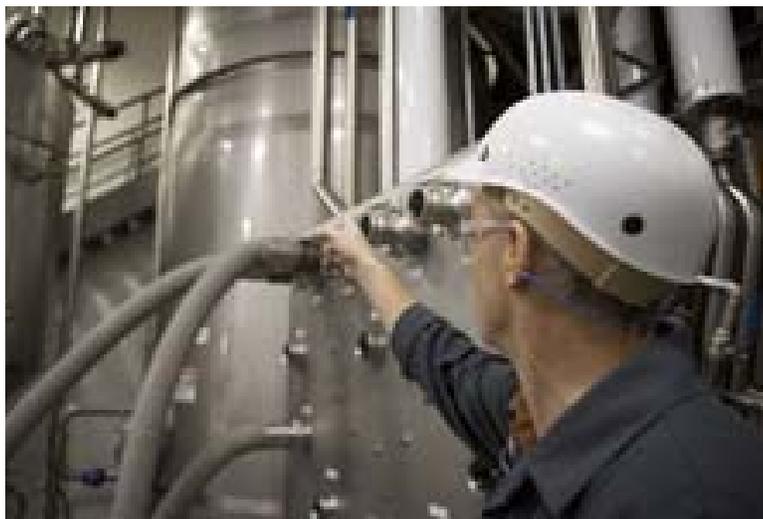


全球工作场所权利
供应商指导原则
执行指导

供应商
指导
原则

The Coca-Cola Company



简介

可口可乐公司致力于维护国际人权基本原则和经营业务所在的工作场所权利，且坚信衡量企业成功与否的真正标准并非仅仅是看经济实力，还要了解企业是如何取得成功的。我们寻求与拥有类似价值观，并以道德方式开展业务的供应商建立合作关系。

我们对于尊重人权的承诺在我们的《人权声明》中得以形式化，而工作场所权利原则则在工作场所权利政策中强调，该政策包含公司业务以及我们的供应商指导原则，而该原则涵盖我们的供应商合作伙伴和独立装瓶商。可口可乐公司 (TCCC) 于 2002 年引入供应商指导原则 (SGP)，用于可口可乐公司的直接供应商、可口可乐公司系统的授权供应商以及瓶装厂的直接供应商。

我们的供应商指导原则 (SGP) 传达了我们的价值观和对供应商的期望，强调负责任的工作场所惯例的重要性，即应该尊重人权并至少遵守适用的环境法和当地的劳工法以及核心的国际公约。这些法律法规包括但不限于工时、报酬、工作条件和员工决定是否由第三方代表和参与集体谈判的权利等问题。

我们的客户和利益相关各方期望我们能够在开展业务的过程中，通过实施供应商指导原则来实现我们对于人权和工作场所权利的承诺。因此，我们要求我们的供应商公司进行专门的供应商指导原则评估，一旦确认符合供应商指导原则，即定期进行重评。这些评估由专门研究社会责任的公认的独立第三方公司作出。

此《供应商执行指导》对供应商指导原则、评估程序，以及供应商为达到供应商指导原则之要求而能够采取的积极措施加以描述。此外，此执行指导解释了供应商在供应商指导原则中的角色和责任。可口可乐公司的供应商应该全面并仔细阅读本指导。

可口可乐公司的目标是与工厂合作，消除任何执行上之差距，组建并维持与供应商指导原则完全一致的供应链。

我们请您：

- 熟悉我们的供应商指导原则；
- 采取本指导中所描述的措施，努力让您的工厂与供应商指导原则保持一致；
- 把可口可乐公司的要求传达给您的员工；以及
- 将供应商指导原则宣传册张贴在员工容易看到和阅读的地方（如您现在是可口可乐公司的供应商）。若需打印宣传册（该宣传册有多种语言版本），请访问我们的网址：
www.thecocacola.com/citizenship/suppliers.html

我们期待着能够与您合作，为理解供应商指导原则提供支持。若您有任何问题，或者想更详细地讨论供应商指导原则之要求，请将邮件发到工作场所责任部门邮箱：
waccountability@na.ko.com。

目录

供应商指导原则	4
利益相关方的期望	7
工作场所评估的益处	7
相互认可	8
评估程序	9
评估后的跟进	12
员工访谈	13
法律法规	15
童工	16
被迫劳工	18
虐待劳工	20
结社自由	22
和集体谈判	22
歧视	24
工资和福利	26
工时和加班	28
卫生与安全	30
环境	33
诚信经营	35
合规证明	37
良好实践:	39
词汇	47

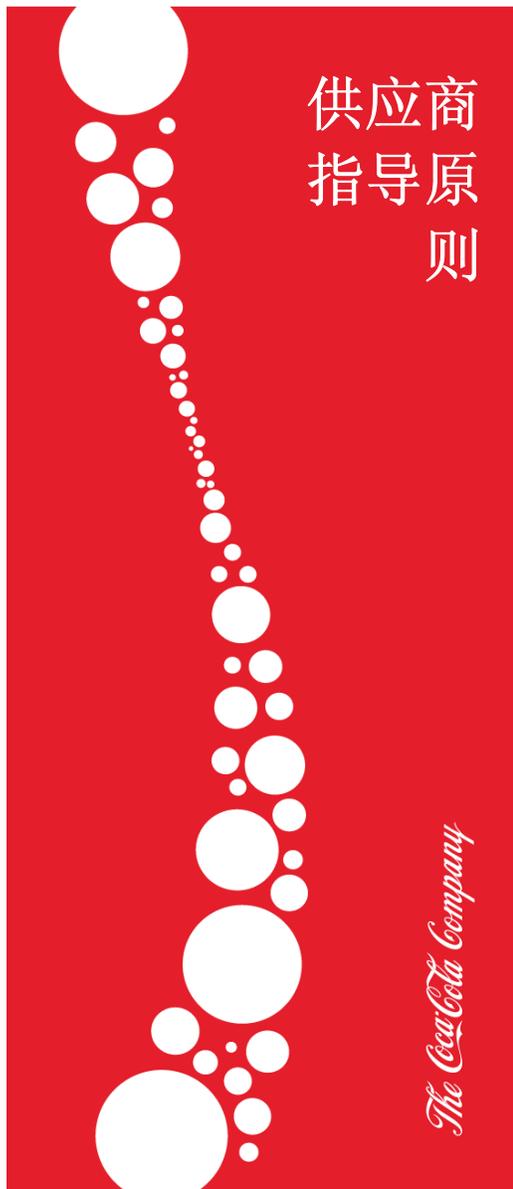
供应商指导原则

可口可乐公司的价值观与承诺

可口可乐公司的声誉建立在信任和尊重的基础之上。我们的员工及全球与我们开展业务的人士都了解，我们致力于用一套代表质量、诚信、卓越、法律合规及尊重人权和经营社区独特风俗和文化的最高标准的价值观，来赢得他们的信任。

本公司始终力求以负责及道德的方式开展业务。我们遵行国际人权原则，包括联合国人权宣言 (United Nations Declaration of Human Rights) 和国际劳工组织关于工作中基本原则与权利的宣言 (International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)。我们积极地参与联合国全球契约 (United Nations Global Compact)。这些企业价值观在公司的《人权声明》和工作场所权利政策中得以形式化。

我们对这些国际原则的认可与我们致力于改善工作场所、尊重所有人权、保护环境和强化我们经营所在社区的目标相一致。



供应商指导原则—体现公司的价值观

供应商指导原则 (SGP) 是可口可乐公司人权和工作场所责任计划的基石。我们相信良好的企业公民精神对我们公司取得长远成功极为重要，而且必须反映在贯穿于我们以及我们授权的直接供应商的工作场所的关系和行为中。

我们明白全球各地的法律、习俗以及经济条件各不相同，且它们亦影响着商业惯例，但是我们相信可口可乐公司与供应商之间关系的基石必须是共同的价值观，且双方始终坚守尊重所有人权的承诺。供应商指导原则传达了我们的价值观和期望，强调负责任的工作场所政策和惯例的重要性，即至少应该遵守适用的环境法和当地的劳工法律法规。以下所列原则反映了我们的公司政策中所坚持的价值观，我们希望我们的直接供应商能够遵循这些指导原则的精神和宗旨，以确保尊重所有人权。

结社自由与集体谈判

尊重员工参加、组建或者不参加工会的权利，而无需担心受到报复、威胁或骚扰。在员工由合法承认的工会所代表的地方，应与其自由选举出来的代表建立建设性对话，并与这些代表进行善意谈判。

禁止童工

遵守适用法律法规的最小年龄规定。

禁止被迫劳工和虐待劳工

禁止体罚员工且禁止任何形式的被迫劳工，包括监狱劳工、契约劳工、抵债劳工、军事劳工、奴隶劳工和任何形式的人口贩卖。

消除歧视

维持没有歧视、身体或语言骚扰的工作场所。招聘、雇用、安置、培训、薪酬和晋升的基础应取决于员工的资格、绩效、技能和经验。

工时与工资

给予员工与行业和本地劳动市场水平相当的报酬。完全遵照适用的工资、工时、加班和福利法律法规经营，为员工提供技能和能力训练，并适时提供晋升机会。

提供安全健康的工作场所

提供安全健康的工作场所。尽量减少事故、减轻伤害，降低对健康的威胁，使工作场所保持高产高效。

保护环境

以保护环境的方式经营业务。遵循适用的环境法、条例和法规。

诚信经营

诚信地经营业务，遵循相关法律和以防贿赂及欺诈行为。

申诉程序和补救

为工人提供申诉而无需担心会遭到报复的机制，且确保工人的顾虑能够及时得到妥善处理。

管理系统

现有适当高效的举措控制体系，确保守法，并尊重所有人权。

遵守适用法律和规范

我们希望供应商与我们共同坚持尊重所有人权的承诺。可口可乐公司的供应商以及授权的供应商，应该至少在其整体营运方面遵循下列规范：

法律法规

供应商在制造和分销我们产品和提供服务时，必须遵循所有适用的当地和国家法律、条例、法规和要求。

童工

供应商必须遵循所有适用的当地和国家的童工法。

被迫劳工

供应商不得使用被迫劳工、抵债劳工、监狱劳工、军事劳工或强制劳工和任何形式的人口贩卖。

虐待劳工

供应商必须遵循当地和国家所有关于虐待员工的适用法律，且不得对员工进行体罚。

结社自由与集体谈判

供应商必须遵循所有适用的当地和国家有关结社自由和集体谈判的法律。

歧视

供应商必须遵循所有适用的当地和国家的反歧视法。

工资和福利

供应商必须遵循所有适用的当地和国家的工资和福利法。

工时和加班

供应商必须遵循所有适用的当地和国家的工时和加班法。

卫生与安全

供应商必须遵循所有适用的当地和国家的卫生和安全法。

环境

供应商必须遵循所有适用的当地和国家的环法。

诚信经营

供应商必须遵循所有适用的当地和国家法律，且不得贿赂或作出欺诈行为。

合规证明

在可口可乐公司要求时，供应商必须能够证明其遵守了供应商指导原则，并达到可口可乐公司满意的程度

如国际劳工组织八项基本公约的标准高于当地法律，则供应商必须遵守国际劳工组织标准。这些最低要求应纳入可口可乐公司与其直接供应商和授权供应商之间达成的全部协议中。我们希望供应商能够制定和执行适当的内部业务流程，以确保遵循供应商指导原则。

可口可乐公司通常雇用独立第三方来评估供应商是否遵循供应商指导原则，这些评估通常包括以保密方式与员工和现场合同工进行访谈。如果供应商未能遵守供应商指导原则要求中的任何一方面，则该供应商必须执行纠正措施。公司保留与任何不能证明其遵守供应商指导原则要求的供应商终止协议的权利。

利益相关方的期望

供应商指导原则有助于可口可乐公司将供应链和公司价值观结合起来，同时亦兑现了公司对满足利益相关方期望的供应链的承诺。各利益相关方亦期望可口可乐公司在其系统内，会有一套达到或者超过当地法律要求的工作场所标准。这些利益相关方包括但不限于：

- 直接客户
- 客户的消费者
- 股东
- 非政府组织
- 学生积极分子
- 政府

可口可乐公司对发生在本商标下的任何事情负责，不论是发生在独立的瓶装厂、公司拥有的工厂，还是发生在我们产品或产品包装所用材料的供应商、促销产品供应商或者任何其他类型的供应商。这种问责制是可口可乐系统内供应商必须根据供应商指导原则运作的另一个重要原因。

执行负责的工作场所惯例是保护我们商标价值的重点，也是我们谋求成为全世界最受尊敬公司之一的关键所在。

工作场所评估的益处

评估可为您的业务提供宝贵意见，并且有助您：

- 确定您的工厂是否按照当地法律来运作，如果不是的话，提出必要的纠正行为，避免触犯相关法例的风险。
- 提出和消除可能造成工人伤害、高昂的工人补偿赔偿以及令名誉受损的工作危险。
- 通过理解如何创造更好的工作环境和执行推荐的改变措施，来提高营运效率和员工劳动生产力。请参阅*工时指导文件*，了解有关减少加班如何提高营运效率的案例研究。
- 满足其他客户的报告要求，并可代替其他评估，以便节省资金，更可避免阻碍工作进度。
- 将绩效和可口可乐公司对供应链的愿景及价值观加以协调，使供应商增加成为首选货源的机会。
- 推广您的负责任的工作场所惯例，使它成为一个竞争优势，用于广告、招徕新业务或吸引准员工。
- 在纠正调查所发现的任何问题及如何有效执行您所在行业的顶级供应商所用最佳惯例等方面，得到专业指导。

最后，实行评估并对调查所发现的问题加以处理的供应商可以骄傲地表示，他们的工厂安全合法，且是一个良好的工作场所。

相互认可

我们得知许多供应商被很多客户要求进行社会责任审核以证明合规。通过支付供应商指导原则评估，供应商可得到评估结果，且可免费与其他公司共享。这有助于减少重复的审计工作，以及多项审计工作相关的成本。通过我们称之为相互认可 (**Mutual Recognition**) 的架构，可口可乐公司同意审查审计报告，以确定是否达到内部标准，但概无义务认可任何报告。认可审计报告并非意味着已通过评估。根据审计结果，可能需要作出其他跟进或新的评估，从而证明有关问题已得到解决。

评估应符合相互认可下须考虑的下列标准：

1. 获认可的审计师：首选外部审计师，以确保审计结果的客观性。
 - a. 必须指定审计师，且披露审计联系以便核证
 - b. 首选的审计事务所拥有独立认证。可口可乐公司通常聘用 UL-STR、Intertek 和 SGS，而获认可的其他审计事务所亦可。
2. 获认可的审计范围：提交的任何审计应为社会责任评估（非食品安全或质量），均为核实有关劳工和工资、卫生与安全、环境和诚信经营的当地法律的合规情况。
3. 审计诚信：获认可的审计报告完整且无任何改动（保密的生产信息除外）
4. 获认可的时间：过去 12 个月内的评估可提交审查
5. 获认可的程序：审计师确定不合规所采用的方法乃基于目测、文件审查和保密方式的员工访谈。

评估程序

以下是供应商指导原则评估程序和流程的概要。



准备说明:

- **阅读评估前信息包并签署相关表格。**在评估开始之前，第三方服务提供商会为您提供一个信息包，该信息包提供了评估安排和准备的具体信息。该信息包中包括一份申请表，请务必填写该表，并连同预付费用及一份已签署的报告发布表格一并交回给服务提供商，以便能够把评估结果提供给可口可乐公司。第三方服务提供商随后将与您协商评估安排。
- **选择一个正常运作日。**工厂必须在评估当日保持运作状态，而工厂所生产的产品最好正是提供给可口可乐公司的产品类型。按季节工作的磨坊、农场和其他供应商应该为服务提供商提供有季节性工人在场、且工厂处于完全运作状态的日期。



- **阅读评估前信息包：通读该文件、理解全部内容并确保做好一切准备工作至关重要。**该资料包将向您提供一份可供查阅的文件列表、供员工使用的通讯示例以及一份协助准备的清单。适当的准备能够使每名参与评估的人士更加顺利和高效地完成评估。
- **有高层管理人员在场。**此高层管理人员需要精通工厂的操作，有权力满足评估服务提供商之要求，并能够代表工厂所有人和管理人员提供准确答复。
- **有生产经理和人事经理在场。**这些经理需要回答一系列关于生产能力、机器、前置时间、雇用惯例和工资单记录等问题。
- **有工会代表在场（如适用）。**在整个评估过程中，这些代表均应在场。
- **提前通知安保部门。**评估人员在到达并进入工厂现场时，需提供名片和身份证件。请务必将此信息提前通知您的门卫。

评估由三个评估人员来执行，一般需一至两个完整的工作日。评估小组包括，语言表达流利的本土人士（常常具有多种方言表达能力），以及精通制造国语言的翻译人员。评估人员将与工厂的指定管理人员、生产和人事经理，以及您需要的任何其他经理，于评估前举行一个开始会议。在这个会议中，评估人员需阐明评估程序。在评估过程中，其他任何无关人员不得在场，除非事先得到工作场所责任部门的同意。

注意：评估中可以包括非公司员工的工作人员，因此您需要在评估前通知任何相关机构按照供应商信息包之要求，提供此类工作人员。预期非公司员工的工作人员会在现场进行适当的文书工作。非公司员工的工作人员指，给工厂提供持续劳动服务的第三方公司的员工（比如，季节性 / 临时性生产工人、保安、门卫、餐厅人员）。如果工厂有使用非公司员工的工作人员，那么服务提供商将要求从非公司员工的工作人员总数中得到 10% 的取样规模，以反映有关机构的非公司员工的工作人员情况。



评估原素：

实际评估可能或可能不遵循此次序。然而，在多数情况下，以下所有评估步骤均必须完成。如需其他措施或文档帮助全面了解工厂情况，评估服务提供商可能要求工厂提供补充信息。感谢您的全力配合，支持评估顺利完成。

开始会议	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 介绍评估人员和服务提供商 ❑ 概述供应商指导原则 ❑ 简述评估流程，以及每个评估部分所用的时间 ❑ 协调评估所需的管理人员和工厂人员
工厂巡查	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 审查整个工厂的楼层平面图，确保每个房间都检查到（如厨房和宿舍） ❑ 审查工厂所使用 / 存放的任何潜在危险化学品清单 ❑ 巡查工厂楼层，评估卫生与安全状况、生产能力、外部分包商使用情况、废水处理、化学和危险物品泄露情况等 ❑ 巡查宿舍和餐厅设施（如有提供），评估卫生与安全状况
员工访谈	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 选择和采访员工（占劳动力总数的 25%，不超过 25 名工人）
记录审查	<ul style="list-style-type: none"> ❑ 审查工厂政策或手册和许可证 ❑ 按照所在国劳动法之要求审查雇用合同 ❑ 审查年龄记录 / 证明、劳动合同、医疗证明、政府登记。 ❑ 审查工资单记录，包括但不限于，最近一年的工资单记录、时间记录、生产记录、出勤记录。（需要这些文件，以便确定工厂是否完全符合该国的全国性和地方性劳动法对最低工资、加班工资、加班和假日工时等的要求） <ul style="list-style-type: none"> - 对于员工总数不超过 250 人的工厂，记录应该反映劳动力总数的 10%，而对于员工数超过 250 人的工厂，应该最多记录当月 25 人，外加生产高峰期时 5 人，非生产高峰期时 5 人，一年其他时期时 5 人 - 同样会审查非公司员工的工作人員工资单 ❑ 审查保险缴付或者纳税等的证明 ❑ 审查环境许可证、废物记录、卫生 / 安全培训记录 ❑ 审查官方工会协议合同（如果适用的话） ❑ 审查分包商资料（名称、地址、合同信息） ❑ 审查工人的赔偿保险、I-9s 和 W-4s（只适用于美国） ❑ 如果工厂所生产的产品是按配额进入客户的目的国，便需要审查和核实海关和配额文件、发货发票和原产地证明 ❑ 审查证明良好实践的政策和流程（见下文）

结束会议

- 与工厂管理人员一起审查评估总结报告；报告中应详细说明调查中所发现的问题，以及为了与供应商指导原则保持一致而必须作出的任何必要的纠正措施
- 与指定的工厂管理人员讨论评估结果，回答提问，并于必要时澄清当地劳动法和环境法
- 审查推荐的纠正措施（如需要），使将来所需的全部改进工作可在可口可乐公司确定的时间表内 100% 达标
- 核实工厂经理已理解评估中所发现的问题，并已于有需要的情况下提出意见。工厂经理和评估人员均需签订评估总结报告，工厂需要保留一份已签署的报告复印件。



评估后的跟进

供应商和可口可乐公司在评估后 7-10 天内会收到一份完整详细的评估报告。供应商还会收到一封评估结果信函，当中包括一些说明指示及适用的表格，让供应商证明其纠正措施已经完成。评估总结报告（“ASR”）会提供一个与颜色评级相对应的分数，而工厂所得的颜色评级将决定其所需的跟进行动如下：



- 不需要采取行动。
- 工厂将在 1-3 年内评估。



- 纠正调查中发现的小问题，以达到绿色状态。（注意：完成书面材料审查后，您会收到一份新的带有零分和绿色等级的总结报告。）
- 在您的评估总结报告规定的时间内，将信函连同用以证明已采取纠正措施的任何所需证据一起寄回服务提供商。
- 服务提供商完成书面材料审查。
- 工厂将在 1-3 年内重新评估。



- 填写工厂行动计划表，并发送给服务提供商。
- 服务提供商会通知您该计划是否符合供应商指导原则要求；如不符合要求，他们会提供任何必要的指导。
- 纠正在认可的工厂行动计划上所列的调查结果。
- 安排跟进评估，在初评之后 6 个月内进行。在某些情况下，书面材料审查评估代替现场检查是可以接受的。
- 该过程将会持续直至工厂变为绿色状态。



- 填写工厂行动计划表，并发送给服务提供商。
- 服务提供商会通知您该计划是否符合供应商指导原则要求；如不符合要求，他们会提供任何必要的指导。
- 纠正在认可的工厂行动计划上所列的调查结果。
- 安排跟进评估，在初评之后 6 个月内进行。
- 该过程将会持续直至工厂评级变为绿色状态或被收回授权。

员工访谈

为可口可乐公司供应商做评估的所有第三方服务提供商，其评估人员均需进行员工访谈方面的广泛培训。评估人员做员工访谈主要是为了证实评估过程中所获得的文件证据。评估人员只会问及客观问题，而不会出现诱导性问题。

员工选择程序

- 在工厂巡查过程中选择各个工作站的员工，以及从人事记录中随机取样选择的员工。
- 员工是否参与访谈，应严格按照自愿原则，由员工自主决定。
- 所有访谈记录在使用后，需在工厂就地销毁。
- 所有访谈必须在没有管理人员在场的私人区域进行。
- 如果管理人员不在员工视野内，且无人能够听到讨论内容，那访谈可在生产楼层的工作站进行。

问题种类:

童工

此类问题是为了证实员工年龄，确定现场是否有童工。

被迫劳工

此类问题是为了确定员工是如何找到工作，加班是否自愿，如果必须加班，是否在雇用时已清楚交待。

虐待劳工

此类问题是为了确定员工是否理解纪律规章制度，确保没有虐待劳工情况。

结社自由与集体谈判

通过客观且没有诱导性的问题，确定工厂工作环境是否容许员工开放地讨论，包括员工在工作内外是否可以加入其感兴趣的任何组织。

工作时间

此类问题是为了确定工资是否达到州和联邦法律要求。

工资和福利

此类问题是为了确定工作时间（用餐时间、休息时间等）是否达到州和联邦法律要求。

卫生与安全

此类问题是为了确定员工是否清楚所有州和联邦法律要求，确保安全卫生的工作场所。

工作环境

此类问题是为了确定是否设有申诉机制，以及是否跟进员工满意度且如何跟进。

歧视

通过客观且没有诱导性的问题，确定是否存在歧视的情况。

诚信经营

此类问题是为了确保没有欺诈性的经营行为（尤其在工资单方面），确定是否了解商业行为准则。

合规证明

此类问题用以证实工厂是否能够有效证明其符合供应商指导原则的要求。

如在访谈过程中发现值得关注的问题（违反供应商指导原则的原则和 / 或违法），比如，员工举报有管理人员或者其他员工涉嫌歧视行为，该员工并且能够提供相关资料，那应在不公开举报员工姓名的情况下将此事通知管理人员。

如果访谈过程中员工所述事件不能被证实或者不是实质性违反行为，那么评估人员也可与管理人员一起审查该员工所述对管理人员是否有价值，但该员工的姓名同样不得公开。

法律法规

要求

供应商在生产和分销我们的产品和供应品，以及提供服务的过程中，应该遵循所有当地和国家适用的法律、规章制度和要求。

主要要求

- ❑ 提供所有员工年龄证件的合法证明之复印件，包括带照片的身份证。
- ❑ 员工合同或应用文件上有雇用年龄，以证明合法的雇用年龄。
- ❑ 提供在工作楼层上随机抽取的员工资料文件。
- ❑ 工卡或按其他方式显示的工时没有超过法定限制。
- ❑ 工资账目上的所有扣除额应得到法律授权，并由员工书面同意。
- ❑ 工作时数和加班时间得到正确计算和补偿。
- ❑ 员工清楚书面或口头雇用合同的条款。
- ❑ 所有法定福利准时发放。

执行差距的标志

- ❑ 工厂没有合法营业执照，或者营业执照过期。
- ❑ 部分或全部员工没有劳动合同。
- ❑ 工厂没有遵循工人文件记录方面的法律要求。
- ❑ 欠缺保险证书或过期。
- ❑ 工资及福利政策没有通知员工。
- ❑ 工人把工作产品非法带回家

法律法规：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
劳动合同： 在包装厂工作的员工向调查人员反映他们没有按照法律要求得到劳动合同。	为员工提供劳动合同。	60 天	 
未成年员工： 虽然按法定程序雇用未成年员工，但是工作时间比当地法律允许的时间长。	确保设立一个用以监管法定未成年员工工时的系统，使工时控制在法定范围内。	60 天	
试用期： 劳动合同设定的试用期为 6 个月，而当地劳动法明确规定试用期不得超过 90 天。	修改新合同和现有合同，把试用期设置为 90 天或以下，并将此项变更告知受影响的员工。	60 天	
法律法规：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
保险： 工厂的保险文件在两个月前已过期。工厂管理人员说他们已申请续保，并已得到保险公司的认可，但是还没有收到新的保险凭证。	要求保险公司传真一份保险凭证复印件作存档之用，直到拿到保险凭证原件。	60 天	

童工

联合国全球契约	供应商指导原则	要求
有效取缔童工。	禁止童工，遵守适用法律法规的最小年龄规定。	供应商必须遵循所有适用的当地和国家的童工法或国际劳工组织的核心公约（较高者）。

主要要求

- ❑ 核实年龄的适当程序：提供所有员工年龄证件的合法证明之复印件，包括带照片的身份证。
- ❑ 员工合同或应用文件上有雇用年龄，以证明合法的雇用年龄。
- ❑ 提供在工作楼层上随机抽取的员工的资料文件。

执行差距的标志

- ❑ 评估当日发现童工。
- ❑ 至少有两人反映和证实童工的存在。
- ❑ 现在符合法定年龄的工人在雇用时尚未达到法定年龄。

童工：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
最低工作年龄： 发现有员工年龄在最低法定工作年龄 15 周岁以下。	工厂必须立即从工作楼层撤离这些童工，并与儿童的监护人协作，确保他们按照当地法律进入学校学习。确保设立一个验证新聘工人和现有工人都至少达到最低法定工作年龄的系统。	立即撤离童工，在 60 天内执行年龄验证系统。	 
带儿童上班： 一名员工将自己 10 岁大的孩子带到工作场所，因为学校已经关闭，而且没有其他人在家照顾孩子。期间，孩子偶尔帮助其母亲把瓶子放在瓶子压盖机前面。	必须立即从工作楼层撤离该孩子。员工和工厂需订明照料孩子的其他安排。工厂应该制定相应政策，并通知员工，禁止带小孩到工作区。	立即撤离儿童，并在 30 天内通知员工相应政策。	 

童工：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
<p>过往童工：现满 18 周岁的员工已经在工厂工作了至少 4 年。虽然她现在 18 岁，但她是在 14 岁时受雇的，当时低于最低法定工作年龄。</p>	<p>工厂必须核实所有现有员工都达到当地最低工作年龄要求，并得到新聘人员的有效证明文件，以免所雇员工的年龄低于法定最低工作年龄。</p>	<p>即时</p>	 
<p>最低工作年龄：工厂没有符合法定最低工作年龄要求的最低工作年龄政策。</p>	<p>工厂应该建立一个符合当地最低工作年龄要求、并禁止儿童进入工作楼层的政策，并将该政策传达给员工。另需建立一个政策合规性验证系统。</p>	<p>60 天</p>	

被迫劳工

联合国全球契约	供应商指导原则	要求
消除任何形式的被迫劳工或强制劳工。	禁止使用任何形式的被迫劳工，包括监狱劳工、契约劳工、抵债劳工、军事劳工或奴隶劳工且不参与或纵容任何形式的人口贩卖。	供应商不得使用被迫劳工、抵债劳工、监狱劳工、军事劳工或强制劳工。

主要要求

- ❑ 没有被迫劳工、抵债劳工、监狱劳工、军事劳工或强制劳工。
- ❑ 确保没有计划会导致被迫劳工情况，例如过多的招聘费用或贷款偿还计划
- ❑ 没有人口贩卖

执行差距的标志

- ❑ 使用监狱劳工。
- ❑ 有证据显示使用了奴隶劳工或者被迫劳工。
- ❑ 工厂在未经工人同意下扣押工人证件原件。
- ❑ 员工因拒绝加班而遭到罚款，并且在雇用并没有被告知必须加班。
- ❑ 员工流动因工资押金、贷款偿还和招聘费用偿还而受到限制

被迫劳工：调查中发现的问题和纠正措施举例

调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
自由流动： 在员工受雇时，人力资源经理扣留了员工的护照、出生证明或其他个人证件，限制了员工离开公司或者终止雇佣关系的能力。	复印所有证件，将原件归还给员工。	即时	
被迫劳工： 拒绝同意员工因病离开工作岗位或者因照顾生病的家人而离开工作岗位。	如果请求合情合理，应允许员工离开。制定政策，允许员工在提出合理请求的情况下离开工厂。对员工和主管进行培训，使其遵守政策规定。	立刻允许员工离开 / 在 30 天内制定相关政策	
自由活动： 员工必须请示方能使用厕所或者得到饮用水。	应该允许工人无需请示即可随时使用洗手间和获得饮用水。	即时	

被迫劳工：调查中发现的问题和纠正措施举例

调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
被迫劳工： 生产 3,000 只手袋正常连休息时间需要 10 小时。员工被告知要在生产了 3,000 只手袋之后方能休息。	允许工人根据法律要求得到休息时间。	即时	

<p>监狱劳工：包装供应商利用当地监狱的犯人作为工人，制作移动产品用的托盘。</p>	<p>停止使用监狱劳工。</p>	<p>即时</p>	
---	------------------	-----------	---

虐待劳工

供应商指导原则	要求
禁止使用任何形式的被迫劳工，包括监狱劳工、契约劳工、抵债劳工、军事劳工或奴隶劳工。	供应商必须遵循当地和国家所有关于虐待员工的适用法律，且不得对员工进行体罚。

主要要求：

- 没有证据显示工人受到体罚（举报或者观察到的）。
- 没有被威胁使用体罚。
- 没有关于性方面的身体接触或评价。

执行差距的标志：

- 观察到或者举报的体罚行为。
- 观察到或者举报的口头体罚威胁。

虐待劳工：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
体罚： 经理用体罚作为惩戒措施。	立即停止体罚。执行禁止体罚的政策，并建立一个系统以确保符合该政策，必要时更可进行培训。	立即停止体罚。通知所有经理和工人相关政策 / 在 60 天内将此政策加到书面政策中。	 
性骚扰： 有女性员工感到，为了保住工作或者得到更好的工作任务，自己必须不情愿地接受经理的性骚扰。	立即调查任何性骚扰投诉，将涉嫌性骚扰的人士和工人分配到不同的工作区，在有充分证据的情况下，惩戒该性骚扰工人的人员。如果员工对此警告不加理会，并且有证据显示其继续性骚扰工人，那么应终止该员工的雇佣关系。需确保工厂已经制定了禁止性骚扰的书面政策，并且已通知主管和员工有关政策。	立即通知所有经理和工人有关政策 / 在 60 天内将此政策加到书面政策中。	

虐待劳工：调查中发现的问题和纠正措施举例

调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
<p>言语威胁 / 辱骂语言：工厂内的工作楼层经理使用亵渎、辱骂和贬低人的语言威胁员工，促使员工更努力工作。</p>	<p>立即调查言语辱骂的投诉，惩戒任何犯有言语辱骂的员工。确保将禁止言语辱骂纳入工厂政策中，并且通知员工有关政策。根据需要向主管提供敏感培训。</p>	<p>立即通知所有经理和工人有关政策 / 在 60 天内将此政策加到书面政策中。</p>	
<p>惩戒：员工没有提前通知主管即擅自离开工作岗位而被开除。之前该员工从未缺工。</p>	<p>对员工和主管开展正确的惩戒措施教育，确保这些惩戒措施能够实施。在暂停或者终止与工人的雇用关系之前，应先给予口头或者书面警告。</p>	<p>立即停止此措施，并在 60 天内培训员工和主管。</p>	
<p>申诉：员工感到他们不能对主管的辱骂行为进行申诉，因为他们无处申诉。</p>	<p>工厂应该建立一个系统，让员工能够保密地将申诉传达到更高级经理或人力资源部员工。工人和主管应该清楚此政策，并应纳入书面政策。</p>	<p>60 天</p>	

结社自由 和集体谈判

联合国全球契约	供应商指导原则	要求
公司应支持结社自由，确认集体谈判权利。	尊重员工参加、组建或者不参加工会的权利，而无需担心受到报复、威胁或骚扰。代表员工的合法承认的工会应与其自由选举出来的代表建立建设性对话，并与这些代表进行善意谈判。	供应商必须遵循所有适用的当地和国家有关结社自由与集体谈判的法律。

主要要求

- ❑ 员工可自由地集体谈判。
- ❑ 工厂应遵循集体谈判合同的条款。
- ❑ 集体谈判合同可供审查。
- ❑ 可以审查内部规定。
- ❑ 可以审查工人委员会的会议纪要。
- ❑ 可以审查对管理人员的任何申诉或者投诉。
- ❑ 可以审查已终止合同关系的工人的表现记录，使其表现可与同一生产线上的其他工人或相同生产效率的工人进行比较。

执行差距的标志

- ❑ 有记录证明工人因支持工会活动，如分发工会卡、佩戴工会徽章，或者参加工会会议等，而受到纪律处分或者被终止合同关系。
- ❑ 有证据表明管理人员干预工人合法组织或者参与工会。
- ❑ 管理人员不认可或者拒绝与合法选举出来的员工代表进行谈判。
- ❑ 管理人员没有遵循集体谈判协议的条款要求。
- ❑ 工人因参加了工会组织而被拒绝雇用。

结社自由与集体谈判： 调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
集体谈判协议： 工厂管理人员拒绝遵守已认可的集体谈判协议条款。	工厂应该遵守协议条款，和工会代表对话解决任何冲突。	即时	
参加工会： 工厂惩罚那些支持组建工会或者参与工会活动的员工。	立即停止该处分行为。对工会采取中立的态度，尊重员工自由结社的权力，与员工进行对话。	即时	

结社自由与集体谈判： 调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
参加工会： 如果员工不赞成参加工会，管理人员承诺给予员工更好福利、奖金或者晋升机会。	停止此种行为。工厂不得根据工人是否参与工会活动的决定而以不同方式对待工人。	即时	
集体谈判协议： 管理人员与一个工会见面与谈判，然后在未经另一个工会同意和任何谈判下将已达成的协议条款直接施加于该工会。	停止此种行为。与所有工会展开对话，制定各方均可接受的协议。	即时	

歧视

联合国全球契约	供应商指导原则	要求
消除就业和职业歧视。	维持没有歧视、身体或语言骚扰的工作场所。招聘、雇用、安置、培训、薪酬和晋升的基础应取决于员工的资格、绩效、技能和经验。	供应商必须遵循所有适用的当地和国家的反歧视法。

主要要求

- 工厂不得根据性别、种族、宗教、国籍或其他受到法律保护的对员工加以歧视。
- 雇用、工资和提升机会应该取决于职业技能和经验，而不是个人或身体素质。

执行差距的标志

- 根据身体或个人素质、宗教信仰或者其他与职业技能和经验非直接相关的特点来以不同方式对待员工。
- 员工要在受雇之前强制接受孕检或者 HIV 测试，并将此作为雇用的一个条件。
- 男女并非同工同酬。

歧视：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
性别歧视： 因特定情况如妇女（不论是否怀孕）、特定宗教或宗教派别成员、特定种族或者少数民族、或任何其他受保护群体，而不被雇用，或者拒绝上述人士申请到工厂工作。	从雇用标准中删除所有带歧视性的要求。 建立禁止歧视的雇用政策，并将此政策传达给管理人员和负责做雇用决定的人力资源部门人员。	即时	
HIV 测试： 在雇用之前要求准员工做 HIV 测试。	从雇用标准中删除所有带歧视性的要求。该问题应立即引起注意，其可能会影响供应商授权情况。	即时	
孕检： 在雇用之前要求女性准员工做孕检。	从雇用标准中删除所有带歧视性的要求。该问题应立即引起注意，其可能会影响供应商授权情况。	即时	

歧视：调查中发现的问题和纠正措施举例

调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
<p>歧视：拒绝部分来自特定地区或者民族或者特定种族的员工被从事使其有资格晋升的工作。</p>	<p>制定禁止根据工人身体特征、性别、种族、宗教、社会地位或者任何其他受法律保护类别而差别对待工人的政策。立即将此政策传达给工人及主管。</p> <p>确保工厂设有员工申诉系统，以便在管理人员可能出现违反政策的行为时作出警告，并及时调查所有投诉。</p>	<p>立即传达该政策 / 在 60 天内执行申诉系统和调查机制。</p>	
<p>性别歧视：经理不选用女性员工（按常理应该选择此员工）做销售展示或向客户分销产品，而使用男性员工，因为经理认为或知道客户更喜欢与男性沟通。</p>	<p>立即停止此种行为。</p> <p>制定禁止根据工人身体特征、性别、种族、宗教、社会地位或者任何其他受法律保护类别而差别对待工人的政策。立即将此政策传达给工人及主管。</p>	<p>即时</p>	

工资和福利

供应商指导原则	要求
给予员工与行业和本地劳动力市场水平相当的报酬。完全遵照适用的工资、工时、加班和福利法律，为员工提供培养技能和能力的机会，并适时提供晋升机会。	供应商应该遵循所有适用的当地和全国工资及福利法的要求。

主要要求

- 正确计算和补偿工作时数和加班时间，并准时支付。
- 准时支付 / 提供所有法定福利。
- 工资账目上的所有扣除额应得到法律授权，并由员工书面同意。

执行差距的标志

- 员工工资低于最低工资要求。
- 延付或者拒付工资或福利。
- 工人加班没有得到适当补偿。
- 没有提供法定福利。
- 工人在正常工时之前参加会议，但是开会所用时间不予补偿。

工资和福利：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
最低工资： 新员工在受雇后第一个月的工资低于最低工资。	从雇用日起计算，支付该月最低工资，并对于第一个月工作没有拿到最低工资的员工补发不足部分。	立即调整工资，以符合最低工资要求。 在 30 天内向员工补发不足部分。	
加班工资： 法律要求规定法定假日工作的工资是正常工作时间工资的两倍，但是工厂只支付了正常工作时间工资的 1.5 倍。	按照当地法律支付假日加班费。给在假日加班的员工补发不足的工资部分。	立即调整工资，以符合最低工资要求。 在 30 天内向员工补发不足部分	

工资和福利：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
<p>福利：工人在 90 天试用期之后没有得到法定的健康保险福利。</p>	<p>提供所有法律要求的福利，确保员工知悉他们应得到的员工福利。确保所有关于法定福利要求的文件按照法律要求的方式寄出。</p>	<p>让员工立即申请福利。</p> <p>通知员工有关福利，并在 60 天内将所有需要的邮件寄出。</p>	 
<p>社会保险扣款：工厂从员工工资中扣除社保中员工应缴部分，但是没有立即将此款项转到适当的金融机构或者政府。</p>	<p>将所有扣除款项立即转到负责办理社会保险的金融或者政府机构。</p>	<p>60 天内将滞留的社保基金转出。所有社保基金应该保持流动。</p>	
<p>工资歧视：根据员工的受保护群体状态（如宗教信仰或性别），支付不同工资。（注意，这亦违反了供应商指导原则中的“歧视和骚扰”条款。）</p>	<p>立即停止此种行为，并将工资不足部分补偿给员工，使他们得到的工资总额和其他相同工作的员工相等。确保禁止同工不同酬的政策得到落实，并将该政策传达给主管和工资单上的人员。</p>	<p>立即停止此种行为，并在 30 天内补偿员工。</p>	 

工时和加班

供应商指导原则	要求
给予员工与行业和本地劳动力市场水平相当的报酬。完全遵照适用的工资、工时、加班和福利法律，为员工提供培养技能和能力的机会，并适时提供晋升机会。	供应商必须遵循所有适用的当地和国家的工时和加班法。

主要要求

- ❑ 工卡或按其他方式显示的工时没有超过法定限制。
- ❑ 正确计算和补偿工作时数和加班时间。
- ❑ 员工了解书面或口头雇佣合同中的工时条款。

执行差距的标志

- ❑ 工人工作七天或者更长时间而没有一天休息。
- ❑ 工人工作时间超过国家加班时间规定。
- ❑ 休息时间不够。

工时和加班：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
休息和用餐时间： 工人未能按当地法律要求得到休息和用餐时间，如有迟延，工人需延迟下班时间以补偿该段时间。	允许员工拥有当地法律要求的休息和用餐时间，而不用补偿该段时间。	即时	
休息日： 要求工人每周每天工作，而没有一天休息时间，因而违反了当地法律或者集体谈判协议的条款。	停止此种行为，每周为员工提供一天休息时间。制定工作时间计划，尽量减少加班，致使工人无须牺牲自己的休息时间。	即时	
非工作时间会议： 要求工人在工作开始前或工作结束后参加会议，但未有补偿该段时间。	取消在工作时间以外参加会议的要求，或者按照正常上班时间的工资标准就开会时间给员工补偿。	即时	

工时和加班：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
记录： 工厂没有使用自动化系统记录工作时数。	开始使用员工可以记录其正常工作和加班工作时数的自动工时记录系统。	60 天	
加班时间过长： 要求工人工作时数超出法定限制，或者每周工作超过 60 小时（取其中较严厉的要求）。	确保工人的工作时数不超过法定的每周工时限制，无论如何，工时不得超过每周 60 小时。如果必要的话，在生产高峰期雇用额外工人，确保符合法律要求。	60 天	

卫生与安全

供应商指导原则	要求
提供安全卫生的工作场所。尽量减少事故、减轻伤害、降低对健康的威胁，使工作场所保持高产高效。	供应商必须遵循所有适用的当地和全国卫生与安全法。

主要要求

- 工作区域光照充足、通风好、无碎片，走道干净。
- 拥有功能正常的防火设备。
- 工厂现场有合适的设备和受过培训的人员提供基本的紧急救助。
- 每个区域均有可出入且未上锁的出口门，并有多个出口。
- 机器滑轮有护板，标记针处置正确。
- 有足够数量、干净可用的卫生间、自来水和垃圾筒。
- 按照当地法规要求来使用、存放、标签和处置化学物质，没有给环境和工人健康带来风险。
- 食品准备区保持清洁卫生，并将易腐败食物和对温度敏感的食物存放于冰箱 / 冷柜。
- 对员工实施培训，让员工懂得根据当地法规处理潜在的紧急情况。工厂为紧急情况做好准备（走道干净、未上锁的出口门、急救箱、消防演习、灭火器等）
- 为所有工作人员提供符合当地法规要求的饮用水。

执行差距的标志

- 安全出口堵住、锁上或者没有适当的标记。
- 员工在工作时没有按要求或者适当的方式佩戴适当的保护装置，如护目镜、面具、头盔、防护挡板、手套、靴子、防毒面具或者耳塞等。
- 员工未有得到有关如何维护安全卫生的工作场所的培训，包括如何按要求或者适当的方式佩戴和使用安全装置和设备。
- 紧急救助或者紧急疏散的流程和说明放在看不见的地方，或者并未有提供。
- 溅出的水、油或者其他物质，包括有害物质，没有及时收集并清洗，或者没有采取其他适当的措施防止可能出现的人员滑倒、火灾或者爆炸。
- 紧急设备如灭火器、洗眼装置和安全淋浴器等均未有提供或维修保养。
- 通道或走道被垃圾挡住或被其他东西堵塞。
- 化学物质和其他有害物质没有恰当标签、存放、固定、处理和弃置。
- 员工无法在可以接触到的地方，了解公司最新的《职业安全健康管理体系标准》。
- 员工没有按照上锁挂牌 (LOTO) 操作，从事高温作业或者其他危险工作流程。
- 手推车、料车设备和托盘使用后没有放回到适当位置。

卫生与安全：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
<p>急救箱：工厂提供了急救箱，但是急救箱锁在总办公室内，只有急救箱的看管工人才能打开，而该看管工人在休假。</p>	<p>确保提供法定要求数量的急救箱，且无需任何权限即可使用，其中含有所需而没有过期的急救用品。</p>	<p>即时</p>	
<p>紧急出口：工厂的其中一个仓库发生了一连串的盗窃事件，该仓库拥有一条由 200 名工人运作的生产线。楼层经理把大多数紧急出口都锁上，只余下一个出口未有上锁，以杜绝盗窃行为的发生。上锁的门均放上标示牌，在出现紧急情况时引导工人从没有上锁的门离开。当地法律要求每 50 名工人应有一个紧急出口。</p>	<p>应该再开放至少三个紧急出口，确保所有工作区与没有上锁的紧急出口保持在当地法律规定的合理距离范围内。</p> <p>雇用保安人员监管工厂，防止以后出现盗窃事件。</p>	<p>立即开放紧急出口。按需要增加保安人员。</p>	
<p>机器安全护板：机器没有法律要求的护板来防止工人受到身体伤害。</p>	<p>在所有设备上安装法律要求的护板。</p>	<p>60 天</p>	
<p>火警报警器 / 疏散演习：工厂部分工作间没有火警报警器。上次疏散演习是在一年前，按照法律要求，应每六个月进行一次演习。</p>	<p>确保所有工作间都装有火警报警器，有系统定期检查报警器情况，以确保报警器正常工作。</p> <p>按当地法律的要求进行疏散演习。</p>	<p>即时</p>	
<p>个人保护装置：在工人工作的生产楼层，于生产时有喷漆产生的烟雾，而工人没有佩戴任何防止吸入烟雾的防护面具。</p>	<p>根据当地法律的要求为所有员工提供个人保护装置，同时要求员工佩戴个人保护装置。研究是否能够改进通风系统，消除工人直接暴露于烟雾的风险。</p>	<p>立即提供个人保护装置予工人。 60 天内进行通风系统检查</p>	

卫生与安全：调查中发现的问题和纠正措施举例

调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
灭火器： 员工没有接受过使用灭火器的培训，部分灭火器没有标签显示上次检查的时间。另外，部分灭火器被箱子堵住了。部分工作区域根本没有灭火器。	确保所有灭火器都有维修标签，并且最近已经全部检查过。确认提供了适当数量的灭火器，并且恰当安装，没有堵塞。为每个工作区域的员工提供使用灭火器的培训。	立即移除任何堵塞灭火器的障碍物，并为没有灭火器的工作区购买灭火器。在60天内培训员工。	
紧急出口： 门朝内开，在疏散时可能阻碍员工快速撤离。	所有紧急出口门朝外开安装。	60天	
急救培训： 没有接受过急救培训的员工能为受伤或者生病的员工实施急救。	提供急救培训予员工，提供书面的处理受伤人员或病人的医疗程序。核实培训和程序符合当地法律要求。	在60天内开始正式培训。	
标示牌： 部分紧急出口上没有出口标示牌，于危险区域没有“警告”标志，并发现没有贴标签的化学物质。	在有害物质的设备贴上“警告”标志，将所有化学物质都贴上合适的“材料数据安全单”，在所有出口上都安装出口标示牌，并在所有工作区域提供显示疏散路径的地图。	60天	
配电箱： 配电箱没有盖子，接线暴露在外，部分开关没有标签。	给所有配电箱都盖上盖子，确保没有接线暴露在外，将所有开关都贴上标签。	60天	
寝室安全： 员工居住区与生产或者仓库区在同一个建筑内，或者附属于这些建筑。	提供与生产区和仓库独立分开的居住区。确保寝室在紧急出口、标示牌、防火安全、卫生间、气候和洁净度等方面达到当地法律的要求。	90天	

环境

联合国全球契约	供应商指导原则	要求
支持采用预防方式迎接环境挑战；采取措施以进一步提倡环境责任，鼓励开发和传播保护环境的技术	以保护环境的方式经营业务。遵循适用的环境法、条例和法规。	供应商必须遵循所有适用的当地和国家的环境法。

主要要求

- 有更新的许可证和环境证书。
- 有空气排放许可证和监管记录。
- 有废水排放许可证和监管记录。
- 有记录确认产生的废物已根据当地法规进行处置并即场监管，防止污染环境或给工人带来危险。

执行差距的标志

- 工厂废物未经适当处理就排放到环境中。
- 有害废物与常规废物一起处置。
- 使用为全球或所在国法律所禁用的化学物质。
- 废物管理没有适当记录。

环境：调查中发现的问题和纠正措施举例

调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
废物处置： 有害废物与普通废物混放在生产楼层的垃圾筒内。	在所有废物处置区域，提供分别放置有害废物和无害废物的垃圾箱，并在每个垃圾箱上标明箱子用途。	60 天	
废物处置： 通过管道将被溶剂污染的液体废物直接排入工厂附近的水沟里。	准备合适的容器收集废物，并根据当地环境法规处理。采取必要措施清理已经排到环境中的废物，并咨询当地环境主管部门，采取适当行动。	即时	
化学品使用： 工厂使用当地或者全国禁用的化学品。	立即停止使用违禁化学品。	即时	

环境：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
<p>可燃材料存放：装满可燃燃料的金属容器放在生产楼周围的干草上，且四周阳光充足。</p>	<p>立即把装有燃料的金属容器搬到有水泥地面的地方，以减低火灾风险。将其存放在没有阳光直射的地方，并且有适当的散热通风，最好是放在空置的独立货棚内。</p>	<p>即时</p>	
<p>许可证：工厂没有废水处理之后所产生废物的处置许可证，工厂亦没有要求负责运输废物的承包商提供许可证。</p>	<p>确定工厂有必需的废物存放和处理许可证，而承包商亦有必需的废物运输许可证。</p>	<p>60 天</p>	 
<p>许可证：现场设备没有许可证（锅炉、发电机等）。</p>	<p>检查现场所用设备是否均需许可证，同时取得必要的许可证。</p>	<p>60 天</p>	 
<p>废物处置：工厂没有有关有害废物和无害废物处置现场的位置及资料，亦没有现成的跟踪废物管理的程序。</p>	<p>确定无害废物和有害废物的弃置地点，并确认处置设施达到法定要求。制定跟踪和记录废物传送的程序，并对相关员工进行程序培训。</p>	<p>60 天</p>	 

诚信经营

可口可乐公司期望所有员工和供应商在业务方面遵循法律并符合道德规范。为提供支持，可口

联合国全球契约	供应商指导原则	要求
竭力反对各种形式的贪污，包括勒索和行贿	供应商以诚信—非行贿或欺骗的商业行为开展业务	供应商必须遵循所有适用的当地和国家法律，且不得贿赂或作出欺诈行为

可乐公司为供应商制定了商业行为准则，该准则对本公司有关利益冲突、用餐和礼品、业务和财务记录、行贿和保护信息的政策进行了审查

(http://www.thecocacola.com/citizenship/pdf/COBC_Suppliers.pdf)。诚信经营不仅涉及贪污、勒索和行贿，还包括欺诈商业行为。下文为这些行为的公认解释：

- 贪污：滥用受委托的权力谋取私利
- 勒索：教唆行贿为要求或引诱他人行贿的行为。当该要求危及个人诚信或所涉人员性命，则为勒索
- 行贿：在开展企业业务过程中，向他人提供或接受他人的任何礼品、贷款、费用、报酬或其他利益，视为不诚实、违法或背信事件发生的诱因
- 欺诈：为谋取个人利益或损害他人利益而作出的故意欺骗

在审计过程中将会提问核实工厂对于商业行为准则的了解和合规情况，从而确保不存在重复预订等欺诈行为。

主要要求

- 了解相关诚信经营的法律法规
- 了解可口可乐公司针对供应商制定的商业行为准则
- 保持精准记录反映实际工作时间和应付工资
- 未支付或提供疏通费

执行差距的标志

- 无可用机制供工人提出有关诚信经营的申诉。
- 指出潜在记录伪造的不一致 / 不完整文件
- 向政府官员支付疏通费的证据

诚信经营：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
行贿：向服务提供商或政府官员行贿的证据	停止任何贿赂；制定政策和程序确保不再存在疏通费。有关违规情况将逐一进行个案审核	即时	
记录保存：记录伪造	即时停止伪造记录的行为；确保时间记录反映准确的工作时间并符合当地法律。有关违规情况将逐一进行个案审核	即时	
记录保存：非工作时间的证明	不允许工人在非工作时间工作—无论是与工作相关的会议或生产。确保已制定政策和程序，且已向工人传达，以避免任何非工作时间的证明。	30 天	

<p>工资记录: 现金工资未按要求扣减, 未提供调整最低工资或加班工资的证明</p>	<p>执行系统保留扣减, 并提供最低工资和加班工资的证明</p>	<p>60 天</p>	 
---	----------------------------------	-------------	---

合规证明

要求

在可口可乐公司要求时，供应商必须能够证明其遵守了供应商指导原则，并达到可口可乐公司满意的程度。

主要要求

- ❑ 对工资和工时证明做了足够记录
- ❑ 能够接触所有员工和生产区域
- ❑ 必须在评估现场提供过去 12 个月（或当地法律所要求的时间）的员工记录
- ❑ 时间记录必须：
 - 有员工全名
 - 由员工记录
 - 显示准确进 / 出时间
 - 为所有员工做好记录
- ❑ 工资单记录必须包括：
 - 正常工作时间工资标准和加班工资标准
 - 总工时数（正常工时时间和加班时间分开算）
 - 总应得工资（正常工时工资和加班工资分开算）
 - 工资单日期和支付日期
- ❑ 所有工资应按时（30 天内）支付
- ❑ 现场员工人数应该与工卡上的人数和工资单上的人数一致
- ❑ 工卡上的平均工作时数不得超过法定限制
- ❑ 工资扣减应符合法律要求，并且得到员工同意
- ❑ 工时必须正确计算，并正确支付工资
- ❑ 员工清楚书面或者口头合同的条款
- ❑ 员工报告应该与工资单和工卡的调查结果相符

执行差距的标志

- ❑ 拒绝评估人员进入工厂的全部或部分区域。
- ❑ 没有做好时间记录或者工资单记录，在评估时没有提供时间记录和工资单记录，或者记录上没有提供足够的信息。
- ❑ 拒绝评估人员与员工接触及进行采访。
- ❑ 有证据显示工人于非工作时间工作。

合规证明：调查中发现的问题和纠正措施举例

调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
工厂管理人员告诉评估人员，非当前月的工资单记录由另一个地方的工资单公司来保管，因此评估当天无法提供给评估人员审查。	工资单记录应该在评估之前提前准备好，以便评估人员审查，这样评估人员才能核实工资确实根据地法律正确计算。	应该事先做好安排，以便评估当天可以提供这些记录。	

合规证明：调查中发现的问题和纠正措施举例			
调查中发现的问题	纠正措施	推荐时间表	确认方法
生产记录显示出星期天在工作，但是时间记录和工资单记录上却没有任何星期天工作的记录。	如果星期天工作的话，必须准确记录在当日时间记录上。工资单记录应该准确记录。	即时	 
部分工人合法地将工作带回家，但是却没有监管。实际工作时间不能确定。	停止将工作带回家，以便准确计算工时。	即时	 
未能提供每个工人的年龄档案，生产线上亦有些看上去年龄很小的工人。	索取遗漏的年龄档案，并建立一个系统，在雇佣员工时就做好员工年龄档案，以便核实所有员工都达到法定工作年龄。	立即索取遗漏的年龄档案。在60天内执行年龄核实系统。	 
工厂管理人员不允许评估人员采访某些员工。	允许评估人员选择任何工人采访，评估人员亦只能采访愿意接受采访的工人。	即时	
评估人员得知他们不能查看工厂的某些区域，原因是这些区域上了锁，管理钥匙的经理在评估当天却没有上班。	应该允许评估人员进入工厂任何区域。在评估日之前确定有员工到现场开门让评估人员进入工厂限制区域。	应在评估日之前做好安排，以便在评估日能够进入这些区域。	

良好实践：

评估的良好实践部分旨在强调对于始终尊重人权和工作场所权利尤为重要，且不会违反当地法律的实践。良好实践有助于工厂采纳良好行为，且指出了需要持续改进的地方。务请注意，良好实践不会影响工厂的评估分数，且当前并非为必要规定。虽然没有规定纠正措施，但制定这些实践证明工厂承诺营造一个开放和包容的工作环境。

一般而言，良好实践与采纳政策和程序，换句话说，与制定管理系统息息相关。管理系统以系统化的方式为尊重人权和工作场所权利奠定了基石。工厂制定和执行管理系统，有助于确保尊重工作场所权利成为经营业务的一部分。管理系统还有助于从根本上解决不合规情况，而非仅仅解决当前问题。

举例：如果一个灭火器失效了，与仅仅维修那一个灭火器相比，制定政策和程序评估卫生与安全风险是一个更为持续可行的解决方案。风险评估和问责制有助于确保持续遵守应急准备的规定。维修那一个灭火器固然重要，但并不能确保在下一轮审计前其他灭火器不会失效。

什么是管理系统？ 从基本层面上来说，管理系统是指具有特定职责的经培训人员执行的政策和程序。管理系统是用以管理人权和工作场所权利的组织结构、资源、职责、流程和文件化程序。在开发管理系统时，应审查下列各项基本要素：

- 是否已明确书写和适当更新政策和程序？
- 是否已传达政策和程序？
- 是否已跟进程序？
- 是否有个别人员 / 委员会负责执行？

评估人员将要核查哪些内容？ 评估人员将会核查是否已制定政策和 / 或程序，并且确定是否已执行书面政策或程序。评估人员将会核查工厂评估总结报告 (ASR) 结束部分所载的良好实践。

以下为良好实践以及工厂如何证明已落实这些实践的部分指导。这并非详尽列表，仅列举部分例子供您参考。下一节提供了有关建立管理系统以实现连续及可持续改进的更多指引。

以下为工厂如何证明已落实良好实践的例子：

A.4.1 已制定程序确保将新的或修订的法律规定纳入商业行为。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践 A.4.1 的目的在于使工厂能够拥有一套程序，保持更新或会影响工作场所权利的法律变动，如最低工资法律的变更。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 区域 / 工厂经理从企业法律顾问处获得更新信息，且工厂在规定的时间内执行。 ✓ 外聘的法律顾问告知有关更新信息或工厂订阅相关法律简报。一旦更新信息确定，工厂即在规定的时间内执行

B.4.1 已制定政策和程序解决在工作现场发现童工的情况。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
<p>良好实践 B.4.1 的目的在于确保制定一套计划，以在意外情况下发现童工工作时可予以执行。通过制定该计划，工厂和可口可乐公司可及时并妥当地解决问题。</p>	<p>书面政策。计划的要素可能包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 远离：确保童工远离工作场所，且有安全的住宿环境 ✓ 补救措施：确保童工能够接受教育，并由工厂或其他利益相关方资助，从而确保童工在法定工作年龄前可继续接受教育。 ✓ 生计：应在接受教育期间、法定工作年龄前提供助学金，和 / 或一旦达到法定年龄则确保就业

C.4.1 有关招聘的所有费用均由雇主而非工人支付。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
<p>良好实践 C.4.1 的目的在于确保工人不会因招聘程序而导致严重负债，从而陷入被迫劳工的困境当中。工人因偿付招聘人员、签证、工作许可等引致的债务所困，很容易成为被迫劳工。这种情况在依赖进口工人的全球各地时有发生，但若利用招募劳工，则在任何地方都会发生。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 政策明确规定招聘费用由工厂支付，且记录例子记载了向劳务机构付款。 ✓ 与招聘人员订立的合同条款保证招聘人员不会向工人收费且禁止双重收费（收取公司和工人费用） ✓ 政策和记录显示，任何雇用前的测试均由公司负责。

D.4.1 已制定政策和程序保障工人的隐私权。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
<p>良好实践 D.4.1 的目的在于通过确保妥善保管工人的个人身份资料，以保护工人。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 含有员工信息的雇用档案锁在档案柜 / 房间 ✓ 政策规定健康信息须保密并遵守美国 HIPAA 法案等隐私法规

D.4.2 管理人员已制定和传达纪律处分程序，并记录所有纪律处分行动。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
<p>良好实践 E.4.1 的目的在于确保纪律处分措施不会以无理或歧视的方式进行。通过保存纪律处分行动记录，管理人员可确保纪律处分程序妥当执行。一般而言，纪律处分措施不应包括扣减工资。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 纪律处分政策和程序载于员工手册和 / 或公司内部网 ✓ 纪律处分行动的记录保存于员工个人记录。

D.4.3 已制定政策和程序确保保安经过犯罪背景调查、接受有关使用武力的培训，且其职责仅限于保护工人、工厂和设备。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践的目的在于确保保安清楚其职责和权利范围。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 与保安公司签订合同条款，以确保完成背景调查 ✓ 培训记录

D.4.4 向主管和保安提供敏感培训。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践的目的在于确保主管和保安懂得适当指挥工人，以避免对工人造成实际或察觉到的骚扰或危险的情况发生。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 记录表明管理人员、主管和保安已接受有关性骚扰、劳工关系和多样性的培训

F.4.1 已制定政策和程序为生产工作雇用全职员工，而非兼职工人或合同工。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践的目的在于确保工作场所权利不因使用合同工而受到损害。劳工保护宣传组织声称，正规、全职工作正被临时和不稳定的合同工所取代，从而导致“流动工作”的现象。作为良好实践，工厂应将从事持续核心工作的工人雇用为员工。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 政策列明何时使用合同工、职能和可接受期限等事项。 ✓ 政策列明现有合同工的优先雇用待遇

F.4.2 工厂已制定政策和 / 或程序，以向工人提供能够满足食物、衣服、住宿、医疗保健等基本需求的工资

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践的目的在于保证员工的工资至少能够满足基本需求。由于没有普遍接受的方法去确定‘生活工资’，因此不存在单一客观的计算。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 遵守集体谈判工资 ✓ 工资校准研究 ✓ 支付规定的生活工资（根据城市法令、公认研究等）（如适用） ✓ 年度生活消费调整政策

G.4.1 已制定政策和程序管理工时，并确保每周工时不超过 48 小时，加班不超过 12 小时（除非当地法律有更严格的要求）。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践的目的在于确保工时得到积极管理，以营造安全和高产高效的工作场所。可口可乐公司工时指导文件（可于我们的公开网站上查阅）列明各种可帮助工厂更好地管理工时的策略。指导文件也载有案例研究，证明管理工时对工人和经营均有价值。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 工资和工时计算方法表明不得超过 60 小时 ✓ 集体谈判协议订明 60 小时（或更少）的限制

G.4.2 不论法律有何规定，每七天向工人提供一个休息日。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践的目的在于确保工人拥有充足的休息时间，这是维护安全工作场所的一个重要方面。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 工资和工时计算方法表明每七天需有一个休息日 ✓ 员工手册或其他员工材料大纲政策规定每七天需有一个休息日 ✓ 集体谈判协议订明每七天需有一个休息日

H.4.1 已制定政策和程序评估卫生与安全风险、执行预防性措施和调查所有事故。指定个人 / 委员会管理这些项目。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践 H.4.1 的目的在于明确卫生与安全属于重要的企业考虑事项。工厂可通过系统地审查卫生与安全问题减少安全事故，解决不合规情况的问题根源，而非纠正现象（堵塞的走道、未安装火警报警器等）。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 由工厂管理人员和生产工人组成的现行安全委员会的会议记录 ✓ OHSAS 18001 认证

I.4.1 已制定政策和程序评估环境风险、执行预防性措施和调查所有事故。指定个人或委员会管理这些项目。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践 I.4.1 的目的在于确保用系统性方式解决环境风险，而非处于被动。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 现行环境委员会的会议记录 ✓ 由指定个人 / 委员会完成风险例行调查 ✓ ISO 14000 认证

J.4.1 已制定政策和程序方便员工在不受惩罚或报复的情况下提出申诉，并指定一名管理人员代表解决申诉。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践的目的在于确保工人可以表达担忧或申诉，而申诉会及时得以解决，且工人不会遭受报复。制定有效的申诉程序确保担忧在成为严重问题前得以提出和解决。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 集体谈判协议具体列明提出申诉的步骤。 ✓ 员工手册列明员工提出担忧的方法、申诉程序，并包括报告担忧的不报复政策。 ✓ 员工可通过公司网站或热线报告顾虑 ✓ 政策概述了申诉机制、不报复和估计解决方案时间等内容 ✓ 保持申诉和解决方案的记录

J.4.2 已制定政策尽可能缓和劳动力削减的影响并及时向员工传达。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践 J.4.2 的目的在于合理提前发出解雇通知并说明解雇理由。有关实践有助于确保不会区别对待解雇员工，且员工能够获得适当支持。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 集体谈判协议概述和规定了劳动力削减实践 ✓ 劳动力削减政策概述了影响缓和（如培训或其他支持）和传达时间等内容

J.4.3 工厂衡量并记录员工的满意 / 参与程度

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践的目的在于确保工人参与解决工作场所权利问题。员工参与有助于确保提出和解决问题，从而持续改善工作环境并保持满意且高产有效的劳动力。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 员工满意程度和反馈调查在内部传阅、匿名填写，且记录所有信息 ✓ 相关文件概述了先前调查的结果，以及解决问题所采取的措施 ✓ 员工大会记录，会上评估员工满意程度 / 提出问题

K.4.1 工厂已制定政策确保雇用决定仅基于个人工作能力而非其他个人特质。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践 K.4.1 的目的在于确保不存在歧视，受法律保护以外的其他类型歧视亦不允许。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 员工手册包括如下政策：招聘声明、平等就业机会、非歧视、肯定性行动计划 ✓ 工厂内张贴反歧视政策

K.4.2 已制定政策和程序顺应宗教和政治表达。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践 K.4.2 的目的在于确保员工选择、实行并遵行个人宗教或信仰的自由权。如合理，自由权可包括提供做礼拜的权利并可奉行礼节（如穿戴特定服饰或头饰）。在卫生与安全或不受欢迎的改教者的影响下，自由权可能会受到限制。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 政策尊重并顺应宗教信仰的多样性（或纳入整个工作场所政策）。 ✓ 顺应合理的祷告要求（祷告室、时间安排要求等） ✓ 指导概述了宗教表达的限制，以避免特殊歧视

L.4.1 工厂已制定商业行为准则和程序，以调查和调解违反准则的行为。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践 L.4.1 的目的在于让工厂概述对员工和管理人员适当行为的期望，以及违反准则行为的影响。准则应规定所有员工须诚信行事、遵守法律并且负责任。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 商业行为准则载于员工手册 / 内部网，工人均可取阅 ✓ 可通过热线、互联网门户或其他途径上报违规行为 ✓ 制定跟进违规行为的程序

L.4.2 工厂已制定程序保护向管理人员上报违反商业行为准则行为的员工。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践 L.4.2 的目的在于制定“揭发”政策保护工人不会由于揭发违反准则行为而遭受报复。工人未向管理人员上报不确定的违规行为不会令其遭到解雇。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 揭发政策保证报复行为不会发生

L.4.3 工厂了解可口可乐公司的商业行为准则

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践 L.4.3 的目的在于确保工厂了解可口可乐公司的商业行为准则，其概述了对供应商的期望和要求。就供应商而言，准则包括利益冲突、礼品、用餐和娱乐、业务和财务记录、行贿和保护信息	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 已张贴和 / 或供随时取阅提供予供应商的可口可乐公司商业行为准则副本 ✓ 提供工作场所权利政策签署副本

M.4.1 工厂管理人员熟知并与员工分享可口可乐公司的供应商指导原则 / 工作场所权利政策 / 《人权声明》（如适用）。

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践 M.4.1 的目的在于确保工厂了解并传达可口可乐公司有关工作场所权利的要求和政策。供应商指导原则、工作场所权利政策和《人权声明》清楚阐明了公司在尊重工作场所和人权方面的价值观和要求。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 政策副本张贴在工厂内 ✓ 副本载于员工手册

M.4.2 工厂要求分包商和包工头遵守当地法律。（例如将劳工标准条款纳入合同、通过工作场所评估监管表现等）

良好实践的目的	履行良好实践的例子
良好实践 M.4.2 的目的在于确保授权工厂亦能遵守相关法规。通过要求供应商遵守法律和 / 或更高的行为准则，合规成为各成员公司经营业务的一部分。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 标准条款未载于合同公司的合同内。 ✓ 不会对供应商进行单独监管。

制定政策和程序：

以下是制定管理系统的高水平概览，以及其他咨询资源列表，以供指导。当您制定基础水平管理系统时，下列步骤至关重要：



步骤 1: 设定标准

首先，设定人权和工作场所权利标准、指导原则或工厂应该贯彻的价值观。如需指引，您可参阅国际劳工组织 (ILO) 核心公约、可口可乐公司供应商指导原则或其他公司行为准则。您可采用类似行为准则的书面文件。您亦可只采用供应商指导原则或其他知名标准。

涵盖范畴举例：

- 结社自由
- 非歧视
- 虐待劳工
- 童工
- 被迫劳工
- 卫生与安全
- 环境
- 工资和福利
- 工时

步骤 2: 制定政策



一旦设定这些标准，下一步就是制定书面政策解释这些范畴。这些政策声明无须过长或过于复杂。相反，这些声明只需阐述您维护人权和工作场所权利的方法。

其他范畴的考虑和记录也非常重要，如怎样处理申诉和裁员或解雇时发生的状况。

政策声明举例

非歧视

本公司仅根据个人工作能力雇用、晋升和补偿工人。
所有工人享有平等的培训、技能学习和晋升机会。

童工

本公司不会雇用未满国家法律规定最低雇用年龄的工人。年龄介乎最低年龄至 18 岁的工人不会被雇用从事危险工作或影响其教育或发育的工作。

被迫劳工

本公司不会雇用被迫劳工。本公司尊重工人保留个人文件和财产的权利。本公司尊重工人下班后离开工作场所的权利。本公司尊重工人辞职的权利。

步骤3：支持政策的程序



一旦制定政策，下一步就是制定执行政策的程序。以下是一些程序举例。

程序举例

童工

人力资源部将通过以下方式核实求职者的年龄：

- ✓ 申请表须填写求职者的年龄，并由求职者及核实信息的人力资源部员工双方签名。
- ✓ 求职者须提交以下任一文件的原件以供核实年龄：(1) 身份证；(2) 出生证明。如无法提供这些文件，或文件的有效性受到质疑，求职者须提交其他记录以供核实年龄，如医疗或学历记录。
- ✓ 原件的复印件将保存于求职者的档案中。

如本公司不慎雇用未满国家最低雇用年龄的童工，则将遵照以下补救程序：

- ✓ 童工将立即被解雇。
- ✓ 本公司将支付童工同等工资以资助其上学，直至童工达到国家最低雇用年龄。

本公司将为中层管理人员和主管提供关于童工政策、如何避免雇用未成年工人和如何为合法雇用的未成年工人营造卫生与安全的工作环境方面的培训。

非歧视：

- ✓ 申请文件包括阐述本公司非歧视政策的声明。
- ✓ 招聘材料不会规定有关性别、年龄或其他个人特质的要求
- ✓ 我们会在工人的就职培训、关于工人权利和义务的持续和后续培训中加入非歧视政策信息。
- ✓ 我们将为中层管理人员和主管提供关于非歧视和平等机会政策，以及如何营造相互尊重和鼓励的工作环境方面的培训。
- ✓ 认为过去在工作场所中曾遭遇过歧视的人士应通过本公司的申诉机制提交申诉。
- ✓ 公司将持续审查与申请和人员晋升文件相比下的工作场所各部门人数、审查任何申诉记录及进行员工访谈，从而搜集歧视证据

步骤4：指定责任

为确保政策和程序的执行，指定责任至关重要。个别人员或委员会负责确保程序持续有效执行。委员会可由工人、管理人员和不同部门代表组成。执行人员 / 团队的职责包括：

- 讨论关于劳工和工作条件的问题，并适当向管理人员提出
- 与管理人员共同设定目标并制定改进计划
- 建立沟通渠道，以便工人与管理人员及时获悉相关信息
- 评估进展情况

步骤 5: 衡量执行和进展情况



一旦设定标准，制定好政策和程序且责任（和相应资源）指定后，现在是时候衡量执行和进展情况了。持续评估和衡量有助于确保程序的执行和跟进。

自我评估的工具众多，有助于您评估自我表现，而责任人可制定程序报告衡量进展情况。

请记住，问题时常存在，但更重要的是制定相关程序识别问题，使问题能够得到积极即时处理。

资源：

国际金融公司 (IFC) 与社会责任国际 (SAI) 携手制定一套全面的工具，以便建立管理系统。出版物中提供了自我评估示例、通讯示例和关于建立和传达社会责任计划的指导步骤。更多信息可在[此处](#)查阅

全球社会责任计划包含参考工具，概述了管理系统的重要部分，还提供了详细步骤。更多信息可在[此处](#)查阅

词汇

ASR: 见“评估总结报告”

评估总结报告: 主要评估结果、所需纠正措施以及完成纠正措施的时间框架等的总结。评估总结报告由评估人员完成工厂评估之后立即完成，并提交工厂管理人员签字认可，确认其已收到调查结果以及需要采取的纠正措施。

最佳实践: 用于有效管理工厂运作的普遍接受的流程或者方法。这些流程 / 方法可以按当地法律要求的，也可以不是按当地法律要求的。

童工: 使用低于法定最低工作年龄的工人。

集体谈判: 雇主和工会为商定工资、福利、工时和工作场所条件等工作条件进行的谈判。

合规: 达到规定、准则或者双方认可条件等的要求。

消费者: 产品的最终消费者，或者购买产品的人，但是其所购的产品由与产品直接接触的人使用。

承包商: 为供应商提供非供应商直接招聘的工人的公司。

客户: 购买另一公司的产品，并将其卖给消费者的公司。可口可乐公司的部分客户包括大零售商、超市、便民店和餐厅。

合规证明: 系指为可口可乐公司提供产品或者服务的工厂能够通过适当的文件记录、工厂和管理人员调查，以及员工访谈等方式证明其运营能够符合公司供应商指导原则的要求。

歧视: 根据性别、种族、宗教、国籍或者其他法律保护类别给予工人或者准工人不同的待遇。

工厂行动计划: 被评估工厂就评估过程中所发现的问题，而采取的措施的书面描述。此行动计划由工厂填写，提交给执行评估的公司审批。

FAP: 见“工厂行动计划”

调查中发现的问题: 在工厂评估过程中发现工厂营运的方式与供应商指导原则不一致, 包括违反当地法律、未能证实符合当地法律要求, 或有证据显示存在被迫劳工、虐待劳工或歧视等情况。

被迫劳工: 工人的流动因各种原因而受到限制的任何情形, 如扣压证件、扣留工资、对拒绝加班采取处罚, 而在雇用时没有事先告知工人、限制使用厕所、水或者用餐时间、或拒绝同意工人离开工厂及停止工作。

结社自由: 工人聚集及联合的能力, 不受外界干扰和监管。

有害废物: 工厂营运时所产生的废物, 如处置不当会给人类健康或者环境造成危害, 有害废物的处理程序通常由当地法规规管。

机械安全护板: 运转机器部件或者其他设备的保护盖, 如欠缺此保护盖可能给工人带来危险。

材料安全数据单 (MSDS): 详细列出化学产品中所包含有害化学物质的全部资料的文件, 包括每种化学物质的含量以及潜在的相关危害、物理特性, 以及搬运该化学产品的人员需要注意的事情。

NEW: 见“非公司员工的工作人员”

NGO: 见“非政府组织”

非公司员工的工作人员: 由签约机构为工厂雇用及提供的工作人员, 而非由工厂直接雇用的人员。

非政府组织: 指一些既非政府机构, 也非公有或私有企业的组织。该类组织在形式和使命上各不相同。这些组织受一定法律要求的约束, 或者需要向政府注册, 方可取得作为非政府组织的官方认可。非政府组织可以牟利或非牟利的形式来运营。

个人防护装置: 工人用于保护自己免受与工作相关的身体危险而使用的安全设备。这些设备包括但不限于护眼罩、耳塞、安全帽、防护鞋、防尘口罩和手套。

PPE: 见“个人防护装置”

监狱劳工: 使用犯人作为工厂劳动力的一部分, 或者作为给工厂提供产品或者服务的分包商劳动力的一部分。

评级: 将工厂评定为绿色、黄色、橙色或红色的等级标志。颜色等级是根据工厂评估过程中调查发现问题的数量和类型而定。评级将决定工厂需要采取什么措施以符合供应商指导原则。

休息日: 要求工人每七天至少休息一天, 没有工人连续工作六天以上的时间。

分数: 工厂评估过程中发现的任何问题相关的分数之总和。没有问题的工厂得分为零。工厂分数决定了其颜色评级, 颜色评级反过来决定解决所存在问题需要采取的跟进行动。

自我认可信函: 评估时只存在小问题的工厂提交给执行工厂评估的评估公司的信件。该信件说明工厂已经采取了所要求的纠正措施, 亦解决了评估时发现的细小问题。工厂应该在评估后 30 天内送出此信件。

服务提供商: 聘请来做工厂评估的第三方公司。

性骚扰: 任何不受欢迎的性示好, 包括不受欢迎的性评论, 擅自触摸他人, 或者操控他人接受不受欢迎的性示好, 并且威胁如果性示好被拒绝将导致负面后果。这种骚扰包括通过给予提升机会或者其他特殊待遇来换取性利益。

SGP: 见“供应商指导原则”

利益相关方: 受到可口可乐系统营运情况影响的任何个人或团体, 包括但不限于直接客户、消费者、股东、非政府组织、学生积极分子和政府。

供应商指导原则: 对可口可乐公司核心价值观及其对供应商在工作场所条件、环境和符合当地法律法规要求等方面期望的陈述。

TCCC: “可口可乐公司”英文全称的首字母缩写

可口可乐系统: 可口可乐公司、公司拥有的瓶装厂和特许瓶装厂、浓缩液厂, 以及供应链。

联合国全球契约：致力于将公司营运和政策与人权、劳工、环境和反腐等领域广为接受的原则保持协调一致的框架。

工作场所责任部门：可口可乐公司内负责制定和传达公司政策和供应商指导原则执行流程的部门。

未成年工人：年龄在法定最低工作年龄以上的未成年工人。他们所从事的工作及工时可能会受到限制。