履行这些承诺的进度。

察觉到违反本政策的行为的 Pandora 员工应向其直属经理反映自己的顾虑。如果直接经理未能妥善解决该问题，员工也可以联系当地人力资源部门、当地管理层、内部审计部门、全球人力资源部门、全球法律合规部门或公司可持续发展部门。

此外，Pandora 还制定了[举报人政策](#)和举报热线，以便所有 Pandora 员工、供应商、其他第三方和外部利益相关方都能保密举报任何严重问题或敏感问题，包括不当行为、不道德行为，以及违反行为准则、任何基本政策或适用的法律、规章或制度的行为。所有举报都将获得细致、彻底和保密的调查，任何出于善意提出严重问题的人员都将受到保护，免受打击报复。必要时提供相应的解决方法。此规定不禁止或阻止员工向相关政府机构提出举报。

在供应商层面，我们为接收投诉和申诉的劳工委员会和工会提供支持，我们还通过“负责任采购计划”确认供应商是否为劳工设立了这些机构。

6 定义

关键词	定义
申诉机制的使用	劳工如因某些商业行为而可能遭受负面影响，可以通过投诉流程反映顾虑。劳工应了解可供其使用的可行且有效的申诉机制。这些机制可由企业、工会或多个联合利益相关者通过可信的独立第三方或政府进行管理。
童工和青少年工	<p>雇佣童工的行为剥夺了儿童的童年、潜能和尊严，这不利于其社会发展和身心发展。雇佣童工的行为可能会剥夺儿童上学的机会，迫使他们过早离开学校，或要求他们同时进行学业与苛刻劳动。国际劳工组织第 138 号公约规定的全职员工最低年龄不得低于完成义务教育的年龄，且在任何情况下不得低于 15 岁。</p> <p>青少年工是指年龄在 15 至 18 岁的工人。用人单位必须确保获得家长 / 监护人的同意，并进行额外的健康和安全风险评估，以确保工作场所适合青少年工人，并降低风险。在任何情况下，用人单位不得雇佣青少年工从事危险工作、夜间工作、加班或可能危及其健康、安全或道德的工作。</p>
歧视和平等	歧视是指因种族、民族、种姓、国籍、宗教信仰、残疾、性别、性取向、工会会员资格、政治立场、婚姻状况、怀孕状况、年龄或个人或社区可能拥有的或可能受到歧视的任何其他特征，而被区别对待或未被给予平等机会。平等是指所有个人、机构和实体（无论公立或私立），包括国家本身，都有责任遵守公正、公平、平等的法律，并有权在没有任何歧视的情况下获得平等的法律保护。
员工	与 Pandora 签订雇佣合同的个人（不论何种职责、头衔或其岗位所在地），包括兼职员工、学生助理和实习生。
结社自由和集体谈判	结社自由是指所有工人和雇主在没有事先授权和干扰的情况下成立和加入所选组织的权利，例如：工会或劳工委员会。集体谈判是指工人组织及其雇主之间的谈判，例如关于工作条件的谈判。
骚扰和性别影响	骚扰是威胁或参与身体或口头虐待、性或其他攻击或其他形式的恐吓。性别影响是指由于同一行动或一系列行动导致的结果或效果，无论是负面或是正面，使得男性或女性群体在程度和 / 或特征上受到不同的影响。
人权捍卫者	根据 联合国人权事务高级专员办公室 （OHCHR）的定义，人权捍卫者是指单独或与他人一起采取行动促进或保护人权的人士。
现代奴役和强迫劳动	现代奴役是一个统称，它包括强迫劳动、债务奴役、劳役和人口贩卖等行为。强迫劳动是指人们因暴力或恐吓而被迫工作。这是非自愿的工作，存在处罚威胁。
在线广告	在线广告包括促销、赞助、媒体关系以及直接营销和数字营销传播等技术方式，应广义地解释为营销人员直接或通过其代表发起的、主要旨在推广产品或影响消费者行为的任何宣传。所有营销传播都应该尊重人的尊严，不应引起或纵容任何形式的歧视。

隐私	免受未经授权的侵扰。《世界人权宣言》中的隐私权规定，任何人的隐私、家庭、住宅或通信不得受到任意干涉，其荣誉和声誉也不得受到攻击，人人有权受到法律保护，免受此类干扰或攻击。在某些国家和国际标准中，隐私权（被称为单独的人权）的一个重要部分是保护个人数据的权利。该权利尤其适用于数字活动。
第三方	i) 任何作为 Pandora 产品（如特许经营商、分销商、合资伙伴和任何其他方）转售商的个人或实体，ii) 任何产品、材料、服务或任何其他类型的供应商的供应商，或 iii) 与 Pandora 存在或计划签订合同协议的任何其他个人或实体。
工时、工资和福利	工时是受雇人员为雇主提供劳务的时间。工资是雇主向员工支付以换取劳动的报酬。福利是雇主提供的现金或实物赠予，旨在确保员工获得医疗护理和健康服务，以及整个生命周期的收入保障，特别是在生病、失业、工伤、生育、家庭责任、残疾、丧失家庭经济支柱以及退休和老年期间的保障。

7 文档版本历史记录

版本	日期	作者
1.0	2019 年 3 月	集团可持续发展部门
2.0	2021 年 12 月	企业可持续发展部门

