



《供应商手册》

JARDEN CORPORATION



我们的《供应商手册》 / 《商业伙伴合作指南》的印刷采用了森林管理委员会（FSC）认证的再生纸。印刷过程中采用了环保型大豆墨水。

目录

简介	第 5 页
专题 1: 童工	第 11 页
专题 2: 强制劳动/监狱劳动	第 15 页
专题 3: 歧视	第 17 页
专题 4: 纪律性措施	第 18 页
专题 5: 健康与安全	第 20 页
专题 6: 环境保护	第 22 页
专题 7: 工作时间	第 24 页
专题 8: 工资与福利	第 25 页
专题 9: 法律与法规	第 27 页
海关贸易合作反恐计划 (C-TPAT)	第 28 页
附件	第 35 页



尊敬的合作伙伴：

Jarden Corporation 为自己成为行业的领导者而感到自豪。Jarden Corporation、其下属子公司和供应商的成功取决于我们的经营方式。不足为奇，因为我们优先考虑的事情就是公平与道德实践有关的问题，也叫做“社会责任”。为了帮助您更好地理解您与尊敬的合作伙伴在遵纪守法中所扮演的角色，我们谨向您介绍我们这本供应商手册。

您可能已经多次听说过“可持续性”和“公司社会责任”这些术语。对于 Jarden Corporation 来说，这就是我们的生存之道和我们经营生意的关键。我们致力于不断改进我们的业务运作以保证长期提供一些信息，这些信息是有关环境和其他敏感的社会问题以及透明的执法等涉及客户，商业伙伴和社会团体相关的信息。

我们的供应商手册是绝对与影响我们各层面商业活动的法律为基础的。本供应商手册是一个重要文件，会发放给所有主要供应商和客户。为了保持手册的实效和通用，手册会定期更新，我们会用电子文档向您提供更新的内容。

我们相信成为公司社会责任方面的领导者是很重要的。同时，Jarden 和支持者们的声誉就取决于对本手册中提出的项目的遵守了。违背我们的政策和准则的后果就是使公司要采取纠正措施，并在某些情况下，导致失去和我们的业务合作。

Jarden 会认真对待比如社会责任、道德和环境等敏感的商业惯例。我们的供应商手册是我们继续发展的根基。我们相信 Jarden 一定会得到尊贵的合作伙伴的支持！

谢谢您的合作与支持！诚盼能够与您继续保持长期合作关系。

谨此致意！

James E. Lillie
总裁与首席营运官

简介

Jarden Corporation (JAH) 重视各民族和多元文化的价值，并承诺按照所有相关法律和法规的规定，以最高的商业道德标准来进行商业活动。我们期望我们的每一位供应商都能参与上述承诺，包括我们供应商所用的生产商。本《供应商手册》确立了我们的各项标准，并提供了工厂中通常遇到的社会责任事宜的评级标准。JAH 将在选择供应商中应用上述《供应商手册》，并且在我们与这些供应商进行业务活动过程中，确保他们必须遵循我们的《供应商手册》的规定。对于不遵循或违反我们的《供应商手册》的任何供应商，JAH 都有权终止与其的合作关系。JAH 只会和其业务活动都必须符合生产国内相关的各种国际、国家和地方法律要求之供应商合作。

JAH 及其分公司已经采纳了全面的社会责任计划，保证我们的经营活动都遵守最高商业道德标准，并符合所有相关法律和规章的规定。上述全面性社会责任计划不但可以在我们的供应商工厂内进行环境保护，而且能够保障所有工作人员的健康、及安全。同时，它还有助于防止供应链受到干扰，提升我们的企业形象和供应商的形象。在各种相关程序的成功实施过程中，我们的社会责任管理程序起着至关重要的作用。这些程序不但可以帮助我们的工作，可以在协调和合作过程中形成及整合出共同遵守的“最佳商务行为”。

JAH 通过各种途径监控与其进行业务活动的所有供应商。我们监控的方法之一就是进行审核。保证供应商会遵守法律法规做并确保他们完全能够履行社会责任。社会责任审核完成后，就会向供应商提供一个《纠正计划》(CAP) 。《纠正计划》(CAP) 会强调我们的发现，还会提供相关建议的纠正措施以及完成时限。不符行为严重性会影响解决问题所需的时限。供应商需要提供进度和解决问题的日期，直到问题完全解决。我们的审核程序确保所有供应商会按照最高标准严格进行相关的商业行为。《供应商手册》会成为协助你预防问题发生与问题发生后如何解决问题的重要工具。上述《供应商手册》将有助于审核程序有效全面展开。

JAH 期望在推行最高道德标准的同时，能够与所有供应商建立紧密有价值的业务关系。我们希望我们的《供应商手册》能够为您提供各种重要问题的资料，并且能够提供处理这些问题的方法与指导。我们加强企业社会责任的承诺，无疑可以保护职工的安全与健康，以及国际社会的福祉。

《供应商手册》的目的

本手册的目的是为了帮助生产 JAH 产品的所有供应商，在工厂执行我们的要求。制作本手册就是为了提供有关要求的综合指南，并且为您提供改善和维护所有职工福利所需要的各种必要信息。我们的《供应商手册》包括以下内容：**Jarden Corporation**《供应商行为准则》；童工、强制/监禁劳动、歧视、惩戒性措施、健康与安全、环境保护、工作时间、工资与福利及法律法规的专题讨论；以及海关贸易合作反恐计划 (C-TPAT) 指南。

《供应商手册》的要求与评级

我们对手册各项要求提出了一些缩写，来说明每一讨论项目的严重性。这些建议的评级标准将有助于本手册用户了解 JAH 对每一具体事项的认真和重视程度。

我们的《供应商手册》要求与评定标准有：



零忍受事项



即时解决事项



持续改进事项



零忍受事项

零忍受事项（或“NE”）评级标准是只对于我们供应商手册的要求的严重违例的行为。这种违例行为可能对人员的个人权利或其安全产生有严重侵害。零忍受事项 (NE) 违例行为还可能对 Jarden Corporation 的企业声誉产生严重影响。JAH 会通过一个以上的方法来确定零忍受事项违例行为，且绝对不会与违反零忍受事项的新供应商展开合作。零忍受事项 (NE) 的例子包括：使用童工、强制劳动或体罚以及违反道德标准的行为。



即时解决事项

“即时解决”或“IR”评级标准包括违反我们的经营条款，从而影响到个人权利、生命安全以及 Jarden Corporation 企业声誉的行为。对于具有即时解决违例行为的供应商，公司不会与其开展生产活动。对于目前具有即时解决事项 (IR) 的那些供应商，这些违例行为必须最多在两个月的期限内得到圆满地解决。否则，该违例行为将恶化为零忍受事项 (NE)。根据上述违例行为，某些即时解决 (IR) 违例行为必须在两个月内解决。即时解决违例行为的示例有：让职工过渡加班、少付工资、违反地方法律。



持续改进事项

“持续改进”或“OI”评级标准的指我们的供应商手册的要求中不能接受的健康、环境、安全和劳动问题。为了工作人员的利益以及工厂的良好声誉和管理实务，应可以对这些问题进行改进。公司可以与那些具有“持续改进”(OI) 问题的新供应商进行生产活动。对那些具有持续改进问题的供应商，应根据该问题的情况，在为期六个月或更短的期限内实施改正措施计划。

我们是怎样为某一事项评级的？

在发现某一问题时，将采用一种或多种审核方法进行验证。通过提出的这些验证方法，我们就能够对在我们的供应商工厂内所发生事情取得大概轮廓。

下面是我们的主要审核方法：



记录审查



工厂管理层面谈



目视观测



从工人那里搜集信息



通过外部资源搜集信息

这些建议的审核方法将包括在本手册中讨论的各专题中，来某一具体问题的审核方法。

专题

以下专题包括了我们在工厂内通常遇到的问题。我们的《供应商手册》将对这些事项提供评级及相关的整改方案，同时也提供相关验证的方法。当然，要将所有事项包括在本手册内是不可能的，可是它能同时提供给你解决其他可能出现问题的概念。

专题 1：童工

童工是我们非常重视的一个问题。禁止雇用未达到劳动法规定的最低年龄的任何人员。对于那些使用未达到法定最低工作年龄或 15 岁（以较长者为准）的劳动人员的供应商，或者使用未达到完成国家法律规定的义务教育年龄的劳动人员的供应商，JAH 坚决不会使用。对要求更大年龄或者具有危险的工作，这些工人应至少为 18 岁。工厂必须对每一名工人保留一份正式的年龄证明文件。如果工厂没有上述证明文件，那么它们必须具有确认工人年龄的其他合法手法。

下面，您将看到我们的童工问题的指导方针，这些指导方针是根据问题的严重性提出的。



零忍受事项

-
- A. 禁止工厂雇用未达到法定最低年龄或 15 岁（以较长者为准）的任何人员，或者雇用未达到完成国家法律规定的义务教育年龄的任何人员。对要求更大年龄或者有危险的工作，职工应至少为 18 岁。

改正措施计划：当出现违例行为时，应立即进行纠正，将童工根据法律从工厂内遣走。并且，应在两周内，贯彻执行有关童工政策以及提供童工问题相关的培训给相关负责人员。

- B. 在当地法律规定的最低工作年龄高于 15 岁的地方，所有工作人员都必须达到或者高于法定最低年龄。

改正措施计划：如果当地法律规定的工作年龄高于 JAH 的最低工作年龄，那么当地法律将优先于所有 JAH 要求。当出现这一问题时，应根据法律立即从工厂遣走童工。工厂应保证未成年孩子入校学习，并且在达到法定年龄时，为他们提供再次回到工厂工作的机会。

- C. 所有工厂都必须遵循该国法律规定的有关最低在学年龄的各种要求。要求低于在学年龄的孩子们在工厂工作而不上学，是一种零忍受的违规。此等孩子的工作时间与其法定学校教育的时间不能冲突。

改正措施计划：如果某一孩子没有根据该国最低学校教育的年龄进校学习，那么应立即让他进校学习，其工作时间不得与法定学校教育的时间相冲突。

核定上述问题的方法：





- A. 只有 15 岁或以上年龄的人员才可以进入工作区参加工作。

上述措施的唯一例外情况就是在受训专业人员的带领下参观工厂。

改正措施计划：如果在工厂内发现未达到最低年龄的孩子，而且并非在带领下参观工厂，那么应立即将其根据法律从工厂遣走，并且工厂应立即实施相关整改措施，来培训相关人员。相关的措施和培训应在事件发生的一个月内完成。

- B. 所有工厂都必须保留每一名工作人员正式的年龄证明文件。

如果工厂没有上述信息，那么它们必须具有确认每一位工人年龄的其他合法和可靠方法。

改正措施计划：未能遵循上述要求的工厂必须制订强调上述要求的措施，并且必须就上述要求对所有人员进行培训。必须审查所有记录，确实核查每一位工作人员年龄。最新实施的措施和记录的审查，都必须在违例之日起的一（1）个月内完成。

- C. 如果国家对雇用未成年工有限制或有特定的要求，那么工厂必须遵循这些法律要求。

比如，法律规定仅容许未成年工工作特定的小时数，而不容许他们处理危险材料，或者禁止未成年上晚班。

改正措施计划：当违反未成年工雇用限制规定时，工厂应采取一项措施，说明未成年工雇用的限制规定，并且确保对所有人员进行上述新措施的培训，确保这一措施得到很好地遵守。

应保留足够的记录，以便跟踪青少年职工，并且监督其实际工作情况，保证对上述措施的遵循。该措施必须在违例之日起的一（1）个月内完成。

核定上述问题的方法：





.....
A. 所有工厂应在其书面文件中规定最低雇用年龄要求。

改正措施计划：违反上述规定的所有工厂，应制订一项措施，规定最低雇用年龄。
并就上述措施对所有人员进行培训，上述措施应在两（2）个月内实施。

核定上述问题的方法：



专题 2：强制劳动/监狱劳动

雇用必须是自愿的。禁止任何供应商的强制劳工行为。供应商和工厂都不得使用任何强制性监狱劳工、强制契约劳工、抵债劳工或者其他强制劳工。此外，供应商和工厂不得采取身体虐待、精神虐待、口头或其它形式的虐待行为。必须尊重所有工作人员。上述规定同样相关于承包、分包或其它生产关系中采用的劳动人员。

下面，您将看到我们的关于强制劳工/监狱劳工指导方针，这些指导方针根据事项的严重性来定义的。



-
- A. 严禁任何形式的强制劳工、监狱劳工或强制契约劳工。所有员工都必须在自愿的情况下在工厂工作。

改正措施计划：如果在工厂中发现强制劳工、监狱劳动或强制契约劳工，那么应立即停止。就这一问题，对所有人员进行培训，并且在违例之日起的两（2）周内实施这一措施。

- B. 如果员工选择终止与工厂的雇用关系，那么不应对其进行限制或要求承担罚金。

改正措施计划：员工不是出于自愿而在工厂内工作，他们应能够决定是否终止雇用关系，以及终止雇用关系的时间。

应立即终止任何限制或罚款行为，在两(2)周内制订相关书面政策及措施，并且就该措施对所有人员进行培训。

核定上述问题的方法：





A. 严禁对员工的行动进行限制。

改正措施计划：当出现上述问题时，必须立即停止。

在终止这一违例行为之时，必须制定新的政策，说明对员工行动没有任何限制。在制订上述措施的管理方面，应对监督人员进行相关培训，并且应提醒员工他们在此措施下所享有的权力。

B. 在特殊情况下，如发生家庭紧急情况，雇主必须容许员工离开工作岗位。工厂不得因上述事宜而惩罚员工，也不得对他们施加任何惩罚措施。

改正措施计划：当出现特殊的情况时，应准许员工请假。当在此问题出现不符点时，必须立即停止。工厂管理层应实施成文的政策来规范员工请假，同时，管理层应就上述措施对所有监督人员进行培训。上述措施和培训应在两（2）周或更短的时间内完成。

C. 应对所有职工提供饮用水和清洁厕所。

改正措施计划：在未能遵循上述规定的情况下，需要在工厂内对所有员工提供合理的设施，以便他们能够满足生理需要。应立即改正上述问题。应立即实施相关政策，并且在两（2）个月或更短的期限内，对所有人员进行有关上述措施的培训。

D. 禁止进行强制性加班。加班必须在自愿的基础上进行。

改正措施计划：当发现强制性加班时，必须立即终止这种情况。，应由员工决定是否选择加班。应立即实施新的政策及提醒所有人员有关此政策的实施。所有这些都应在两（2）个月或更短的期限内完成。

核定上述问题的方法：



专题 3：歧视

JAH 要求其供应商不得参与任何形式的歧视。一些常见形式的歧视包括：性别歧视、年龄歧视、种族歧视和民族歧视。员工的雇用应以其从事工作的知识、技能和能力为基础。当员工受雇后，应在没有歧视的环境下工作。

下面，您将看到我们的歧视指导方针，这些指导方针按照我们的各项要求的严格性进行细化



-
- A. 严格禁止任何形式的歧视，包括年龄、种族、民族、宗教、性别、性取向、政治立场和/或国别方面的任何雇用限制。同时，禁止工厂从事任何歧视性行为，比如工资方面的歧视。

改正措施计划：所有员工都只能根据其从事工作的能力进行评判。不论是在雇用和晋升期间，还是在雇用关系终止期间，以任何方式进行的任何形式的歧视活动都必须立即终止。同时，应公布及实施相关政策，并且应在两（2）个月或更短的期限内对所有人员进行有关上述政策的培训。

- B. 禁止工厂要求女性员工进行妊娠诊断检验，同时禁止他们歧视怀孕的女员工。

改正措施计划：发现涉及上述歧视活动的工厂，应立即停止此类歧视活动。应对怀孕职工提供合理的便利，如果他们的常规工作岗位可能对妊娠有危害，那么应对其工作任务进行调节。应公平对待怀孕的女员工，不应有针对其怀孕做任何限制性规定。应在一（1）个月期限内，立即制定及实施新的政策，并对相关人员进行培训。

核定上述问题的方法：



专题 4：纪律性措施

对于对其员工进行任何类型的身体虐待、精神虐待或性虐待的任何供应商，JAH 绝对不会与其建立任何形式的业务关系。所有员工应能够在没有任何敌视或虐待的安全环境下从事工作。

下面，您将看到我们的纪律性措施指导方针，这些指导方针按照问题的严重程度细化。



-
- A. 不得有任何形式的躯体暴力。包括暴力行为或暴力威胁。管理层不应容许任何人员涉及任何形式的躯体、性、心理或言语虐待。

改正措施计划：应立即停止任何形式的暴力、潜在暴力或虐待。应制成文的政策，来概述这些惩戒性行为。应对监督人员进行有关上述政策及惩戒性措施的培训。应对涉及上述行为的人员进行有关适当惩罚程序的培训和告诫。如果相关员工不接受培训，那么应采取其它必要措施，包括终止其雇用关系。上述措施和培训应在一（1）个月的期限内实施和完成。

- B. 任何形式的性骚扰都是不能容许的。包括因为性方面的好处而受到特别的照顾或者因为拒绝有关性方面的要求而进行负面的打击。

改正措施计划：所有员工的工作环境不应存在任何形式的不友好情况。任何形式的性骚扰都必须立即停止。所有工厂都应制定防止性骚扰的明文规定，包括管理层的所有人员必须接受有关上述措施的培训。上述措施和培训必须在一（1）个月的期限内完成。

核定上述问题的方法：





-
- A. 不容许有任何形式的言语辱骂及虐待行为。包括以任何方式胁迫工作人员。

改正措施计划：所有员工都必须受到尊重。任何形式的言语辱骂及虐待必须立即停止。应让所有人员意识到，不容许有任何形式的言语辱骂的存在。在工厂措施中应强调可接受的纪律性措施，并应对所有人员进行有关这些措施的培训。如果上述政策尚未不到位，那么应在两（2）个月或更短的期限内完成上述政策和培训。

- B. 关于惩戒标准的程序必须到位。包括口头或书面警告、警告升级过程。。不得以罚款作为惩戒性的措施。

改正措施计划：必须制定相关政策，来概括那些惩戒性措施可容许，那些则是禁止的。应让所有人员了解这一政策，并对所有监督人员进行相关培训。措施的实施和培训应在两（2）个月或更短的期限内完成。

- C. 禁止任何强迫行为，如限制员工的基本权利。具体例子如限制用水或扣押工资。

改正措施计划：如果出现这种行为，那么必须立即停止。

所有员工应享有各种基本权利，并且应让他们了解其所享有的基本权利。如果在入职培训期间没有讨论过基本权利，也没有在员工手册中概括基本权利，那么应在两（2）个月或更短的期限内进行。

- D. 工人必须有有效方法申诉不满。这一方法必须在全公司范围内实施，所有员工应明白该方法运作的方式。

改正措施计划：如果没有适当的申诉渠道，那么应在一（1）个月或更短的期限内建立。所有员工应感觉安全、可靠，并且应能够表达其不满情绪，而不用有受任何报复之担忧。有效解决方法实例有意见箱以及设有对处理工人的抱怨之专责人员。

核定上述问题的方法：



专题 5：健康与安全

JAH 要求供应商的工厂应为其所有的员工提供安全、清洁和健康的工作环境。并按照生产所在国内所有相关的法律、条例和指导方针规定来制定这些标准。

下面，您将看到我们根据问题严重性而制定的健康安全知道方针。



.....
A. 应时刻保持紧急出口门和楼梯畅通无阻。

改正措施计划：紧急出口门和楼梯应清楚地标记好，并且应保持畅通。如果存在问题的话，应立即采取行动，使所有出口和楼梯保持畅通无阻。

B. 应在系统化的基础上进行火灾和其它紧急疏散训练。

应在全厂范围内设置足够的灭火器和/或消防栓，并且确保此等设施不被阻塞及在良好的工作状态下。应定期检查所有灭火器和/或消防栓。应对所有监督人员进行培训，以便监控所有工作人员安全和有序的疏散。应制定相关文件规定发生紧急情况时，所有员工应紧急疏散程序。

改正措施计划：如果没有定期实施上述步骤，那么应立即实施。应形成计划，概括各种危机处理程序，应对责任人员进行有关这些程序的培训。
应根据需要实施和更新这些计划和培训，并应在两（2）个月或更短的期限内完成。

C. 工作区域应保持良好地通风。在高温期间，应提供适当的、通风和空调（HVAC）区域，保证员工的健康状况。在低温期间，应提供没有任何安全风险的适当取暖设施。为了员工的安全和健康，应提供适当的照明和工作区。在进行喷涂、上漆、喷雾或砂磨或者使用化学品或溶剂的所有地方，应保证适当的通风和空气流通。

改正措施计划：如果还未遵循以上要求的步骤，那么必须立即开展这些员工安全保障措施。没有这些安全措施，就会对员工造成健康风险。应立即实施相关计划，并且应在两（2）个月或更短的期限内完成。

D. 要求工作人员穿戴好适当的个人防护设备（PPE），如眼睛保护设施、听力保护设施、安全帽、保护鞋、防护服以及任何其它适当的保护装置一并免费提供给工人。工作人员使用的所有化学品必须安全，不得对其健康构成危害。同时，在全厂范围内必须设置洗眼装置，并且必须对所有危害材料进行标记。

改正措施计划：如果还没有对员工提供这些个人防护设备（PPE），那么应立即提供。必须为职工提供各种必须的仪器，以便他们能够以最安全和有效的方式完成工作。应在全厂范围内展示安全指导方针。

E. 无论什么时候都应提供安全的饮用水。对于饮用水的正常使用不应有任何限制。

改正措施计划：如果确定还没有为员工提供安全的饮用水，那么必须采取措施进行改正。



A. 工厂现场应有经过培训的急救人员。一旦发生重伤事故，应立即将员工送到工厂外最近的医疗机构进行治疗，相关费用不应由员工承担。

改正措施计划：如果现场没有经过培训的急救人员，那么管理层应培训或雇用专人负责急救工作。无论什么时候，都应储存好适当的急救用品。该计划应在两（2）个月或更短的期限内实施，并将其变为一项定期的措施。

核定上述问题的方法：



专题 6：环境保护

JAH 采取严格的环保措施。我们相信供应商能持有同样的理念，并且在商业实践中带头保护环境是重要的。自然资源是非常宝贵的，我们必须在各种实践活动中保护自然资源与环境。

Jarden 重视对社会、道德和环境负责的商业活动。

下面，您将看到我们的环境保护指导方针，这些指导方针按照我们的各项要求的严重性而提出的。



-
- A. 要求所有工厂在从事业务活动的国家内，遵守各种国际、国家和地方环境保护法律与法规。

改正措施计划：如果没有遵守上述法律与法规，那么这些工厂必须改进工艺与工序，以便所有生产过程都符合环境保护法律和法规的规定。应立即采取必要措施来实现对上述法律法规的遵循。

- B. 所有工厂都必须根据相关法律和法规的规定，保留适当的环境保护记录以及空气、水和废物处理的证书。

改正措施计划：如果没有上述记录，那么必须在以（1）个月或更短的期限内改正。所有工厂都应立即申请必要的证书，并保证适当的记录保证措施到位。

- C. 供应商必须根据法律规定，适当地处理所有危险材料和化学品，不得排放这些有害物质而污染环境。

改正措施计划：如果没有采取必要的措施，那么必须立即启动改正程序。必须实施这些措施，来进行适当的有害物质和化学材料的处理，并且对相关人员进行正确处理方法的培训。

上述措施和培训应在一（1）个月或更短的期限内完成，并且应进行有关上述措施的培训。

D. 供应商不应在生产过程中使用任何破坏臭氧层的化学品（ODCs）。最普通形式有氯氟碳化合物（CFCs）。

改正措施计划：应立即停止使用破坏臭氧层的化学品。应进行类似环保性化学物料的研究。应在一（1）个月或更短的期限内更换这些化学品。

核定上述问题的方法：



专题 7：工作时间

供应商应保证员工的合理工作时间。工作时间必须符合所有有关的当地标准和法律的规定。

下面，您将看到我们的工作时间指导方针，这些指导方针按照我们的各项问题的重要性而进行的。



.....

A. 员工的工作时间必须有适当的纪录。

改正措施计划：为了明确纪录员工的工作时间，应保证适当的措施到位，如自动的考勤记录系统。以上措施应在两（2）个月或更短的期限内完成。

B. 工人的加班费应高于其常规工资，并且应符合地方法律的规定。

改正措施计划：如果员工的加班费并不比常规工资高，那么应制定政策，来纠正一种情况。应让所有职工了解上述情况变更。应立即开始执行此政策，并应在一（1）个月或更短的期限内完成。

C. 允许员工享有合理的休息天数。

改正措施计划：如员工未允许休息天数时，必须制定建立员工请假的指导方针的措施。

员工应每七天至少休假一天。该计划应立即实施，并应在一（1）个月或更短的期限内圆满完成。

核定上述问题的方法：



专题 8：工资与福利

建立员工工资与福利费的适当程序对于一个工厂的顺利运作来说是必要的。工厂所付工资至少应是该工厂运作的区内的最低法定工资。

下面，您将看到有关工资与津贴费的指导方针，这些指导方针按照我们的各项问题的严重性而陈述出来。



.....
A. 最低工资和加班工资必须符合法定要求。

改正措施计划：如果情况并非如此，应立即纠正，以达到所有法律要求。

B. 禁止未经授权或非法扣减员工的工资。不得拖延支付工资给员工。

改正措施计划：如果确定有非法扣减员工工资的现象，需要立即停止和纠正。应补回该员工相应工资。应当制定系统来支付员工工资的方法，以便不存在拖延支付的情况。

C. 按照当地的法律，包括任何合法扣费和加班费的工资结构，应逐项明确地对员工作书面交代。

改正措施计划：如果没有逐项详细说明，需要制定明确的工资结构范本，在全厂范围内实施。应立即执行并在二（2）个月或更短时间里全面解决。

D. 至少每月或按照当地法律规定的限期支付工资（以更频繁者为准）。

改正措施计划：如果工厂未在指定的时间内支付工资，那么必须立即纠正，并在一（1）个月或更短时间里得到圆满解决。应让职工了解到工资支付的周期。



- A. 工人应了解该支付信息，包括薪酬结构和他们应有的福利。应给工人提供一份详细的工资单。

改正措施计划：如果没有给工人提供工资单，工厂应立即启动该程序，并在二（2）个月或更短时间内完成。

核定上述问题的方法：



专题 9：法律与法规

JAH 合作的供应商，其业务活动应遵守生产国的所有相关国家和地方法律规定、海关及行业标准和规定。

下面，您将看到有关法律法规的指导方针，这些指导方针按照我们的各项要求的严重性进行陈述。



.....

A. 工厂需注意相关于它们的法律与法规。

改正措施计划：如果工厂没能遵守法律，他们必须立即遵守。法律的要求应纳入标准作业程序，所有工作人员应立即接受相关于工厂的法律的培训。如果供应商不遵守上述规定，那么 JAH 可能寻求其他供应商。

B. 为 JAH 及代表 JAH 生产产品的工厂必须保持完整记录和文件，证明遵守相关法律和法规。这些纪录需保存在工厂内，JAH 或其第三方审核员可随时获得该记录。记录应至少保留二（2）年。

改正措施计划：如果工厂没有妥善地保留文件及记录，证明其遵守相关法律和法规，那么工厂应立即进行记录的保存工作。

核定上述问题的方法：



海关贸易合作伙伴反恐计划 (C-TPAT)

海关贸易合作伙伴反恐计划 (C-TPAT) 是由美国海关设计的威胁警觉计划程序, 该计划可找出保安程序的不足点和实施任何必要的改正措施, 以克服外国供应链中潜在的恐怖分子的威胁及走私活动。遵守海关贸易合作伙伴反恐计划可带来很大的利益, 由于商业活动的全球化, 许多美国买家正在将其视为强制性规定。JAH 已将海关贸易合作反恐计划的指导方针和保安措施融入我们的日常运作。作为一个进口商, JAH 选择商业合作伙伴包括制造商、产品供应商和设备供应商, 要求其有书面的和可核查的保安程序。我们《供应商手册》的海关贸易合作反恐计划部分, 为供应商遵守海关贸易合作反恐计划和国外供应链中各环节潜在的恐怖威胁及走私活动的问题。

JAH 与内部审核员和外部承包商一道进行海关贸易合作反恐计划的审核工作。我们的《供应商手册》评级将用作这些审核的结果评分。



零忍受事项

当供应商的海关贸易合作反恐计划 (C-TPAT) 的审核得分在 70 分或以下时, 将会被定为零忍受 (NE) 的级别。零忍受 (NE) 级别要求立即采取行动解决问题。故此, 零忍受级别会被要求立即进行行动改正计划 (CAP)。



即时解决事项

供应商的海关贸易合作反恐计划 (C-TAPT) 的审核得分在 71 到 75 分之间时, 将会被定为即时解决 (IR) 的评级。即时解决 (IR) 评级要求最多在二 (2) 个月内解决问题。某些情形要求问题在少于二 (2) 个月的时间内完成。如果该审核的任何部分在 70 分或以下时, 不管总分多少, 都必须立刻执行行动改正计划 (CAP)。



持续改进事项

供应商的海关贸易合作反恐计划 (C-TPAT) 的审核得分在 75 到 84 分之间时, 将会被定为持续改进 (OI) 级别。持续改 (OI) 进级别在六个月内解决问题。某些问题必须提前于到达六 (6) 个月前解决。如果该审核的任何部分在 70 分或以下时, 不管总分多少, 都必须立刻执行行动改正计划 (CAP)。

任何海关贸易合作反恐计划的审核分数在 85 到 100 分之间的供应商, 被视为低风险, 但可能仍然需要建议采取改正措施或行动改正计划 (CAP)。

海关贸易合作反恐计划 (C-TPAT) 的进口商保安标准

以下是由海关提供的海关贸易合作反恐计划 (C-TPAT) 中的进口商保安标准的要求。该文件将作为帮助供应商在其工厂遵守海关贸易合作反恐计划要求的重要工具。

供应商应按照以下海关贸易合作反恐计划的保安标准, 对他们的国际供应链进行全面评估。凡供应链的进口外包或其他部分, 如外国设施、运输工具、国内仓库或其他要素, 进口商必须与这些商业伙伴合作, 以确保有关保安措施到位, 并贯彻至整个供应链。海关贸易合作反恐计划的目的是确立供应链是指从产地 (制造商/供应商/供应商) 到销售点, 并考虑到海关商贸反恐怖计划的成员使用不同的商业模式。

同时认识到国际供应链的复杂性, 而实施以风险分析为基础的保安措施。因此, 计划允许以各成员国的商业模式为基础的保安计划的灵活性和专用化。

以下是由海关提供的海关贸易合作反恐计划的保安标准, 而 Jarden Corporation 认为这些对于国外供应链的效率是至关重要的。

商业合伙人的要求

进口商对于商业伙伴包括制造商、产品供应商和设备供应商的选择必须有书面的可检验的程序。

保安程序

符合海关贸易合作反恐计划认证的商业伙伴 (承运人、港口、机场、经纪人、集运人等), 进口商必须具备文件 (如海关贸易合作反恐计划证书、SVI 编号等), 来说明这些业务合作伙伴是否符合海关贸易合作反恐计划的认证。对于那些不符合海关贸易合作反恐计划认证的商业伙伴, 进口商必须要求其业务伙伴通过书面/电子的方式, 证明他们正在

遵循海关贸易合作反恐计划的保安标准（例如，合同；通过一名高级商业合作伙伴负责人的书信证明遵循；由商业合作伙伴提供一份书面声明或提供由外国海关当局组织的国际海关组织认可保安程序或提供一份完整的进口安全问卷调查，表明其遵守海关贸易合作反恐计划的保安标准）。根据记录在案的风险评估程序，不具备海关贸易合作反恐计划资格的商业伙伴必须接受进口商核查其遵守海关贸易合作反恐计划保安标准的情况。

产地

进口商必须确保商业伙伴建立的保安程序符合海关贸易合作反恐计划的保安标准，以提高在生产地进行装运时的安全性。商业伙伴的程序和设施计划必须以风险为基础进行定期检查，并保持与进口商所要求的保安标准一致。

外国海关当局供应链安全计划的参与/认证

获得由外国海关当局组织的供应链安全计划认证的现有或预期商业伙伴，应按要求向进口商表明其参与情况。

其它内在标准的选择

进口商应内部要求，如财务稳定性、完成保安要求的能力、发现和纠正保安缺陷的能力而进行跟进。内部要求应该根据内部管理团队评估的风险来进行相关内部程序的评估。

集装箱保安

必须保持货物集装箱的完整性，防止未认可的物质和/或人员的侵入。在装货点，相应的程序必须到位，妥善密封并保持集装箱的完整性。高度安全密封条必须装在所有运往美国的集装箱上。所有的封条必须达到或超过目前高安全性封条的 PAS ISO 17712 标准。

集装箱的检查

各在装运之前应根据已订立的程序核查集装箱结构的完整性，包括门锁制的可靠性。建议对所有集装箱进行 7 项检查：

- 前壁
- 左侧
- 右侧
- 底板
- 顶板/顶盖
- 内/外门
- 外/底架

集装箱封条

书面程序必须规定如何进行封条控制和装上封条的程序-包括向美国海关和国土安全局或外国当局确认和报告的有问题的封条。为了统一起见，只有指定的人员才可分发集装箱封条。

集装箱的存储

集装箱必须存储在安全区域，防止未经许可的人员进入和/或操作。报告和阻止未经许可进入和集装箱存储区域的程序必须建立。

门禁控制

用门禁控制防止未经许可人员进入各种设施，保持对员工和访客的监控，并保护公司资产。门禁控制必须包括在所有入口点，对所有员工、访客和供应商的身份确认。

员工

为了身份确认和门禁控制之目的，必须建立一个员工身份识别体系。员工只许进入履行职责的区域。公司管理和保安人员必须充分控制对员工、访客和供应商识别证的签发和注销。签发、注销和变更门禁设施（如钥匙和锁卡等）必须妥善纪录。

访客

访客必须出示有照片身份证明的文件。所有访客都应得到陪同下及展示临时身份识别文件。

交付（包括邮寄）

所有供应商必须出示适当的供应商识别码和/身份证明文件。到达的包裹和邮件在分发之前必须进行定期检查。

询问和驱逐未经授权的人

确认、询问和处理未经许可/身份不明的人员的程序必须到位。

人员保安

各种程序必须到位，以便检验准员工，和定期检查现有员工的程序必须建立。

雇佣前核查

必须在雇佣前核实申请表上的信息，如工作经历和咨询人。

背景检查/调查

根据外国、联邦、州和地方法规，应当对准员工进行背景检查和调查。一旦雇佣，也应定期进行关于员工职位和敏感性相关的和调查。

员工雇佣终止程序

公司必须订立程序以取消终止雇佣关系之身份证明文件和进入厂区和操作系统的权限。

程序保安

安全措施必须到位，以保证供应链中货物运输、搬运和存储的相关程序的完整和安全。

文件处理

各种程序必须到位，确保所有用于商品/货物清结的信息清晰、完整和准确，并防止错误信息的交换。文件处理必须包括保护电脑和信息的安全。

申报程序

为了确保从国外收到货柜的完整性，各种程序必须到位，以确保从商业合作伙伴处收到的信息的准确和及时。

装运和接收

到达货物应当和货物申报单上的信息进行核对。应准确地描述货物，并说明和核实重量、标签、商标和件数。离港货物应核对订单或载货物单。交付或接收货物的司机的身份必须在货物收发前进行验证。

运载货品的差异

所有短缺、过剩以及其他重大差异或反常现象必须得到恰当的解决和/或调查。并且在确有证据的情况下，通知海关和/或其他适当的执法机构所发现的可疑活动和非法活动。

保安和威胁意识的培训

保安人员必须要建立和保持威胁警觉性计划，认识和培养对每一个供应链点的危险情况的警觉性。员工必须了解其公司处理特殊情况和报告特殊情况的程序。对装运和接收区以及接收和打开电子邮件的职工提供额外培训。此外，对职工提供进一步有关货物完整性，认识内部阴谋，保护门禁控制等的培训。为使职工积极参与，该计划应提供相应的奖励措施。

实体安全

国内外的货物搬运和存储区必须要设有适当的实体障碍物，防止未经许可进入人员的进入。进口商必须在他们的供应链中贯彻和执行以下海关-商贸反恐计划的实体保安标准。

- **栅栏：**在货物处理和存储设备周围区域应围设栅栏。货物处理区内设置的内栅栏，把国内外高价值和危险的货物分隔开来。应定期检查所有栅栏的完整性和毁坏的情况。
- **门及操作室：**车辆和/或人员进出的门必须有专人管理和/或监测。门的数量应保持符合进出及安全的最低需求。
- **停车：**禁止私家车辆停放在或毗邻货物搬运和储存的区域。
- **建筑结构：**建筑物必须由能防止非法进入的材料建造。必须定期检查和维修，保持其结构的完整性。
- **锁具和钥匙控制：**所有的外部 and 内部窗户、大门和围墙必须安装锁具。管理人员或保安人员必须控制所有锁和钥匙的发放。
- **照明：**必须给内部和外部设施提供足够的照明，包括以下区域：出入口、货物搬运和储存区、栅栏和停车区。
- **警报系统和摄像监控系统：**用警报系统和摄像监控系统来监控工厂区，防止未经许可人进入货物搬运和存储区。

信息安全

- **密码保护：**自动系统使用需要有定期改变密码的个人指定帐户。信息技术（IT）保密政策、程序和标准必须到位，并以培训的形式提供给职工。
- **问责：**识别滥用信息技术的系统必须到位，包括不适当的进入、窜改和修改商业数据。所有的系统违反者都将因滥用而受到适当的惩罚。

结论

总之，我们希望该《供应商手册》将对改进工厂程序和改善职工的工作条件提供有价值的参考。本手册并非代替我们的审核，它提出一些必要的主题，并提供了如何纠正一些违规行为的指导。我们的《供应商手册》将有助于使审核过程更有效，更可使你在我们的审计前，自行改善您的工厂的状况。我们重视与供应商的合作关系。通过相互协调和努力，我们将能够做出必须的改善，以便提高供应链的可靠性。

附件

Jarden Corporation

供应商行为准则

2008年8月

Jarden Corporation 和它的子公司与附属单位（统称为：“Jarden”）承诺在各种商业活动中会严格地遵守商业道德最高标准与相关法律法规。Jarden 的道德标准建基在诚信、公正、可持续性、卓越表现及负责任的态度。Jarden 知道它的供应商(以下称为：供应商)是独立的经营实体；然而，供应商的经营惯例与行为可能会影响到 Jarden 公司。因此，Jarden 希望所有供应商在与 Jarden 或代表 Jarden 进行营业活动时均要严格遵守《供应商行为准则》。《供应商行为准则》为 Jarden 供应商确立出了最低行为标准。

1) 一般条款

a) 《供应商行为准则》适应于：

- i) Jarden 所有供应商。“供应商”指的是经营实体，包括直接或间接地为 Jarden 提供服务与生产产品的货主、供应商和厂商，其母公司、附属单位、子公司、公司、代理人、员工、代表和分包商以及此经营实体下代表 Jarden 公司销售产品或原材料的其他名称和商标的子公司或者部门。
- ii) 供应商代表 Jarden (“工厂”) 公司提供或生产产品或原材料所用的工厂。
- iii) 不管 Jarden 是否是海关登记进口商，代表 Jarden 公司制造与生产的全部产品或原材料。
- iv) 代表 Jarden 向所有 Jarden 目的地国家运送产品，Jarden 将在这些国家销售或分销它的产品。
- v) 供应商或工厂的所有员工。“员工”指的是供应商聘用或拥有的在职的、原来聘用的或已退休的员工、劳动者、工人、职员或顾问，都曾经直接或间接地向 Jarden 公司提供服务或提供代表 Jarden 公司的相关服务。

b) 这份《供应商行为准则》的用途是为那些想与 Jarden 做生意的供应商确立出最低行为要求标准。继续经营的供应商和工厂要：

- i) 严格地遵守它在经商的所在国适用法律，其行为在任何情况下都要符合或超过适用法律要求。对供应商来说，术语“适用法律”指的是适用于他们的任何国内、国外、联邦、州、本地或市政法令、法律、条例、政策、指南、准则、行政解释、规章、命令、正式文件、禁令、指令、判决、法令或任何政府要求。
 - ii) 坚持公正平等与符合人道的聘用方式
 - iii) 提供安全与健康的工作环境。
 - iv) 保护它经商所在国的环境。
- c) 检查
- i) 不管有无提前通知，Jarden 都有权随时检查和/或授权第三方检查与评核所有供应商与工厂。
 - ii) 供应商也应允许 Jarden 的客户按照他们要求与需要在合理程度上检查和评核它的工厂，以便和 Jarden 进行商业上的往来。
- d) 文件 — 供应商和工厂要在设施内保留好所有能够证明完全符合这份《供应商行为准则》和供应商与 Jarden 之间达成其他协议条款的文件。所有文件必须是精确的(诸如，没有伪造或误导)，且能立即在 Jarden 公司人员进行审核时提供。

2) 聘用标准

- a) 信息
 - i) 供应商和工厂在招聘员工时，要将相关法律规定的员工聘用条款和供应商与工厂政策和程序的条款清楚地告知给所有员工。
 - ii) 供应商或工厂应与员工签定一份书面协议，以便员工确认各种聘用条款书面协议上必须有双方签名，必须要有政府部门批准，如在通用的地区，应按要求，要盖上政府部门批准印章。
 - iii) 绝不允许供应商或工厂收取员工押金，作为聘用的一个条件。
 - iv) 员工需保有自己身份证明文件。

b) 工资与福利

- i) 供应商或工厂支付给员工的工资不得少于相关法律规定的最低工资(1)或不得少于相同地区同类企业或类似行业的相同工作类型的一般工资(2)。供应商或工厂一定要按照相关法律要求向员工支付带薪年假工资和国定假日工资。
- ii) 供应商或工厂提供的福利至少应包括相关法律规定的福利。
- iii) 在发薪水时, 供应商或工厂要向员工提供清楚的工资条, 工资条上要有工作天数、每天的工资或件工资数、加班时数及不同加班小时的资率、奖金、津贴和法律或合同规定下的扣款。工资的结构, 包括应发和应扣的部分, 都要向雇员详细解释清楚。工资必须依照现行法律的规定, 至少一个月或短于一个月发放一次。
- iv) 除非法律允许和员工明确允许, 绝不允许供应商或工厂扣发员工工资。
- v) 绝不允许供应商或工厂为了应付的福利, 更改或终止与员工的合同。

c) 工作时数

- i) 关于工作时数, 供应商或工厂必须按照相关法律和行业标准要求去做, 必须允许员工每七天至少有一天的休息。
 - ii) 员工可以拒绝加班, 供应商或工厂不能对他们进行处罚、惩罚或解雇的恐吓; 不过, 如果加班工作是必需的或强制性的, 特别是该行业实际上是季节性的, 那么, 供应商或工厂在招聘时员工时, 应交代清楚。按照适用法律要求, 供应商或工厂应向有关部门取得加班批文。
 - iii) 供应商或工厂要以高于正常工资标准来支付员工加班薪水, 并且符合相关的法律要求。
- d) 休息 — 供应商或工厂应允许员工享有适用法律允许的所有休息时间, 各种情况下合理的休息、午餐用餐时间与上洗手间的时间。
- e) 歧视 — 供应商或工厂不得因为员工或准员工种族、肤色、国籍、性别、宗教、年龄、残疾、政治色彩、性取向、社会或婚姻状况、怀孕或工人组织会员(例如, 工会或其他相似组织会员)等在招聘与工作条件方面歧视他们。

- f) 纪律 — 供应商或工厂不得对员工使用体罚或实施体罚恐吓，不得对员工使用虐待或骚扰（包括精神上的，身体上的(包括性方面) 或口头上的) 或使用胁迫或实施任何其他形式胁迫恐吓。供应商或工厂维护员工的尊严。供应商或工厂针对员工采取的纪律措施应该有明文的规定。
- g) 职业介绍所 — 如果供应商或工厂利用职业介绍所招募和招聘员工，供应商或工厂应自己承担职业介绍所发生的费用。在任何情况下，供应商或工厂不得从员工工资中扣除这些费用或不得将这些费用转嫁给员工。

3) 童工

- a) 供应商或工厂必须按照有关法律，只能招聘已经达到法定最低工作年龄的或年满 15 岁的员工，以年龄最高者为标准，国家法律下或已完成义务教育的员工。对于需要更成熟年龄员工或有安全隐患的工作，员工年龄至少要在 18 岁以上。
- b) 供应商或工厂要保存好每个员工的年龄证明文件。在没有此等文件时，一定要运用合法与可靠方法评估或确定出每个员工年龄。最低工作年龄要求也适用于全部或部分在家或家庭手工业完成的分包工作。
- c) 在供应商或工厂没有滥用制度的前提下，Jarden 支持制定合法车间学徒计划，因为这对年轻人教育有好处。

4) 强逼或强制契约劳工

- a) 供应商或工厂不得使用监狱劳动力、强制契约劳动力、抵债劳动力或强迫劳动力。如果员工不愿意，严禁强迫员工工作。
- b) 外籍合同工 — 如果发生了劳动力短缺和需要招募或聘用外籍合同工(员工)时，必须严格地按照所在国劳动与聘用法招聘员工。聘用员工的合同条款必须是书面的，语言必须是员工能通晓的，员工从本国动身前必须已经接受了合同条款。如有任何招聘费用，必须由供应商或工厂承担。外籍合同工的护照与签证必须由外籍合同工自己保存，决不允许供应商、工厂或第三方扣押外籍合同工的护照与签证。

5) 健康与安全

- a) 供应商或工厂应按照国家有关法律政策或程序提供安全与健康工作环境，能将健康与安全危险降低到最低程度。供应商或工厂必须采取足够措施，将工作环境潜在危险降低到最低程度。
- b) 职员— 供应商或工厂应任命一名高级管理人员负责员工的健康与安全。健康与安全经理应定期检视以保证完全符合上面安全措施要求。
- c) 除了符合或超过法律要求的一般健康与安全工作条件外，供应商或工厂还应保证提供下列各项：
 - i) 健康与安全教育
 - (1) 定期向员工讲解健康、安全与卫生的重要性。
 - (2) 采取措施，防止意外事故和伤害员工的事件发生。相关须知与标记必须张贴在显眼处，以便员工阅读，安全操作及处理设备与危险或易燃材料的使用说明书必须随时可以找到。标记和使用说明书的语言必须是全体员工能够通晓的。
 - (3) 必须提供适当培训给使用危险或易燃材料或操作危险设备的员工。
 - ii) 急救与紧急救治
 - (1) 工作期间，工作场所和员工附近必须有受过适当培训的急救人员和急救箱。
 - (2) 如果发生了严重伤害，员工能够立即被送到最近医疗场所，及得到适当医学治疗。
 - (3) 应该免费向员工提供急救与紧急救治服务。
 - iii) 紧急出口与疏散楼梯
 - (1) 工作场所每层楼在两端要有无阻碍的出口与疏散楼梯，不过如果工作场所面积大，则需要有另外疏散门与疏散楼梯。

- (2) 全部紧急出口与疏散楼梯要有明显标记，无障碍，不上锁，上班期间，一旦发生了火灾或其他紧急情况，就可以立即使用全部疏散出口与疏散楼梯。通向疏散出口与疏散楼梯的所有走廊或过道要保证没有阻碍员工进出的任何障碍。

iv) 火灾安全与紧急撤离

- (1) 每年，至少要进行两次火灾与紧急情况撤离演练。工作场所每层楼和各个区域必须有受过培训的主管人员来监督员工安全与有秩序地撤离。
- (2) 工作场所每层楼和各个工作区上要配有充足及处于良好工作状态的灭火器或消防栓和储存完整的急救医疗用品。必须定期或按照需要对这些设备与医疗用品进行检查、补充。同时对指定的员工进行培训，以便让他能够正确地使用这些设备和医疗用品。

v) 通风与照明

- (1) 工作区要通风良好，要有窗户和风扇。高温期间，为了员工舒适，一定要配置足够风扇。寒冷期间，一定要装置足够没有危险的取暖设备。
- (2) 在进行涂漆、上漆、喷漆或沙光或使用化学品或溶剂的工作区域，要为员工提供足够的通风，良好的空气循环流动的工作环境。
- (3) 为了员工的舒适，一定要有足够照明和有足够工作空间。

vi) 安全保护装备

- (1) 必须要求执行涂漆、上漆、喷漆或沙光工作的员工戴上面罩和穿上其他类型保护衣，这一切都必须免费向员工提供。
- (2) 在可能会对身体有危险的工作区，如果相关或合适，要求员工戴上眼睛保护镜(诸如：安全护目镜)、隔音耳塞、安全帽、穿上保护鞋和其他类型保护衣，这一切都必须免费向员工提供。

- vii) 机器与设备 — 员工使用的机器与设备必须处于良好保养与运作状态，没有缺陷和处于良好工作状态以及适合使用。所有机器与设备必须配有操作安全装置，要进行定期检查与维修。

- viii) 危险材料的搬运、贮藏与处理方法—一定要向员工传达足够安全处理有关危险材料的信息。并要按照适用法律,在所有危险与易燃材料上帖上明确标签,用安全可靠方法贮藏和处理。
- ix) 卫生 — 一定要有足够数量与干净的卫生间和洗手设备。
- x) 饮用水 — 一定要有安全适于饮用的饮用水。员工上班期间,不能限制员工合理地去装水和正常喝水。
- xi) 非法毒品 — 严禁使用、拥有、销售和/或出售非法毒品。
- xii) 活动自由 — 非上班期间,职工有权自由地到外出,不得以为了员工安全理由,进行任何限制。

6) 住房 / 膳食 / 服务

如果住房和膳食是供应商和工厂与员工间签定聘用协议或安排的一个组成部分:

- a) 向员工提供的所有住房和卫生条件必须符合有关法律要求。
- b) 所有住房必须与厂区分开。
- c) 供应商和工厂也必须至少保证:
 - i) 住房 — 上面章节 6 中阐述的关于员工健康与安全最低要求也应适用于他们生活的生活宿舍区。
 - (1) 应向员工免费安排各自的床位和干净被褥。
 - (2) 员工住宿区应根据不同的性别而区分。
 - (3) 要有足够按照性别分开的卫生间与洗澡房,并配备有冷/热水供应。
 - (4) 在非工作时间内,员工应该可以自由进出宿舍。在考虑到员工安全及舒适的情况下,工厂可以进行有限度及合理的限制。即便是为了员工的安全与舒适制定的合理限制,例如规则与规章以及宵禁的安排也绝对不能侵犯员工的公民权利。

- ii) 膳食 — 以免费或以最低成本的方式向员工提供每日三餐符合或超过基本营养标准的饭菜。
- iii) 服务 — 如果向员工提供某种服务，例如杂货商店，要以成本价或低于当地市场价格提供相同或相似产品。

7) 环境保护

- a) 关于或有关环境保护问题，供应商和工厂至少要遵守有关法律的规定。即使没有相关的法律规定，供应商和工厂也应采取负责任行动和措施，以适当保护环境。
- b) 供应商和工厂应建立环境事故管理系统 (EMS)。
- c) 供应商和工厂应有一个环境紧急事故应急计划 (EEP)。
- d) 供应商和工厂应符合或超过下列要求：
 - i) 所有危险材料和化学品必须遵守相关法律，同时废水处理及循环再利用方面也应符合或者超过相关之要求。
 - ii) 除非符合适用法律要求，绝不允许进行某些严重的污染制造加工。在任何情况下如果没有足够废水处理设备和设施，也绝不允许进行某些污染制造加工。
 - iii) 供应商和工厂不能使用对臭氧层有害的化学品或对员工或普通居民造成短或长期健康危害和/或损害环境的化学品。
 - iv) 工厂一定要安装适当设备来检测危险品泄露，一旦发生泄露，应立即将情况通知给有关部门，以便采取矫正措施。

8) 海关贸易合作反恐计划 (C-TPAT)

- a) Jarden 支持美国国土安全部和海关对于加强保安安全的措施，Jarden 还是海关贸易合作反恐计划 (C-TPAT) 下的成员。供应商和工厂要符合或超过下列要求：
 - i) 遵守海关贸易合作计划下之相关标准，克服恐怖主义与走私活动造成的潜在危险，以便保护供应链的安全。

- ii) 严格地按照 Jarden 第三方审核公司和指定保安代表提出的 Jarden 安全建议去做。
- b) 供应商和工厂必须制定、执行和遵守下列书面保安程序，程序有：
- i) 工作场所的实体安全措施：
 - (1) 所有建筑物必须用防闯入材料建造。
 - (2) 门、窗、大门和栅栏必须有足够的锁。
 - (3) 国际、国内、高价值和危险货物必须分开来，标有记号和存放在有栅栏地方。
 - (4) 厂区里面和外面必须有足够的照明，包括停车场。
 - (5) 停放私人车辆的停车场必须远离货运区及上下货区。
 - (6) 必须配备能够与内部保安人员和当地执法警察联系的通信及沟通系统。
 - ii) 门禁控制：
 - (1) 只允许授权人员进出货运及上下货区域。
 - (2) 厂区所有员工、来宾与供应商应有有效的识别，纪录及跟踪机制。
 - (3) 应建立标准程序来处理未经授权及查明来历之人员。
 - iii) 场所的程序保安机制：
 - (1) 保安员要监督货柜的处理和运送。
 - (2) 恰当地标记、称重、点算和纪录存货与产品。
 - (3) 加装、更换、记录、跟踪和检验集装箱上的铅封、拖车与铁路车卡。
 - (4) 跟踪和报告存货和产品的短缺与过剩。
 - (5) 跟踪进出存货与产品的时限和运转。

- (6) 空的和装满货物的集装箱应该妥善存放，以够防止他人非法接近。
- (7) 对怀疑或探测到的违法活动，应立即将情况通知给有关海关部门和其他执法部门。
- iv) 人事保安 — 按照有关法律允许程度，执行聘用筛选程序，包括员工背景调查和申请资料的核实。
- v) 相关意识教育与培训-员工保安意识计划，内容包括识别和检举内部阴谋，对保持产品完整性的威胁，以及防止未经授权进出。

* * * *

供应商和工厂有责任明白及遵守《供应商行为准则》，并有责任将任何违反《供应商行为准则》的行为通知给 Jarden 或它的管理人员。因此，Jarden 坚决地鼓励供应商和工厂建立相关的社会责任政策和管理系统，进行自我监督以便能完全符合《供应商行为准则》要求。

除了 Jarden 与供应商和工厂达成的协议项下的权利外，如果 Jarden 发现供应商和工厂未能按照要求做或违背了《供应商行为准则》条款或其行为不与《供应商行为准则》意图一致，Jarden 保持最终和唯一的权利采取下列措施：

- (1) 终止与供应商和工厂的商业关系，包括取消未完成订单，或
- (2) 在可接受时期内，采取纠正措施和/或与供应商或工厂一起制定一个可接受的纠正计划，以便继续或恢复商务关系。

签名人确认已经收到《供应商行为准则》和同意遵守其条款。

签字证明

(供应商)

(公司名称)

(签名)

(名字)

(职务)

(日期)

