

K E R I N G



参考文件

开云集团制定以下政策和程序来保护我们的职员、供应链中的工作者以及相关社区：

开云《道德规范》

开云《供应商章程》

开云《可持续发展采购政策》

开云《环境政策》

《模特工作关系与健康保障纲领》

开云《合规手册》

开云《反腐败政策》

开云《可持续发展原则》

开云《原材料和制造工艺标准》

开云《生物多样性战略》

开云《全球反家暴政策》

承诺

开云集团遵守所有适用的国内法和国际法,并与政府、非政府机构及我们的同行一起维护和促进人权。当国内法与国际人权准则相抵触时,开云集团将努力采用对人权提供最高保护的标准。在此过程中,开云集团遵循以下文件规定的义务和指导意见。

国内法与超国家法律：

- 法国《勤勉义务法》
- 英国《现代奴役法》
- 澳大利亚《现代奴役法》
- 《加州供应链透明化法案》
- 意大利231/2001号法案
- 《多德-弗兰克华尔街改革与消费者保护法案》
- 欧盟《冲突矿产法》（包括对侵犯人权的相关经济制裁）
- 欧盟《非财务咨询报告指令》
- 《欧洲联盟基本权利宪章》

国际准则：

- 联合国全球契约
- 世界人权宣言
- 联合国可持续发展目标
- 国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》及后续跟进
- OECD跨国企业准则
- 联合国工商业与人权指导原则

公约、协会及认证：

- 濒危野生动植物国际贸易公约
- 时尚业环境保护协议书
- 金伯利进程国际证书认证
- 永续成衣联盟
- 纺织交易协会
- 商务社会责任国际协会
- 湄公河俱乐部
- OECD服装和鞋类行业尽职调查协商小组
- 社会劳工整合项目

目录

介绍 — P.6

法兰索瓦—亨利·皮诺致辞 p.6
治理 p.7
政策声明 p.7
人权实践 p.8

人权 — P.10

工作场所的人权 p.10
供应链中的人权 p.16
尊重环境 p.24
人权与我们的社区 p.28

实施 — P.32

本政策的实施和审查 p.32
培训 p.34
投诉机制 p.35

法兰索瓦—亨利·皮诺致辞

在开云集团,我们相信诚信文化是我们业务可持续发展的基石。在此诚信文化之下,我们致力于维护所有参与到我们全球经营活动中的个体的人权,并采取预防措施保护环境。作为全球奢侈品行业的领导者,我们期望并要求包括供应商和分包商在内的我们的商业伙伴也这样做。

作为一家企业,我们有责任尊重人权。这意味着我们必须实施相应的流程以识别、预防、减轻和说明我们如何应对可能在我们自身活动中发生的以及由我们的业务关系引起的对人权的不利影响。我们还必须制定相应流程,以缓解由我们造成或加剧的不利影响。一旦识别出此类影响,我们承诺采取措施,对由我们造成或加剧的不利影响进行弥补。

我们致力于尊重每个人的尊严和权利并保护环境。本《人权政策》旨在阐明和重申我们在人权和环境保护领域的承诺,并列明我们对商业伙伴的期望以及我们将如何把这些承诺融入公司文化中。

我们的目标是为全球供应链的公平和可持续发展作出贡献。诚然,这个进程离不开持续性的尽职调查和重

要的利益相关者的参与。在我们评估自身行动有效性的同时,我们将结合经验教训,对政策和流程进行相应的调整。在这一过程中,我们将持续与利益相关者协作,尤其是那些可能因我们的业务关系而受到不利影响的利益相关者。

我们明白,人权尽职调查是一个持续的过程,并应根据经营环境的变化进行调整。企业仅宣布它们将会采取行动是远远不够的,尤其是在当前COVID-19的影响之下。就开云集团而言,我们将与利益相关者一同合作,确保我们在疫情应对及后续恢复战略中考量并减轻对人权的影响。

我们将承诺定期追踪和报告我们在履行本政策所载承诺方面取得的进展。

治理

集团首席执行官(CEO)全面负责本政策的审批和执行监督。

开云集团采取跨职能的治理方法应对人权挑战。具体而言,日常的人权治理涉及各个部门,包括:

- 集团合规部门主要负责起草和监督本政策的执行和使用情况;
- 人力资源部门负责确保我们的社会标准符合或超过包括人权标准在内的相关法规;
- 供应链审核部门负责我们的供应链;
- 安保部门负责维护员工的安全;及
- 可持续发展部门领导开云集团在整个供应链运作中努力实现可持续发展和社会发展。

政策声明

本政策是在2020年由一家专业的外部咨询公司与集团和品牌的主要内部利益相关者对全集团人权保护进行差距分析后制定的。

集团内部多个利益相关部门均参与了本政策的制定,包括合规、可持续发展、人力资源、安保和供应链审计等部门。

本政策旨在供内部使用,但开云集团已将这项政策提供给外部利益相关方,以表明开云对承认和尊重人权与环境保护的坚定承诺。

人权实践

作为一家全球奢侈品集团，开云认识到其有责任以诚信的态度行事并对社会面临的挑战进行回应。

开云集团的目标是引领奢侈品行业，在道德价值、可持续性和长期价值创造方面成为典范。

开云集团以其核心价值为基础，致力于在整个运营过程中坚持国际公认的人权标准。我们一直致力于发现我们的活动可能对人权和环境造成的风险。近期，在进行了2020年人权影响分析之后，我们确定了以下领域：

· **工作场所的人权：**

正如我们《道德规范》中所规定的，开云致力于创建尊重员工人权的工作环境。除国际公认的人权外，开云还确保在所有地点和所有业务活动中采取相应措施保障员工的权利和福利。

· **供应链中的人权：**

正如我们《供应商章程》和《可持续发展原则》所述，开云保护在我们价值链中工作的所有人的国际公认人

权，包括但不限于商业伙伴、供应商和分包商。

· **尊重环境：**

开云致力于管理并最大程度地减少其对环境的影响。如其《环境政策》所述，开云集团的所有运营、供应商、服务提供商和承包商均为利益相关者。必要时，这些承诺也适用于开云的主要商业伙伴。

· **人权与我们的社区：**

正如《道德规范》所认可的那样，开云认识到其在整个价值链中对社区的责任——从原材料采购地的当地社区到保护其产品的文化底蕴和精湛技艺。

工作场所的人权

开云努力为其全体员工提供一个充满激励和关怀的工作环境。

正如《道德规范》所规定的,它承诺在工作场所(从办公室到工作室,从车间到生产,从物流到精品店)尊重下列人权:

对人权和法律的尊重

我们有义务尊重和公平对待我们的所有同事,并保证营造一个有激励性的工作环境,尊重所有个人的尊严和权利。开云提供了一个尊重国际公认人权的工作环境,包括(一)禁止童工或强迫劳动,(二)在当地法律法规允许范围内自由行使工会权利,以及(三)集团雇员的言论自由。

无任何形式骚扰的工作环境

开云集团不容许任何形式的骚扰、歧视、恐吓、欺凌或侮辱性行为,不管在心理、性、还是滥用权力方面。骚扰可能会受到纪律处分,并且在许多国家/地区可能会受到刑事诉讼。

不歧视、多元化和机会平等

在开云,我们相信多元化是创造力和创新的源泉,并力求采取包容的方式,以确保每个人都有机会真实地表达自己。我们倡导一种没有任何歧视的平等文化,集团的成功与这种文化密不可分。我们禁止任何歧视,包括针对种族、族裔/国籍、语言、性别、性取向、年龄、怀孕、宗教、残疾、政治背景或艾滋病毒/艾滋病状况的歧视。

聚焦

多元化和包容性

多元化和机会均等是开云文化的关键。集团在确保我们的工作环境具有包容性、开放性和激励性方面取得了以下成就：

- 开云以成为联合国消除对同性恋、双性恋、跨性别及双性人群 (LGBTI) 歧视的商业行为准则的支持者为傲。
- 十多年来，得益于开云集团的《残疾人政策》，开云一直鼓励招聘和培训残疾人。
- 开云是B4IG (Business for Inclusive Growth)的参与者。B4IG是一项全球性倡议，旨在

强化公司和政府部门的联动以进一步减少不平等现象并加强包容性。

- 2019年，开云宣布在全公司范围内引入“育儿假”。从2020年1月1日起，开云为所有成为新父母的员工提供14周全薪假期，无论其个人或家庭情况如何。
- 开云在2019年设立了首席多元化、包容性与人才执行官职位，因为我们认为多元化是十分重要的、是集体智慧的来源。每个品牌均设有多元化委员会。

女性权利

在我们致力于实现更广泛的多元化的大背景下,我们确认我们的目标

是在集团所有角色和职位以及在集团所有级别实现性别平等。

聚焦

女性赋权

女性赋权是开云的工作重点。我们力求确保女性在集团各级管理层中都能得到充分代表。在2010年,开云成为联合国妇女署和联合国全球契约起草的《女性赋权原则》(WEP)的首批签署方之一。

我们通过具体项目如导师指导、辅导和领导力培训来提高女性的技能,帮助有才能的女性获得高级管理职位。同时,开云是EVE项目在欧洲、中东、非洲地区(EMEA)和亚太地区(APAC)的赞助商。

我们的2025年可持续发展战略目标包括在公司的各个级别实现性别平等和男女同工同酬,并启动针对女性的全球师友计划。

工作幸福感

为了确保我们的员工在工作和个人生活之间保持良好的平衡和促进每个人在工作中的幸福感,开云集团致力于营造一个互助、关爱他人且高效的工作环境。我们认为,健康的工作与生活之间的平衡是我们成功的关键。

为此,集团实施了政策和机制为每个人的日常生活提供便利,改善工作环境中的生活质量,其中包括远程工作、育儿假,最佳管理工作与生活平衡的门户解决方案、心理支持、健康日等等。

聚焦

工作幸福感

集团已采取了若干措施,以期不断改善工作与生活之间的平衡。除了家庭办公和灵活工作时间外,我们还针对当地需求和文化提供了特定安排以改善工作与生活之间的平衡。

工作场所的健康、安全、和安保

开云集团恪守风险预防原则,致力于通过遵守所有国家的法律法规并通过实施具体政策和程序(例如《健康与安全政策》)建立最佳实践来确保其员工、服务提供者和访客的职业健康与安全。

聚焦

COVID-19下的健康与安全措施

自Covid-19开始以来,开云及其品牌在整合政府建议的基础上实施业务持续计划并制定相应措施。这些措施包括安全规程、远程工作、消毒,卫生措施以及针对Covid-19患者的密切

接触者的措施。在停工期结束并恢复生产运营后,我们严格执行了健康和安全措施。我们制定了严格的工作流程以逐步恢复商业站点中的业务关系,包括迎宾礼仪、社交距离、口罩和消毒凝胶。

工资保障

开云集团所有员工均有权在充实而积极的工作环境中工作并获得合理的工作报酬。在此方面,开云确保其所有员工都至少能享受到相应法律

规定的最低工资。开云认为员工应该有能力负担得起体面的生活水准,因此,开云承诺根据国际最佳实践和当地法规评估其薪酬结构。

预防和打击腐败

开云尤其重视建立基于诚信、信任和道德价值的优质业务关系。开云深知建立一个符合道德标准要求的工作场所的重要性,并严格禁止一切形式的腐败,无论腐败是发生在私营单位还是公共部门、主动的还是被动的。开云在其经营所在地的每个国家均

遵守反腐败法律,包括但不限于法国、意大利、美国和英国法律。在此价值观的影响下,集团根据相关国家要求和国际最佳标准制定了强有力的合规计划,以识别、预防和减轻腐败风险。

供应链中的人权

开云致力于确保其供应商尊重人权并帮助供应商和次级供应商改善工作场所的劳动、健康和安状况。

对此,开云的《道德规范》在《供应商章程》中规定了供应商必须遵守的道德原则,并在《可持续发展原则》中列出了供应商在其运营和自身供应链中必须正式承担的社会、道德和环境要求。

作为与开云合同关系的一部分,供应商必须同意接受开云和第三方代表进行的提前安排的审核和突击审核以评估其运营,在其未达标时同意采

取相应措施,并同意在工厂或站点建立可持续的管理、报告和跟踪系统以确保合规。此外,相关整改措施必须加以记录并提交给开云。

尊重工会权利

我们期望我们的商业伙伴尊重工人组建和加入自己选择的组织并进行集体谈判的权利。商业伙伴必须与工人及其代表进行开诚布公且有建设性的对话。它们必须为工人代表提供适当的便利,使其能够独立聚集在一起并讨论与工作有关的问题,例如合

理的工作时间、工资、安全或机会均等,并在不损失工资和福利的情况下给予他们必要的休息时间,以使其开展合法的工会活动。

严禁对工人代表进行恐吓,威胁或歧视。

禁止奴役、贩卖人口、债务奴役以及强迫或强制劳动

强迫劳动、贩卖人口、债务束缚和其他形式的奴役在我们的供应链中被严格禁止,是我们零容忍的违规行为。强迫或强制劳动的非法行为会导致商业伙伴与开云及其品牌之间的业务关系无效。

我们尤其期望我们的商业伙伴不会扣留工人的身份证件,不扣发工资,禁止由工人支付招聘费,也不会对工人的行动自由施加任何限制。

国际或国内移民或不识字的工人等弱势群体特别容易面临这些风险,需要特别注意。

消除童工

我们的供应链中不容许出现童工。非法使用童工的行为会导致商业伙伴与开云及其品牌之间的业务关系无效。

商业伙伴必须在招聘时核实工人的年龄。我们期望我们的商业伙伴不要

雇用年龄小于15岁或未完成义务教育的年轻工人,以较高年龄为准。此外,18岁以下的青年工人不得从事危险工作(例如接触有害物)或在艰苦条件下工作(例如长时间工作或夜间工作)。

预防歧视

我们期望我们的商业合作伙伴尊重并促进平等的就业机会和待遇,并创建一个包容的工作场所。商业伙伴不得在雇用关系的任何阶段采取歧视性做法,包括在招聘、任务分配、薪酬、获得福利、培训、晋升、退休或终止雇用等方面。

商业伙伴不得因性别、年龄、性取向、怀孕、种族、国籍、社会出身、宗教、政治见解、工会会员或活动、残疾、艾滋病毒/艾滋病状况和其他医疗状况而排斥或差别对待。

制止暴力与骚扰

在工作场所不得发生任何形式的骚扰和暴力行为。骚扰和暴力行为包括冒犯、侮辱、贬低、恐吓或威胁的行为，例如辱骂、负面成见、不当的肢体接触、不受欢迎的性挑逗或性要求。骚扰和暴力还包括因性取向、性别或不受欢迎的性挑逗或性要求而针对他人的行为。

商业伙伴必须避免并禁止任何会造成身体、心理或性伤害的行为和做法。商业伙伴必须鼓励工人报告关心的问题并有效地加以解决。最后，商业伙伴必须特别关注弱势群体，如妇女、LGBTQIA+人群、流动工人，这些人更容易遭受暴力和骚扰。

提供健康安全的工作环境

我们期望我们的商业伙伴创建一个健康和安全的工作环境并为工人带来福祉。商业伙伴必须采取适当的政策和程序以评估、预防和减轻不利于工人身心健康的风险。

商业伙伴还必须提供安全饮用水、清洁和适当的卫生设施以及员工有能力承担的优质的医疗服务。如果提供住房，住房条件须适当且不过分拥挤。

开云特别发布了关于在生产过程中使用和管理化学物质的具体要求和指南，旨在从我们的生产供应链中逐步淘汰危险化学品。

聚焦

COVID-19下的健康与安全措施

作为Covid-19危机管理的一部分，开云采取了立即行动，确保其所有利益相关者（包括其供应链中的利益相关者）的健康和安全。当供应商在各种政府封锁结束后恢复生产时，我们制定了具体规程严格执行相应健康和安全措施。

我们通过向供应商提供的问卷中加入与健康和安全有关的问题，包括社交距离、消毒凝胶和口罩等，对这些规程进行监督。

合理工作时间

长时间工作会增加健康和安全风险,包括增加工人的疲劳和受伤的可能性。

我们期望商业伙伴遵守相应法律和法规,且每周工作时间不超过48小时。

加班必须是例外、自愿、合理且支付加班费的。工人必须享受适当的每日和每周休息时间,包括每七天至少连续24小时的休息时间并享有休假权利。

聚焦

时装模特

开云集团与LVMH集团合作制定了《模特工作关系与健康保障纲领》中所包含的具体准则。这些准则超出了法律要求,旨在确保始终为模特提供适当的工作条件和健康的工作环境。为确保这些标准的恰当实施,《纲领》要求监督委员会至少每年召开一次会议,并为模特提供投诉机制。

作为开云持续性努力的一部分,开云在2019年承诺,从2020年起集团旗下品牌在成年人系列产品中将只雇佣年满18岁的模特。

提供基本生活工资

工人的工资必须按约定及时发放。工资不得低于最低法律标准或适当的现行行业标准,以较高者为准。我们意识到这些标准可能不足以负担工

人和其家人的体面生活,因此我们与我们的商业伙伴一起努力,超越这些标准,并确保工人获得基本生活工资。

聚焦

基本生活工资

正如全球基本生活工资联盟(Global Living Wage Coalition)所规定的那样,提供基本生活费意味着标准工作周的报酬足以给工人及其家庭提供体面的生活水准。

开云致力于确保其供应链中的工人获得合理的工作报酬。为此,开云认为透明性的要求不仅限于直接生产,还包括生产原料的采购。

作为行业推动者,开云试点了有关基本生活工资的内部研究,并与合理工资网络(Fair Wage Network)等合作,创建基本生活工资实时数据库以衡量基本生活工资与当前工资之间的差距。我们的目标是创建一个覆盖全行业的运作工具,以经常性和可比性的方式衡量基本生活工资。

尊重和促进女性权利

女性是我们供应链中劳动力的重要组成部分。她们在实现性别平等方面可能面临多种经济和社会阻碍。我们支持在全球供应链中提高女性权利并与我们的商业伙伴一同解决可能存在的阻碍。

我们尤其期望我们的商业伙伴能够培养女性的技能并为之提供发展机会,确保男女同工同酬,并提供一个不受暴力和骚扰的工作场所。

对于怀孕的工人和刚分娩或正在哺乳期的工人,必须采取适当措施以确保其在工作中可以维持健康和良好的状态。

公平对待流动工人

流动工人在招募和就业期间容易受到剥削和不公平待遇。开云承诺遵循《达卡原则》(Dhaka Principles)中的规定,确保流动工人在就业的各个阶段都被尊重和公平对待。随着国际和国内工作移民的持续增加,我们期望我们的商业伙伴能够确保流动工人不受歧视,并根据相关就业法规为其提供充分保护。

具体而言,商业伙伴必须:禁止由工人支付招聘费;避免扣留身份证件;使他们能获得足够的健康和社会保障福利并允许职工代表机制;定期、及时向工人支付工资;在提供住房的情况下确保住宿条件;以及确保变更工作的自由。

预防和打击腐败

开云坚持合乎道德的商业行为并意识到腐败不仅会给集团也会给整个社会造成巨大的损失。在这方面,集团严禁任何形式的腐败,并致力于识别、预防和减轻其供应链中的风险。

为此,开云要求供应商遵守相关法律法规,包括根据法国、意大利、英国和美国的相关法律定期对供应商进行尽职调查,并要求供应商尽可能建立自己的合规计划。

我们鼓励开云各品牌建立新商业模式，为改善环境、经济和社会作出贡献。

集团对环境保护的承诺不仅适用于我们所有品牌（包括所有收购后一年内加入集团的实体），还适用于我们的供应商、服务提供商和承包商。

我们在环境保护方面采取预防性措施，并通过风险评估来评定我们的运营可能对环境造成的潜在损害并采取相应措施。这些措施加强了我们对透明度和持续改进的承诺，包括公开

发布要求供应商遵循的有关原材料和制造工艺的标准，并开发了环境损益表工具来衡量和量化我们的活动对环境造成的影响。

测量我们的环境足迹

开云力争在2025年将其整体环境足迹减少40%。集团采用科学的方法来减少开云品牌产品制造过程中的每

个阶段的环境影响，包括温室气体排放、空气排放、土地利用、废物、水消耗和水污染。

确保可追溯性

开云认为，可追溯性对于验证供应链中的最佳实践至关重要。开云的目标是实现100%的可追溯性，以确保开

云在环境保护、社会福利、化学品使用和动物福利方面的标准。

防止气候变化和减少排放

开云坚信企业在应对气候变化中可起到决定性作用并全力支持向低碳经济的合理过渡。

聚焦

碳平衡

气候风险评估是集团风险管理不可或缺的一部分。开云已经制定了气候战略,并致力于提高供应链对气候变化的抵御能力。作为《时尚业环境保护协议书》(Fashion Pact)的创始成员之一,开云承诺通过其行动计划停止进一步加剧全球变暖。该行动计划预计到2050年实现温室气体零排放,以便从现在到2100年期间将全球升温控制在1.5°C以内。

它有助于以多种方式应对气候变化的影响:

- 减少与能源消耗以及与人员和货物运输相关的碳排放。
- 评估和减少供应链中的温室气体排放,特别是通过集团在其所有品牌中实施环境损益分析来进行评估。
- 通过有助于保护重要森林和生物多样性的REDD+项目,抵消集团所有活动及其供应链产生的排放。

作为集团2025年可持续发展目标的一部分,开云还制定了减少碳排放的宏伟目标。2018年,开云宣布将抵消其运营和供应链中产生的所有温室气体排放,使其实现碳平衡。开云集团的一些品牌,尤其是古驰(Gucci),已经实现了这一目标。

保护生物多样性

开云非常关注生物多样性和自然保护。作为2025年可持续发展目标的一部分,开云承诺通过再生和保护一

个面积约为开云总土地足迹六倍的区域对生物多样性产生净正面影响。

聚焦

保护生物多样性

作为《时尚业环境保护协议书》(Fashion Pact)的创始成员,集团致力于通过实现“科学基础减量目标”(SBT)来恢复自然生态系统和保护物种,从而恢复生物多样性。

开云通过与当地和学术研究领域的主要利益相关者建立战略合作伙伴关系,为保护生物多样性做出贡献。这些战略合作伙伴包括:

- 生物多样性和生态系统服务政府间科学政策平台——开云支持推动其政策工作和研究。
- 国际自然保护联盟——帮助开云开发新的方法以确保负责任管理和对自然与文化的尊重。
- 剑桥大学可持续发展领导力研究所——开云与其合作发表了关于生物多样性的白皮书。
- 保护国际基金会——开云与其展开合作,在全球时尚供应链中推广再生农业实践。

可持续地采购

开云力求负责任地采购其材料并遵守所有国内法、国际法以及国际公约和条例;可验证的可追溯性;在处理、饲养、运输和屠宰的各个方面的动物福利;避免自然生态系统的退化和破坏;推广环保的生产方法;以及减少气候变化影响的承诺。

开云在其供应链中实施和确保动物福利的最高标准,并致力于减少影响可追溯性的问题。为此,开云于2019年5月制定了《开云动物福利标准》,此标准适用于集团的农场和屠宰场类供应商。

人权与我们的社区

开云在其所在地区的经济和社会结构中起着重要作用。

开云认识到自己的企业社会责任,即持续参与当地社区活动,并发现、预防和减轻其运营所产生或加剧的负面影响。

保护文化遗产

开云深知精湛的技艺和传统技术在奢侈品行业中至关重要,且积极参与保护这些技艺。开云致力于支持工匠

传统的传承以及对这些传统提供支持的社区。

聚焦

保护文化遗产

开云重视社区参与,因为它认为这在奢侈品行业中尤其重要。开云从直属运营的工作室和成千上万的供应商网络中汲取灵感、专业知识和精湛技巧。集团的品牌积极促进传统技艺和精湛匠人工艺的保存,例如意大利的皮革制品、汝拉山谷的钟表制作以及伦敦、巴黎和米兰的艺术创作。

考虑到集团品牌的可持续发展取决于奢侈品行业特有的关键技艺,开云品牌对专业手工艺协会或广为认可的专业组织提供支持,以确保这些技艺得以流传并支持技艺发源地的长期就业。

开云与巴黎国家自然历史博物馆建立了研究合作关系并在此基础上支持馆藏部门保存使用天然材料的手工艺历史。

禁止人口贩卖

开云在任何情况下都绝不容许人口贩卖,无论是在其整个价值链中还是在经营所在地的当地社区内。

避免强迫驱离和人口流离失所

按照联合国的定义,强迫驱离的做法严重侵犯人权,尤其是侵犯了适足住房权。开云承诺避免因其运营活动而导致被迫驱离和人口流离失所。

对个人财产的侵犯

如《世界人权宣言》所述,每个人都有权拥有财产。开云承诺在其整个价值链中维护这一基本人权。

女性赋权

开云致力于在我们供应链所及地区提高女性的权利。

聚焦

女性赋权

开云致力于提高女性权利并促进其发展,其涉及的范围不仅包括开云自身的业务运营,也包括开云原材料采购地的当地社区。开云在此领域开展的行动包括:

- 与Camera della Moda建立在意大利的奢侈品供应链,并与非政府组织、Valore D、Wise Growth以及BSR合作,确定关键问题以及如何解决。
- 编写有史以来第一份关于奢侈品供应链中的性别问题的报

告,189个一级供应商和880名工人参与了调查,以确定女性在日常工作生活和职业发展中面临的挑战。

- 与Solidaridad合作,关注提高加纳金矿周边的女性权利,旨在通过小额贷款、技能培训、商业发展和金融,使女性有能力在矿区发展自己的业务。
- 支持印度的棉农参与有关女性权利、教育以及健康与安全的社区教育。

禁止助长战争或冲突驱动的经济

开云致力于确保其运营不会对当地社区产生负面影响。为此,开云承诺在其整个价值链中禁止助长战争或冲突驱动的经济。

促进经济和社会发展

开云尊重其经营所在国的文化,尤其致力于促进其原料来源地和业务活动地的当地社区的经济和社会发展。

聚焦

慈善行动

集团力求对品牌汲取灵感和原材料所在地的社区产生积极影响。

在此方面,一些开云品牌的近期活动包括:

- 古驰(Gucci)在2019年启动了Changemakers计划,旨在使员工能够在当地社区有所作为,成为社会积极变革的引擎,并允许每位古驰员工每年有四天带薪假用于志愿服务。

- 亚历山大麦昆(Alexander McQueen)向英国Miracles Organisation捐赠产品用于帮助贫困的儿童和家庭。
- 葆蝶家(Bottega Veneta)为应对2020年3月Covid-19的状况发起了Bottega Residency,在其所有的线上平台为来自不同领域的创意人才创建了虚拟空间。

尊重原住民权利

关于原住民没有普遍定义。如联合国所概述的,其主要标准是自我认同。开云承认原住民在其社区中的权利,包括但不限于充分尊重人权,拥

有土地、领土和资源的权利以及保护文化遗产的权利。与此同时,开云努力避免对这些社区造成负面影响。

本政策的实施与审查

本政策应定期审查并根据开云合规部门的定期风险评估结果进行更新, 该过程应在开云可持续发展、人力资源、安保及内部审计部门的协助下进行。

根据这项政策以及集团其他相关政策和程序, 开云采用综合全面的方法来评估和补救对人权和环境的不利影响。所有行动都会根据影响的严重性和可能受到影响的利益相关方而进行优先级排序:

风险评估

定期在集团内部进行评估并对供应商进行社会和环境审计, 以识别、发现、预防和减轻可能由集团自身或其商业伙伴造成的对人权的不利影响。这些风险评估可能由开云独立进行, 也可能在外部专家协作下进行。

风险缓解

采取措施处理已查明的对人权和环

境造成的风险, 包括建立举报机制以发现潜在违规行为以及制定专门的政策和程序。

监测

通过业务工具监测其对人权和环境承诺的遵守情况。

提高意识

保持透明并定期与利益相关者就集团的风险和补救计划进行沟通, 包括公开报告正在采取的尽职调查措施。其中一项措施是发布开云《可持续发展报告》。该报告的最新版本可在开云网站上查阅, 其内容包括集团的2025年目标。

培训

我们致力于通过对员工和我们的商业伙伴进行全面的培训和特定的培训来确保他们理解开云的承诺。

集团员工

集团向全球所有员工提供培训和道德意识计划。

集团的所有员工每年必须参加基于开云《道德规范》设计的道德与合规课程。这个课程帮助每个人理解集团对他们的要求并指导他们按符合集团道德原则的方式行事。

作为此培训计划的补充,开云的可持续发展部门开发了内部线上学习课程供每位员工使用。该课程介绍了开云的所有标准并包括了与社会期望和挑战相关的内容。

商业伙伴/供应商

与此同时,开云力求确保其商业伙伴和供应商履行对工人尊严和环境保护的承诺。

在2019年,开云通过一个涵盖了10家皮革供应商的试点项目,将关于开云标准的线上课程扩大到供应商。此外,集团每年定期举办讲解和培训课程,特别针对皮革商品、时装和钟表供应商。

投诉机制

我们鼓励各方畅所欲言,并致力于提供途径补救由我们造成或加剧的对人权的不利影响。

开云设有举报系统,开云的所有员工、为集团或品牌有直接关系的外部合作伙伴或服务供应商工作的外部或临时人员以及直接供应商均可使用。

所有接到的问题都将被高度保密。除特殊情况外,问题通常在三个月内得到处理。集团致力于保护举报人免遭报复,并在发生针对善意举报者的报复时采取行动。

任何关于《道德规范》解释的澄清要求或问题,或发现疑似违反《道德规范》的行为,员工均应向其主管、员工代表、法务部、内部审计部、人力资源部或道德委员会提出。

集团在2019年制定了向直接供应商的工人普及开云投诉机制的广泛沟通计划,并已于2020年实施。

员工也可直接与合规组织联系且无需提供任何理由。除了联系道德委员会和合规组织外,任何人均可以选择直接联系全球道德热线,该道德热线的设立是为了登记和记录提交给它的相关问题。道德委员会和合规组织的联系方式可在开云网站上(kering.com)的《道德规范》中查阅。

同样,我们期望我们的商业伙伴为可能受我们价值链活动影响的工人建立相应的投诉机制。这可以采取不同形式,包括可供个人表达困惑的正式申诉机制,确保工人代表制度有效,并确保管理层与工人之间有充分的沟通渠道。

Empowering Imagination