



Bayer

## 拜耳对人权问题的立场

### 国际环境和企业管理

拜耳支持联合国对人权的一般宣言以及一系列在全球范围内为跨国公司<sup>1</sup>公认的宣言。此外，我们还无条件地承认联合国“全球契约”行动的基本原则。

在拜耳所有的业务工作中，对人权标准的促进与我们企业的价值观和领导原则，以及我们的可持续发展策略是一致的。我们所开展的有关合法和负责任行为的项目，是对推动我们实现人权的决心的支持。这个项目适用于拜耳全球范围内所有的生产基地和业务工作。

上述立场是我们在我们的影响范围内，作出决定和进行业务活动的框架与准则。同时我们尊重各个国家对人权保护的责任。

### 员工-劳动条件

拜耳支持联合国对人权的一般宣言以及一系列在全球范围内为跨国公司<sup>1</sup>公认的宣言。此外，我们还无条件地承认联合国“全球契约”行动的基本原则。

我们向我们的员工提供公平的、具有竞争力的薪酬和社会福利。我们的工资符合或超过当地的市场状况，从而保障我们员工及其家庭相应的生活标准。我们的薪酬体系与企业效益和个人业绩挂钩。养老金是我们在全球范围内推行的整体薪酬计划的重要组成部分。

我们鼓励我们的员工最大可能地挖掘他们的潜力，为此我们提供了广泛的培训和深造的机会。在选拔和培训中，我们贯彻所有员工机会均等的原则。

我们遵守所有有关工作时间和带薪休假的有效法律和协议。我们尊重员工应有的对休息和休闲时间的权利，包括带薪假期，以及对家庭生活的权利，其中也包括产假。在所有可能的情况下，我们都努力采用弹性工作时间和工作方式，使得我们的员工可以协调企业内的工作和私人的需求。

### 骚扰和歧视

对员工一视同仁是我们企业政策的重要原则。任何人都不得因其民族、种族、肤色、国籍、血统、信仰、社会等级、性别、年龄、体格或外貌、性取向、工会成员身份、政治身份、HIV/艾滋病患者或婚姻状况而受到虐待、优待或排挤。

禁止任何形式的骚扰。我们希望我们的员工与同事和第三者友好、实事求是和公平地相处。在同等条件下，我们坚持同工同酬。

## 结社自由和薪资谈判

我们有义务同我们的员工及其利益代表进行公开的、建设性的对话。我们的员工可自由选择能代表他们利益的组织。这些组织可以按照有效的法律规定参与工资谈判。在拜耳全球范围所有的生产基地内，员工都有权利选举自己的利益代表。担任职工代表的员工不会受到任何的歧视和优待。在员工决定不选举职工代表的生产基地，我们保证在员工和企业领导之间进行直接和坦率的交流。

## 童工

在我们全球范围内的所有业务工作中，决不妥协地谴责童工是我们明确的政策。即使在我们的供应链中我们也决不容忍童工，并坚决抵制被查实的违犯行为。我们反对童工的努力和ILO<sup>2</sup>（国际劳工组织）的核心工作标准以及联合国“全球契约”行动的基本原则是一致的。

## 健康和安

通过采用有效的管理系统，我们保证在我们所有的生产基地在健康保护、安全、环保和质量（Health, Safety, Environment, Quality-HSEQ）方面都达到统一的高标准。

为了最大限度地减少事故和故障，我们将在全球范围内持续实施相应的HSEQ（健康保护、安全、环保和质量）规定。通过采取适当的措施，负责劳动安全的专业人员在防止疾病和事故方面为生产线管理人员提供支持。我们为生产基地的员工提供了内容广泛的健康服务，其中也包括工作岗位上健康保护之外的措施。

拜耳坚信，尊重人对于模范的企业经营行为来说是不可缺少的。通过这个立场我们强调我们为遵守人权和劳动条件领域内国际公认的基本原则的努力。我们希望我们在全球范围内的员工和合作伙伴的行为都能印证我们的努力。

1. 例如国际劳工组织（ILO）“关于跨国公司和社会政策的三方原则宣言”以及“跨国公司的经济合作与发展组织（OECD）指导原则”。

2. 1973年最低年龄公约（第138号公约）；1999年最恶劣形式的童工劳动公约（第182号公约）