



艾利丹尼森零售品
牌和信息解决方案

艾利丹尼森 社会责任 补充标准 供应商手册

2023 年 6 月

简介

如何使用本手册

本手册适用于艾利丹尼森的所有供应商。

艾利丹尼森为自身的运营和供应商的运营设定了最高标准。本手册所述标准旨在保护艾利丹尼森的信誉和声誉，并确保符合艾利丹尼森的政策。因此，这些标准可能超过法律规定的标准。

艾利丹尼森（“艾利丹尼森供应商”）应熟悉并遵守与其业务相关的所有法律法规，熟悉并遵守本手册所述标准以及与艾利丹尼森生产和供应的产品或向艾利丹尼森提供的服务相关的任何其他艾利丹尼森政策。供应商应在必要情况下寻求法律咨询。如不遵守这些标准，则将对艾利丹尼森与供应商的关系产生严重后果。

案例研究

请注意，本手册包含的所有案例研究均为假设性案例，仅作为不符合各章节所示标准的示例，并非反映艾利丹尼森工厂的实际调查结果。

可以了解到更多信息

请访问艾利丹尼森的网站“www.averydennison.com”，了解与艾利丹尼森的政策、员工标准和可持续发展议程有关的更多信息。

目录

1	报酬	3
	供应商应遵守所有适用的当地法律，包括与工资、加班和福利相关的法律。不得扣发违反纪律者的工资。	
2	劳动时间	6
	任何七（7）天工作周的工作小时数应限制在六十（60）小时以内，员工连续工作六个工作日后，至少休息一（1）天，但季节性需求或特殊业务情况除外。如果当地标准不同，应适用每周工作时间更少的标准。	
3	强迫劳动	8
	任何情况下均不得使用强迫劳动，包括不得使用监狱劳动、契约劳动或债务奴役。	
4	童工	12
	供应商不得使用童工。童工指 15 岁或当地法定最低就业年龄以下的劳工，以较高者为准。	
5	歧视/人权	16
	供应商不得基于种族、肤色、宗教、性别、妊娠、国籍、血统、身份、年龄、婚姻状况、身体残疾、精神残疾、身体状况、性取向、性别认同、性别表达，或退伍军人身份而歧视任何人士或员工。	
6	结社自由	20
	供应商应保证工人自由结社、自由组建和加入组织以及集体谈判的合法权利。	
7	惩戒程序	23
	禁止使用任何形式的身体或精神纪律处分，如胁迫、骚扰（包括性骚扰）、威胁或体罚。所有工人都必须获得尊重，享有尊严。	
8	健康与安全	30
	员工的健康和安全对艾利丹尼森来说至关重要。员工将获得安全健康的工作场所，工厂设施运行符合环境、健康和安全方面的所有适用法规。	
9	环境	39
	供应商遵守所有适用的环境法规，并确保符合其他相关要求。工作现场必须采取积极措施，以保护环境，并将环境影响最小化。	
10	未经授权分包	42
	禁止未经艾利丹尼森批准的任何未授权外包。	
11	一般生活环境	43
	供应商必须为员工提供安全健康的生活场所，至少应遵守当地法规。	
12	共用设施	45
	工厂可能使用共用设施，但该等设施必须符合所有当地法规以及艾利丹尼森的要求。	
13	保密、透明度和道德	46
	供应商必须确保遵守所有保密、透明度和道德相关要求。	
14	术语表	50

艾利丹尼森标准指南

法律、法规和行业标准

供应商必须遵守所有适用的当地法律法规。如果当地法律法规规定的门槛或标准和艾利丹尼森供应商标准所述的标准当中存在较低标准，则供应商必须遵守较高的标准。如果供应商有理由认为，遵守本手册可能导致供应商违反当地法律或法规，则供应商应立即联系艾利丹尼森讨论具体问题。

关键要求：

- 遵守制造国的当地法律法规。
- 按照法律规定和艾利丹尼森的要求运作。如果没有法律规定，或者艾利丹尼森供应商标准比适用的法律规定更加严格，则应遵循艾利丹尼森供应商标准。
- 了解当地劳动法律和法规的变化（如最低工资、工作时间、福利、童工、强迫劳动、健康和安全、结社自由等）。
- 按照法律规定持有和更新营业执照以及其他文件，并按要求提供该等文件，以备核查。
- 向所有员工提供已签署雇佣协议的一份副本（以其母语书写），其中描述了工作安排的性质、雇佣协议的条款和期限、基本工资和加班工资、工作时间和假期、福利和扣减项目、辞职和终止条件。
- 不允许工人在家工作。
- 不可容忍危及生命的情况。

包括供应商、工厂工人和艾利丹尼森员工在内，所有利益相关者均可向艾利丹尼森全球合规团队汇报不道德行为以及违反这些标准、艾利丹尼森政策或艾利丹尼森行为准则的行为。汇报适用的电子邮件地址是

RBIS.WW.SC.CAP@averydennison.com

非合规指标：

- 违反法律或艾利丹尼森供应商标准的任何要求。
- 不熟悉法律要求或艾利丹尼森标准要求。
- 工人未经受过培训，亦不明确自身的合法权利。
- 缺乏监管劳动法规遵守情况的内部控制制度，缺乏确保遵守法律的任何内部审核制度。
- 许可证、执照和依法开展业务所需的其他文件过期。

最佳实践：

- 由指定管理层代表维护书面化程序，确保供应商了解和理解当地劳动法规的变更情况。



将变更情况传达给所有相关人员，并且供应商将及时进行必要调整，以确保符合法律规定。

- 保存所有适用法律的副本或摘要。定期审查供应商工作规则和雇佣手册，确保至少符合现行法律要求。
- 供应商必须遵守与工作时间、工资等有关的适用法律要求。
- 供应商定期监控对法律和艾利丹尼森供应商标准要求的遵守情况。

问题和回答

一名供应商管理人员声称，他不知道与超过每周法定工作时间所需报酬有关的法律规定。这种行为可以接受吗？

不可接受，所有工厂至少应该理解并遵守所有适用的法律要求。

1 报酬

1.1 标准

供应商应遵守所有适用的当地法律，包括与工资、加班和福利相关的法律。不可因违纪行为克扣工资。

1.2 雇佣标准补充指引

1.2.1 在国家法律已经规定法定最低工资和/或工资标准的情况下，工厂必须在所有工人报酬方面遵守法律规定，包括遵守与实习生、临时工和计件员工报酬有关的法律规定。

1.2.2 在国家法律已经规定工人必须获得特定福利（如退休福利、休假福利、解雇金、健康保险、工伤赔偿金等）的情况下，工厂必须遵守该等法律规定。即使没有法律规定，供应商也必须向试用工人提供与正式工人相同的权利和福利。工厂还必须遵守报酬支付时间的法律要求。

1.2.3 如果当地法律有规定，则所有加班时间（包括在公共假日或周六周日的任何加班时间）必须按照法定加班工资标准支付报酬。在工作时间表30分钟之前或之后的打卡将被视为加班时间。

1.2.4 只有在当地法律允许的情况下，才能从工资中扣除必要费用，并且不得使员工工资降低到法定最低工资以下。如住房、餐饮、交通等法律上并无规定的扣除项目，供应商必须在工人签署的雇佣协议中予以规定。请联系区域合规经理或区域人力资源经理，获取与扣减项目要求有关的进一步指导。



案例研究 1.1: 中国工厂

假设性问题：最低工资定为每月人民币 800 元（法律不允许低于最低工资），但工厂在开始阶段每月仅支付人民币 750 元。

纠正措施：工资支付应符合法律要求。如有必要，应付清拖欠款项。工厂也必须张贴公告，说明相关法律要求。

建议的时间表：立即调整，以满足法律要求，并在两周内进行规划。



1.2.5 有相同资历、经验和 / 或生产力的员工应获得相同待遇。除非当地法律另有规定，实习生和临时工应至少获得最低工资。



案例研究 1.2:

越南工厂

假设性问题: 按照法律规定, 周日加班费计算方式为每小时工资的 2 倍乘以周日加班总小时数, 但工厂仅按 1.5 倍支付加班费。

纠正措施: 加班费应该符合法律要求。如有必要, 应付清拖欠款项。工厂也必须张贴公告, 说明相关法律要求。

建议的时间表: 立即调整, 以满足法律要求, 并在两周内进行规划。

1.2.6 工厂应向工人提供工资单, 显示正常工作时间和加班时间以及加班费、工资、奖金和扣除项目; 必须根据适用法律计算所有正常时间和加班时间的工资或任何计件工资; 工资单应使用工人可以理解语言编制, 并根据当地法律提供给员工。

1.2.7 工人应了解其福利待遇, 并了解如何计算工资。公司应通过适当方式 (入职培训、员工手册、公告板、资料室等), 将与工资、工作时间、福利和薪酬的政策和/或程序告知所有员工。

1.2.8 所有员工/工人 (包括所有全职工人、兼职工人、临时工和分包商) 的文件 (如工时记录卡、工资单在内的付款明细) 应根据当地法律至少保留一年

(以较长者为准, 建议保留三年), 该等文件显示基本工资、加班工资和所有扣减项目。所有员工的工资记录必须可供审查。

1.2.9 周末或现金支付的任何工作也应包括在工资记录之中, 并包括在工人的工资单上。

1.2.10 工资必须以现金、支票形式发放或直接转入员工账户, 不得以其他商品或服务的“实物”形式支付部分或全部工资。

1.2.11 试用期和合同签订应当符合当地法律。无论当地法律是否要求, 供应商必须与员工订立书面合同, 并且必须直接与员工本人签署该等雇佣合同/协议; 实习生和受训人员通过试用期后必须转为为固定工, 并且与固定工获得相同报酬。供应商必须向工人提供雇佣协议/合同的副本 (以工人可理解的语言编制)。

1.2.12 离职工人或解雇工人必须获得法律规定的离职补偿金或解雇费。供应商必须在法律规定的时限内支付离职/解雇工人的工资。

1.2.13 短期合同工（或临时工/派遣工等）的聘用比例、期限和机构资质应遵守当地法律（如适用），并由第三方机构与工人签订合同。

1.3 厂内承包商

厂内承包商是受雇在工厂内工作的公司，无论是执行包装和运输等特定任务，还是执行临时工作等一般任务。

厂内承包商员工的特征是该等员工由另一家公司雇佣，并非由工厂直接支付工资。

示例包括但不限于：

- 产品包装和产品运输
- 清洁服务
- 保安
- 临时办事处员工
- 材料装卸
-许多其他职责

出于审核目的，厂内承包商员工被视为工厂劳动力的一部分，需要按工厂劳动力对待。适用于工厂的所有劳动法、雇佣标准和客户行为准则也适用于厂内承包商的员工。

在外部社会合规性审核期间，任何与厂内承包商相关的调查结果均将被视为工厂的调查结果。

1.4 最佳实践

1.4.1 如会议、培训和清洁等任何与工作相关的活动安排在正式开始时间之前或生产结束之后，则必须支付加班费。

2 劳动时间

2.1 标准

任何七（7）天工作周的工作小时数应限制在六十（60）小时以内，但季节性需求或特殊业务情况除外。供应商必须在员工连续工作六（6）天后安排至少一（1）天休息，但季节性需求或特殊业务情况除外。

2.2 雇佣标准补充指引

2.2.1 包括正常工作时间和加班工作时间（每日、每周、每月）在内，工作时间均应符合当地法律要求。但在任何情况下，任何七（7）天的工作时间不得超过 60 小时。



案例研究 2.1:

印度尼西亚工厂

假设性问题：一周的总工作时间是 72 小时，过去 4 个月一直如此。

纠正措施：工厂应该提交一份减少工作时间的计划，目标是每周工作时间少于 60 小时。

（注：加班必须出于自愿，工人每周可以休息一天。）

- 2.2.2 加班必须严格遵循自愿原则。员工必须有权拒绝加班，而不会招致罚款、惩罚或报复。
- 2.2.3 员工连续工作 6 天后，至少需要休息一天（24 小时）。
- 2.2.4 如果国家法律规定了正常工作日、工作周、休息日、休息时间和/或节假日，则工厂时间表必须符合法律要求。
- 2.2.5 如果当地法律没有具体要求，则只能使用一个系统来记录员工的工作时间，不允许使用双重系统（如加班或假日工作的独立系统）。
- 2.2.6 无论当地法律是否允许，在任何情况下，连续 24 小时内最长工作时间均不得超过 12 小时。

2.3 最佳实践

- 2.3.1 所有员工应自行负责记录工作时间。严禁保安通过登录簿记录工作时间。
- 2.3.2 供应商必须使用可靠、自动的时间记录系统，如机械时钟（穿孔卡片时间记录）、电子或磁卡时间记录、手指或拇指指纹扫描仪系统。
- 2.3.3 供应商必须制定每周工作时间表，并以员工可以理解的语言向整个工厂发布该等信息，并将该等信息列入所有员工收到的人事政策手册之中。
- 2.3.4 如果使用人工计时卡，则由工人每周确认人工计时卡的记录一次。
- 2.3.5 公司应通过适当方式（入职培训、员工手册、公告板、资料室等），将工作时间政策告知所有员工。

3 强迫劳动

3.1 标准

任何情况下都不得进行强迫劳动，包括监狱劳动、契约劳动或债务奴役。

强迫劳动的三种常见形式

强迫劳动的一般定义是指在惩罚威胁下从事的任何工作或服务，而劳动者并非自愿提供这些工作或服务。三种最常见强迫劳动形式的定义：

1. 监狱劳动：被国家或军队监禁的个人所从事的工作，这是他们服刑的一项要求，通常不给予报酬。
2. 契约劳动：受雇主合同约束的个人在特定时间内完成的工作，通常作为支付差旅费和生活费用的回报。
3. 债务奴役：雇主向工人发放高利息贷款的非法行为，致使工人个人或整个家庭以低工资劳动来偿还债务。

3.2 雇佣标准补充指引

- 3.2.1 禁止一切形式的监狱劳动或强迫劳动，包括与监狱、机构或涉及强迫劳动的任何其他第三方的分包安排。在任何情况下，供应商或供应商的分包商均不得雇佣朝鲜工人。
- 3.2.2 禁止以对工人施加压力、胁迫或威胁的任何方式迫使工人接受就业。
- 3.2.3 禁止对工人自愿终止雇佣关系施加任何限制，如通知期过长（例如超过 1 个月）或对终止雇佣合同处以巨额罚款。
- 3.2.4 工厂必须允许员工在合理情况下（如个人或家庭紧急情况）离开工厂而不受纪律处罚。

- 3.2.5 工厂不得阻止或延迟工人离开工厂或生产场地。
- 3.2.6 工厂不得要求或允许职介人员或机构收取任何押金或扣留任何身份证件原件。
- 3.2.7 禁止工厂安全人员恐吓或限制工人行动。厂内保安不得携带武器。
- 3.2.8 工厂不得以任何方式限制或约束员工使用宗教设施、洗手间、饮用水、食堂或必要的医疗服务。如果机器/设备在操作过程中不能无人看管，而操作员出于使用洗手间或个人紧急情况等原因而必须离开，则工厂应确保其他工人可以操作该设备。
- 3.2.9 供应商必须确保有明确政策，规定工厂自行负责招聘费用。就外国合同工而言，必须由流程确保工人不得支付招聘费用来获得工作。假如工人提前支付了相关费用，供应商必须立即补偿相关费用给工人。



案例研究 3.1:

哥伦比亚工厂

假设性问题: 工人请假照顾生病的孩子时，管理人员不予批准。

纠正措施: 在合理情况下，立即允许工人自由离开工厂。提供必要的安全保障。制定政策，允许工人在合理情况下离开工作岗位。主管和工人应当接受政策培训。

建议的时间表: 立即执行，3周时间制定政策和培训。

3.3 最佳实践

3.3.1 供应商必须确保所有工人按以下方式之一获得雇用：1) 标准劳动合同；2) 根据工会和当地劳动部门认可的集体谈判协议；或 3) 通过与工厂的协议，其工资支付和工作时间等雇佣条款和条件符合当地劳动法规。



案例研究 3.2:

印度尼西亚工厂

假设性问题：工人想去洗手间或喝水时，必须征得各自主管的许可。主管跟踪员工离开多长时间，确保员工不会浪费太多时间使用洗手间。

纠正措施：工人应该随时可以使用洗手间和饮用水，而无需获得许可。不得对工人举行传统宗教仪式设置任何限制。

建议的时间表：立即纠正，并在两周内修订政策。

所有合同/雇佣协议/委任书应包含法律要求的详细信息，例如：

- A. 工人聘用的性质和类型（例如试用期、学徒/实习生、正式工/固定工、外国合同工）；
- B. 根据当地劳动法规定的雇佣安排所签订合同的条款和期限；
- C. 基本工资和加班工资；
- D. 工作时间和休假；
- E. 福利和扣减项目；
- F. 辞职/终止条件；
- G. 委任机构的签字；
- H. 工人签字。

3.3.2 供应商必须制定明确政策，规定所有加班必须是自愿行为。供应商必须对工人和主管进行政策培训。

3.3.3 工厂管理层应确保负责雇佣和其他人事职能的员工接受适当培训，以传达、实施和有效执行禁止非自愿或强迫劳动的做法。

注：

参考材料链接：

1. 国际劳工组织（ILO）
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
2. 1930年《强迫劳动公约》和1957年《废除强迫劳动公约》（<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>）
3. 1948年《世界人权宣言》（<http://www.un.org/Overview/rights.html>）

4 童工

4.1 标准

供应商不得使用童工。童工指 15 岁或当地法定最低就业年龄以下的劳工，以年龄较高者为准。

4.2 雇佣标准补充指引

4.2.1 最低工作年龄

4.2.1.1 工厂禁止雇用 15 岁或法定工作年龄

以下的任何人员，以年龄较高者为准。

4.2.1.2 如果当地法律规定了义务教育年龄，则

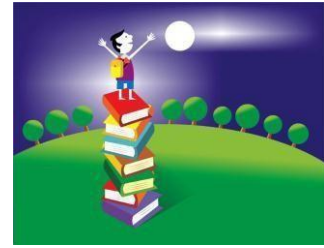
工厂只能雇用超过义务教育年龄的人员。

4.2.2 外来访客

除非在参观工厂期间有工厂员工陪同，否则儿童不可进入生产区。即使有工厂员工陪同，15 岁以下的人士也不可进入在危险环境、危险产品、材料储存或使用场所或危险工序所进行的场所。

4.2.3 年龄证明文件

工厂管理层需要实施有效的年龄验证程序。所有员工人事档案均应包含应聘人员正式身份证件的副本（如出生证明、身份证或学校证明）。负责招聘、选拔和雇佣岗位的员工应获得详细的标准操作程序，并接受面试和其他年龄验证技术的培训。



案例研究 4.1:

韩国工厂

假设性问题：法定最低工作年龄是 14 岁。一名工人年仅 14 岁。身份文件证实了工人的年龄。

纠正措施：儿童离开工作场所后，应接受紧急童工干预。工厂应确保儿童接受合法教育，同时维持家庭收入水平。儿童一旦达到法定工作年龄，则可以选择在工厂工作。

建议的时间表：

立即执行。

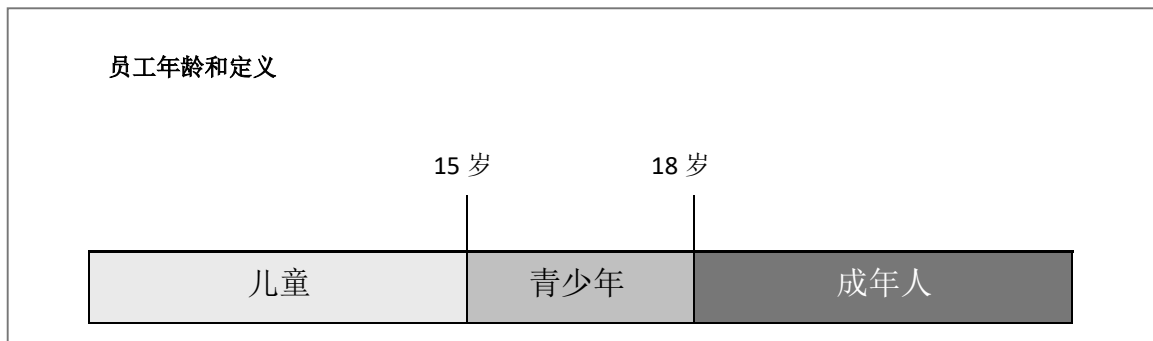
4.2.4 青少年工

4.2.4.1 如果国家法律法规规定了青少年工就业的限制或要求，则工厂必须符合当地的法律要求。

4.2.4.2 国际劳工组织规定，不得要求青少年工在夜间工作或从事“危险工作”。

4.2.4.3 禁止青少年工加班。

注： 艾利丹尼森将儿童定义为 15 岁以下的人士，将青少年定义为 15 岁至 18 岁的人士。但在儿童法律定义包括 15 岁以上的地区或国家，以当地规定为准。



年龄计算基础为实际生存时间，而非出生时的年份。因此，一个人在出生后 12 个月被认为是 1 岁，而非 2 岁。此外，一个人在出生后 14 个月仍然被认为是 1 岁，而非 2 岁。

4.2.5 禁止在任何生产过程中雇用家庭工人/佣工。

4.2.6 学徒/实习生/受训人员计划必须符合适用的法律要求。

4.2.7 供应商必须根据法律要求，对青少年工进行健康检查，并在员工档案中保留完整记录。工作环境暴露于职业性危害中的工人/青年工的体检费用应当由雇主承担。

注： 根据国际劳工组织的规定，童工危险工作的范围包括：

- A) 使儿童遭受生理、心理或性虐待的工作；
- B) 在地下、水下、危险市容或封闭区域的工作；
- C) 使用危险机械、设备和工具的工作，或涉及手动搬运或运输重物的工作；
- D) 在特别困难条件下工作，如长时间工作或夜间工作，或被不合理地限制在雇主场所的工作；
- E) 在可能使儿童接触有害物质、试剂或过程、温度、噪音和振动等不健康因素的环境中工作，以致有损害其身体健康。

4.3 最佳实践

4.3.1 童工

工厂应制定书面政策，承诺其不雇佣或不支持非法童工。该政策应符合国家法律和艾利丹尼森标准，并包括以下详细内容：

- A. 最低年龄；
- B. 招聘程序说明；
- C. 所要求的年龄验证文件；
- D. 发现意外童工时的报告程序。



案例研究 4.2: **墨西哥工厂**

假设性问题：法定最低工作年龄为 16 岁（高于艾利丹尼森的 15 岁要求）。工厂里有 15 岁的青少年工。身份文件证实了工人的年龄。

纠正措施：儿童离开工作场所后，应接受紧急童工干预。工厂应确保儿童接受合法教育，同时维持家庭收入水平。

建议的时间表：
立即执行。

4.3.1.1 如果在工厂发现童工，则将询问儿童及其父母或监护人：

- A. 儿童及其家人的情况；
- B. 工厂内外存在的教育机会；或者
- C. 儿童上学时，是否可以雇用父母或成年亲属来代替儿童。

4.3.1.2 如果在工厂发现童工，最佳做法是暂时将该童工移出劳动力名单，并继续向其支付法定最低工资，直到该童工达到法定工作年龄，然后允许他们重新加入劳动力名单，同时保留工作时间的资历。

4.3.2 青少年工

工厂应根据当地法律与工作限制有关的规定，制定适用于青少年工的书面政策。该政策应包含以下详细信息：

- A. 工作范围；
- B. 工作时间表；
- C. 其他限制。

4.3.2.1 工厂应查阅与保护工厂青少年工有关的当地法律要求。特别是禁止或限制加班、倒班以及接触化学品等工作条件；搬运重物；极端工作温度；在地下、高处或受限空间工作。

4.3.2.2 工厂应为青少年工（即所有 18 岁以下的工人）开发追踪系统。人事部门应保留一份青少年工登记册，列出所有 18 岁以下的工人及其姓名、出生日期和现有工作岗位。

4.3.2.3 工厂应使用可视化标志来识别青少年工，例如使用彩色编码的身份标签。

注：

国际劳工组织 1973 年《最低就业年龄公约》（<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>）

国际劳工组织 1919 年《青少年工夜间工作（工业部门）公约》（<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>）

5 歧视/人权

5.1 标准

为所有员工和未来员工提供平等机会，不分种族、肤色、性别、性别认同或性别表达、怀孕、分娩或相关身体条件、宗教、国籍、年龄、公民身份、生理或精神残疾、受法律保护的身体状况、遗传信息、性取向、兵役状况、退伍军人状况、婚姻状况以及受联邦、州与当地法律保护的其他类别。

5.2 雇佣标准补充指引

5.2.1 在聘用、工作分配、工作条件、薪酬、晋升、解雇和退休安排以及接受培训的机会方面，供应商应基于员工有效完成工作的能力而非员工的个人特征。它必须适用于所有工人，包括承包商工人、临时工、外来工等。

禁止任何形式的歧视；禁止将种族、肤色、性别、性别认同或性别表达、怀孕、分娩或相关身体条件、宗教、国籍、年龄、身份、生理或心理残疾、受法律保护的身体状况、遗传信息、性取向、兵役状况、退伍军人状况、婚姻状况作为招聘基础。

5.2.2 在法律不要求对女性求职者、合同工或员工进行怀孕测试的情况下，禁止工厂如此行事。妊娠测试和医学测试应该自愿而非强制性。禁止强制性妊娠检测和医学检测（如果并非法律要求）。

5.2.3 禁止供应商管理层询问女性求职者的怀孕状况，在考虑聘用、工资、福利、晋升、惩戒、解雇或退休措施时不得予以歧视。



案例研究 5.1:

波兰工厂

假设性问题：工厂在大门张贴一张招聘启事，上面注明：“招聘：机械师，要求男性、天主教徒以及单身。”

纠正措施：取消与招聘和雇佣有关的歧视性要求。制定禁止歧视的雇佣政策。将要求传达给相关人力资源和管理人员。

建议的时间表：一周。

- 5.2.4 禁止限制或约束生育权。
- 5.2.5 供应商必须满足与所有女性员工（以及孕妇、产妇和哺乳期妇女）工作条件和福利有关的法律条件。
- 5.2.6 女性员工休完产假后，必须获得与其孕前同等的职位和报酬。
- 5.2.7 供应商必须在合理范围内满足孕妇的需求（如重新安排无危险的工作或较轻松的工作、提供座位、延长休息时间等）。
- 5.2.8 如果在残疾工人雇用方面，国家法律规定残疾工人占劳动力的法定最低百分比，或者向当地残疾工人基金捐款，则供应商必须遵守相关法律要求。如需了解详细信息，请联系区域合规经理。



案例研究 5.2:

菲律宾工厂

假设性问题：作为就业前要求的一部分，工厂要求女工提交体检报告，包括接受怀孕测试。

纠正措施：取消与招聘和雇佣有关的歧视性要求。制定禁止歧视的雇佣政策。

将要求传达给相关人力资源和管理人员。

建议的时间表：立即停止强制性测试，进行为期 2 周的工人培训。

5.3 最佳实践

- 5.3.1 供应商必须由经过适当培训的医务人员进行法律要求的任何医疗测试（或工厂爆发流行病时的测试）。员工必须能够了解其测试结果，并且必须保密该等测试结果。
- 5.3.2 供应商管理层应确保负责雇佣和其他人事职能的员工接受适当培训，以传达、实施和有效执行禁止歧视的做法。

注：

国际劳工组织 1951 年《同酬公约》

国际劳工组织 1958 年《消除就业和职业歧视公约》

国际劳工组织 1975 年《移徙工人（补充规定）公约》，1982 年《终止就业公约》
（<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>）

1948 年《世界人权宣言》（<http://www.un.org/Overview/rights.html>）

国际劳工组织 1952 年《保护生育公约》（修订本），（<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>）

6 结社自由

6.1 标准

供应商应保证工人自由结社、自由组建和加入组织以及集体谈判的合法权利。

6.2 雇佣标准补充指引

6.2.1 结社自由

6.2.1.1 供应商管理层必须尊重员工自由结社的权利，不得对支持工会的员工采取任何惩罚性措施。

在一些国家的劳动法规中，任何压制结社自由的行为均可能被视为非法行为。

6.2.1.2 自由结社的标准规定既不允许也不要求艾利丹尼森或其商业伙伴为保护结社权利而从事非法活动。但在结社自由和集体谈判权利受到法律限制的情况下，工厂不应阻碍适于独立自由结社和谈判的其它合法方式。



案例研究 6.1:

台湾工厂

假设性问题: 虽然员工表示对公司建立的申诉和其他双向沟通程序感到满意，但他们不熟悉自己以不同方式结社的权利。

纠正措施: 工厂应该确保员工被告知自由结社的权利。供应商应通过口头和书面形式进行正式和非正式的沟通。

建议的时间表: 2周

- A. 雇主不得通过恐吓、不合理搜查、警察或武装力量来阻碍工人的结社自由权。
- B. 工人组织有权开展活动和选举代表，不受雇主干涉（例如工厂管理层或工厂指定人员出席组织会议）。
- C. 工人可以在休息时间和工作前后自由会面，讨论工作场所的问题。工人可以向管理层提出对劳工实践的关注，选举工人代表，检查工作条件，与供应商管理层对话，并开展不干扰生产的其他组织活动。
- D. 雇主不能通过控制工人组织或偏袒某个工人组织来干扰员工自由结社的权利。
- E. 不要求雇主积极支持员工结社和建立组织，但雇主必须保证员工能在没有暴力、压力、恐吓和威胁的气氛下行使结社权利。供应商管理层不应拒绝会见工人代表。

6.2.2 集体谈判

雇主将与工人选举的任何工会/工人代表进行谈判，该等代表已被确认为雇主部分或全部员工的谈判代表。

6.2.2.1 在工会未被工厂确认为部分或全部工人谈判代表的情况下，该等工会应有权捍卫其成员的职业利益，包括在适用法律规定的范围内以其代表名义提出要求与申诉。工人代表应可行使适当职能，包括进入工作场所。

6.2.2.2 集体谈判协议的条款可能比法律与法规的条款更有利于工人。但艾利丹尼森并不认可集体谈判协议中可能不如适用法律有利于工人的条款。

6.2.2.3 在雇主不履行集体谈判协议条款时，员工可以表达自己的关注，雇主不得打击报复。

注： 工人结社自由不一定意味着工会，集体谈判也并非强制性。雇主必须允许工人自由决定如何建立工人组织。如果工人完全了解其结社权利和选择，但自愿决定不建立组织，则只要实施有效的申诉和其他双向沟通程序，标准要求就得到满足。

6.3 最佳实践

6.3.1 积极和主动对待工厂中的工会活动。

6.3.2 组织工人委员会，以处理具体问题，如健康和安全、主管与工人关系、制定生产目标和组织社会活动。工厂应正式编制和确定工人代表的职能。另见第8.2.1条

6.3.3 与工会代表非正式会面，寻求工会与解决问题有关的意见。倾听员工提出的问题，并采取相应措施。

6.3.4 向工会提供管理良好的办公区域，便于工会代表举行会议以及制作会议记录 and 材料。这将鼓励工会代表有系统地组织会议，而非在工作时间随意与员工交谈。

6.3.5 合法罢工和示威应作为劳资纠纷处理，不应由警察或武装力量予以干涉。此类争议应由管理层、工会和劳动部门解决。

6.3.6 供应商管理层应该尊重工会干事，并将其视为领导者。供应商管理层必须允许工会合法运作，不受阻碍和歧视。

6.3.7 工会应按照法律要求，正式制作集体谈判协议谈判等任何正式讨论的记录，并由劳动部门认可该等记录。

6.3.8 供应商管理层应遵守经当地劳动部门协商与认可的任何集体谈判协议的条款。

6.3.9 供应商管理层应提供意见箱，并将其放置在方便和私密的位置，例如浴室、食堂和宿舍。意见箱应该附有明确指示，例如谁将收集意见，如何以及何时回应意见。员工无需提供姓名或其他身份信息；任何员工均不会因为提出意见而受到处罚，即禁止报复政策。

- 6.3.10 工会应记录管理层与工会或工人代表之间举行的任何会议，包括非正式讨论，并应向与会者提供会议记录。
- 6.3.11 工厂管理层应提供与结社自由和集体谈判有关的当地法律信息以及与工厂申诉制度有关的信息。
- 6.3.12 投资可改善管理层和员工之间沟通的项目，例如工作培训、员工发展计划、工作绩效评估和社会活动。
- 6.3.13 人力资源部门应保留与工会活动、罢工和其他纠纷解决以及集体谈判有关的所有当地法律（最新版本）。
- 6.3.14 如果从月工资中扣除工会会费，则应保存由员工签署的授权书，声明员工自愿加入工会，工厂有权从月工资中扣除工会费用。
- 6.3.15 追踪工会会员。工会只能正式代表那些自愿加入的工人。
- 6.3.16 工厂应保存从工会或工人代表处收到的所有书面请求和要求的副本，以及供应商管理层对请求或要求的回应材料。
- 6.3.17 建立一个独立渠道，用以通报员工与工会或其他工人协会的沟通信息，以及管理层将采取的任何行动。例如，使用公告板向员工通报管理层和工会讨论的最新情况。



案例研究 6.2:

罗马尼亚工厂

假设性问题: 工厂对支持组建工会的工人处以罚款并暂停工作。

纠正措施: 工厂应该立即停止这种做法。相反，工厂应该保持中立，与工人对话，尊重工人的结社自由权利。

建议的时间表:

立即执行。

注:

国际劳工组织 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》；国际劳工组织 1949 年《组织权利和集体谈判权利公约》；国际劳工组织 1981 年《集体谈判公约》。

7 惩戒程序

7.1 标准

禁止任何形式身体或精神上的纪律处分，如胁迫、骚扰（包括性骚扰）、威胁或体罚。所有工人都必须得到尊重。

7.2 雇佣标准补充指引

7.2.1 供应商管理层不得恐吓使用或实施任何形式的体罚或有害的肢体接触，即使处罚程度非常轻微。

7.2.2 供应商管理层不得存在或允许性骚扰行为。

示例：被视为性骚扰的行为：以任何可能被认为有性暗示的方式抚摸员工，特别是女性；对员工使用性言辞，导致产生一个敌对的不合理工作环境；或是要求任何形式的性交易以换取录用中的优待。

7.2.2.1 雇主不得优先分配工作或提供任何实际或暗示的好处，以换取性关系，也不得对拒绝性骚扰的员工给予任何形式的不公平对待以进行打击报复。

7.2.3 供应商管理层不得胁迫员工、言语辱骂员工或滥用纪律政策或程序。以明示或暗示的方式威胁要扣留员工的工资、福利、食物、服务等基本权利可视为胁迫行为。

7.2.3.1 食物、饮用水、洗手间、医疗保健、诊所或其他基本必需品不得被作为奖励或惩罚手段。



案例研究 7.1:

中国工厂

假设性问题：例如，工人上班迟到，则被体罚，被要求在生产区的后面站一个小时。

纠正措施：工厂应该立即停止这种做法。工厂应该考虑聘请当地的非政府组织，提供相关培训。工厂应对这种行为进行监督，如有必要，可解雇滥用职权的人员。

建议的时间表：

立即执行。

- 7.2.3.2 雇主不得合理地限制员工的行动自由，包括在食堂、休息时间、使用洗手间、获取饮用水和获得必要医疗服务方面的自由。
- 7.2.3.3 工厂管理层永远不得对员工进行恐吓或精神虐待，比如在员工面前向地面扔东西。
- 7.2.3.4 员工不得受到任何形式的威胁或恐吓，也不会使员工感到害怕威胁或恐吓。
- 7.2.4 纪律处分不得包括罚款。迟到罚款应取决于员工迟到的实际时间。
 - 7.2.4.1 供应商管理层决不能以非法或不当罚款作为惩罚或影响行为的手段。
- 7.2.5 保安人员不得对员工实施纪律处分。
 - 7.2.5.1 保安人员无权解雇工人。
 - 7.2.5.2 不得允许军队参与纪律处分程序。
 - 7.2.5.3 安保措施必须适合性别，不具侵犯性。
- 7.2.6 管理层将对任何参与任何生理、心理、性、口头骚扰或虐待的人给予纪律处分。纪律处分可以包括指导、警告、降级和解雇的组合形式。纪律处分目标可能包括管理人员或同事。
- 7.2.7 供应商管理层必须与惩戒和解雇员工有关的标准书面程序。该程序必须包括在停职或解雇前一系列不断升级的口头和书面警告。所采取的纪律处分必须符合当地法律规定，在员工档案中完整记录，并向员工提供该等纪律处分的副本。
- 7.2.8 供应商管理层必须制定书面申诉程序，保护员工隐私，防止可能的报复，并允许员工向其主管以外的人员举报不公平待遇。
- 7.2.9 供应商管理层的申诉程序必须包括解决工作场所争议的制度，例如由争议解决委员会或工人委员会接受、调查和解决工作场所的申诉。

7.2.9.1 工厂应通过明确定义和记录的制度解决工作场所的争议，无论是员工之间还是员工与主管之间的争议。工人应该能够向直接主管以外的人员或委员会报告问题。供应商应通过口头和书面形式向工人通报该等制度。

7.2.9.2 工厂必须实施并通报无报复政策，确保举报问题或虐待的工人不会面临负面后果。

7.2.10 供应商管理层必须建立有效的流程，以便员工能够表达担忧。供应商管理层向员工通报这一流程，使员工能够了解和使用这一流程，并且还必须包括确保申诉得到回应的机制。

7.2.10.1 员工手册应包含这方面的政策和程序。

7.2.10.2 申诉程序应包括在新员工和临时员工的入职培训之中以及现有员工、主管和管理人员的定期培训之中。

7.2.10.3 供应商管理层应为外籍经理、主管和员工提供跨文化培训。

7.2.10.4 供应商管理层应为所有员工制定严谨、有效的投诉程序。必须任命一位值得信赖的人作为该系统的管理人，例如一个任命顾问。



案例研究 7.2:

多米尼加共和国工厂

假设性问题: 工厂管理层已经确定工人向其主管申诉。工人表示，在受到主管言语虐待时，唯一方法就是向主管本人投诉，但工人担心投诉的话，会被解雇。

纠正措施: 工厂应该提供意见箱、直接汇报高级管理层或人力资源部等各种沟通渠道，以保护隐私，防止报复，允许向主管以外的人员报告。工厂应将新程序传达给主管和工人。（注：也必须以书面形式发布申诉程序，其中包括管理层的后续活动。）

建议的时间表: 2周

- 7.2.10.5 如果管理层没有充分回应投诉，员工可以使用内部保密的上诉程序。工厂应保留上诉程序的书面记录（包括上诉结果）。
- 7.2.10.6 如员工感觉受到不公正警告或纪律处分，应该有权使用上诉程序。
- 7.2.10.7 工厂应在私密和安全的地方设置意见箱，便于员工提交意见。工厂还可以提供“热线电话”或邮政信箱地址，供员工举报投诉。
- 7.2.10.8 工厂不应该干预/指导员工的面谈行为。
- 7.2.10.9 供应商管理层应接受惩戒程序合规性培训，如有可能，员工应接受与国家法律所规定权利、公司期望以及最佳实践和国际标准有关的指导。

7.3 最佳实践

- 7.3.1 供应商必须采取适用于所有员工（包括主管和其他管理人员）的合理工厂规则。供应商确保公布该等规则，并向所有员工通报该等规则。
- 7.3.2 如果供应商提供宿舍，则对宿舍居住、出入和安全安排采取合理规则。宵禁或其他限制应属于合理措施。
- 7.3.3 供应商必须在公告板和工厂周围的公共区域以当地语言公布工厂规则。
- 7.3.4 供应商必须在工厂采用渐进式纪律处分制度：（1）口头警告；（2）书面警告；（3）调动；（4）停职；（5）解雇。各个阶段均可能有不同的纪律处分措施。供应商必须确保向所有员工明确说明该等纪律处分制度。除五种纪律处分形式之外，不应存在其他纪律处分或处罚形式。



案例研究 7.3:

巴西工厂

假设性问题：由于文盲率高，工人不了解纪律处分程序。虽然工厂已经公布程序，但工人不能阅读。

纠正措施：新员工入职培训和工厂政策培训应该向不识字的员工提供口头解释或图形解释。（注：也必须以书面形式发布纪律处分程序。）

建议的时间表：4周

- 7.3.5 供应商必须确保工厂规则、违规行为和相关纪律处分之间存在直接关系。例如，某些行为被视为不太严重，只需给予口头警告。其他行为（如对其他员工的身体虐待或暴力行为）可被立即解雇，而无需给予其他处分。
- 7.3.6 供应商必须向主管提供书面指导。主管不得自行决定纪律处分形式。供应商应向主管提供与渐进式纪律处分有关的特殊和定期（如每季度）培训。供应商应向经理和主管提供文化敏感性培训。
- 7.3.7 供应商必须制定标准表格，用以记录所有纪律处分实例，包括口头警告，并确保该等记录保存在工人的个人档案，以及集中归档至人力资源或人事部门。
- 离职员工的人事/人力资源档案应包括以下内容：
- A. 离职原因，特别是被解雇的原因。详细解雇原因有助于增加工厂离职程序的透明度。
 - B. 离职生效日期。离职员工的人事档案应至少保留三年时间或当地法律规定的时间。
- 7.3.8 除口头警告之外，受到纪律处分的员工应在处分单上签名或确认，但工厂不能强迫员工在处分单上签字。如果员工选择拒绝签字，则应在处分单上如实记录这一情况。
- 7.3.9 供应商必须为员工建立咨询中心或申诉中心。该中心可以执行各种有用的职能。特别是在纪律处分方面，该中心应该是员工可以举报违规纪律处分、虐待和骚扰的地方。该中心的工作人员应具备处理性骚扰等复杂或敏感问题的适当资格。
- 7.3.10 供应商的纪律处分政策必须确保警察或其他地方当局不会卷入内部劳动争议或轻微和/或非犯罪行为。

注： 艾利丹尼森认识到世界各地使用不同的管理技术，雇佣标准要求并不意味着所有艾利丹尼森工厂具有单一的管理风格。但为了保护工人的尊严，这一标准旨在确保工厂合理行事，确定特殊情况下所适用的纪律处分性质和数量。

8 健康与安全

8.1 标准

员工的健康和安全对艾利丹尼森来说至关重要。员工应获得安全健康的工作场所，工厂设施运行应符合环境、健康和安全管理方面的所有适用法规。

8.2 环境健康安全管理系统

所有工厂必须制定职业健康和安全管理计划，其中应包括风险评估、培训、沟通、绩效评估、问责、文件记录的政策和程序。

8.2.1 所有工作场所均应安排健康和安全管理委员会或环境健康安全代表/职员；所有评估结果均应记录在案，以评估工作场所的危害。

8.2.1.1 工厂必须每年进行消防安全风险评估。

8.2.2 供应商必须根据法律要求对所有工人进行定期健康检查，并在员工档案中保留完整记录。工作环境暴露于职业性危害的工人的体检费用应当由雇主承担。

8.2.3 所有人员在加入公司时均应接受健康和安全管理计划培训（包括消防安全培训），并且每年至少接受一次在职培训。

8.3 消防和建筑安全

消防安全标准适用于所有设施，包括但不限于工厂、宿舍和食堂。

8.3.1 许可证和建筑设计

8.3.1.1 工厂必须持有法律规定的有效消防执照或许可证。如果法律要求，工厂必须在明显位置展示该等许可证。

8.3.1.2 工厂必须根据法律规定，获得并持有有效的建筑/设施安全许可证以及预期用途许可证。

8.3.1.3 最佳实践：如果对现有建筑进行改造，则工厂必须符合当地法律要求。

8.3.2 紧急出口

8.3.2.1 过道、出口和楼梯间始终保持畅通无阻。

8.3.2.2 工厂应制定符合当地法律的适当疏散计划，该计划必须包括关键信息，如紧急出口、火灾报警器和灭火器的位置、疏散路线、负责人员以及集中地点。

8.3.2.3 **最佳实践：**工厂应以当地语言维护/更新疏散路线图，其中应包括“当前位置”的标志。工厂内部必须张贴足够的疏散图，并标明“当前位置”的标志。工厂必须在工作站和主过道上张贴足够的疏散图，以便工人方便快捷地确定撤离工厂的路线。疏散图的最小尺寸应为 A3 规格。

8.3.2.4 室内面积超过 750 平方英尺或超过 10 人居住时，紧急出口必须配备以当地语言描述的照明标志（如按照法律要求，在黑暗中散发浅黄色光亮或闪烁）。

8.3.2.5 工厂必须标记并照亮建筑物所有占用楼层和区域（包括楼梯间）的紧急出口路线。紧急照明灯的防火等级必须是适合浓烟火灾环境的“工业用紧急照明灯”，并且工厂必须提供备用电源，以防停电。

8.3.2.6 工厂必须标明疏散路线，确保在通向工厂外部安全距离处的安全集合点途中不存在任何障碍物。疏散路线必须指定集合点，并始终保持畅通。

8.3.2.7 紧急出口门必须朝疏散方向（即向外）打开，合页需安装在侧边。（例如，出口门不能是卷帘门或滑动门）。

8.3.2.8 工厂应根据当地法律法规和任何适用标准，为包括宿舍和食堂在内的场所配备足够数量的紧急出口；如果当地法律并无规定，则每层必须配备两个紧急出口。

8.3.2.9 最佳实践：可根据以下占用率计算各占用楼层或其任何部分的紧急出口数量。只有面积小于 750 平方英尺和居住人数少于 10 人的场所才允许仅设一个紧急出口。外部消防通道也可优先考虑。就此要求而言，仅考虑美国国家消防协会 101 安全规范（NFPA 101）所允许的例外情况。

按人数设置的紧急出口数量：

10 - 499 人	500 - 1000 人	> 1000 人
2 个或以上	3 个或以上	4 个或以上

8.3.2.10 最佳实践：紧急出口具有独立通道，彼此之间必须相距合理的距离。紧急出口不应位于同一面墙上。紧急出口应优先设置在建筑物的相对两端。

8.3.2.11 最佳实践：建筑物中任何点到出口的行进距离应符合以下沿行进路径测量的最大距离。如果不能满足这些限制，应考虑额外出口和/或重新安排出口。

工厂（工业厂房）*		办公楼		配送中心**	
装有灭火喷水系统	未装有灭火喷水系统	装有灭火喷水系统	未装有灭火喷水系统	装有灭火喷水系统	未装有灭火喷水系统
250 英尺/76 米	200 英尺/61 米	300 英尺/91 米	200 英尺/61 米	400 英尺/122 米	200/61 米

8.3.3 消防设备

8.3.3.1 工厂配备功能正常、可使用和适当维护的灭火设备，足以应对操作的危险程度，其中至少包括灭火器。

8.3.3.2 工厂至少每月检查一次灭火设备，并将检查结果必须记录在案。

8.3.3.3 消防设备存放位置必须始终保持畅通无阻。

8.3.3.4 带栅栏的窗户应配备内部紧急开启机制，易于识别并标记在疏散路线图上，以便为所有楼层的所有工人提供替代和有效的消防救援途径。

8.3.3.5 工厂必须为消防部门的消防车辆和其他消防设备提供通道。

8.3.3.6 如果当地法律有所要求，则必须安装火警探测系统（如热探测器/烟雾探测器等）；工厂必须配备有效的火灾报警系统，在紧急情况下以有效的声音警报或灯光闪烁消防警报系统向建筑物的所有区域和楼层发布紧急疏散通知。通知方法包括但不限于警报和闪光灯。

8.3.3.7 喷水灭火系统或消防栓系统每季需由内部人员检查，每年需由独立的消防检验公司检查。工厂必须保留检查记录，以备审核。

8.3.3.8 供应商必须确保喷水灭火系统和消防栓系统有充足的消防用水供应，以便在火灾紧急情况下随时使用。

8.3.3.9 工厂必须遵循与喷水灭火系统和消防栓系统有关的法律要求。

8.3.3.10 最佳实践：在当地法律没有做要求的情况下，工厂也应安装喷水灭火系统，以此减少火灾发生的风险。

8.3.4 消防安全培训

8.3.4.1 特定国家和设备——疏散演习

- i. 巴基斯坦和孟加拉国的工厂至少每 3 个月进行一次疏散演习，并由消防部门等独立第三方监督这些演习。疏散演习可以与年度应急培训一起举行。
- ii. 其他国家工厂在配备喷水灭火系统或消防栓系统的情况下，至少每年进行一次疏散演习。疏散演习可以与年度应急培训一起举行。这些疏散演习无需外部监督。
- iii. 其他国家工厂在没有配备喷水灭火系统或消防栓系统的情况下，至少每 3 个月进行一次疏散演习。疏散演习可以与年度应急培训一起举行。这些疏散演习无需外部监督。
- iv. 所有工厂应保存疏散演习的文件，该等文件至少列明演习日期、参与人数（如有可能，还应包括参与演习人员的姓名）和疏散使用的时间，以确认人员疏散的及时性和有效性。

v. 所有楼层和所有班次均应进行疏散演习，并与建筑物的所有企业共同进行疏散演习。

8.3.4.2 建筑物内设有多个工厂或企业时，必须确保适当培训和联合应急演练相结合，使员工能够了解和理解演习程序。工厂必须在每层、每栋建筑和每个班次安排应急人员（经过识别、培训和在场），其将负责在火灾紧急情况下疏散建筑物内的人员。应急人员（包括Avery Dennison内部工厂的保安人员）至少接受适用培训，以便在发生火灾或紧急情况时通知工人，向消防部门或指定应急组织报告火灾和其他紧急情况，协助疏散工人，并核实所有工人是否撤离建筑物。此外在发生紧急情况时，应急响应人员应易于被所有工人辨别（例如使用特定臂带、旗帜或制服），并且每班次应配备两名应急响应人员。如有法律要求，工厂应符合相应的消防标准。当工厂处于休息、停工时，工厂应确保有对应应急响应机制，指派的应急响应当值人员需要有经过相关培训，如若在在工厂休息或者停产时候发生火灾，能够做出快速响应。

8.3.5 消防安全程序

8.3.5.1 危险液体、易燃化学品和易燃材料必须远离火源或热源（火花产生设备，如研磨机、热水加热器和带煤气引燃器的设备），并且不得储存在工厂的顶部。所有该等危险、易燃或可燃材料应储存在指定储存区域经批准的容器之中和/或易燃液体储存柜。该区域备有防静电容器和灭火器。仅有经过适当操作培训并获得授权的员工才允许处理这些材料。

8.3.5.2 工厂应制定文件化的电气设备维护计划。

维护计划至少应包括对建筑物电气系统的例行检查，确认是否有损坏的线路、分离的导管、不正确的安装和过载/受损的电路。工厂应确保不会将延长接线板用作永久装置，并且多个插座或“浪涌保护器”不相互连接。

8.3.5.3 工厂必须设有消防安全委员会，或者将消防职责分配至现有委员会。

该委员会必须由员工、管理层和来自高风险区域的代表组成，以便讨论和解决任何问题，改进工厂（包括宿舍和食堂）的消防安全；所有消防安全委员会会议均须记录在案。

8.3.5.4 任何工厂内禁止非受控吸烟。特殊指定吸烟区必须配备适当的防火和通风设备。

8.3.5.5 **最佳实践：**鼓励工厂制定由许可证制度控制的动火作业计划，并由经过适当培训的合格员工管理该等作业活动。

8.3.5.6 如果工厂设有儿童保育中心/托儿所，则工厂管理层必须确保工厂设施符合当地法律要求，但无论如何都必须与生产区完全分开，并位于底层或独立的非工业区之中；如果儿童保育中心没有设在单独建筑内部，则不能从生产区进入。此外，儿童应该得到适当的照顾和监护。工厂应确定和记录风险情景，确认儿童保育中心不会面临任何危害或灾难。

8.3.5.7 工厂和建筑物应由受过培训的人员定期进行内部检查，但每月不少于一次检查，以确保始终符合上述所有消防安全标准。

8.4 事故和事件

现场必须保存详细的事故和事件文件。

8.4.1 工厂需要提供详细记录，用以证明现场发生的伤害、未遂事件和事故。

8.5 急救

所有工厂楼层和中心位置均应配备急救用品/急救箱（每 100 名员工配备一个急救箱）。

8.5.1 该位置应保存适当数量的急救包和医疗用品。

8.5.2 所有急救包均应妥善存放，以便于取用。

8.5.3 工厂应定期向工人提供急救和安全培训，急救人员应予确认并接受适当培训。每个班次配备一名急救人员如当地法律要求。

8.6 个人防护装备

所有工厂必须配备适当的个人防护设备、眼镜、手套、护目镜、耳塞和安全靴，所有工人和参观者均可免费使用该等防护装备以及使用和维护指导。工人并不承担与个人防护设备正常和定期提供以及维护相关的任何费用。

8.6.1 工厂应按要求向工人提供个人防护装备，并免费向参观者和工人提供该等装备。

最佳实践

8.6.2 现场环境健康安全负责人至少每年向所有工人提供与正确使用个人防护装备有关的培训。

8.6.3 所有正在使用的设备应处于良好状态，并根据需要定期予以更换/维护。

8.6.4 一般区域和/或工作站应配备标牌，注明该区域需要什么样的个人防护装备。

8.7 机器安全

机器应配备操作安全装置，并应定期接受检查和维护。

8.7.1 所有机器和工具必须根据当地法律要求，配备适当的安全装置。高处作业应配备相关安全装置；利器工具需妥善保存。

8.7.2 电梯、叉车、锅炉、压缩机容器等特殊设备应按当地法律要求定期接受检查，操作人员亦应根据当地法律要求获得资质认证。

8.7.3 作为新员工入职培训计划的一部分，员工必须接受管理层、其主管或环境健康安全人员与机器安全使用和操作风险有关的培训。

最佳实践

8.7.4 所有机器和工具应由授权人员定期维护（维护期间必须遵循制造商的建议、最佳实践和当地法律要求）。

8.7.5 管理层、主管和环境健康安全人员负责为每台机器/每个工具制定书面程序，详细说明安全使用方式（使用工人能理解的语言）。

8.7.6 危险能源的管理，包括电力、机械、气动（压缩空气）、液压、化学、热、动力和辐射的管理。设备停机期间，应切断所有能源的电源，并在可能情况

下，锁定开关和阀门，确保关闭期间不会意外开启，挂上警示标示清晰说明能源锁定（关闭）的原因。（上锁挂牌）。

8.8 电气安全

布线和电气系统应由持证电工保持在安全状态，必要时加以维修；维护活动必须符合当地法律要求，维护频率必须符合适用法律要求。

8.8.1 工作场所必须不存在电气危险，例如：裸露的电线、熔断面板或缺少盖板的接线板。

8.8.2 所有断路器面板应保持关闭和固定的状态。

8.8.3 电气隔离器、保险丝盒、断路器面板和应急隔离器附近预留足够间隙，以允许检修人员随时进入。

8.8.4 工厂必须按照当地法律的要求，以可识别标志清楚标记高压设备。

最佳实践

8.8.5 布线和电气系统必须由持证电工定期检查，必要时加以维修（维护期间必须遵循制造商的建议、最佳实践和当地法律要求）。

8.8.6 不得使用延长线来代替永久布线或菊花链连接。

8.9 物料存储安全

工厂须确保存储在货架上的产品，物料，零件等满足当地法律的存储要求或须满足以下要求(按最严标准执行)：

- i. 以下情况下，物料需要被保护或者采取其它的预防措施：
 - a) 当存储在卡板上的多层物料或产品堆垛高度大于或等于 3 米，须被包裹起来以防止掉落；
 - b) 靠近通道的货物堆放高度须不高于 1.5 米；
 - c) 堆放在地面的空架高度须不高于 2 米。
- ii. 摆放的物料须与消防喷淋，天花板，墙或者横梁、灯的距离不得小于 50 厘米（须遵循当地法律要求执行如有）。

8.10 化学管理计划和危险信息交流

所有场所均应制定危险信息交流（HAZCOM）计划，其内容至少包括：材料安全数据表（MSDS）、化学品安全处理、储存和运输程序、员工培训以及正确的化学品容器标签。化学品管理符合相关法规。

- 8.10.1 工厂应在现场保留所有材料的最新 MSDS。
- 8.10.2 工厂应保存工作场所使用的所有危险材料的清单。
- 8.10.3 化学品容器必须使用经认可和便于理解的化学标签（GHS、NFPA、HMIS 或同等制度）予以标记。
- 8.10.4 供应商必须根据适用的法律要求，获得危险物质处理和/或储存许可证，并向工人提供危险品/危险物质处理的必要培训。
- 8.10.5 供应商应将危险废物与普通废物分开，并定期检查有无溢出。
- 8.10.6 供应商必须将酸/碱等不相容材料（包括废料）、氧化剂和易燃/可燃物分开，仅将其储存在指定区域。
- 8.10.7 供应商应根据当地法律要求，在化学品处理、储存区域和场所设置洗眼站和/或淋浴设施；生产和实验室区域应配备和维护功能齐全的洗眼站和安全淋浴设施。
- 8.10.8 化学品、化学品容器及其废物容器（如桶、垃圾箱、翻斗车）应妥善储存。
- 8.10.9 供应商必须在整个现场实施溢出控制程序，以控制任何“使用中”化学品的意外溢出。

8.11 噪声暴露

供应商应确保所有地点符合与职业噪声暴露和听力保护相关的适用法律法规。

供应商应将暴露于 85 分贝以上噪声水平的员工纳入听力保护计划（HCP），并监控其听力水平变化情况。

- 8.11.1 供应商应在相关场所监控噪声水平，确定噪声水平是否高于 85 分贝。
- 8.11.2 供应商可对分贝读数高于 85 的区域提供适当的听力保护，并且必须对分贝读数高于 90 区域提供适当的听力保护。

最佳实践

- 8.11.3 所有工厂必须维护书面形式的听力保护计划。
- 8.11.4 员工必须每年根据 HCP 标准接受测试。
- 8.11.5 供应商应每 18 个月或根据当地法律要求在现场进行一次 HCP 培训。
- 8.11.6 如果现场噪音水平为 85 分贝，那么现场管理人员和环境健康安全部门必须制定一个降低噪音水平的计划。

8.12 承包商控制

供应商应确保承包商在现场的所有活动符合当地法律和艾利丹尼森的健康与安全要求。

最佳实践

8.12.1 艾利丹尼森审核员（至少）每天检查承包商在工作期间的安全绩效。

8.12.2 如果发现承包商违反了商定的标准/规则，则艾利丹尼森审核员将立即与承包商讨论该等情况，并要求承包商采取纠正措施。

8.12.3 如果该等违规行为将造成迫在眉睫的人身危险或严重受伤风险，艾利丹尼森审核员应立即停止承包商的工作，直到情况得到改善，并考虑是否允许承包商继续在现场工作。

9 环境

9.1 标准

所有供应商遵守所有适用的环境法规，并确保符合其他相关要求。工厂必须采取积极的措施，保护环境，并将对环境的影响将至最低。

9.2 环境管理系统

供应商必须为所有工厂建立环境管理系统，其中应包括风险评估、培训、沟通、绩效评估、问责、文件记录的政策和程序。

9.2.1 工厂必须根据适用的当地法律要求获得所有许可证，并在最初运行时进行环境风险评估，然后每年进行审查。

最佳实践

9.2.2 工厂必须设定改善环境绩效的目标。目标必须与关键环境风险相联系。

9.3 废水（处理/排放/保护）

工厂排放的废水应符合可持续水务集团的水质指南和/或所有适用的当地和/或国家法律，以较严格要求为准。

9.3.1 工厂必须有显示所有用水区域和排放点的工艺流程图。

9.3.2 工厂必须持有当地法律要求的必要许可证。

最佳实践

9.3.3 工厂必须保存最新测试结果的副本，用以证明废水处理符合所有当地和国家的法律法规。

9.4 废物管理

工厂应制定废物储存和管理指南。

9.4.1 所有危险废物和非危险废物应储存在单独的区域。

9.4.2 工厂必须保存工厂所有废物流的档案。

9.4.3 工厂必须保存工作场所使用的所有危险材料和所产生危险废物的清单。

- 9.4.4 工厂必须持有适当的危险品和无害废物处理许可证，并确保由有资质的分包供应商根据当地法律收集以及在工厂外处置危险废物。
- 9.4.5 所有废物（危险/非危险）处理员工必须接受以下方面的培训：危险化学物质的储存、处理、标示、处置、风险，所需个人防护装备，遵守当地法律法规，处理意外排放的应急程序，废物最小化以及废物跟踪。

最佳实践

- 9.4.6 工厂应进行减少废物评估，有时称为“废物最少化审核”。
- 9.4.7 如果废物正被回收（现场或场外），则在现场保存一份废物类型清单。
- 9.4.8 工厂应制定文件化的应急响应程序，并将该等程序报告地方当局。
- 9.4.9 工厂应制定书面的危险信息交流标准程序。

9.5 储罐

地上或地下储存石油产品、化学品或危险材料的储罐系统应符合与储罐系统相关的所有适用法律和法规，并且工厂应制定书面计划，以防止溢出或泄漏到环境之中。

- 9.5.1 工厂应定期检查储罐的溢出情况，并保存检查记录。
- 9.5.2 工厂应制定与地上和地下储罐要求有关的书面程序。

最佳实践

- 9.5.3 工厂工人应接受培训，了解如何处理材料泄漏、灌装和转移材料的程序以及储罐系统维护。
- 9.5.4 地下储罐应定期接受测试，确保不会发生泄漏。

9.6 空气排放

工厂应确保遵守与空气排放相关的适用法律法规，如有必要，应获得必要的许可证，并证明符合许可要求。

- 9.6.1 工厂应持有排放任何空气污染物的所有必要许可证。

9.6.2 工人应根据适用法律和法规的要求，接受与空气排放相关的培训。

9.6.3 工厂应定期评估/监控工厂空气排放情况。

9.7 能源效率

工厂应在可行情况下努力采取节能措施。

9.7.1 工厂必须指定和培训一名负责能源计划管理的员工。

9.7.2 工厂建立能源监测和追踪系统。

最佳实践

9.7.3 工厂应编制和审查每月能源使用报告。

9.7.4 工厂应设定符合 OCM 的节能目标。

9.7.5 工厂管理层应每月审查能源需求。

9.7.6 工厂应测量单位产品的耗电量。

9.8 节约用水最佳实践

工厂应在整个生产过程中努力节约用水和重复利用水资源。

9.8.1 工厂应监控用水量。

9.8.2 工厂应制定节约用水计划。

9.8.3 工厂不得设置有任何自由流动或漏水的水龙头。

9.8.4 工厂应安装可以回收或再利用水的系统。

9.9 工厂应按照当地法律实施环境噪声监测

10 未经授权分包

10.1 我们理解，各供应商的制造能力有限，可能需要分包商完成一部分操作。

在未经审核和/或不符合审核标准的工厂进行生产活动，这对我们客户和艾利丹尼森来说是意味着重大风险。因此未经艾利丹尼森的书面批准，供应商不得分包成品或工艺。

11 一般生活环境

艾利丹尼森供应商有时在工厂提供员工宿舍。因为这些宿舍被认为是生产现场的一部分，所以属于工厂审核范围。

以下是员工宿舍的具体规定。

11.1 国家/地方标准

适用于工厂车间的所有安全要求（见以上健康和安​​全章节）也适用于宿舍。

11.2 一般生活设施

11.2.1 概述

- 工厂应为男工和女工提供单独宿舍。
- 生活区必须位于工厂车间或仓库之外并与之分开；如当地法律不允许，禁止在住宅区或是商业区进行生产运作。
- 宿舍应设有独立入口，无需经过工厂车间。
- 供暖、空调和通风设施应适合气候条件，为工人提供舒适健康的休息和休闲环境。
- 生活设施中必须提供自然照明与人工照明。最佳做法是窗户面积不小于 5%至 10%的建筑面积。工厂必须提供应急照明。

11.2.2 房间/宿舍设施

空间

在集体宿舍里，工厂应确保住宿人数合理，每间房允许容纳 2 到 8 名工人，或者适用当地法律规定，以较严格要求为准。

床位

工厂必须提供数量足够的适当尺寸的床位。工厂应特别注意保护员工隐私。

工厂可以考虑当地的风俗习惯，比如用吊床或睡垫来代替床位。

- 每名员工均应拥有自己的床位。严禁出现“不同班次的工人轮流共用同一张床”的现象。

- 床位与床位之间的最小间距为 1 米，并且床位下铺和上铺之间至少有 1.10 米的净空间。
- 禁止三层铺位
- 工厂必须经常清洗床上用品，必要时使用驱虫剂和消毒剂。
- 所有床位均应配备床帘，确保个人隐私。

物品存储

- 工厂必须为工人的个人物品提供可上锁的仓库存储空间。
- 工厂应提供工作靴和其他个人防护装备的单独存放处以及干燥区/通风区。

11.2.3 食堂及饮用水检测

若工厂内有食堂厨房，应按照当地法律要求提供许可证；应向员工提供免费的饮用水，饮用水应按照法律要求进行检测。

11.2.4 卫生和洗漱设施

工厂应为员工提供厕所，并应清洁卫生，符合法律要求或ICAP要求（参见生活环境的详细要求），以较严格者为准。

工厂必须让工人保持良好的个人卫生标准，同时防止因卫生设施不足而造成的污染和疾病传播。

- 工厂应为男工和女工提供单独的卫生和洗漱设施。
- 每 15 名工人应配备一个洗手间、一个洗手盆、一个小便器和一个带长凳的浴室，或者适用当地法律规定，以较严格要求为准。
- 工厂应提供合适的照明和通风设施以及肥皂。
- 上述设施必须保持良好的使用状态，并经常清洁。
- 卫生间的位置应便于任何人士不须穿过任何卧室就可达到。
- 洗手间和其他卫生设施应与房间和宿舍在同一栋建筑内。

11.2.5 工人宿舍安全

确保工人及其宿舍中个人财产的安全应该是重要的管理优先事项。

员工在休息时间自由进入宿舍的权利不受限制。

注：

本节使用的参考资料：

国际劳工组织工人住房建议书（第 115 号建议书）

IFC/EBRD | 工人住宿指南，2009 年 8 月

IFC PS4 和 EBRD PR4

新加坡国家环境部 - 环境健康实施规程，2005 年

12 共用设施

12.1 我们了解供应商可能会有使用共用设施的情况。示例：

- 供应商可能共用同一栋建筑物，例如，我们的分包商使用 1 楼和 2 楼，与艾利丹尼森无关的其他第三方可使用其他楼层。
- 相同场所内的几个工厂可能共用宿舍，例如艾利丹尼森分包商的宿舍可能位于 2 楼和 3 楼，与艾利丹尼森无关的其他工厂可能使用其他楼层。

通常情况下，艾利丹尼森仅审核我们分包商目前占用的共享设施部分。

然而，艾利丹尼森审核人员将评估第三方以任何方式使用其余设施是否或可能对供应商场所安全产生重大影响，或对提供给艾利丹尼森的产品质量或提供的服务构成重大风险。艾利丹尼森不可接受对供应商场所安全或交付产品或服务构成重大风险的危险环境或情况。

12.2 整个建筑物内部必须存在相互连接的火灾报警器，这意味着，建筑物一部分或一层警报被触发将激活建筑物内的所有报警器。

12.3 供应商必须与共享相同设施的其他租户合作每年为共用建筑物开展建筑物安全检查。

12.4 如果要对供应商进行消防检查，一经要求，所有同在共用设施的租户须允许审核员在工厂审核和消防安全检查期间进入其租赁场所。

13 保密、透明度和道德

13.1 保密

供应商不得出于向艾利丹尼森提供产品和服务以外的任何目的使用或向任何其他个人或实体披露任何机密、专有信息或商业秘密，其中包括但不限于商业计划、财务信息、数据、专有技术、配方、工艺、设计、草图、照片、计划、图纸、规格、样品、报告、定价信息、研究、发现、发明和创意。公众难以获得的任何信息应被视为机密信息。

关键要求：

- 供应商应承诺保护与其开展业务的所有人个人信息的合理隐私，其中包括供应商、客户、消费者和员工的合理隐私。在个人信息收集、存储、处理、传输和共享方面，供应商将遵守适用的隐私和信息安全法律及监管要求。
- 供应商将根据艾利丹尼森标准、尽职调查和行业最佳实践制定保密计划，以降低无意或故意泄露任何机密信息、专有信息或商业秘密的风险。风险基于立法、恶意和非恶意披露。
- 供应商将指派一个公司隐私/保密团队来制定、实施和维护公司隐私/保密计划。
- 供应商应在与艾利丹尼森关系终止时或根据艾利丹尼森的要求，交还艾利丹尼森和/或其交易对象的所有记录、任何商业秘密或机密信息。
- 不予使用时，供应商应将艾利丹尼森的所有机密信息保存在安全锁定区域，除非按照艾利丹尼森指示执行特定工作或任务，否则不允许复制该等信息。供应商应随后销毁副本，或将副本与原件一起保存在安全区域。

13.2 利益冲突、贿赂和回扣

利益冲突

- 所有供应商应确保其财务、业务或其他非工作相关的活动合法，与其对艾利丹尼森承担的责任没有冲突。
- 所有供应商必须披露与艾利丹尼森的所有个人或家庭关系，包括但不限于与艾利丹尼森选择、管理或评估供应商的任何员工、代表或代理人的关系。
- 所有供应商必须披露与任何政府官员、代表、政治人士或政党的所有个人关系或家庭关系。

贿赂和回扣

艾利丹尼森对任何形式腐败和贿赂采取零容忍态度，并期望其供应商遵守艾利丹尼森及其供应商业务所在国的反腐败和反贿赂的相关法律法规，包括但不限于美国《反海外腐败法》（FCPA）、英国《反贿赂法》和适用的当地法律法规。

非合规指标：

可能表明贿赂或腐败的“危险信号”包括：

- 向参与投标过程各方赠送或向其收取礼物。
- 任何现金或现金等价物。
- 作为回报的任何礼物。
- 价值超过公司政策允许最高额而显得过于昂贵的礼物。
- 为避免报告或寻求批准而当面提供的任何礼物。

最佳实践：

- 不可为了获得合同或业务而支付款项、提供礼物或其他服务；
- 不可在缺失证明文件（合同、发票.....）的情况下支付款项；
- 不可在与有影响力人士相关的合同或采购决策时间之际向其支付款项（如慈善捐款或政治捐助）；
- 不可向海外银行账户或信誉不佳银行账户支付款项或佣金，不可向受益人之外的人员支付款项或佣金；
- 不可提供或接受奢侈的礼物或款待；
- 不可反复提供或接受礼物或款待。

13.3 伪造文件

供应商必须提供准确和真实的文件记录。故意提供虚假信息或者使用伪造的记录，双重资料或类似虚假记录等非透明行为将会导致其被取消与Avery Dennison的合作资格

问题和回答

在供应商总结会议结束时，工厂经理向审核员支付感谢费，表示审核工作很辛苦，希望审核员能够修改一下调查结果，使调查报告看起来不算糟糕。在审核员拒绝收取，表示这属于贿赂，不可接受并且必须立即报告客户时，工厂经理说这其中一定有什么误会。他只是出于礼节才向审核员支付感谢费。这种说法可以接受吗？

不可接受。审核员不应该接受中国特有文化、礼节等借口。相反，审核员应立即报告艾利丹尼森。

如果供应商最终没有支付贿赂或审核员没有接受贿赂，那么为什么必须报告该问题？

是否接受贿赂或最终支付贿赂无关紧要——仅仅提供或索取贿赂或利益即构成艾利丹尼森和大多数其他公司的零容忍问题。供应商或工厂的贿赂或任何其他不道德行为可能使公司违反其运营所在司法管辖区的法律，并可能导致声誉受损。违法者也可能被判有罪并处以罚款，情节严重者将被处以监禁。因此至关重要的是，供应商应了解期望并审查内部控制制度和程序，以评估是否足以防止和发现贿赂行为。

违反反腐败和反贿赂相关法律的法律后果或处罚是什么？

在个人违反反腐败和反贿赂法律的情况下，可被处以监禁、罚款和其他处罚。在实体被发现参与腐败的情况下，可能被处以无限额罚金和没收贿赂所得的任何非法收入。商业竞争对手也可能对不公平竞争提起民事诉讼。此外，如果实体犯有商业贿赂罪或公务贿赂罪，那么不仅该实体本身将被处以罚款，而且对该罪行负有直接责任的“主管”和“其他直接责任人员”也可能被处以拘留、监禁和/或罚款。

13.4 访问权

为了衡量供应商是否遵守该等标准，艾利丹尼森或艾利丹尼森指定的第三方可以对工厂和记录进行公开或不公开的评估、审核和审查。所有供应商均应接受评估，其中包括工厂检查，从员工处收集信息，以及审查所有相关文件和记录。

艾利丹尼森可自行决定该等评估活动。如果发现违规行为，艾利丹尼森将向供应商提供违规行为的书面描述、供应商为纠正违规行为必须采取行动的详细说明以及必须执行纠正的时间表。供应商未能在规定时间内纠正违规行为的，可能导致订单取消和/或关系终止。如果评估发现任何可疑的非法活动，艾利丹尼森将向当地政府报告调查结果。

关键要求：

- **艾利丹尼森一般在提交通知后进行审核。**在某些紧急情况下，艾利丹尼森将进行突击审核。该等审核可能包括工厂工作场所和宿舍（如适用）的现场参观、员工访谈、必要文件审查等内容。我们非常重视保密问题，并理解出于知识产权原因，我们可能无法进入工厂特定区域。
- **供应商必须保存所有必要文件，以证明符合艾利丹尼森的供应商标准。**
- **供应商还必须允许艾利丹尼森的代表详细检查工厂、查阅文件和采访员工。**
- **供应商应及时纠正合规检查过程中可能发现的任何不合规问题。**
- **共用设施：**在共用设施（不同公司共同使用建筑物、不同公司共同使用宿舍等）的情况下，只有与艾利丹尼森分包商有关的部分属于审核范围。

除非艾利丹尼森审核员有充分理由怀疑其他共用设施的使用将以任何方式严重影响设施安全或向艾利丹尼森所提供产品或服务的质量，否则艾利丹尼森审核员不得审核其他共用设施。

14 术语表

代理/代理人	购买他人制造的商品，为零售商或品牌商供货的公司。代理人也称为买方代理人，他们并不生产任何产品。
评估	收集和分析数据，以确定组织当前、历史或预期状态的系统过程。
集体谈判	集体谈判有时被称为集体谈判协议，是工人代表（工会或其他机构）与工厂管理层通过谈判确定工作条件和工资的一种协议。
儿童	任何不满 15 岁的人，但当地法律规定更高工作年龄或义务教育年龄的除外，在这种情况下，将适用更高的年龄。
童工	低于法定年龄的儿童参加任何劳动。
合规	服装业广泛使用的一个术语，指行为准则的实施、监测和验证（即遵守行为准则所述标准）。它假定造成恶劣工作条件的责任完全在于工厂，工厂必须“遵守”买方规定的条件。
纠正措施	纠正措施是执行的变更，以解决道德审核中发现的缺陷/非合规性。为纠正评估所发现的任何非合规行为而采取的措施。
纠正措施计划	审核完成时制定的一份文件，用于确认调查结果和任何商定行动。
债务奴役	作为预付款项或贷款的交换，没有任何资产的人承诺提供无限期劳动或其子女的无限期劳动。

	从技术上讲，债役工在偿清债务之后，可以结束其奴役状态。
残疾	受到限制或难以按正常方式或程度开展活动（伴随损害）。
歧视	基于种族、种姓、民族血统、宗教、残疾、性别、性取向、工会成员、政治派别或年龄，在雇用、薪酬、培训、晋升、解雇或退休方面给予不同的待遇。
机会均等	雇主不得基于种族、肤色、宗教、性别或民族血统在雇佣方面采取歧视做法。机会均等的反面是歧视。
结社自由	所有工人有权自行加入或组织工会，并在不受雇主或政府机构干涉的情况下开展工会活动。
强迫劳动	任何人士在任何受惩罚威胁下被榨取的非自愿性工作或服务，或者为偿还债务而被迫提供工作或服务。
申诉程序	解决员工可能觉得自己受到不公平待遇的过程或程序。
危险	有害影响的可能性。
危险工作	危险工作包括：使用危险的机械/设备（如刀、锯）；使用化学品或危险物质；嘈杂工作环境；搬运重物；在极端寒冷或炎热条件下工作。有些国家在青少年工或怀孕女工从事危险工作方面有具体限制。
健康与安全政策	组织实现安全健康工作环境的策略声明，以及实施和执行该策略的责任、组织和安排。

人权	《世界人权宣言》（1948 年）确定的一系列原则，是人类家庭所有成员的固有尊严及其平等的和不移的权利的承认，是世界自由、正义与和平的基础。
国际劳工组织和国际劳工组织公约	国际劳工组织国际劳工组织是联合国专门机构，旨在促进社会公正和国际公认的人权和劳工权利。该组织以公约和建议书的形式制定国际劳工标准，确定基本劳工权益的最低标准。国际劳工组织公约具有国际法效力，批准这些公约的国家必须将公约原则纳入国内法，并确保落实到位。此外，该等公约无论批准与否，国际劳工组织所有成员国均有义务尊重、促进和实现国际劳工组织核心公约所述原则，如结社自由、集体谈判权、强迫劳动、童工、歧视和同工同酬。
青少年工	年龄高于儿童但未满 18 岁的任何工人。
监控	定期收集信息，以根据特定标准检查绩效的过程。
非政府组织	利益团体和非营利组织的概括性短语。
不合规	调查结果显示与所要求标准存在差异的方面。
计件工资率	根据工人生产的产品数量而非工作时间支付工资的一种方法。
生产区	系指生产、制造或组装货物的实际场所，或者在提供服务的情况下，系指服务人员所在的实际场所。
风险	危险对生命、财产和/或环境造成损害的可能概率。风险衡量基于影响和可能性。

标准	一系列广泛认可的程序、实践和规范。
分包商	分包商系指签订合同、履行其他合同的部分或全部义务的个人或公司（通常是公司）。
供应商	向“采购公司”销售产品的公司。许多情况下，供应商将参与制造或加工。中介公司既可以被视为“采购公司”，也可以被视为“供应商”，例如从第三国进口原材料，然后转售给超市。
工会	工人组织，旨在工资和工作条件等问题上促进和保护其成员利益，特别是与雇主谈判，以促进和保护其成员利益。
培训	旨在提高知识、技能、态度和/或行为的过程，以便接受培训者能够完成特定的工作任务或目标。培训通常侧重于业务需求，并由时间紧迫的业务技能和知识驱动。培训目标通常是提高绩效。
验证	外聘审核员对组织记录、报告或声明的有效性、意义和完整性进行认证。
工人组织/委员会	系指工会或工人组织/委员会，它们与管理层会面，代表工人与管理层讨论工作场所问题。



分包商签名:

代表人的姓名

公司名称:

日期: