



联合利华责任性采购方针

与我们的供应商携手合作

2017

简体中文版本



序言

以责任性采购为基础的合作伙伴关系，可以强化我们的供应链，以及供应链中的企业，帮助我们降低风险，在消费者与利益者之间建立起信任。

2017年，联合利华责任性采购方针(RSP)进行了更新，旨在巩固我们的承诺：与我们的供应商携手合作，实现双方长期的、可持续的、成功的未来。RSP有助于我们确保实现企业目标，确保给我们全球供应链中数百万人员的生活，带来积极的社会影响，同时降低给环境带来的影响。这些理想是联合利华可持续生活计划 (USLP) 的核心要素。

责任性采购方针包含一系列强制性规定：所有供应商都需要达标才能与联合利华开展业务。我们鼓励供应商从达到强制性规定起，再达到良好实践，最后达到最佳实践—联合利华致力于同供应商一起，不断持续改进。

我们深信无论联合利华还是我们的供应商，都将受益于此历程—通过帮助社区和环境昌盛，我们为可持续的业务增长创造合适的土壤。

DhavalBuch
首席采购官

Marcela Manubens
综合社会可持续性
全球付总裁



根本原则

本方针的各个方面，都专注于实现和维持根本原则，是实现责任性企业理想的基石和愿景。同致力于坚持这些原则的供应商携手合作，在他们的企业里及其更广泛的供应链中，我们将能够实现变革。

这些原则并非联合利华的《创造品》，而是源于国际公认的标准。

我们拥护联合国的商业与人权指导原则，并在我们的运营中贯彻实施这些原则。与基本原则一致，我们人权承诺的基础是《国际人权公约》（由《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》和《经济、社会、文化权利国际公约》组成），和国际劳工组织的《工作基本原则与权利宣言》。我们支持OECD《跨国企业准则》，以及遵守适用法律并打击各类腐败的相应承诺。

此方针也反映在同我们合作的第三方合规性材料里，特别是《责任性企业合作伙伴政策》。

评审与评估

2017年的联合利华责任性采购方针(RSP)，是对2014年的版本进行了更新。联合利华将根据供应商自我声明和在线评估，针对指定的高风险国家和供应商类型，通过第三方审计独立验证，评估对 RSP 强制性达标的遵从与实施情况。

实施流程将覆盖小型企业，也覆盖合规性项目根基已牢固的大型企业。



根本原则为：

1. 合法、诚信地开展业务
2. 工作应以自主同意和有文件记录的雇用条款为基准
3. 平等对待所有员工，尊重员工尊严
4. 工作应以自愿基础进行
5. 所有员工必须适龄
6. 所有员工享有同等薪酬
7. 所有员工享有合理的工作时间
8. 所有员工可以自由行使加入工会、或不加入工会的权利，并可以自由行使集体谈判的权利
9. 保护所有员工在工作中的健康和安全
10. 所有员工享有公平的程序和纠正方案
11. 保护和推动社区（包括原住民）的土地权益
12. 业务的开展应包含可持续性，降低环境影响

联合利华致力于诚实、诚信和公开的原则开展业务，尊重员工的人权和利益。我们也尊重与我们有往来的各方的合法利益。我们的声誉就是资产，如同我们的员工和品牌一样珍贵。我们期





待所有员工、供应商及其员工、以及我们有业务往来的，实践最高的行为标准。成为我们的供应商，您声明的是：您共享根本原则里包含的价值观。

第1部分

第 1 部分包含我们的强制性要求。

联合利华的所有供应商必须尊重并遵从这些强制性要求，以便建立或继续与联合利华的业务往来。

第 2 部分

第 2 部分包含披露与汇报要求。

当出现违反该方针的行为时，我们期望供应商遵从这些要求。

第 3 部分

第 3 部分包含持续性改进指南与实施提示。

这些指南虽然不是强制性的，但提供了关于在强制性、良好实践和最佳实践级别阶段，实施综合性牢固流程的建议。



1.与联合利华业务合作的强制性要求

在本部分中，我们描述了供应商与联合利华在建立和维护业务关系上，必须实现该根本原则相关的每一项强制性要求。

我们要求所有与联合利华合作或为联合利华工作的供应商，尊重并遵从这些强制性要求。

1. 合法、诚信地开展业务

遵守法律

供应商应遵守其经营所在国的所有法律法规，遵守其他所有适用的国际法律法规，其中包括国际贸易（如制裁、出口控制和报告义务）、数据保护和反垄断/竞争法。

贿赂

禁止一切形式的贿赂、腐败、敲诈或侵占，我们有合适的程序，防止供应商在一切商业交易中行贿。

利益冲突

在与联合利华的交易中，如果出现供应商知情的任何利益冲突，供应商应向联合利华声明，以便联合利华有机会采取适当行动。如果政府官员、政党代表或联合利华员工在供应商企业中拥有所有权或受益权，供应商在与联合利华建立任何业务关系之前，向联合利华做出声明。

礼物和招待

对联合利华的商业款待或宴请应保持在合理的限度里，完全以维护良好的业务关系为目的，而非意在以任何方式影响联合利华授予未来业务。礼物赠送应坚持节省原则，始终保持合法性，同时遵守公司政策。

机密和竞争者信息

所有竞争者信息必须通过合法方式获取和使用，遵守所有适用法律和法规。不得尝试向联合利华泄露竞争者的任何信息。同样，除非获得联合利华的明确许可，联合利华的机密信息不得与任何第三方共享。

财务记录、洗钱和内线交易

一切业务和商业在透明中交易，并在供应商的账簿记录中准确记载。不得实际或企图参与洗钱行为。供应商不得将其掌握的联合利华的机密信息，进行或支持内线交易。

保护信息和资产

尊重和保护联合利华的机密信息、专有技术和知识产权。联合利华提供的所有未公开信息应视为机密，仅用于预期和指定目的。所有个人信息，比如关于联合利华的消费者或雇员，应充分处理好对其隐私的尊重和保护，遵守一切涉及隐私的法律法规。

产品质量和责任性创新

应按照相关合同文件规定的规格、质量和安全标准，交付产品和服务，安全地用于预期用途。研发应以负责任的态度开展，以良好的临床实践、普遍接受的科学、技术和道德准则为本。

举报顾虑和不得报复

必须向所有员工（无论是否直接雇用），提供针对任何上述要求和流程进行举报的途径，并部署流程，确保善意举报和直言不讳的员工不会遭到报复。

2. 工作应以自主同意和有文件记录的雇用条款为基准

必须向所有员工(不论是长期的还是临时的)，提供雇用文件，此文件经过自主同意，尊重他们的法律和合同权利。

3. 平等对待所有员工，尊重员工尊严

所有员工都应该得到尊重和尊严。不得对员工进行任何体力、性、心理或语言上的骚扰、虐待或其他形式的恐吓。不得出现就业歧视（包括雇用、薪酬、晋升、纪律、解雇或退休）。禁止以下因素的歧视：种族、民族、年龄、职位、性别、性别认同、肤色、宗教、原籍、性取向、婚姻状况、妊娠、受抚养者、残疾、社会阶层、工会会员或政治观点。对最容易受到歧视的员工，尤其要注意保障他们的权利。

4. 工作应以自愿基础进行

无论在任何情况下，供应商都不得使用被强迫的劳工，无论是强制的还是被贩卖的劳工、契约劳工、抵押劳工，还是其他形式的劳工。禁止精神或身体性的压制、奴役和贩卖人口。

5. 所有员工必须适龄

无论在任何情况下，供应商都不得雇用15岁以下、或当地法律规定的最低就业年龄、或完成义务教育年龄以下的人员（以较高者为准）。年轻员工受雇时，不得从事在心理、生理、社会或道德方面具有危险性或危害性的工作，其所从事的工作亦不得剥夺其上学的机会，以避免干扰其接受教育。

6. 所有员工享有同等薪酬

所有员工应得到整套薪酬，包括工资、加班费、福利和带薪假期，薪酬应达到或超过法定最低标准或适当的现行行业标准（以较高者为准）、具有法律约束力的集体谈判协议建立的薪酬条件。

7. 所有员工享有合理的工作时间

不能要求员工超其所在国法律规定的工作时间和法律所允许的加班时数。员工加班应以自愿为基础。

8. 所有员工可以自由行使加入工会、或不加入工会的权利，并可以自由行使集体谈判的权利
认可并尊重员工结社和集体谈判的权利。不得因员工行使其加入或不加入任何组织的权利，
而恐吓或骚扰员工。

9. 所有员工的健康和安全在工作中都受到保护
提供健康安全的工作场所，避免发生因工引起的事故或伤害。

10. 所有员工享有公平的程序和纠正方案
为所有员工提供透明、公平和保密的程序，以便迅速、公正、公平地解决工作关系中产生的
问题。

11. 保护和推动社区（包括原住民）的土地权益
尊重个人、原住民和当地社区对财产和土地的权利及所属。涉及他们财产或土地的全部谈判
（包括使用或转让），需坚持自主、事先知情同意、合同透明和披露原则。

12. 业务的开展体现可持续性，降低环境影响
商业运作、采购、生产、分销及提供服务，应以保护并维护环境为基准。



II. 汇报违规

1. 如果供应商得知不履行本方针的任何行为（包括联合利华员工或代表联合利华的任何个体），应尽快向联合利华报告。否则将违反本 RSP。
2. 我们强烈支持供应商及其员工有直言不讳的文化，举报实际或疑似违规行为的人员不应担心受到报复。
3. 供应商、其雇员、或承包商可以通过电话或在线向联合利华报告涉及本 RSP 的实际或疑似违规行为。报告可以秘密和匿名提交（在法律许可的范围内）。更多信息请点击[举报](#)。
4. 联合利华将调查任何举报,并与供应商讨论调查结果。供应商应协助调查并提供合理要求任何信息的渠道。
5. 如需补救，供应商将制定并通知联合利华关于纠正措施、实施计划及时间，以便及时有效地解决违规问题。

实施提示：



让您和您的员工熟悉 RSP，以及如何向联合利华报告疑似违规。

与您的联合利华采购或社会责任联系人，讨论您任何不理解的领域。

参照本方针审查您现有的实践，确保您不存在任何违反本方针的风险。



III. 持续性改进指南与提示

本部分介绍RSP包含的强制性、良好实践和最佳实践，其全部根本原则相关的指南和提示，帮助供应商持续性改进。

- ✓ 指南是我们对于实施全面、牢固流程的建议，旨在帮助达到我们合规性的强制性要求。
- ✓ 这些指南还可以帮助供应商在合理时间内达到良好实践和最佳实践。我们将不断与供应商分享最佳实践和最新指导方针，以帮助他们达到这一级别。同样，我们一直重视收到供应商的协作回馈。
- ✓ 这些指南是全面的，但并非无所不包。这包括为达到强制性要求并向良好实践和最佳实践迈进而通常被视为可取的关键要素。

本部分提供作为额外信息和建议的实施提示，帮助联合利华供应商遵守RSP。当需要协助时，应从合适的专业人员处获取独立意见。需要指出的是，这些提示不构成法律意见，不免除供应商咨询法律专业人员的义务，包括咨询合同条款与义务，以及如何遵从其运营所在国相关的所有法律和法规。此外，这些提示不阻止供应商超越我们建议的范畴。



1. 合法、诚信地开展业务

强制性要求实施指南

- 1.1. 根据商业规模和风险状况定制的程序，确保供应商及其员工遵从所有适用法律和法规。
- 1.2. 高级管理层参与并监督合规性框架的内容和实施。
- 1.3. 明确承诺对各类贿赂或腐败采取零容忍政策。
- 1.4. 开展定期风险评估，识别关键合规性风险。
- 1.5. 部署清晰、有效的内部培训和指南，融入诚信文化并减少关键风险，例如礼品和招待、利益冲突、处理竞争对手信息和反竞争行为。此类指南可随时提供给供应商员工。
- 1.6. 对新、旧、第三方关系开展适当的智慧调查，确保他们满足同等标准。
- 1.7. 如果供应商员工违反任何适用法律、法规或政策，需采取制裁和补救程序。
- 1.8. 财务程序确保恰当地记录所有财务交易，并促进对任何疑似洗钱活动的识别。确保没有建立或维持未披露或未记录的账户、资金或资产。
- 1.9. 部署程序与机制，确保一切商业或产品的机密信息安全保存，只在需要知情的基础上授予有限的访问权。
- 1.10. 部署程序确保供应商或其供应链的任何产品质量或安全问题，可以毫无延迟地报告给联合利华。
- 1.11. 作为提倡直言不讳文化的一部分，对报复行为采取零容忍政策，愿意举报人的匿名应在法律范围内得到保护。

发展到良好实践

- 1.12. 部署涵盖本 RSP 各个元素的行为准则、指南、方针和培训，随时可以提供给员工。
- 1.13. 部署程序传达、监控和衡量行为准则、指南、政策和培训。
- 1.14. 采取预防和补救措施，处理直接关系到供应商的运营、产品或业务的负面影响。
- 1.15. 供应商为其直接供应商部署符合本 RSP 要求的行为准则或责任性采购方针。此外，还设置了流程，用于将该方针传达给直接供应商，监管这些供应商的合规性。
- 1.16. 供应商的行政层和领导人负责合规性和诚信经营，并按照公平、一致的标准酌情实施个人制裁。
- 1.17. 员工拥有多个可行的申诉渠道。
- 1.18. 调查申诉的程序已经设好。

实现和维护最佳实践

1.19. 与关键利益方商议，采取额外举措来持续改进相关方针和流程的效力，从而：

- (i). 确保所有不合法的相关风险得到解决；
- (ii). 确认董事会或同等实体实施此方针的责任；
- (iii). 酌情将培训对象扩展到承包商或供应商；
- (iv). 实现独立性保证。

1.20. 供应商的第三方业务合作伙伴能够匿名举报。

1.21. 对待道德准则，供应商随时准备好公开立场，并酌情参与集体行动。

实施提示：



合规性材料应以员工理解的语言，明确说明对他们的期望。

确保高级管理层的明确支持和来自高层的坚定认可。

分配与风险相对一致的资源。

定期评估业务实践，发现合规性缺口，在适当时寻求外部专业人员的支持。

2. 工作应以自主同意和有文件记录的雇用条款为基准

强制性要求实施指南

- 2.1.** 雇主/员工关系（例如小时数、加班、薪酬、福利、假期、纪律和申诉系统）的关键组成部分为：(i) 双方自主同意；(ii) 书面记录在案；(iii) 雇主和员工签字。
- 2.2.** 供应商应确保劳工合同的条款和条件，使用员工理解的语言，如在需要时作口头阐释。
- 2.3.** 变更内容应得到雇主和员工的书面同意。

发展到良好实践

- 2.4.** 管理的主要功能例如雇用、申诉、纪律、晋升和解雇，应有清晰的方针框架和实施程序，并由受过培训的职员负责实施。并保留适当的文档。
- 2.5.** 在雇用时向员工解释这些方针和程序，并包含在员工手册中，员工应接受相关培训以理解和运用这些规定。
- 2.6.** 向各类别的员工提供持续性培训，提高和扩宽其技能，使其在雇用期间得到发展。



实现和维护最佳实践

- 2.7. 在员工和管理层之间建立清晰透明的沟通机制，使员工能够向管理层咨询，开展有效对话。
- 2.8. 如果短期工、临时工或代理工的工作，明显具有固定性质并且全年需要，应将他们视为正式工对待。
- 2.9. 雇用政策和程序，应定期审查，并进行必要改进，以保证各类别的员工（无论合同性质）在工作中拥有同等的权利和资格。尤其要注意短期工、临时工、代理工，以及妇女、移民、残疾、合法的年轻员工、实习生/培训生这类弱势群体，保证这类员工拥有与当地全职员工完全同等的权利。
- 2.10. 人力资源部门的职能，确保雇用关系的合规性，发展、推动、认可和奖励员工，以及参与社会对话。

实施提示：



员工的雇用合同应包含所有必要信息，以便员工了解对自己的期望。应使用员工可以理解的语言，向员工阐释合同。雇用合同应由员工和供应商双方同意和签字。

应针对雇用关系的所有关键方面，制定政策和程序。

编制员工手册，包含雇用政策和程序。为所有员工提供培训，理解政策和程序如何适用于他们。

无论合同类别，确保所有员工获得同等待遇。包括短期工和代理工、妇女、移民、残疾和年轻员工。

3. 平等对待所有员工，尊重员工尊严

强制性要求实施指南

- 3.1. 部署政策禁止任何形式的歧视：种族、民族、年龄、职位、性别、性别认同、肤色、宗教、原籍、性取向、婚姻状况、妊娠、受抚养者、残疾、社会阶层、工会会员或政治观点；部署程序实施这些政策。
- 3.2. 对于任何容易受到歧视的员工，这些政策强调保护此类员工权利的举措。
- 3.3. 不接受可能导致歧视的妊娠测试或其他形式的健康筛查（除非当地法律强制要求此类健康测试）。



发展到良好实践

- 3.4. 所有人力资源的筛选标准，都应该客观、透明，部署防止武断的决定。
- 3.5. 负责招聘、薪酬、培训、晋升、纪律和解雇的员工，应接受培训，避免在履行职责时发生歧视。
- 3.6. 所有员工及经理应接受培训，以识别和预防骚扰、虐待及其他形式的恐吓。
- 3.7. 经理、一线主管、生产人员、质量控制员和警卫应接受避免歧视的培训。

实现和维护最佳实践

- 3.8. 保存人力资源记录，分析数据确保在实践中一视同仁。
- 3.9. 进行定期评估，对于发现的差异或缺陷，需通过行动计划来解决，结果可以衡量。
- 3.10. 制定具体、可测的目标来实现男女平等，并采取积极的行动来实现。
- 3.11. 制定解决最弱势员工需要的项目，如时间灵活选择、子女和被赡养人的看护和辅导项目。

实施提示：



传达您的非歧视政策。确保所有员工(无论合同类型)，都得到尊重。

**在雇用、薪酬、晋升或纪律（包括中止）决定时，务必禁止基于以下因素的歧视：
种族、民族、年龄、职能、性别、性别认同、肤色、宗教、原籍、性取向、婚姻状况、
妊娠、受抚养者、残疾、社会阶层、工会会员或政治观点。**

提供培训，确保包括主管在内的经理和警卫，理解如何无歧视地履行其职能。

通过收集和分析人力资源数据，测试政策和培训效力，找出可能存在歧视的领域。

4. 工作应以自愿基础进行

强制性要求实施指南

- 4.1. 制定雇用政策和程序，由经过培训的员工执行，保证员工自主平等地接受雇用关系，并在其希望离职时不受阻碍。
- 4.2. 员工有行动自由，不得受限于供应商的经营场所内，包括宿舍或提供的住所。
- 4.3. 不得要求员工提交身份证件。如果保留身份证件是法律要求，应做出安排，确保员工能使用自己的身份证件、离开工作场所不受阻碍，并在雇用结束时立刻返还其证件。
- 4.4. 不应要求员工为受雇支付费用（包括移民工或中介机构提供的员工）。供应商应负责支付一切费用。不应要求员工为受雇支付保证金。



发展到良好实践

- 4.5. 应在尽可能的范围内，直接、透明地雇用员工，或只通过有具备防治贩卖和奴工政策及对策的中介机构招募员工。
- 4.6. 自愿的监狱劳力在释放前有改良或培训计划可以使用。其受雇条件类似于公开劳务市场。

实现和维护最佳实践

- 4.7. 移民招募应包括完全透明的条款、条件和雇用费用。在移民工发出书面同意书之前，应告知其工作所在地适用的劳动法规。
- 4.8. 定期审查政策、程序和培训，确保有效地防止奴工。

实施提示：



制定清晰的流程，确保员工有行动自由，不得受限于设施经营场所，包括提供的员工宿舍。

如果您使用劳工代理或中介招募员工，确保您完全理解他们的政策和程序，清楚没有使用奴工或贩卖的劳工。核实员工没有为获取雇用合同而支付费用，他们正确地获悉所获工作的条款和条件，清楚一切费用。

5. 所有员工必须适龄

强制性要求实施指南

- 5.1. 制定雇用政策，规定最低受雇年龄，并制定有效的年龄验证程序和方法，以实施该政策。
- 5.2. 一旦发现违反该政策的行为，应立刻负责地执行补救措施。
- 5.3. 在任何情况下，均应考虑和保护年轻员工的健康和安全。防止他们从事某些种类的工作，如危险性工作、夜班，以及要求额外小心和专注的工作。
- 5.4. 遵守《国际劳工组织最恶劣的童工公约》规定的目标和要求。
- 5.5. 遵守《国际劳工组织就业最低年龄公约》设定的目标和要求，包括涉及最低年龄、适合年轻员工的工种、工作时间、健康和教育问题等。
- 5.6. 政策明确规定年龄低于 15 岁的人员，不允许进入可能存在危害的工作场所。



发展到良好实践

- 5.7. 对所有相关的主管进行培训，尊重针对年轻员工、学徒和实习生的规定，包括工作时间、夜班、周末工作及重危工作。
- 5.8. 对青少年员工、学徒和实习生，进行定期体检。

实现和维护最佳实践

- 5.9. 不只限于法律规定的儿童权利（例如但不限于儿童获得照顾、保护、教育和发展的权利），对由于供应商直接、或通过劳务中介，间接导致对儿童权利的任何不利影响，供应商亦应通过正当程序采取补救措施，或供应商以合作方式采取这类措施。
- 5.10. 供应商对其体系的有效性进行定期监督，防止雇用未成年人，审查保护儿童权利的行动是否足够。

实施提示：



验证工作申请人的年龄，确保您不雇用未成年员工。记录您的流程。

如果使用合同工，确保您的中介机构也具备年龄验证流程。

当雇用达到法龄的年轻员工时，有特别注意事项。您面向员工和管理层的政策、程序和培训，应包含保护年轻员工所需的额外步骤。

招聘年轻员工时，注意工作对其家庭生活、教育和社会发展的影响。定期评估影响并解决问题。

6. 所有员工享有同等薪酬

强制性要求实施指南

- 6.1. 员工应在每个工资结算期收到工资单，上面清晰显示其薪酬的构成，包括工资、福利、奖励、奖金及任何扣除。
- 6.2. 应按时全额支付工资。
- 6.3. 应按照国家法定最低标准或适用的现行行业标准（以较高者为准），支付全部薪酬，包括实习生/学生在工作中应得的学分。
- 6.4. 所有依法规定的扣除款项，如税金或社保金，应在每个工资结算期按法律要求存入依法规定的账户或机构。
- 6.5. 除依法规定扣除的款项外，只有在员工明确书面同意后方可从工资中扣除其他金额。
- 6.6. 移民工的汇款应有其书面授权。



发展到良好实践

- 6.7. 制定定期评估系统，保证同工同酬。
- 6.8. 可以采取规定基本工资的办法实行公平薪酬，定期评估，确保工资足够满足员工的基本需要，并能提供一些可自由支配的收入。

实现和维护最佳实践

- 6.9. 部署面向所有员工的最佳公平薪酬系统。此系统依据资格、技能和经验对员工进行分类；通过工资和非工资福利/奖励，认可并奖励他们的绩效；根据生活成本、基本需要、可自由支配收入、相关市场基准和企业绩效，定期评估和调整工资；定期参与关于薪酬问题的社会对话。

实施提示：



您的薪酬系统应对员工透明。所有员工应收到实体的或电子工资单。工资单应详细说明薪酬的所有组成部分，包括工作小时数、收到的福利和作出的扣减。提供充足培训，以便员工能够理解。确保所有扣减项得到员工的理解和同意。

定期估您提供的工资如何满足员工的需求。一旦找到缺口，应解决不足之处。

加班不应作为解决工资不足的方法。

调整工资以反映生活成本、员工及公司绩效的变更。

7. 所有员工享有合理的工作时间

强制性要求实施指南

- 7.1. 为正常和加班工作时，制定清晰的政策，并制定流程以确定加班时间和确保员工的同意。
- 7.2. 在法律缺失的情况下，供应商实施步骤，满足<<国际劳工组织公约>>规定的关于工作小时数和加班的目标和要求，确保正常工作周不超过48小时，除非出现特殊情况，否则一周的正常和加班总时数不应超过60小时。如果正常条件下，一周正常和加班小时总数超过60小时，必须部署一个实施阶梯式、可持续缩减的计划来实现此目标。
- 7.3. 员工每7天有权获得至少连续24小时的休息时间。如果由于生产或服务连续性的真实需要，要求员工在休息日工作，员工必须紧接着获得同等时间的补偿休息日。
- 7.4. 如果雇用合同允许合同加班，需得到员工的明确同意。员工加班应以自愿为基础。
- 7.5. 所有加班应至少按法律规定的费率支付工资。



发展到良好实践

- 7.6. 遵守《国际劳工组织公约》对工作和加班时间规定的目标和要求，保证正常工作周不超过48小时，加班时间不超过12小时。除非出现特殊情况，否则一周的正常和加班总时数不应超过60小时。
- 7.7. 所有加班应依照法律或现行行业标准的费率（以较高者为准）支付报酬，并制定有效的监督机制。
- 7.8. 为旺季作计划时，应避免过多加班。不得出于弥补劳动力短缺或增加订单量的目的，用加班来弥补延长期。
- 7.9. 如果无法招募到足够的员工，应探讨新的工作时间安排，确保加班只是例外而非常规。

实现和维护最佳实践

- 7.10. 制定工作-学习、成本和时序安排体系，除非在特殊情况下，保证计划生产时避免加班。
- 7.11. 工作时间上的安排允许工作-生活双平衡。

实施提示：



加班应作为例外情况，而不应作为您运营企业的标准方式。

记录加班，而且员工明确同意。

预料可能导致加班的问题，例如机器停机、供应商交付延迟、客户订单调整、员工旷工、销量增加。针对每个问题，制定最大限度减少加班的计划。

特殊情况（参考7.2）可能包含但不限于：季节性生产高峰期、履行特殊生产订单、罢工后恢复生产、机器故障或停电几小时或几天。

8. 所有员工可以自由行使加入工会、或不加入工会的权利，并可以自由行使集体谈判的权利

强制性要求实施指南

- 8.1. 为员工和经理制定明确的政策、程序和培训，保证日常操作中的结社自由。
- 8.2. 对经理、主管或警卫进行培训，尊重每个员工自由结社的权利。
- 8.3. 在法律认可的代理中介要求下达成集体协议时，集体谈判协议生效。
- 8.4. 员工知道并理解其权利，在使用权利时感到自信，其他员工或经理不得妨碍他们享受其权力。

发展到良好实践

- 8.5. 方针覆盖雇用、纪律、晋升、工资、时段、申诉和解雇，这一切都明确规定，员工选择组成或加入工会，不得损害他们在工作中的平等待遇。



- 8.6. 制定明确的规则，治理得到认可的工会进行的活动。

实现和维护最佳实践

- 8.7. 遵守<<国际劳工组织公约>>对结社自由和集体谈判设定的目标和要求。
- 8.8. 与员工开展关于工作各个方面的社会对话。

实施提示：



- 制定政策和程序，展现员工自由结社和集体谈判的权利。培训员工尊重该自由。
- 确保雇用、晋升和解聘政策不妨碍结社自由、加入工会或相关活动。
- 确保有效地实施具备法律约束力的集体谈判协议。

9. 保护所有员工在工作中的健康和安

强制性要求实施指南

- 9.1. 就职业健康和安，制定清晰有效的政策和程序，并定期更新。
- 9.2. 职业健康和安政策及程序，需经广泛沟通。
- 9.3. 向所有员工提供持续的安全培训，包括经理、主管、员工和保安人员。
- 9.4. 对所有进入营业场所的员工或他人，适当告知他们关于工作场所存在的固有危险，令其具备足够的认知，并配备个人防护设备以避免此危险。
- 9.5. 适当告知所有进入营业场所或处理产品的人员，一旦出现健康或安事件，应采取什么对策。

发展到良好实践

- 9.6. 员工手册包含职业健康、安政策及程序。
- 9.7. 特别注意评估工作场所的结构完整性和防火安，并定期进行更新。
- 9.8. 创建职业健康和安委员会，所有员工和经理都清晰理解其职能。

实现和维护最佳实践

- 9.9. 定期评估，确保健康安全委员有意义的运作。
- 9.10. 定期进行风险评估并更新体系，反馈工作场所不断变化的风险状况。
- 9.11. 定期评估周围生态环境，对发现的暴露于危险物质的风险，采取管理措施。





实施提示：

- 制定详细的安全计划。该计划应与运营相关。在计划中，制定安全事件和事故降低目标。
- 通过操练、安全对话和安全巡查，测试该计划的有效性，采取一切手段确保该计划可行。定期评估安全问题的运营，包括公司提供的员工住所和设备。
- 任命高级管理人员管理和监督该安全计划。
- 围绕安全计划的所有元素开展培训，确保员工理解并遵守安全规定。
- 围绕与运营相关的所有安全性因素开展定期培训。比如包括：消防电气安全、密闭空间、危险化学品和个人防护设备。
- 激励员工采用并保持良好的健康和安全管理实践。
- 评估您的活动对于员工和社区的潜在影响，采取行动减少或避免任何负面影响。

10. 所有员工享有公平的程序和纠正方案

强制性要求实施指南

- 10.1. 程序(i)为员工投诉、建议或申诉提供有效、无障碍的渠道；(ii)要求问题得到充分调查，迅速、公平、公正地解决。
- 10.2. 申诉机制渠道经过广泛沟通，保证任何投诉者的保密性（如果投诉者希望），严禁报复。

发展到良好实践

- 10.3. 员工手册包含申诉机制。
- 10.4. 培训所有员工和经理，处理投诉和申诉的政策和程序。让员工相信，任何投诉都会得到客观、公正的处理。
- 10.5. 有具体措施保护投诉者不受伤害。培训所有经理避免反击。
- 10.6. 对于诉求，补救措施要及时、公开。

实现和维护最佳实践

- 10.7. 对于申诉数据的接收和处理，应维护并分析，保证申诉机制的有效性。
- 10.8. 如果有认可的工会，其工会主席和干事，在处理工会成员申诉中的角色，应明确规定。
- 10.9. 涉及性骚扰或性侵犯的案例，应由经过培训的员工根据明确的程序来处理。这些程序应考虑潜在的精神创伤和有关的风险，根据需要，向受害者提供咨询和其他支持。





实施提示：

- 为员工提供合适的保密渠道，提出申诉和建议。确保员工熟悉如何报告和处理申诉。
- 建议为员工提供多种可表达问题或担忧的渠道（意见箱不被视为特别有效的申诉工具）。所有机制的管理，应确保员工可以自由使用这些机制，无需担心遭到报复。
- 积极看待申诉，这是每个企业的一部分。对建设性挑战持开放态度，把它们作为强大的反馈环路。
- 对员工进行软技能培训（如何与人对话、展现同情心、关心等），以此避免申诉。
- 记录申诉的调查和结果。
- 鼓励提交意见，并凸显采用和实施。

11. 保护和推动社区（包括原住民）的土地权益

强制性要求实施指南

- 11.1. 实施零土地侵占政策。
- 11.2. 在适用情况下，尽职调查以维护个人或原住民现存的财产和土地权利。
- 11.3. 在适用情况下，定期向所有相关员工提供自主、事先和知情同意 (FPIC) 培训。
- 11.4. 对供应链中存在的土地侵占行为，采取零容忍政策，供应商行为准则（或同等文件）里有说明。

发展到良好实践

- 11.5. 部署尽职调查体系，发现和揭露涉及土地事务的风险和社区影响。
- 11.6. 承认女性对土地的所有权和进入土地的权利。

实现和维护最佳实践

- 11.7. 受影响的社区充分参与影响评估，用该社区能接受和理解的形式和语言公布。评估数据按性别、民族来源、部落或种姓分类。
- 11.8. 公开承诺积极支持负责任的农业投资和《联合国责任性土地权属治理自愿准则》，并保证全面可追溯性。





实施提示：

当需要为企业收购、租赁或使用土地时，就涉及土地权。

作为负责任的企业，确保您了解采取何种举措和需要向谁咨询，以确保法律、环境和社会要求得到适当评估和管理。

确保负责土地购买或土地利用变更的人员，完全理解这些变更的影响，并通过评估结果，展现正确的土地所有权属与合同透明性。

12. 业务的开展应包含可持续性，降低环境影响

强制性要求实施指南

- 12.1. 持有经营所需的全部最新、有效的法律许可。
- 12.2. 培训所有相关人员，确保一切必要的法律许可的理解和合规。
- 12.3. 制定环境管理政策和程序，涉及到水、能源、危险品、空气质量和排放、森林砍伐、废物及其他重大风险等。

发展到良好实践

- 12.4. 关于环境政策和程序，培训所有人员，确保有效的实施和合规性。
- 12.5. 保证环境绩效的透明度。

实现和维护最佳实践

- 12.6. 供应商的经营和活动应体现可持续性发展实践，目标是(i)降低废物产量，实现零填埋；(ii)降低温室气体排放，实现碳中和解决方案；(iii)降低水消耗；(iv)保护大自然，增强生物多样性；(v) 停止森林砍伐。
- 12.7. 定期对供应商的可持续性发展实践和环境管理体系进行系统审查，获得有经验的环保倡导者的支援，并有当地社区参与，确定是否存在适当的政策和程序，能够有效地用于实现本主题中列出的目标。



实施提示：



- 商业计划包含明确的环境绩效目标。
- 确保负责环境目标评估和实施的员工，完全理解与环境标准相关的当地、国家和国际法律规定的所有最低要求。
- 贵公司应拥有使用和处置资源的有效相关许可。
- 与内外部利益方合作，努力持续改进环境绩效。
- 对环境目标和结果做出公开承诺，展现领导力。对于贵工厂及其流程的环境影响，提高认识。



附录

制定此责任性采购方针时，采用了以下原则、标准和公约，可以帮助您获取更多信息：

- ✓ 国际劳工组织：www.ilo.org，具体提及：
 - 《国际劳工组织结社自由和集体谈判公约》
 - 《国际劳工组织工作时间公约》
 - 《国际劳工组织就业最低年龄公约》
 - 《国际劳工组织最恶劣的童工劳动公约》
 - 《国际劳工组织强迫劳动公约》
 - 《国际劳工组织废除强迫劳动公约》
 - 《国际劳工组织同酬公约》
 - 《国际劳工组织消除就业和职业歧视公约》
- ✓ 透明国际组织《商业反贿赂守则》：www.transparency.org
- ✓ 国际商会中小企业商业反腐败指南：<http://www.iccwbo.org/Data/Policies/2015/ICC-Anti-corruption-Third-Party-Due-Diligence-A-Guide-for-Small-and-Medium-sized-Enterprises/>
- ✓ 联合国可持续发展目标：<https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- ✓ 道德贸易联盟：www.ethicaltrade.org/

如有任何疑问，请发送电子邮件给联合利华综合社会可持续性团体下属的[社区责任团队](#)。

注意：

该责任性采购方针取代之前的责任性采购方针（2014年发布）和之前的供应商准则。在与供应商签订的任何文件或合同中提到的责任性采购方针、RSP和/或供应商准则，均意指该责任性采购方针。

