



美尔森人权政策



Photo by Marius Spiske on Unsplash

作为在全球诸多国家开展业务的先进公司，美尔森致力于以负责任的方式行事。尽管各个国家天然的有义务保护人权，但我们认为，在管理商业关系对人权造成的任何不利影响方面，公司也应承担责任。

概要

01.
标准

05.
就业机会平等

02.
合法雇用

06.
当地社区

03.
结社自由和集
体谈判自由

07.
人权政策治理

04.
工作条件

A large, empty auditorium with tiered seating. The seats are arranged in a semi-circular pattern, facing a stage area. The stage has a glass partition and a door. The lighting is dim, and the overall atmosphere is quiet and professional.

1.

标准

美尔森政策基于并充分尊重《联合国工商业与人权指导原则》、《国际劳工组织关于工作基本原则和权利的宣言》以及《联合国全球契约》。

无论在何处开展业务，我们都遵守所有适用法律，尊重国际公认的人权。

如果国家法律和国际人权标准存在差异，我们遵循更高的标准；如果二者存在冲突，我们遵守国家法律，并寻求最大限度地尊重国际公认的人权权利。

本人权政策阐述了美尔森《道德准则》、美尔森《儿童权利政策》和《反奴隶制政策》的要求，使我们在全球业务中尊重人权的方式更为清晰。

2.

合法雇用

童工

美尔森致力于尊重儿童权利，包括接受免费教育的权利，致力于消除童工。

美尔森可以通过其直接运营、供应链或与当地社区的互动，对儿童权利产生影响。美尔森所有员工的最低年龄为 18 周岁，但与学校和培训机构合作组织、或经主管部门批准的实习或职业培训项目除外。

我们定期对工厂进行审核，确保人力资源信息系统（HRIS）中提供的信息，尤其是员工的年龄正确无误，并确保各工厂实施了集团的《道德准则》。

强迫劳动

根据国际劳工组织的定义，强迫劳动一词是指：“任何人在惩罚威胁的情况下，非自愿地从事的所有工作或服务”

美尔森不使用、不支持、今后也不支持使用任何类型的强迫劳动或非自愿劳动。就其所知，美尔森未与在运营中使用强迫或强制劳动的业务伙伴合作。



Photo by Léon Bublitz on Unsplash

3.

结社自由和集体谈判自由

我们尊重结社自由。我们不会惩罚或报复试图行使结社自由权利的任何员工，也不会寻求直接或间接控制员工希望创建的任何工会或劳工组织。

社会对话是美尔森人力资源政策的重要组成部分。如果员工希望由工会或劳资委员会代表他们，我们在适当的国家法律框架内与员工集体选择代表他们的机构真诚合作；我们支持集体谈判。



4.

工作条件

健康和安全工作场所

美尔森承诺，为了员工的福利、健康和安全，为他们提供最可能好的工作环境。集团确信，所有事故都可以避免，所有风险都可以预防，因此集团始终把寻求工作场所内卓越的健康和安全水平作为其持续的优先事项。

集团的健康和安全战略建立在人人参与其中的基础之上，提供个人防护装备（PPE）、危害和风险评估、安全规则、持续培训、观察和事故分析等。美尔森将通过以下方式继续改善员工的工作环境：实施预防计划，评估健康和安全绩效、推广强大的安全文化。

所有员工都有权享用干净的卫生设施和清洁的饮用水。

健康和安全住宿

提供给员工的任何住宿均安全无虞，并符合合理的住宿标准，包括确保居住人数能保证合理的隐私以及安全和卫生条件。

工作时间和休假

如果没有相应规定，美尔森指出，每周工作时间不应超过 60 小时，包括加班时间，但紧急情况或异常情况除外。工人每周至少允许休息一天。

工资和福利

无论在何处运营，美尔森都会保证当地规定的最低工资。如果没有该等规定，或者最低工资不足以满足基本需求，美尔森会努力补偿员工，满足该等基本需求。

我们将基本需求定义为足以为可接受的生活水平提供基本必需品的工资。

我们特别留意确保我们的员工享受医疗保险；在死亡发生的情形，根据当地惯例评估设立死亡抚恤金的机会，以保证其家属的财务安全。

5.

就业机会平等

性别平衡

集团的主要目标是使越来越多的妇女担任各种角色，包括生产角色。多年来，在招聘、专业发展、沟通、管理意识提升项目、薪酬、产假/陪产假、组织变革、工作站和个人设备的调整等方面，该目标已经促成了若干行动措施。

多样性

美尔森的业务遍布四大洲 35 个国家，多年来，一直将其团队的组成、培训、文化和思维方式的多样性作为其典型的优势之一。美尔森倾向于尽可能招聘当地的工厂经理。这种多样性可以推动团队之间的合作，激发创意，让美尔

森能够更好地了解全球客户的需求。

为了保持这种多样性，美尔森的企业文化鼓励相互尊重和承认每个人的内在价值，不问出身；并反对一切形式的歧视。人力资源部努力确保每个级别的机会均等，同时保持和加强集团团队成员的多学科能力。

技能发展

美尔森所从事的行业，环境极其复杂，竞争极为激烈；其之所以成功，很大程度上归功于团队的专业知识和员工的技能。为了留住人才和吸引新的人才，同时适应市场的技术发展，集团制定了专注于持续专业发展的人力资源政策。

这种前瞻性的雇用方式，使美尔森能够随机应变，保持其作为业界领袖的声誉。

美尔森学院

除了一般培训和定制的职业培训外，在线培训平台“美尔森学院”还帮助发展集团员工的技能，支持他们的专业发展。

6.

当地社区

美尔森希望尽可能融入经济发展和当地生活中。

集团尊重受其活动影响的社区居民的权利。我们努力识别对人权的不利影响，并采取适当措施加以补救和解决。

7.

人权政策治理

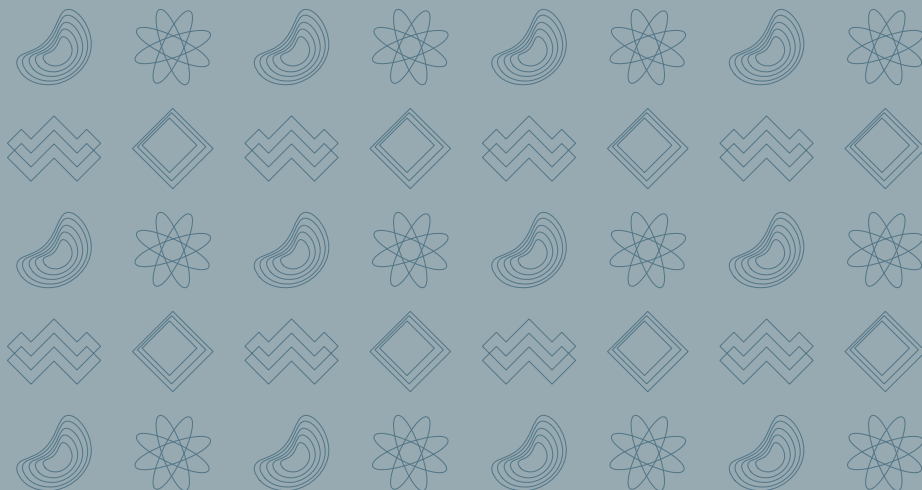
行政管理

首席执行官负有最终责任，并监督我们整个集团对人权承诺的尊重和实施情况。

合规

首席合规官负责管理对美尔森《道德准则》的合规情况。我们期望高级管理人员旗帜鲜明地支持我们的人权政策。

如果集团内外的任何人对美尔森的行为存在任何疑虑，可通过网站上提供的专用表格，以诚信的态度予以报告。我们为其行动保密，并尽快审查任何不当行为。



MERSEN
Expertise, our source of energy



WWW.MERSEN.COM