

## 供应商行为守则

### 简介

**EUOPRIS** 倡导在我们的供应链中促进优质工作和符合环境标准。我们在追求这个目标的过程中，与我们的供应商和业务合作伙伴密切合作。因此，我们制定了本行为守则，以阐明我们对供应商和业务合作伙伴的要求。本行为守则涵盖人权、劳工权、环境以及腐败议题。

**IEH**（挪威道德贸易组织）是一个由私企和上市公司组成的会员组织，倡导道德贸易实践。**EUOPRIS** 是 **IEH** 的成员之一，**EUOPRIS** 向 **IEH** 提供社会责任年度报告，并向社会公告。

**EUOPRIS** 旨在不断改进政策和实践，以帮助供应商按照本行为守则行事。

### 原则

**EUOPRIS** 的供应商应提供生产过程符合本行为守则的商品和服务。此外，供应商还应将本行为守则传达给他们的次级供应商并且监督实施。

供应商必须能够根据 **EUOPRIS** 的要求，提供符合本行为守则的文件。此类证明文件可采用自我声明的形式，记录跟进会议和/或在生产现场对工作环境进行检查的内容。如果 **EUOPRIS** 希望进行检查，供应商有义务指定并提供任何次级供应商的联系信息。

如果违反本行为守则，**EUOPRIS** 和供应商应共同制定计划进行补救。补救措施必须在合理的期限内进行。如果经反复查询后，供应商仍不愿意对违约行为采取补救措施，则只能终止合同。

选择新的供应商时，应强调社会和环境标准。

### 与自身实践相关的要求

**EUOPRIS** 将不断努力改进我们的政策和实践，以使我们的供应商能够遵循我们的行为守则。

**EUOPRIS** 及其任何员工均不得提供或者接受违法或者不合法的礼金或者其他形式的报酬，以确保业务相关或者私人的利益，或者客户、代理商或者供应商的利益。

**EUOPRIS** 和 **EUOPRIS** 的供应商应根据联合国和/或挪威当局的规定，避开在受到国际社会抵制的国家开展业务的合作伙伴。

--	--	--

## 供应链条件的要求

IEH 的道德贸易准则与欧盟及国际劳工组织的约定和文件一致。尊重当地国家法规，当法律规定和 IEH 的道德贸易准则在同一问题上有不同要求时，以更严格的要求为准。

### 1. 强迫和强制劳工（ILO 第 29 和 105 号公约）

- 1.1 不得使用被强迫、被束缚或非自愿的监狱劳工。
- 1.2 雇主不能向工人收取押金或扣押他们的身份证件。工人们应能在发出合理的通知后，自由离职。

### 2. 结社自由和集体谈判的权利（ILO 第 87 号、第 98 号、第 135 号和第 154 号公约）

- 2.1 所有工人毫无例外地享有加入或组成其自己所选工会的权利和进行集体谈判的权利。雇主不得干扰、阻挠工会的组建或者集体谈判。
- 2.2 不得歧视工人代表，这些代表应有权在工作场所发挥其职能。
- 2.3 在自由结社和/或集体谈判的权利受法律限制的地方，雇主应促进其他独立和自由结社与谈判形式的开展，而不是加以妨碍。

### 3. 童工（联合国儿童权利公约，ILO 第 138 号、第 182 号和第 79 号公约，和 ILO 第 146 号建议）

- 3.1 工人的最低年龄不得低于 15 岁且应符合
  - 1) 当地最低雇佣年龄，或者；
  - 2) 完成义务教育的年龄，

以其中较高的一项为准。根据 ILO 第 138 号公约，鉴于发展中国家的特例情况，如果当地规定的最低雇佣年龄为 14 岁，则该较低年龄也适用。

- 3.2 不得雇佣童工。童工是指年龄低于以上明确规定的劳动者。
- 3.3 18 岁以下的未成年人不应从事危害其健康、安全或道德的工作，包括夜班工作。
- 3.4 根据 ILO 第 138 号和第 182 号公约，应建立禁止童工的政策和补救程序、记录存档并传达给个人或者其他利益相关方。应提供足够的支持，帮助这些儿童接受并完成义务教育。

### 4. 歧视（ILO 第 100 号和第 111 号公约和联合国消除对妇女歧视公约）

- 4.1 工作场所中，不得以种族、种姓制度、宗教、年龄、残障、性别、婚姻状况、性取向、工会会员身份或者政治倾向为理由，在雇佣、报酬、培训机会、升职、终止工作或者退休事宜上有歧视行为。
- 4.2 应制定措施保护工人免遭性侵犯、威胁、侮辱性或剥削性行为，歧视或者因婚姻、怀孕、生儿育女或艾滋病病毒感染状况等理由而被不正当地终止雇佣关系。

### 5. 苛刻或不人道方式

- 5.1 禁止虐待或体罚，或以人身虐待相威胁、性骚扰或其他骚扰以及恶语或其他形式的恐吓。

### 6. 健康和安全的（ILO 第 155 号公约和 ILO 第 164 号公约）

- 6.1 应提供安全卫生的工作环境，并注意其自身行业主要的及任何特殊危险的安全知识。应妥善管理有害化学品和其它物质。雇主须采取足够的措施防止因工作引起的、与工作有关的或在工作中发生的各种事故及对健康有害事件的发生，尽可能合理可行地减少工作环境中固有的各种危险因素。

--	--	--

- 6.2 应定期对工人进行健康和安全教育，培训应记录存档。还应对新雇工人或者重新调配的工人重复进行此类培训。
- 6.3 应为员工提供清洁的厕所设施和饮用水，在可能的情况下，还要提供卫生的食品存放设备。
- 6.4 提供的住宿必须干净、安全且充分通风，并配有清洁的厕所设施和适于饮用的水。

### 7. 工资 (ILO 第 131 号公约)

- 7.1 每个标准工作周所付的工资和福利至少要达到国家法定的最低标准或行业规定的标准，以要求较高的一项为准。工资（包括某些可自由支配收入）应足够满足基本生活需要。
- 7.2 应在所有工人入职前向其提供详细的书面合同，明确说明他们的薪资条件和支付方式。
- 7.3 严禁将扣减工资作为纪律惩处措施。

### 8. 工作时间 (ILO 第 1 号和第 14 号公约)

- 8.1 工作时间必须符合当地法律规定及业内参考标准，且不得超过现行的国际标准。每周工作时间不得长期超出 48 小时。
- 8.2 工人每工作 7 天应至少休息一天。
- 8.3 应限制加班小时数并且应自愿加班。建议每周加班时间不超 12 小时，即包括加班在内的每周工作时间总计不超过 60 小时。若集体谈判协议中另有规定，可接受例外情况。
- 8.4 应始终根据工人超过正常工作时间以外的延长工作时数支付全额加班费（参见上述 8.1），至少应按照法定的标准支付。

### 9. 常规雇佣关系

- 9.1 雇主不得使用短期合同关系（例如合同工、临时工或日工）、分包商或者其他劳工关系来逃避国际公约、国家法律及法规中涉及常规雇佣关系的义务。
- 9.2 所有工人都有权得到雇佣合同，合同必须以他们能够理解的语言编写。
- 9.3 学徒项目的期限和内容必须明确说明。

### 10. 边缘人群

- 10.1 自然资源的生产和使用不得破坏和/或毁坏边缘人群的资源 and 收入基础，如大量征用他们赖以生存的土地、用水或者其他自然资源。

### 11. 环境

- 11.1 在整个价值链中应采取措施，以最大程度地减少对身体健康和环境的不良影响。这包括在生产和运输过程中最大程度地减少污染、促进资源（包括能源和水）的高效和可持续利用，以及最大程度地减少温室气体的排放。不得对生产场所所在的当地环境造成污染或导致环境退化。
- 11.2 应尊重国家和国际的环保法律和法规，并且应获得相关的排污许可证。
- 11.3 为了符合欧盟木材法规 EU 995-2010 要求，含木材、纸浆、纸张或上述材料衍生品的供应商应保证其生产的产品以及供应链的合法性，保证检控的产品木料并非来自以下源头：
  - 传统权利或民事权利不受尊重的林区
  - 高保护价值森林 (HCVFs)
  - 被砍伐的天然森林以及为改造为种植用地(如桉树、槐树)又或其它用途(如棕榈油、大豆)而排水疏干的泥炭沼。

--	--	--

- 转基因树木—基因转变工程可在树木基因中添加取自另一同种同类树木、或另一不同种不同类树木，甚或另一种生物机体的基因物质，从而改变前者的特性。
- 被国际自然保护联盟红色名录所列为易危(VU)、濒危(EN)、极危的物种(CR)，又或是《濒危野生动植物种国际贸易公约》所列物种，除非所涉及物种得到了森林管理委员会认证(FSC)

## 12. 腐败

12.1 任何形式的腐败行为（包括贿赂、勒索、回扣以及在私人和专业方面给予客户、代理商、承包商、供应商或上述任何一方员工或政府官员不当好处）均不得接受。

LEGAL DEPARTMENT, 01. 01. 2016

--	--	--