



供应商 行为准则

四月 2024

Mission Zero Towards zero emissions by 2030

FLSMIDTH

引言

供应商在艾法史密斯公司的运营和向客户提供产品的过程中发挥着不可或缺的作用。双方的成功取决于长期的商业联系和牢固的关系。我们的目标是调整价值观并建立信任，以实现与 供应商、承包商、分包商、代理商、合作伙伴和分销商（以下简称“供应商”）的合作。

艾法史密斯公司是负责任商业联盟（RBA）¹ 的成员，这是我们对社会责任、可持续性和合规的承诺的一部分，正如在供应商行为守则中所反映的，该行为守则与RBA行为守则中概述的原则密切契合。

与艾法史密斯公司建立任何业务关系的各方均应在文字和精神上完全遵守当地和国家法律法规。如果发现国家法律与本规范相冲突，供应商应遵守最严格的要求。

艾法史密斯公司是《联合国全球契约》的签署方，受《联合国商业与人权指导原则》和《经合组织跨国企业准则》的指导。此外，艾法史密斯公司正处于提供脱碳产品和服务、碳中和运营和可持续供应链的进程中。作为这一进程的一部分，我们为自己的运营和价值链设定了基于科学的目标（SBT）。艾法史密斯公司鼓励供应商也遵守这些框架和标准。

根据《联合国商业与人权指导原则》，本准则的规定源自并尊重国际公认的标准，包括国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》和《联合国世界人权宣言》。通过这种方式，艾法史密斯公司在致力于为我们业务运营和关系不利影响的利益相关方提供适当和充分补救措施方面，遵循国际标准的指导。

艾法史密斯公司希望所有供应商遵守本规范中列出的最低标准，并达到劳工、健康和安全管理、环境、合规和管理体系方面的标准。本规范中的要求是通用的，但我们理解，满足这些要求的方法可能因规模和地点而异。艾法史密斯公司认为，通过注重持续改进、协作和透明度，可以最好地实施这些标准。

为了遵守尽职调查和报告的国际要求，艾法史密斯公司定期对供应商进行与本规范相关的筛查，并保存文件。期望并要求供应商在评估和监测活动方面进行合作。这些活动可能包括自我评估问卷、辅助文件、桌面评估、审计或任何其他必要措施。

如果发现不符合本规范所述标准的情况，供应商必须主动通知艾法史密斯公司，以便采取相关措施解决影响。我们的目标是与相关实体合作，根据违约的严重程度，按照既定的时间表实施补救计划。

如果任何此类不符合项严重违反了《规范》中规定的标准，供应商应立即设计并实施补救计划。

供应商及其任何员工可向艾法史密斯公司举报热线（www.FLSmidth.com/suplychain）秘密报告他们的疑虑。

如果供应商不情愿或不愿意就本规范中概述的最低标准进行测评和评估，或者不情愿或不愿意改进管理体系以管理与劳工、健康和安全管理、环境和合规性相关的不利影响风险，或者供应商未能遵守规范中概述的要求，艾法史密斯公司明确保留暂停或终止供应商关系的权利。

版权 © 2024 FLSmidth A/S。保留所有权利。FLSmidth是FLSmidth A/S的（注册）商标。

¹ <https://www.responsiblebusiness.org/>

目录

部分 1	人权和劳工	1
部分 2	健康和安全	3
部分 3	环境	5
部分 4	合规	7
部分 5	管理体系	9
参考资料		11

部分 1 人权和劳工

供应商承诺尊重员工人权，确保其享有尊严。此规定适用于直接和间接供应商，以及所有员工，包括临时工、移民劳工、学生工、合同工、直接雇员和任何其他类型的员工。供应商承诺就尊重人权发表正式声明，进行充分的尽职调查，并在产生负面影响时提供补救措施的途径。这一承诺在本行为守则中有进一步的详细说明。

劳工标准如下：

1.1 禁止强迫劳动

不允许任何形式的强迫劳动，包括但不限于债役（包括债务质役）或契约劳动、非自愿或剥削性监狱劳动、奴役或贩卖人口。这包括通过威胁、武力、胁迫、诱拐或欺诈等手段运送、窝藏、招募、转移或接收人员，以获取劳动或服务。对于员工在工厂内的行动自由及进出公司提供的员工宿舍或生活区等场所（若适用），不应设立不合理的限制。作为雇佣流程的一部分，必须以员工的母语或员工能够理解的其他语言向所有员工提供书面的雇佣协议，其中包括对雇佣条款和条件的说明。海外移民员工必须在离开原籍国/地区之前收到雇佣协议，并且在此类员工到达接收国/地区后，除了为符合当地法律和提供同等或更好的条件而作出的变更外，不得改换或变更雇佣协议。所有工作均应出于自愿，员工可随时自由离职或终止其雇佣关系，如给予合理通知（应在员工合同中明确规定），则不必支付任何罚款。供应商应保留所有离职员工的相关文件。雇主、代理和子代理不得持有或以其他方式销毁、隐藏或没收身份证件或移民证件，如政府签发的身份证明、护照或工作许可证。尽管有上述规定，如雇主为遵守当地法律而有需要，则可持有该等证件。在这种情况下，任何时候都不得拒绝员工查阅其证件。员工无需为其受雇而向雇主的代理或子代理支付招聘费或其他相关费用。如果发现员工支付过任何上述费用，应将该费用退还给员工。

1.2 未成年员工

在生产任何阶段均不得使用童工。“儿童”一词是指任何未满 15 岁，或低于完成义务教育的年龄，或低于该国家/地区的最小就业年龄（以这三者中最大者为准）的任何人。不满 18 岁的员工（未成年员工）不得从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。供应商应妥善维护学生工记录、对提供学生工的教育合作伙伴进行严格的尽职调查，并根据法律法规保护学生工权利，以确保对其进行妥善管理。供应商应实施适当的机制，以核实员工的年龄。遵守所有法律和法规的、使用合法工作场所学习的计划应予以支持。供应商应向所有学生工提供适当的支持和培训。如当地法律未作规定，学生工、实习工和学徒工的工资应至少达到从事同等或类似工作的初级员工的工资水平。如发现童工，应提供协助/补救措施。

1.3 工作时间

工作时间不得超过当地法律规定的最长时间。此外，工作周的正常工时不得超过48小时，加班时间不得超过12小时，除非出现紧急情况或特殊情况。所有加班均应出于自愿。员工每七天应至少休息一天。

1.4 工资和福利

向员工支付的薪酬应符合所有适用的工资法律，包括有关最低工资、加班时间和法定福利在内的各项法律。所有员工应同工同酬、同资同酬。所有工人至少应该获得他们工作的最低工资，然而建议支付生活工资，以使工人及其家庭能够维持体面的生活水平。供应商应按高于正常小时工资的标准向员工支付加班报酬。禁止将扣减工资作为一种纪律处罚措施。在每个记薪周期，应及时向员工提供清晰易懂的工资单，该工资单应包含足够的信息，能够核算付出的劳动所得的报酬是否准确。使用临时工、派遣工和外包工应符合当地法律限制。

1.5 不歧视/不骚扰/人道待遇

供应商应承诺提供没有骚扰及非法歧视的工作场所。不得对员工实施暴力、基于性别的暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体胁迫、霸凌、公开羞辱或言语侮辱等严苛的非人道行为；亦不得威胁要实施任何此类行为。公司不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同或性别表现、种族或国籍、身心障碍、怀孕、宗教、政治派别、工会成员身份、受保护的退伍军人身份、受保护的遗传信息或婚姻状况等在招聘和雇佣过程（如工资、晋升、奖励和培训机会等）中歧视或骚扰员工。应清楚制定支持这些要求的纪律政策和规程，并传达给员工。应为员工的宗教活动和身心障碍情况提供合理便利。此外，不应强迫员工或准员工接受可能带有歧视性目的的医学检查（包括怀孕或童贞检查）或体检。这一规定根据国际劳工组织（ILO）的《（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）起草。

1.6 结社自由与集体谈判

员工与管理层之间进行公开交流和直接接触是解决工作场所和薪酬问题的最有效途径。员工和/或其代表应能与管理层就工作条件和管理实践公开交流沟通并表达看法和疑虑，而无需担心会受到歧视、报复、威胁或骚扰。为与这些原则保持一致，供应商应尊重所有员工自愿组建和加入工会、进行集体谈判与和平集会以及拒绝参加此等活动的权利。如果结社自由和集体谈判的权利受到适用法律和法规的限制，则应允许员工选举和加入其他合法形式的员工代表组织。

1.7 安保人员

安保人员以及任何现场或设施服务人员的雇佣必须符合国家劳动法。安全人员的任何武力使用 都必须在授权和监督体系下进行，武器的携带必须符合国家法律，并经过符合国际标准的适当 使用培训。

部分 2 健康与安全

供应商认识到，除了最小化与工作相关的伤害和疾病发生率外，一个安全、健康和符合人体工程学的工作环境还能提高产品和服务的质量，保持生产的一致性，促进工人的留任和士气。供应商还认识到，持续的工人参与和教育对于识别和解决工作场所的健康和安全问题至关重要。

健康与安全标准如下：

2.1 健康、安全许可和报告

必须获得、保持并保持最新的所有必需的健康和安全许可证、批准和注册，并遵循其运营和报告要求。

2.2 职业健康与安全

应使用控制措施等级识别、评估和减少员工可能遇到的潜在健康与安全危险（化学、电气和其他能源、火灾、车辆及坠落危险等）。如果通过上述方式无法有效地控制危险，应为员工提供适当的、保养良好的个人防护用品以及关于上述危险可能导致的风险的教育资料。应采取促进两性平等的措施，如避免让孕妇和哺乳期女性在可能对其自身或其子女有害的工作环境下工作，并为哺乳期女性提供合理的便利条件。

2.3 应急准备

应识别和评估潜在的紧急情况与事件，并通过实施应急预案和响应规程（包括应急报告、员工通知和疏散规程、员工培训和演练）将其影响降至最低。

紧急演练应至少每年进行一次，或按照当地法律的规定（以较严格的为准）进行。应急预案还应包括适当的火灾探测和灭火设备、畅通无阻的出口、充足的出口设施、应急人员的联系信息和恢复计划。此类预案和规程应侧重于最大限度地减少对生命、环境和财产的损害。

2.4 工伤和疾病

应制定程序和体系以预防、管理、跟踪和报告工伤和疾病，包括作出以下规定：鼓励员工报告、对工伤和疾病案例进行分类和记录、提供必要的医疗服务、调查案例并采取纠正措施以消除其事故源头以及帮助员工重返工作岗位。供应商应允许员工在面临紧迫伤害时，自行撤离，并在情况得到缓解之前不予返回，而不必担心遭到报复。

2.5 工业卫生

应根据控制措施等级，识别、评估并控制化学、生物及物理等因素给员工带来的危险。当无法充分控制危险时，应为员工免费配备并让其使用适当的、保养良好的个人防护用品。供应商应为员工提供安全健康的工作环境，并通过持续对员工的健康状况和工作环境进行系统监测来维护这一环境。供应商应提供职业健康监测，定期评估员工是否因职业暴露而健康受损。职业健康保护计划应持续开展，并应包含与员工在工作场所面临的危险有关的风险教育材料。

2.6 强体力型工作

应当识别、评估和控制员工从事强体力型工作给员工带来的影响，包括人工搬运/装卸材料和重复搬举重物、长时间站立以及高度重复或强力的装配工作。

2.7 机械安全防护

应评估生产机械和其他机械是否存在安全隐患。对于可能对员工造成伤害的机械，应装配物理防护装置、联锁装置和屏障，并正确地进行维护。

2.8 公共卫生、饮食和住宿

应向员工提供干净的洗手间设施、饮用水和卫生的食品配制、存储和用餐设施。供应商或劳工代理机构提供的员工宿舍应保持洁净安全，并提供适当的紧急出口、洗浴热水、充足的照明和良好的通风、用于存放个人和贵重物品的独立安全柜，以及出入方便的合理私人空间。

2.9 健康与安全沟通

供应商应以员工的母语或员工能够理解的其他语言向员工提供适当的工作场所健康与安全信息和培训，说明其所面临的所有已识别工作场所危险，包括但不限于机械、电气、化学、火灾和物理危险。在工厂区域或在员工可明显辨别且可出入的场所清楚张贴健康与安全相关信息。健康信息和培训应包括针对相关人群特定风险的内容，如性别和年龄（如适用）。应在开始工作前对所有员工进行培训，并在开始工作后定期进行培训。应鼓励员工提出任何健康与安全问题，而无需担心遭到报复。

部分 3 环境

供应商应认识到，在所有业务职能中，环境责任是生产世界一流产品不可或缺的一部分。供应商应识别对环境产生的影响，并尽量减少对社区、环境和自然资源的不利影响，同时保障公众的健康和安全。

环境标准如下：

3.1 环境许可证与报告

所有必需的环境许可证（例如，排放监测）、批准和注册应该获得、保持并保持最新有效，必须遵循其运营和报告的要求。

3.2 预防污染和节约资源

应从源头或通过增加污染控制设备，改进生产、维护和设施流程等做法或通过其他方式，最大限度地减少或消除污染物的排放、释放以及废弃物的产生。通过改进生产、维护和设施流程、使用替代性材料、重复使用、保护资源、回收利用等做法或其他方式使用自然资源，包括水、化石燃料、矿产和原始森林木材。

3.3 有害物质

应当识别、标记和管理对人类或环境构成危害的化学品、废弃物及其他材料，确保其得到安全处理、移动、储存、使用、回收或再利用和处置。应跟踪和记录有害废弃物数据。

3.4 固体废弃物

供应商应采用系统方法识别、管理、减少、负责任地处置或回收固体废弃物（无害废弃物）。应跟踪和记录废弃物数据。

3.5 废气排放

经营过程中产生的挥发性有机化学物质、喷雾、腐蚀性物质、悬浮粒子、破坏臭氧层的物质及燃烧副产品，在排放之前应按要求进行分类、常规监测、控制和处理。破坏臭氧层的物质应按照《蒙特利尔议定书》和适用法规进行有效管理。供应商应对其大气排放控制系统的运行状况进行常规监测。

3.6 限用物质

供应商应遵守有关在产品中以及制造过程中禁用或限用某些特定物质（包括回收和处置标志）的所有适用法律、法规和客户要求。

3.7 水源管理

供应商应实施水源管理计划，记录、分类和监测水源及其使用和排放情况；寻求节约用水的机会；并控制污染渠道。所有废水在排放或处置前，应按要求进行分类、监测、控制和处理。供应商应对其废水处理和控制系统运行状况进行常规监控，以确保最佳性能及监管合规。

3.8 能源消耗与温室气体排放

供应商应制定并报告整个企业的明确温室气体减排目标。应跟踪、记录和公开报告能源消耗以及范围 1、范围 2 和范围 3 的重要类别的温室气体排放。供应商应寻找方法来提高能源效率，并最大程度地减少能源消耗与温室气体排放。

3.9 生物多样性保护

供应商应该识别对生物多样性的影响，并在可能的情况下努力减少和缓解其足迹。

部分 4 合规

为履行社会责任并在市场取得成功，供应商及其代理商应当维护最高的合规标准，包括以下内容：

4.1 商业诚信

在所有商业交往中均应秉承最高的诚信标准。供应商应采取零容忍政策，禁止任何及所有形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和贪污。不得以说服或以其他方式影响艾法史密斯公司员工为目的交换礼物。请注意，艾法史密斯公司的员工可能有义务报告收到的任何礼物。艾法史密斯公司的礼品和招待次级政策对此进行了详细说明，可在www.FLSmidth.com 上查阅。

4.2 无不正当优势

不得承诺、提供、授权、给予或接受贿赂以及为取得非法或不正当优势而提供的其他形式的利益。为获得或保留业务、指示将业务交给任何个人或者以其他方式获得不正当优势而直接或间接通过第三方承诺、提供、授权、给予或接受任何有价之物均在受禁之列。应实施监控、记录保留与执行规程，以确保遵守反腐败法律。

4.3 贸易合规、制裁和出口管制

艾法史密斯公司遵守适用的国际制裁和出口管制法律法规，包括联合国、美国、英国或欧盟 不时实施或引入的法律法规，并确保在其业务活动中实施此类合规性。我们的供应商还必须 遵守相关适用的国际制裁和出口管制，并在必要时向艾法史密斯公司提供有关其产品、技术 和服务的必要信息，包括贸易限制或禁令、出口管制分类号和其他适用的出口管制法律法规。

4.4 信息披露

所有业务往来均应透明，并准确地记录在供应商的商业账簿和记录中。应根据相关法规和现行行业实践披露有关供应商的劳工、健康与安全、环境实践、业务活动、结构、财务状况和绩效等信息。不得伪造记录或虚假陈述供应链中的状况或做法。

4.5 知识产权

应尊重知识产权。技术或经验知识的转让应以保护知识产权的方式进行，并且应保护客户和供应商的信息安全。

4.6 公平交易、广告宣传和竞争

应秉持公平交易、广告宣传和竞争的标准。供应商与艾法史密斯公司的任何员工或实体之间 不得发生利益冲突。在供应商公司的控制人或所有人与艾法史密斯公司员工通过家庭、友谊或恋爱关系相关的情况下，可能出现利益冲突。如果供应商公司的关键员工或与艾法史密斯公司合作或涉及与艾法史密斯公司有关的决策的其他员工与艾法史密斯公司员工通过家庭、友谊或恋爱关系相联系，同样可能发生利益冲突。

请注意，艾法史密斯公司的员工有义务报告任何潜在的利益冲突风险。艾法史密斯公司的利益冲突子政策对此进行了详细说明，可访问www.FLSmidth.com 了解。

4.7 身份保护和禁止报复

除非法律禁止，否则应维护相关规程，确保向供应商和员工举报者²提供保护，确保其举报的保密性及匿名性。供应商应制定沟通流程，以便其员工能够提出任何疑虑，而不必担心遭到报复。

4.8 负责任的矿产采购

供应商应采取政策，对其生产的产品中的钽、锡、钨、金和钴的来源和监管链开展尽职调查，以合理确保其来源符合《经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》或同等和公认的尽职调查框架。艾法史密斯公司在冲突矿物方面制定了一项子政策，与上述指南一致。该子政策可在www.flsmidth.com上获取。

4.9 隐私

供应商应承诺保护与其有业务往来的所有人士（包括供应商、客户、消费者和员工）的个人信息，以满足上述相关人士对保护其合理隐私的期望。供应商在收集、存储、处理、传输和分享个人信息时，应遵守隐私和信息安全法律及监管要求。

² 举报者定义：任何揭发公司某位员工或高级职员，某公职人员或官方机构不当行为的人。

部分 5 管理体系

供应商应采用或建立范围与本准则内容相关的管理体系。在设计该管理体系时，应确保：(a) 遵守与供应商的经营和产品相关的适用法律、法规及客户要求；(b) 符合本准则；以及 (c) 识别并降低与本准则相关的经营风险。该体系还应促进持续改进。

该管理体系应包含以下要素：

5.1 公司承诺

供应商应制定人权、健康和安全、环境和合规政策声明，确认其对尽职调查和持续改进的承诺，并获得执行管理层的认可。政策声明应予以公布，并以员工能够理解的语言通过员工均可访问的渠道传达给员工。

5.2 管理层问责和责任

供应商应明确指明负责确保实施管理体系和相关计划的高级执行管理人员和公司代表。高级管理层应定期审查管理体系的状态。

5.3 法律要求与客户要求

供应商应采用或建立用以识别、监控和了解适用法律、法规和客户要求（包括本准则的要求）的流程。

5.4 风险评估与风险管理

供应商应采用或建立用以识别与供应商经营相关的法律合规、环境、健康与安全³及劳工实践和合规风险（包括严重人权和环境影响的风险）的流程。供应商应确定各风险的相对重要程度，并实施适当的程序和物理控制措施，以控制已识别风险并确保监管合规。

5.5 改进目标

供应商应制定书面绩效目标、指标和实施计划，以提高供应商的社会、环境、健康和安全绩效（包括定期评估供应商在实现这些目标方面的绩效）。

5.6 培训

供应商应制定管理人员和员工培训计划，以实施供应商的政策、规程和改进目标，并满足适用的法律和监管要求。

³ 环境健康与安全风险评估应包括的区域有生产区域、仓库与仓储设施、工厂/工作场所辅助设施、实验室与测试区、卫生设施（浴室）、厨房/餐厅和员工住所/宿舍。

5.7 沟通

供应商应建立用以向员工、供应商和客户清晰准确地传达有关供应商政策、实践、期望和绩效信息的流程。

5.8 员工/利益相关者的参与和获得补救

供应商应建立与员工、其代表以及其他利益相关者（如相关或必要）进行持续双向沟通的流程。该流程旨在获取有关本准则所涵盖的经营实践和状况的反馈，并促进持续改进。供应商应为员工提供安全的环境，便于其提出申诉和反馈，而不必担心遭到打击报复。

5.9 审核与评估

供应商应定期进行自我评估，以确保符合与社会责任和环境责任相关的法律和监管要求、本准则内容的要求及客户合同要求。

5.10 纠正措施流程

供应商应建立用以及时纠正内部或外部评估、检查、调查及审查中发现的缺陷的流程。

5.11 文件和记录

供应商应创建并维护文件和记录，以确保监管合规并遵守公司的要求及符合保护隐私的相关保密条款。

5.12 供应商责任

供应商应建立用以向供应商传达本准则要求，并监督其遵守本准则之情况的流程。

参考资料

负责任商业联盟行为准则

- <https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

联合国全球契约

- www.unglobalcompact.org

经合组织跨国企业准则

- <http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

《世界人权宣言》

- <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

联合国工商业与人权指导原则

- <https://www.unglobalcompact.org/library/2>

《联合国儿童权利公约》

- <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》

- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

国际劳工组织关于工作中基本原则和权利的宣言

- <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

ISO Standards

- www.iso.org

基于科学的目标倡议 (SBT)

- <https://sciencebasedtargets.org/>

《经合组织关于来自受冲突影响和高风险地区的矿山的负责任供应链尽职调查指南》

- <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

《联合国反腐败公约》

- <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

在这里关注我们



flsmidth.com/linkedin



flsmidth.com/twitter



flsmidth.com/facebook



flsmidth.com/instagram



flsmidth.com/youtube



flsmidth.eco/contact

版权 © 2024 FLSmidth A/S。保留所有权利。