

供应商行为准则

简介

Orkla

集团致力于依据自身在尊重人权和劳动者权利方面的义务，以负责任的方式经营业务。因此，

Orkla

将竭力关注员工的健康和安全，保护环境，预防腐败行为并在运营中采取合理的业务实践。¹

我们向供应商和合作伙伴保证，我们的采购实践旨在增强而非削弱其履行我们在员工、社会和环境方面的要求。

为了向我们供应商表明 Orkla

的立场²，我们特制定本行为准则（以下简称“行为准则”）。本行为准则依据《世界人权宣言》、《道德贸易联盟基本守则》、关于实现可持续发展的《联合国全球契约》十项原则、《联合国工商业与人权指导原则》和《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》，Orkla

坚持遵守上述相关要求。本行为准则已经过 Orkla 管理团队的审核。

Orkla

在选择供应商时，除了其他质量要素和商业因素之外，还将考量对本行为准则的遵守情况。本行为准则所概述的准则均为最低行为标准。我们期望供应商遵守本行为准则的要求和目标，在考虑和处理相关问题时谨慎合理地做出判断和决策。此外，针对在运营过程中遇到的挑战，我们期望供应商保持透明性并坦诚交流。

本行为准则在传达至特定供应商后，即视为合同文件，并视为 Orkla 公司与相关供应商之间签订的任何合同的组成部分。

除了遵守本行为准则，Orkla

还期望供应商遵守运营所在国家/地区的所有适用法律和法规，以及业务运营相关的协定、国际标准和条例。若适用法律、法规与本行为准则或供应商合同要求存在任何差异，则应当以最严格的要求为准。

Orkla 主要采用最新版本 **SMETA³**（Sedex Members Ethical Trade Audit，即 SEDEX 成员道德贸易审核）作为审核标准，评估对本行为准则的遵守情况。

适用范围

¹本行为准则中，凡提及 Orkla 的，均应理解成 Orkla 集团、Orkla ASA 公司和/或其任何子公司。

²定义：**供应商**是指向 Orkla 及其任何子公司提供产品或服务的合同合作伙伴。

³SEDEX 成员道德贸易审核

本行为准则适用于依据合同义务应遵守相关要求的供应商，包括但不限于合同商、代理商和顾问。这包括代供应商行事或作为其代表的所有人员。Orkla 进一步期望供应商，依据国际最佳实践采用原则，尽力确保在其相关供应链中遵守和重视同等标准。

要求

1. 人权和劳工标准

供应商必须履行人权尽职调查要求，识别、预防和缓解人权风险。因此，针对与其内部活动、产品或服务相关的人权事务，供应商必须为可能或实际对之产生的负面影响承担责任并予以解决。供应商也必须关注与其内部活动直接相关的风险，以及与子供应商或其他业务关系相关的风险。因此供应商需要：在确定政策和管理系统时做出负责任的业务行为；承担尽职调查义务，识别实际或可能产生的负面影响；抑制、预防或缓解相关负面影响；跟踪实施措施及其结果；沟通相关影响的解决方式；以及适时采取补救措施。

1.1 禁止强制或抵债劳工

供应商不得允许强制、抵债或契约劳工、非自愿或被剥削的监狱工、奴役工或被拐卖工。供应商（包括其招聘机构）不得参与或容忍虐待弱势群体、欺骗行为、限制自由、身体或性暴力、恐吓和威胁、扣留身份文件、克扣工资、债役、虐待性工作和生活条件、过度加班或者任何其他类型的剥削或虐待行为。所有工作必须采取自愿形式，员工必须能够在依据劳动合同发出合理通知情况下，可以随时离开工作或终止雇佣关系，而不必接受任何惩罚。

1.2 禁用童工

必须禁止并防止使用童工⁴。供应商应采取适当措施，确保其自身或分包商的生产或经营场所均不存在童工现象。

在任何情况下，供应商都不得雇佣年龄在 15

岁以下或者低于当地法律规定的最低就业年龄或最低义务教育年龄的人员（以较高者为准）。

18 岁以下的青少年不得从事对其健康或安全有害的工作，包括夜班。

应以书面形式制定童工补救政策和程序，并将这些政策和程序传达至每一个人和其他相关方。应提供充分支持，令上述儿童能够接受并完成义务教育。

4

童工的定义是指安排儿童完成工作，使用童工妨碍了儿童健康成长和发展的权利，剥夺了儿童接受优质教育的权利。最低就业年龄不得低于完成义务教育的年龄，并且任何情况下均不得低于15岁（根据国际劳工组织第138号公约，某些国家的最低就业年龄为14岁）。

供应商应备存一份员工出生日期正式证明文件的认证副本。对于无法出具该等证明文件的国家，工厂应实施适当的方法评估员工年龄。

1.3 结社自由和集体谈判

所有员工必须享有依法结社、自由参与工会、集体谈判、寻求代表和加入工人委员会的权利，而不受性别或任何差异的影响，具体依据当地法律和国际公约要求。员工代表不得受到任何歧视，并有权在工作场所履行其代表职能。

如果自由结社和集体谈判的权利在法律范围内受到限制，雇主必须允许员工通过平行方式从事独立和自由结社和谈判活动。

组织召开工会或委员会会议时，应该尽可能允许所有性别的员工参与其中，并总体上反映员工的多元化特点。

1.4 不歧视、多元化和包容性

在雇用、酬劳、培训机会、晋升或解雇方面，不得基于族裔背景、宗教、种姓、年龄、残疾、性别、婚姻状况、怀孕、性取向、工会成员或政治派别而加以歧视。

经验和资格相同的员工应该同工同酬。我们期望供应商实施公平薪酬措施。

应制定措施，保护员工免受性侵、威胁、侮辱或剥削行为，防止员工因婚姻、怀孕、父母身份或艾滋病毒状况等不合理原因而遭受歧视或解雇。

供应商应当在所有培训以及个人和职业发展方面提供公平机会。

供应商应该重视和尊重多元、公平和包容的环境，同时我们鼓励供应商在组建和维持多元化团队方面做出承诺。我们鼓励供应商在该方面实施针对性的措施，例如设定不同性别和种族的代表目标。我们也鼓励供应商制定具体的残障和 LHBTQ+ 员工政策。

1.5 招聘费用

供应商确保在整个雇佣过程中以及雇佣期内，不会向员工（包括临时工、季节性员工和外来工以及劳务机构、招聘机构或中介机构提供的员工）收取任何保证金（无论是货币还是其他形式）。如果违反本指南收取费用，则供应商应立即直接向劳务派遣单位/机构或其他劳务供应商（视适用情况而定）足额支付该等费用，亦可立即向受影响的员工进行补偿。⁵

1.6 工资和福利

5

第三方招聘机构向员工收取费用的，该等费用必须仅用于支付差旅费等辅助费用。供应商应确保该等费用的合理性，不应向工人提供借款或预付工资，以支付任何工人向招聘机构支付的费用。

工资和社会福利至少应符合国家法律标准或行业标准，以较高者为准。工资应该足够满足员工的基本需求并提供一些可自由支配收入。社会福利至少应符合国家法律或现行行业标准，以最高者为准。

员工入职之前，应向员工提供一份以员工能够理解的语言撰写的书面雇佣合同，该合同应概述员工的工资条件和发放方式。严禁将扣除工资作为纪律措施。

1.7 工作时间和加班

对于员工根据国家法律法规而有权享有的年假和病假，应予以同意，且不得对员工进行任何形式的负面处罚。对于妊娠期的女性员工，应根据国家法律法规给予产假。

工作时间、休息时间、加班和休假时间应符合国家法律和行业标准，以提供更高保护者为准。每周工作时间不得超过 48 小时。员工每七天应至少休息一天。

加班应遵循自愿和时间有限原则。建议每周加班时间不超过 12

小时，即包括加班时间在内，每周总工作时间不得超过 60

小时。如果适用集体谈判协议，则可以不在此列。员工加班的，应向员工支付加班费。加班费至少应符合适用法律的要求。

1.8 骚扰、虐待和无人道待遇

禁止身体或精神虐待或惩罚，禁止威胁施加身体或精神虐待，禁止性骚扰或其他骚扰和言语虐待，并且禁止其他形式的恐吓。

1.9 短期合同

不得通过订立短期合同（如合同工、散工、分包商或其他劳动关系）规避国际公约和社会保障法律法规项下由正式雇佣关系产生的对雇员承担的义务。应明确学徒方案的期限和内容。

1.10 土地权

供应商必须获取、维护和保留当前所有必要的环境许可、审批和注册文件，遵守相关运营和报告要求。

供应商必须尊重受其运营和采购实践影响的土著居民和当地社区的土地权。所有财产或土地相关谈判（包括其使用和转让）遵从自由、事先和知情同意（FPIC）、透明合同和相关披露原则。供应商不得参与任何形式的土地掠夺行为。

1.11 边缘化人群

自然资源的生产和使用不得造成边缘化人群资源和收入基准的破坏和/或降级，例如征取大块土地，利用这些群体赖以生存的水资源或其他自然资源等情形。

2. 健康和安

2.1 职业健康和安全

供应商必须确保识别、评估和控制其员工可能遭受的安全危险，比如电气和结构完整性、机械、化学、有毒物质、车辆、跌落危险、设施布局以及化学、生物和物理制剂等相关因素。供应商必须免费提供适当的个人防护设备。

供应商必须为员工提供安全健康的工作条件，包括合格饮用水、适当的卫生、照明、温度和通风条件以及适合女性健康需求的设施。

员工应当接受以其主要语言形式举办的相关健康和安全教育培训，这些培训应当定期举行并进行记录。

2.2 体力要求高的工作

针对员工在从事体力要求高的任务时可能遇到的危险，供应商必须加以识别、评估和控制，包括人工搬运物料和提举重物或相关重复性作业、长时间站立以及高度重复或力量型装配任务。

2.3 工伤和疾病

供应商必须实施适当的程序和系统来预防、管理、跟踪和报告员工工伤和疾病情况，提供必要的医疗措施，调查案例经过，实施纠正性措施以消除根源问题，并协助员工回归工作。

2.4 应急准备

供应商必须识别和评估可能的紧急情况的事件，并通过实施应急计划和响应程序来降低影响，措施包括紧急情况报告、员工通知和疏散程序、员工培训和演练、适当的消防和抑制设备、适当的疏散设施以及急救用品。

2.5 住宿条件

无论是供应商、人力经纪/代理机构或其他附属机构提供的住宿设施，都应当保持干净、安全、通风良好并适当维护。设施应该保障员工的基本人权和尊严，提供饮用水、卫生食品准备区域、合理的个人空间、良好的空调和通风设施、干净卫生且设施完善的浴室和淋浴设施。所有设施都必须标明出口位置并确保其通畅性。

2.6 健康和安全教育沟通

针对已经在工作场所中识别的各种员工健康和安全教育危险，供应商必须确保以员工自身掌握或可以理解的语言形式对其进行告知、培训和警示。供应商应在工作开始之前提供培训，并在随后定期组织培训活动。

供应商必须鼓励员工提出任何健康和安全教育问题，而不会施加任何报复性行为。

3. 环境

3.1 有害物质

供应商必须识别、标记和管理可能会对员工或环境带来危险的化学品、废弃物和其他材料，确保安全搬运、移动、储存、使用、回收或再利用以及处置这些物质。采购农产品的供应商必须设法减少其供应链中化学物品和肥料的使用量，并在农民群体中倡导这一行为。

3.2 排放物

供应商必须监测、跟踪和记录其设施内的空气、水和土壤排放物及其运营中所产生的污水，从而发现能够控制和影响的方面，提供改善的机会和设定减排目标。供应商必须对所有输出进行监测、跟踪和记录。

3.3 温室气体排放

强烈建议供应商在范围 1、2 和 3 方面设定科学化的温室气体减排目标，并对销往 Orkla 的产品的碳足迹进行衡量评估。

3.4 资源效率

供应商必须采取适当措施并设定目标，以最大限度地减少材料、能源和水等自然资源的消耗，并制定相应的资源节约策略。供应商必须监测、跟踪和记录绩效情况。

3.5 废弃物管理

供应商必须实施系统化方法以识别、管理、降低以及合理处置或回收固体废弃物。

3.6 土壤质量

供应商必须采取适当措施并设定目标，以保护土壤质量，并尽量减少对土壤的影响。采购农产品的供应商必须在其供应链中实施和推广良好的农业实践，并在农民群体中倡导这一行为。

3.7 生物多样性

供应商必须采取适当措施，确保在整个运营过程和整个供应链中保护生物多样性。

3.8 零砍伐

对于相关材料，应遵守 [Orkla 零砍伐政策](#)和 [Orkla 可持续棕榈油政策](#)。

3.9 动物福利

对于基于动物制造的产品，应确保整个价值链均会对动物福利予以适当考虑。应遵守 [Orkla 动物福利政策](#)。

4. 商业信誉和道德责任

4.1

针对公开和隐私场合出现的所有形式的腐败行为，供应商应当采取零容忍态度并设法制止。供应商应当遵守有关贿赂、腐败、欺诈及任何其他禁止性商业活动方面的适用法律，并实施适当的程序防止在从事的各种商业交易中出现贿赂行为。供应商不得直接或间接向任何公职人员、国际组织或其他第三方提供、承诺或给予任何不当利益、优惠或激励。

4.2 供应商不得直接或间接向 Orkla 员工或代表 Orkla

的人员或与他们关系密切的任何人员提供礼物，除非礼物的价值微不足道。供应商不得提供或接受现金或现金等价物礼物。出于合法的商业目的，并在费用保持在合理范围内前提下，可以提供社交活动、餐饮或娱乐等招待。代表 Orkla 的个人的差旅费由 Orkla 自行承担。合同投标、谈判或中标期间，不得提供或接受招待、费用或礼物。

4.3 与 Orkla

合作期间，供应商应当避免所有与之相关的利益冲突行为。如果供应商代表利用其职务之便，为自身或其朋友或亲戚谋取利益，则会发生利益冲突。针对其个人利益与 Orkla 利益之间任何可能或明显存在冲突的情形，供应商必须告知 Orkla。

4.4

供应商不得参与任何形式的洗钱活动，并应当实施适当的措施防止在金融交易中出现洗钱行为。

4.5

供应商必须秉承公平交易、广告和竞争标准。在任何情况下，供应商都不得发起或参与任何违反一般或特定竞争法规和法律的行为，例如非法价格合作、非法市场分配或其他违反适用竞争法的活动。

4.6 供应商应当实施适当的技术和组织措施，确保依据适用的数据保护法律处理与 Orkla 的合同关系相关的任何个人数据。

5. 管理措施

5.1 管理体系

供应商应采取积极措施遵守本行为准则的要求，并将本行为准则的原则纳入其日常经营。此外，鼓励供应商制定适当的政策、风险意识、风险评估和尽职调查流程。供应商还必须采取措施，跟进自身供应商和次级供应商遵守本行为准则的要求。

本行为准则实施是一个动态而非静态的流程。供应商应当通过制定书面绩效目标、业务目标和实施计划方式持续改进流程，从而提升其社会、环境及职业健康和绩效。

5.2 申诉机制

供应商必须为所有员工提供保密信访的方式，同时考虑联合国指导原则相关最佳实践指南，并实施适当的流程确保提出问题和真诚发声的员工不会受到打击报复。供应商应该以尊重的方式及时解决问题，并制定相关纠正措施文件。

供应商必须努力确保处理投诉事宜的申诉委员会在人员构成方面保持男女比例均衡。

5.3 准确性和可跟踪性

供应商致力于确保交易的透明性、可证实性和准确性，同时重视其保密义务。所有会计信息必须准确无误，并依据法律和法规要求进行登记和记录。

如果供应商使用子供应商向 Orkla

交付产品，则应当确保任何交付生产地的所有关联信息的可追踪性。一级供应商应当根据 Orkla 的要求，告知 Orkla 所有二级（一些情况下还包括三级）供应商及其生产地信息。

遵守本行为准则 – 改进

审计和监督

为评估对本行为准则的遵守情况，Orkla

可能会对供应商及其生产地进行现场审计。供应商应当保留适当的记录以证明合规性，并应当能够根据 Orkla 的要求提供合理的信息。我们保留通过调查形式监督合规性的权利，调查将由 Orkla 人员或独立第三方审计机构实施。对于应 Orkla

要求和委托核查合规性事宜的审计人员，供应商应当允许其访问相关的记录及其他信息。也可能要求供应商根据本行为准则对自身业务进行自评。⁶

审计的实施将依据国际标准方法进行，例如最新版本的

SMETA，旨在核查对本行为准则要求的遵守情况。如有可能，Orkla

应当与供应商提前约定实施审计的类型。

不合规情形及纠正措施

本行为准则设定了我们希望整个价值链中所有供应商均应达到的标准。如果供应商不满足本行为准则中的要求，则双方将通过开诚布公的对话协商整改措施。供应商应尽最大努力尽快实施整改措施，并向 Orkla 通知该等措施。

如果确定供应商不愿意或不能采取 Orkla 认为必要的整改措施，以遵守本行为准则，或 (ii)

供应商或其任何次级供应商严重违反或一再违反本行为准则的要求，则 Orkla

有权终止与供应商的业务关系和任何合同。该等终止自 Orkla

书面终止通知中规定的时间开始生效。

评估和改进

Orkla

希望供应商持续、系统地评估他们对本行为准则的遵守情况。我们还期望供应商在必要时实施改进措施。Orkla

还将持续评估并在必要时改进我们自身政策和采购实践，以促进供应商及其次级供应商遵守本行为准则。

抵制和制裁

供应商应当遵守与 Orkla 合作相关的贸易制裁规定。

如果国际社会达成广泛的共识，对某个国家进行抵制，则 Orkla

将避免向该国采购。如果产品、服务或企业因负面的社会、环境或道德影响而被抵制，并且该

⁶ 供应商自评可以通过我们认为与供应商关联性最强的 Orkla 内部或外部系统临时或系统性开展。可以通过 [Sedex](#) 外部系统开展

等抵制业已达成广泛共识，则 Orkla

将避免与相关行业或企业发生业务往来。我们希望我们的供应商实施类似政策。

参考文献 1 :

《联合国全球契约》十项原则

4个关键领域:

人权 - 劳工标准 - 环境 - 反腐

参考文献 2 :

国际公约和宣言参考列表 :

《世界人权宣言》(联合国 1948 年版)

就业自由

国际劳工组织第 29、105 和 181 号公约

正规雇佣

国际劳工组织第 95、158、175、177 以及
181 号公约

结社自由和集体谈判权

国际劳工组织第 87、98、135 以及 154
号公约

禁用童工

《联合国儿童权利公约》
国际劳工组织第 138、182 和 79 号公约
国际劳工组织第 146 号公约

边缘化人群

《联合国公民权利和政治权利公约》第 1
条和第 2 条

禁止歧视

国际劳工组织第 100 和 111 号公约
《联合国关于歧视妇女的相关公约》

安全卫生的工作环境

国际劳工组织第 155 号公约
国际劳工组织第 164 号公约

适当工资

国际劳工组织第 131 号公约

严禁过长工作时间

国际劳工组织第 1 和 14 号公约

苛刻及不人道待遇

《联合国公民权利和政治权利公约》第 7
条

关于国际劳工组织 (ILO) 和道德贸易联盟 (ETI) 的更多信息。

参考文献 3 :

Orkla 集团公司概况见 www.orkla.com。