



道德采购准则



目录

序言	3
遵守我们的道德采购准则	3
举报违规	3
第一部分：道德采购原则	5
第二部分：辅助标准	7
1. 法律合规	7
2. 童工	9
3. 强迫与抵债劳工	10
4. 工资、福利与工时	11
5. 歧视	13
6. 骚扰与虐待	14
7. 结社自由与集体协商	15
8. 健康与安全	16
9. 外籍工人	19
10. 招聘与雇佣	20
11. 环境	21
12. 消费者保护	22
13. 动物福利	23
14. 商业诚信与反腐败	24
15. 分包	25
16. 合规管理体系	26
附录 A：定义	27

序言

作为Wesfarmers Kmart Group¹的企业, Kmart Australia和Target Australia和Catch致力于以最高标准的商业道德开展业务, 与我们的全球义务一致并遵守所有适用法律。我们与能够在经营所在地承担并且遵守我们高行为标准的供应商合作。

我们的道德采购准则包含了我们对所有供应商的最低要求与期望。这是作为与Kmart Group开展业务的基本要求。道德采购准则是基于我们承诺尊重国际劳工组织建立的核心劳工标准, 正如在联合国人权及商业与人权宣言中所阐述的保护和尊重人权, 并推动环境可持续性。

遵守我们的道德采购准则

本道德采购准则适用于Kmart Group的所有供应商, 工厂或授权分包商 (“供应商”)。这包括以下供应商:

- 零售商品
- 非转售货物 (GNFR); 和
- 服务。

本道德采购准则分为两部分。**第1部分**包含构成我们准则基础的核心道德采购原则, 适用于所有供应商 (商品和服务)。**第2部分**包括更详细的辅助标准, 商品供应商 (包括零售商品和GNFR) 必须在其工厂中遵循这些标准。

道德采购准则是我们与供应商之间合同的组成部分。因此, 供应商必须审查道德采购准则并熟悉其要求。供应商还必须确保其自己的供应商或向该供应商提供原材料, 组件, 劳工或服务的任何第三方也遵守本道德采购准则中概述的行为标准。

道德采购准则由严格的合规程序支援。该程序在Kmart Group供应商手册中有概述。除其他事项外, 该手册还包括有关工厂注册, 披露, 审核和培训流程以及高风险活动的指定流程的详细信息。

我们希望供应商在合作时保持坦诚和透明, 并承诺在运营中作出持续改善。倘若有不遵守道德采购准则的事情发生, 我们希望供应商制定行动计划来解决和修复它。我们还保留与此供应商终止合作的权利。

道德采购准则不会取代供应商经营所在国家的法律法规。供应商应在最低限度上熟悉并遵守相关的法律法规。如果本准则与当地法律发生矛盾, 将参照更为严格的一方执行。

所有Kmart Group的企业都致力于与有力贯彻我们的道德采购准则和在工厂进行持续改善的供应商进行合作。我们通过不断提供培训、教育和帮助, 以及定期的供应商论坛来分享案例和最佳实践来兑现我们的承诺。拥有本土代表也十分重要。Kmart Group在大多数供应商经营所在国家拥有代表处并在其余的国家有第三方代表机构派驻。

¹ 就本准则而言, Kmart Group 统称为 Kmart Australia Limited, Target Australia Pty Ltd, Catch.com.au Pty Ltd 及其采购实体, 包括 KAS Group Asia。

举报违规

任何实际或疑似违反 ESC 的行为都可以在 Kmart Group SpeakUp 工具上报告。SpeakUp 是由 Navex Global 提供的保密热线和报告工具，Navex Global 是为 Kmart 集团团队成员、供应商和承包商报告不当行为事件的独立服务提供商。该服务全周 7 天、全天 24 小时可用，并提供多种报告途径。

通过电话（免费电话）：

澳大利亚 - 1800 518 230
中国 - 400 120 3569
印度 - 000 800 919 1304
香港 - 800 931 606
印度尼西亚 - 0800 1503240

其他国家/地区的报告可以使用适用于所有国家/地区的在线或移动报告方式

在线：<https://kmart.com.au/speakup>

通过手机（二维码扫描）

Scan



Mobile access

除非法律要求披露，Kmart Group 将对报告和报告者的身份（如果提供）保密。在某些情况下，为了对报告进行全面和公平的调查，可能需要披露来电者的身份和所披露的信息。在这些情况下，将在任何披露之前征求报告者的同意。

第一部分： 道德采购原则

1. 法律合规

供应商在经营时完全遵守所在国家的法律要求。并在遵守适用当地法律的基础上，遵守我们的“道德采购准则”。

2. 童工

供应商不得参与和支持使用童工。这适用于由供应商或向供应商提供原材料，组件，劳工或服务的任何第三方直接雇用的工人。供应商必须遵循国家法律或国际劳工组织(ILO)公约规定的最低就业年龄限制，以较高者为准。供应商还必须能够核实所有工人的年龄以确保合规。此外，年轻工人（未满18岁）不得从事对其身心有害和不安全的工作。

3. 强迫与抵债劳工

供应商不得参与和支持使用任何形式的强迫劳工，抵债劳工或契约劳工（。这适用于由供应商或向供应商提供原材料，组件，劳工或服务的任何第三方直接雇用的工人。此外，供应商应当尊重工人的自由权利，不能利用扣留身份证件，扣钱或其它形式来阻止员工终止雇佣。

4. 工资、福利与工时

供应商必须遵守所有关于当地工资，加班补偿和法定福利的法律法规。无论如何，工资应始终满足工人的基本需求并提供一些可自由支配的收入。在通常情况下，工人不得被要求每周超时工作，包括加班，并应该享有休息天的权利。

5. 歧视

供应商必须提供一个让工人得到公平对待并不受歧视的工作环境。所有雇佣条件必须基于个人的工作能力，而不是基于个人特征，如年龄、种族、民族、肤色、国籍、性别、宗教、婚姻或生育状况、性取向、残疾、工会会员或政治信仰。

6. 骚扰与虐待

供应商必须让工人享有尊严和受到尊重。特别是，供应商必须提供一个没有以任何形式存在的骚扰及虐待的工作环境，包括身体骚扰、性骚扰、口头或视觉上的骚扰，这些骚扰行为将引致攻击性、故意或恐吓的工作环境。

7. 结社自由与集体协商

供应商，在当地法律允许的范围内，必须尊重工人自由结社和集体协商的权利。包括尊重工人自愿组织和加入工会或其他工人协会的权利。供应商不得骚扰、干涉或报复。

8. 健康与安全

供应商必须确保所有的操作都安全，干净并符合所有适用的法律法规和/或行业最佳实践，以较高者为准，以避免能够预防的工伤和事故。

9. 外籍工人

供应商必须确保外籍工人享有与本地工人在当地法律和本道德采购准则规定下相同的权利。

10. 招聘与雇佣

供应商必须为每位工人提供清晰易懂的劳动合同，其中包含所有法律要求的雇佣条款，权利和条件。此外，供应商不能通过使用仅限劳动力的合同安排，连续的短期合同，过量的计件工作或虚假的实习安排来逃避劳动和社会保障法律法规要求对正常雇佣工人应尽的义务。

11. 环境

供应商必须符合所有相关的当地和国家环境保护法律，并努力遵守国际环境保护标准。

12. 消费者保护

供应商必须采取一切合理的措施以确保其生产的产品对消费者安全无害。

13. 动物福利

供应商必须确保动物被人性化对待和尊重。

14. 商业诚信与反腐败

供应商行事必须诚实正直。严禁现金或实物形式的贿赂，优惠，福利或其他类似的非法或不当报酬。任何时候，所有的记录保存都必须准确和透明。

15. 分包

供应商未经事先授权不得分包。在分包得到授权的情况下，供应商必须确保分包商也遵守本道德采购准则。

16. 合规管理体系

供应商必须建立一个合规管理体系，以确保(a)遵守适用的法律法规(b)符合本道德采购准则(c)识别和减轻与本道德采购准则相关的合规风险，和(d)持续改善。

第 2 部分： 辅助标准

1. 法律合规

原则： 供应商在经营时完全遵守所在国家的法律要求。并在遵守适用当地法律的基础上，遵守我们的“道德采购准则”。

辅助标准： 法律合规

- 1.1 工厂最低限度必须遵守所在国的当地法律法规。
- 1.2 工厂必须有合适的书面程序来确保他们知道并了解当地劳动法律及其更新。
- 1.3 工厂必须指定一名合格的负责人，以便在工厂内部就当地法律更改进行沟通，并与工厂员工合作以确保遵守法律。
- 1.4 营业执照和其它文件必须是整齐并是最新版本的。
- 1.5 另见合规管理系统的辅助标准（参见第 16 节）。

2. 童工

原则： 供应商不得参与和支持使用童工。这适用于由供应商或向供应商提供原材料，组件，劳工或服务的任何第三方直接雇用的工人。供应商必须遵循国家法律或国际劳工组织(ILO) 公约规定的最低就业年龄限制，以较高者为准。供应商还必须能够核实所有工人的年龄以确保合规。此外，年轻工人（未满 18 岁）不得从事对其身心有害和不安全的工作。

辅助标准： 童工

- 2.1 工厂不得参与或支持使用童工。这适用于由工厂或向工厂提供原材料，组件，劳工或服务的任何第三方直接雇用的工人。工厂必须制定书面策，并有效地传达给所有工人。。
- 2.2 供应商必须遵守所有关于最低用工年龄的适用法律：
 - 即使当地法律规定的最低用工年龄低于 15 周岁，也不允许雇用低于 15 周岁的人，国际劳工组织（ILO）和国家法律允许的特殊情况除外；
 - 如果法律规定的最低用工年龄为 15 周岁，那么低于 15 周岁的人不允许被雇用；以及
 - 如果法律规定的最低用工年龄高于 15 周岁，那么低于法定最低用工年龄的人将不允许在工厂里工作。
- 2.3 工厂必须遵守适用于未成年工的所有法律和法规（未满 18 岁但高于最低工作年龄）。这包括加班时间，危险和/或夜间工作，年度体检，学徒或职业培训，并采取一切必要的预防措施，以确保年轻工人免受可能危及其健康、安全或福利的工作条件。
- 2.4 必须保存法律要求的未成年工的必备文件材料，包括备案登记记录、学校毕业证明、医生证明和监护人许可。
- 2.5 鉴于法律要求，工厂必须承担所有支付于当地部门的雇用未成年工费用。
- 2.6 必须建立一个系统以识别不适合未成年工的岗位和操作。
- 2.7 工厂工作区域不允许出现儿童（包括生产、销售和办公区域），即使他们不在工作。
- 2.8 在工人到任前，必须有雇佣程序以核对年龄文件。
- 2.9 为了检查年龄是否符合法定用工年龄规定，所有工人的年龄文件证明必须要出生证明、政府提供的身份证明或其它官方认可的文件形式存档于个人档案面。
- 2.10 如果发现童工，工厂必须为这些工人建立并实施适当的补救措施（例如，使儿童和未成年工人能够重返优质教育的计划），并引入有效的制度以防止将来使用童工。

3. 强迫与抵债劳工

原则： 供应商不得参与和支持使用任何形式的强迫劳工，抵债劳工或契约劳工。这适用于由供应商或向供应商提供原材料，组件，劳工或服务的任何第三方直接雇用的工人。此外，供应商应当尊重工人的自由权利，不能利用扣留身份证件，扣钱或其它形式来阻止员工终止雇佣。

在工人书面许可的情况下由工厂保留，并应工人的要求退回。

辅助标准： 强迫与抵债劳工

- 3.1 工厂不得参与或支持使用强迫劳动、抵押劳工或契约劳工。这适用于由工厂或向工厂提供原材料，组件，劳工或服务的任何第三方直接雇用的工人。工厂必须制定书面策，并有效地传达给所有工人。
- 3.2 严格禁止雇佣监狱劳工。
- 3.3 不可以强迫工人违背其意愿，超出其能力或违反适用的劳动合同条款进行作。
- 3.4 工人可以在工作场所内自由上厕所、休息等等，并在班次结束后或合理请示过雇主后离开工作场所。
- 3.5 工人必须可以在合理的情况下（如个人或家庭突发事件或患病）而提早离开工作岗位，并且不会因此害怕被处罚，歧视或终止合同。
- 3.6 工人不会被工厂的人员如主管、保安人员等威迫。
- 3.7 不得以管控身份证明文件（如身份证或护照）、扣押财物或索求额外费用等方式来限制工人行动自由。
- 3.8 工人应保留对原始身份证件的管有或控制权，如护照、旅行证件、政府颁发的身份证明、工作许可证或其他个人身份证明。这些文件只能
- 3.9 工人具有根据合法的合同条款结束劳动关系的权利。工厂需要及时全额支付工人工资，不能采用任何阻止工人随自己意愿离开工厂的手段，如扣押工资作为年终奖或因工人终止合同而进行罚款。
- 3.10 工人不得受雇于工厂作为履行工厂或第三方债务的条件。在偿还条款可被解释为债务质役或强迫劳动的情况下，禁止向工人或求职者提供个人贷款。
- 3.11 不得强迫工人住在工厂拥有或控制的住房。
- 3.12 工人不得被义务或被迫为与供应商有关的第三方（例如朋友、家庭成员、商业伙伴）工作。
- 3.13 工人有权利拒绝从事其认为是有害的工作而不会被解雇。
- 3.14 所有加班必须是自愿及得到工人同意。对工人进行有关正常工时的培训，对不希望加班的工人，工厂不会对工人进行报复。

4. 工资、福利与工时

原则： 供应商必须遵守所有关于当地工资，加班补偿和法定福利的法律法规。无论如何，工资应始终满足工人的基本需求并提供一些可自由支配的收入。在通常情况下，工人不得被要求每周超时工作，包括加班，并应该享有休息天的权利。

辅助标准： 工资、福利与工时

- 4.1 工厂必须确保正常工作时间支付的工资至少是法定最低工资或集体谈判协议（CBA）中商定的行业工资，以较高者为准。
- 4.2 在法律允许以计件来代替计时工资的国家，工人得到的工资不得低于最低工资或集体谈判协议中商定的行业工资，以较高者为准。如果在正常工作时间之后完成任何工作，则必须将约定的加班费加到正常计件工资中。
- 4.3 试用期必须概述于雇用合同并遵守当地法律。
- 4.4 试用期内工人工资不得低于厂内同一工种工资，试用期内工资不得低于法定最低工资。
- 4.5 应当以法定或合同约定的加班费率计算加班费并支付给所有加班的工人。
- 4.6 工人必须接受法定工资及福利培训，并必须有程序给予工人询问报酬状况及要求调整。
- 4.7 相关法定工资、福利及工时通告必须张贴于工厂显眼处及易到达的地方。
- 4.8 工厂必须保存全体工人当前及准确的工资单、工资、工时及个人信息最少 12 个月记录或法律要求（如久些）。
- 4.9 必须要按照法律规定以当地货币按时支付工人工资。如无法定时限，工资必于 30 日内支付。
- 4.10 工厂须有参照法律要求制定的关于工资和奖金的书面政策。该政策要有效地传达给所有工人。
- 4.11 法定最低工资必须以书面形式张贴或告知全体工人。
- 4.12 在雇佣前，必须要通过书面形式如劳动合同（如果法律要求）或其他方式（如，书面概要或包括主要雇佣条款的雇佣手册）向工人说明工资、扣缴款项以及其他的合法扣除项目。
- 4.13 禁止进行法律不允许的罚款/扣款，如惩戒性罚款。
- 4.14 必须事先向工人披露食品、住房和其他工厂提供的商品/服务的法律扣除，且不得超过工厂的实际成本。除非法律要求，否则不得强迫工人使用工厂提供的商品/服务。
- 4.15 个人保护工具、制服及工作工具等均不可向工人收取金钱押金及不可当工人退还时收取额外费用及扣款。
- 4.16 必须支付和/或提供所有法律规定的福利，包括假期、公共假日和社会保险等等。
- 4.17 工人离职工资必须按照法律规定按时足额支付。
- 4.18 需要提供含有工人个人信息（如，姓名、地址等等）和工资详尽解释的工资单/工资表，工资的详尽解释包括工作天数、工资或每天的计件工资、加班工时、奖金、补贴和所有扣除项目的说明。现场工作的分包商应当可以得到同样的信息。
- 4.19 工厂必须确保工人报酬的所有合法扣缴（例如税收、社会保障、养老金、医疗保健）都是正确，准确并且符合法律规定。法律扣缴必须按照法律要求及时转发给适当的政府部门。
- 4.20 强制性的社会保险收据必须是有效及正确的。

辅助标准： 工时

- 4.21 工厂须有参照法律要求制定的关于工时和加班方面的书面政策。该政策要有效地传达给所有工人。
- 4.22 工厂必须遵守正常工时和加班方面的法律要求和限制。
- 4.23 正常工作周（不包括加班）应符合当地法律要求，但不得超过 48 小时。
- 4.24 所有加班必须是自愿及得到工人同意。对工人进行有关正常工时的培训。对于不希望加班的工人，工厂不会对工人进行报复。
- 4.25 在法律容许周工时超过 60 小时（包括加班时间）的地方，工人的每周工时在正常排程下不应超过 60 小时。
- 4.26 工人必须每七天至少休息一天或按法律要求，以较严格者为准。
- 4.27 必须对所有的工时进行记录，记录要准确地反映工厂真实的工时情况。缺乏有效的工时记录系统意味着无法查证工资是否按工时给足。
- 4.28 工人应能自行记录自己的工作时间（例如通过打卡或刷卡/身份证），如有需要可以查询他们自己的考勤记录。
- 4.29 必须向所有工人传达法定工时和工厂工作时间。
- 4.30 工人在工作期间应享有法律要求的休息、用餐或小休息时间。
- 4.31 每家工厂现场必须要保存一套完整的工时和工资记录，涵盖所有工人。这些文件及记录：至少涵盖 12 个月，或依法涵盖更长时间，必须准确并且反映真实的工作情况，如有要求，可以随时提供给 Kmart Group 或其的代表查看。

5. 歧视

原则： 供应商必须提供一个让工人得到公平对待并不受歧视的工作环境。所有雇佣条件必须基于个人的工作能力，而不是基于个人特征，如年龄、种族、民族、肤色、国籍、性别、宗教、婚姻或生育状况、性取向、残疾、工会会员或政治信仰。

辅助标准： 歧视

- 5.1 供应商须有书面政策来反对工作场所发生的歧视。该政策要有效地传达给所有工人。
- 5.2 不得基于工人的个人因素或信仰，如年龄、种族、民族、肤色、国籍、性别、宗教、婚姻或生育状况、性取向、残疾、工会会员或政治信仰，而给予他们不同的待遇。这其中包括拒绝提供工作和晋升的机会，采取不一样的工资支付标准、福利和惩戒措施。
- 5.3 严禁基于工人所属党派或社团不同的歧视。这类歧视包括由于工人行使他们的结社权利而拒绝雇用、威胁、惩戒、惩罚或解雇他们。
- 5.4 严禁利用身体检查来阻止雇佣或解雇生病或受伤工人。
- 5.5 不得无正当理由禁止宗教活动、祈祷小休和宗教节日。
- 5.6 工厂政策不得基于工人的个人因素或信仰而偏袒于某些工人（参见 5.2 节）。
- 5.7 雇用公告中不得具有歧视成分。
- 5.8 必须对合约中介进行检查以确定其不存在歧视行为，如有，立即停止。
- 5.9 不得排斥女性工人。她们必须享有平等的待遇，包括福利、平等对待，对于她们的工作质量有一个公正的评价，并且对于所有的职位，她们有与男性工人同等的机会。
- 5.10 不得向女性工人询问其生育状况，并且不应在雇用前进行孕检或把孕检作为雇用的先决条件。
- 5.11 不得强制或者迫使女性工人进行避孕措施。
- 5.12 休产假（依照法律）的女性工人不应面临解雇工龄损失或扣除工资的风险，并且必须能够保持原有工资和福利水平重回原岗位。

6. 骚扰与虐待

原则： 供应商必须让工人享有尊严和受到尊重。特别是，供应商必须提供一个没有以任何形式存在的骚扰及虐待的工作环境，包括身体骚扰、性骚扰、口头上或视觉上的骚扰，这些骚扰行为将引致攻击性、敌意或恐吓的工作环境。

辅助标准： 骚扰和虐待

- 6.1 工厂须有关于禁止与雇佣相关的骚扰或虐待行为的书面政策。该政策要有效地传达给所有工人。
- 6.2 工厂应提供工人一个免于骚扰或虐待的工作场所。这其中包括，但不限于：
 - 意图伤害工人的身体接触；
 - 要求任何类型的性行为来换取工作上的利益或作为保住工作的条件；
 - 以任何形式碰触工人而被认为是具有性含义的；
 - 对工人做出不适当的性评论；
 - 在身体上或心理上对工人做出伤害的威胁；和
 - 工人有理由认为是威胁，贬低或威迫性质的评论或行为。
- 6.3 严禁使用非法的惩戒方式，和取消已提供给其他工人的基本生活资源。
- 6.4 搜身行为（如法律准许）只可在有需要下执行和由相同性别的人士执行。

7. 结社自由与集体协商

原则： 供应商，在当地法律允许的范围内，必须尊重工人自由结社和集体协商的权利。包括尊重工人自愿组织和加入工会或其他工人协会的权利。供应商不得骚扰、干涉或报复。

- 7.8 如果有集体谈判协议，工厂必须遵守协议的法律条款。集体谈判协议必须自由、自愿和善意真诚地谈判。

辅助标准： 结社自由与集体协商

- 7.1 工厂须有关于结社自由及劳资谈判的政策。该政策要有效地传达给所有工人并确保他们了解自己的权利。
- 7.2 工厂不得干涉工人关于行使自由结社和集体谈判的权力。工人有权力选择是否加入工人组织。
- 7.3 在工会活动非法或不允许自由民主的工会活动的国家开展业务时，工厂应允许工人自由选举自己的代表，工厂可与工人代表就工作场所问题进行对话。
- 7.4 任何工人在努力进行自由结社或集体谈判时，不得受到骚扰、恐吓或报复。
- 7.5 工厂不得干涉工会或者其代表的合法活动。对作为工会成员或充当工人代表的工人不得有任何歧视。
- 7.6 工人能够就其关心的议题亲自或通过工人代表与管理层接触。
- 7.7 工人代表须自由选举，不受工厂管理层的干扰。

8. 健康与安全

原则： 供应商必须确保所有的操作都安全，干净并符合所有适用的法律法规和/或行业最佳实践，以较高者为准，以避免能够预防的工伤和事故。

辅助标准： 基本的环境，健康和安全的

- 8.1 工厂必须了解并遵守当地关于健康和安全的法律规定。工厂必须清楚行业的最佳实践，并具有在持续改善的基础上达到更高标准的政策和计划。该政策要有效地传达给所有工人。
- 8.2 每个工厂需要指定一位高级管理层代表来管理工作场所的健康和安全问题。管理层代表负责监督灾害、安排定期工作场所检查、参与及执行培训、宣告政策改变、联络及回应投诉、及实施改善计划。
- 8.3 另外，这位高级管理代表需要确认有意参与的工人和管理人员作为“健康和安全的志愿者”来代表广大工厂工人。至少每季度召开一次相关会议（如果每月一次则更好），并进行会议记录，包括到会人员、议题以及计划完成的举措。
- 8.4 开展定期的监督来检查健康和安全的程序是否得到了遵守。
- 8.5 工人必须得到合适的指导和培训以便能够安全地开展工作，并接受基本安全程序上的正规培训。
- 8.6 根据适用法规安排员工健康检查。
- 8.7 工厂必须按照法律要求保持干净和卫生。这其中包括定期的和有系统性的垃圾回收。
- 8.8 要根据当地监管标准对饮用水进行定期检查来确保其安全可饮用。
- 8.9 有合理数量的可用厕所，它们是干净的，有隐私性的（如，能够锁门）和有好的通风系统以便保持空气流通来减少气味。
- 8.10 识别高风险区域，如有毒物质和危险机器，必须通过提供适当的培训和确保化学物品得到妥善的保管和标记来进行有效的管理。化学物品应附有当地语言版本的物料安全数据表。
- 8.11 化学物品需要保存在独立的区域，该区域需要设有合适的灭火器、安全标记、通风设备、个人防护用品以及如何处理的说明。
- 8.12 当运送、应用及贮存化学品时，必须提供足够的第二容器。
- 8.13 在处理和使用腐蚀性化学物品或大量溶剂的地方需要提供紧急洗眼和/或淋浴装置。
- 8.14 使用油漆、化学物品和喷雾（溶剂、焊料和粉尘）的地方需要提供足够的通风来防止可燃蒸汽或烟雾的聚集。
- 8.15 工厂应向工人提供合适的个人防护用品并确保工人接受如何使用个人防护用品的培训。
- 8.16 必须妥善保存工伤记录，对所有重大事故和虚惊事件进行调查和汇报，并采取改善行动来减少事件再次发生的机会。
- 8.17 必须定期对机器、设备和固定装置进行检查以确保其处于安全的工作状态。保存有关文件来证明合规情况。特种机器及设备的操作员均持有有效证书（锅炉操作员、叉车操作员、货物升降机操作员等）。

- 8.18 所有的楼梯、平台和架空地板在适当的位置都要有栏杆防护装置。
- 8.19 封闭空间需要有适当的防护措施并贴上适当的标记。
- 8.20 “禁止吸烟” 标记清楚地和显著地张贴于整个工厂。
- 8.21 工厂不能位于超市卖场楼上或者与其他工厂共用场地（只孟加拉适用）。
- 8.22 工厂必须配合 Kmart Group 或其代表进行的安全检查。当检察员提出改善措施来促使工厂在建筑、消防及电气安全方面达到标准，供应商必须根据一个时间表来采取改善行动，该时间表是有限制的且是强制的，并且为主要的整改分配足够的时间。
- 8.23 在关闭工厂（或工厂的一部分）进行必要的整改来完成不超过 6 个月的改善行动的期间，工厂必须保留与工人的雇用关系并保证他们的收入。
- 8.24 如果工厂意识到有严重和/或即将发生的危险会危及到工人的安全，必须尽快通知 Kmart Group。
- 8.25 工厂必须尊重工人拒绝在他或她有理由认为不安全的地方工作，包括进入他或她有理由认为对工作不安全的建筑或在内部停留的权力，并且工人不会因此遭受歧视或损失收入。
- 8.26 工厂必须遵守有关提供儿童保育的所有适用的当地法律规定。
- 8.27 工厂必须要全力配合由 Kmart Group 或其代表进入他们的设施以便开展有关健康安全方面的培训。
- 8.30 应急通道不应被任何物品阻塞，并应定期检查。
- 8.31 紧急出口的数量应符合当地法律要求，出口应是未被上锁的，且有清晰的标识，并通向建筑物的外面。
- 8.32 所有紧急出口逃生门的安装及设计均需符合当地法规（门向外开启及宽度足够）。
- 8.33 每个工厂必须有适当的火警报警系统，是全工厂都能听见的，需定期检查该系统并通过消防演练来进行测试。
- 8.34 烟雾探测器安装在工厂的每一层或按照法规。
- 8.35 自动喷水灭火系统必须适当地安装在全工厂及定期保养或按照法规。
- 8.36 防火和灭火设备，如灭火器，必须是容易取用、清楚标识的，并定期进行检查以确保其可以正常使用。
- 8.37 所有的楼梯和有需要的应急通道必须设有应急照明。定期对照明设备进行检查。
- 8.38 易燃物料必须贮存在远离紧急逃生路线（通道、出口、楼梯及集合点）、明火、热面、火花及电线外露的地方。
- 8.39 指定的工厂人员（工人和主管）每隔一段时间都必须接受消防安全，灭火器的使用以及如何管理防火程序和紧急疏散计划的培训。根据法律的要求安排灭火培训。
- 8.40 车间必须配备足够的急救用品，同时也需要有足够的受过急救培训的人员在紧急情况中提供援助。

辅助标准:

紧急状况/防火

- 8.28 工厂必须向全体工人说明消防和紧急疏散计划，并在工厂不同的地方张贴当地语言的疏散图。疏散计划必须包括以下关键信息，如紧急疏散路线、“当前位置”的标志、准确的布局、灭火器和消防栓的位置以及关于如何疏散的当地语言的指示。
- 8.29 工厂必须定期开展消防疏散演练，至少一年一次涵盖所有区域和不同班次。并根据法律的要求，安排当地消防局代表和/或民事防护管理局代表在场。
- 8.41 地面必须保持干净，地面上无有害溢出物和有害物料。
- 8.42 设置适当的紧急和其它危险情况的标识。
- 8.43 必须妥善地维护，遮盖/绝缘电气设备和线路以防止电线的外露。电线和插座是在安全状态。电器开关控制箱清楚地标记，没有阻塞及容易到达。
- 8.44 必须妥善标记、使用、检查、存放及固定气瓶。

辅助标准：

住宿

- 8.45 上述的各个健康和安​​全标准在供应商提供的宿舍里面必须得到落实。
- 8.46 住宿和食品供应区域通常必须保持干净，向工人提供安全干净的生活环境，并遵守所有关于所提供的住宿设施的法律条款。
- 8.47 宿舍不得设在有生产或仓库的同一栋建筑内。
- 8.48 提供男工人和女工人分开的住所。
- 8.49 工人的宿舍面积必须合理。ILO 建议容纳两名工人的房间面积不少于 7.5 平方米；容纳三名工人的房间面积不少于 11.5 平方米；容纳四名工人的房间面积不少于 14.5 平方米。如果房间容纳了多于四名工人，那么工人的平均占地面积至少应为 3.6 平方米。
- 8.50 居住者必须有自己的床，存放个人物品的区域并且可以安全地保管随身物品。
- 8.51 必须有足够数量的可用和干净的男女厕所以及浴室。ILO 建议每六名工人至少要有一个厕所，一个洗脸盘和一个浴缸或浴室。厕所是有隐私性的（如，能够锁门）和有良好的通风系统以便保持空气流通来减少气味。

9. 外籍工人

原则： 供应商必须确保外籍工人享有与本地工人在当地法律和本道德采购准则规定下相同的权利。

辅助标准：

外籍工人

- 9.1 工厂在直接或间接参与和招聘外籍工人时必须勤勉尽责，并确保所有外国外籍工人在有需要时在法律上有资格在该国工作并持有有效的工作许可证。
- 9.2 工厂必须持有相关地方当局的有效文件，以获得法律规定的雇用外籍工人的许可。
- 9.3 与外籍工人就业有关的任何佣金和其他费用必须由工厂预先支付。工厂不得收回或接受任何外籍工人的报销，以收回其为雇用外籍工人所支付的任何佣金或费用。
- 9.4 当外籍工人辞职、离职或解雇时，工厂必须向工人支付工资、福利或其他欠付的物品，并确保他/她返回本国而不受处罚。
- 9.5 如果法律要求，工厂必须支付外籍工人回本国的所有旅行费用。
- 9.6 工厂不得要求外籍工人交出身份证明文件。
- 9.7 工厂必须按照法律要求为外籍工人提供有关其权利、工作职责等的培训。

10. 招聘与雇佣

原则： 供应商必须为每位工人提供清晰易懂的劳动合同，其中包含所有法律要求的雇佣条款，权利和条件。此外，供应商不能通过使用仅限劳动力的合同安排，连续的短期合同，过量的计件工作或虚假的实习安排来逃避劳动和社会保障法律法规要求对正常雇佣工人应尽的义务。

辅助标准：

招聘与雇佣

- 10.1 工厂必须向每个工人提供劳动合同，而合同规定所有法律要求的雇佣条款和条件。合同应在到任前提供，以书面形式并由工人以其母语签署。
- 10.2 任何试用期必须根据当地法律在合同中列出。
- 10.3 工厂不得使用仅限劳动力的合同安排、连续的短期合同、过量的计件工作或虚假的实习安排，以规避对工人的正规就业应尽的法律义务。
- 10.4 工厂不得更改或终止合同，以规避对工人正规就业应尽的义务。
- 10.5 工厂不得向其工人征收招聘或就业费，或以其他方式扣留工资。这些费用均由工厂承担。
- 10.6 如果通过代理或劳务经纪公司招聘，工厂必须确保只使用合法登记/有资质的代理或劳务经纪公司，并且聘用他们是取決於书面协议，以确保遵守适用法律和本道德采购准则。

11. 环境

原则： 供应商必须符合所有相关的当地和国家环境保护法律，并努力遵守国际环境保护标准。

辅助标准：

环境

- 11.1 工厂必须有环境政策和环境管理体系，作为满足国家环境保护法律规定的最低要求，在适当情况下，控制与制造业有关的活动对环境造成的影响，例如气体排放、水和废弃物管理、能源利用和对物种的影响。管理体系应参照国际公认的标准或倡议（例如 HIGG，BEPI，ISO 14001）制定。
- 11.2 环境自我评估必须至少每年进行一次。
- 11.3 必须为在环境政策和管理体系下负有责任的工人提供培训。
- 11.4 必须指定一名人员（具有适当的专业知识）负责管理工厂内的环境问题。
- 11.5 必须获得所有法律要求的环境许可、证书、批复和/或其他登记文件，并定期更新。
- 11.6 工厂必须采取补救措施，以纠正违反环境法规而遭受任何处罚/起诉的行为。
- 11.7 有害物质和化学品必须与普通废物分开，要按照法律进行处理，以便这些物质不会被直接排放，同时也不会污染环境。
- 11.8 气体排放前必须确定特征、定期监测、控制和处理，并符合受管制成分的排放限值。
- 11.9 必须对废水进行适当处理，以符合法律要求的排放标准/限值。如果产生废水但在场外处理，则必须保持相关的清单和记录。
- 11.10 必须制定系统性方法以防止雨水径流被污染。禁止在雨水渠中非法排放和溢出废水。
- 11.11 必须监测能源和水的消耗并确定减排目标。
- 11.12 工厂必须建立程序在发生污染物意外泄漏或其他环境事故时向当地环境局报备。
- 11.13 当法律规定时，环境影响评估必须进行。
- 11.14 工厂在运营和供应链中必须确保遵守 Kmart Group 森林保护政策。

12. 消费者保护

原则：供应商必须采取一切合理的措施以确保其生产的产品对消费者安全无害。

辅助标准：

消费者保护

- 12.1 工厂必须确保生产的产品满足所有和消费者健康和有关法定和商定的标准，包括健康警示以及产品安全和信息标签。

13. 动物福利

原则： 供应商必须确保动物被人性化对待和尊重。

辅助标准：

动物福利

13.1 工厂必须遵守与动物福利相关的地方和国家法律。

13.2 工厂必须遵守 Kmart Group 动物福利政策。

14. 商业诚信与反腐败

原则： 供应商行事必须诚实正直。严禁现金或实物形式的贿赂，优惠，福利或其他类似的非法或不当报酬。任何时候，所有的记录保存都必须准确和透明。

- 14.7 工厂管理层不得教唆工人如何应对 Kmart Group 的访谈，例如：提供虚假、误导或不完整的信息。

辅助标准：

商业诚信与反腐败

- 14.1 工厂须有禁止任何形式的贿赂和腐败的道德标准/商业诚信方面的书面政策。该政策要有效地传达给所有工人。
- 14.2 工厂或工厂工人或代理商严禁给予、提供、接受或索取贿赂，疏通费，秘密佣金或其他不正当付款，或导致其中任何一方被给予、提供、接受或索取。
- 14.3 严禁提供礼品、金钱或优惠给任何 Kmart Group 雇员或代表。
- 14.4 如果 Kmart/Target 的雇员或代表索要礼物、金钱或优惠，这种情况必须立即拒绝并立即上报 Kmart Group（详见介绍页面中举报违反行为准则的联系）。
- 14.5 工厂在与 Kmart Group 的交流中必须始终表现诚实守信。他们不得做出任何不诚实的行为如向 Kmart Group 代表或其指定的审核员和检查员提供误导或伪造信息或记录。
- 14.6 工厂必须在任何 Kmart Group 相关的审核中或其他形式的检查中配合并保持透明，并且提供全面权限接触工人、记录和工厂生产区域以及宿舍和其他工厂的建筑。

15. 分包

原则： 供应商未经事先授权不得分包。在分包得到授权的情况下，供应商必须确保分包商也遵守本道德采购准则。

辅助标准：

分包

15.1 工厂必须事先获得 Kmart Group 的书面授权，才能允许分包商在主要生产工序(参见 15.4 节)上生产 Kmart Group 的订单。

15.2 辅助生产工序的分包是不需要事先授权。

15.3 Kmart Group 还保留特别指定（以书面形式发送给工厂）辅助生产工序的权利而要求在允许分包前的事先授权。

15.4 就第 15.1 节而言，主要生产工序包括涉及将产品从其单个组件或材料实质性转变为最终订购产品的任何工序。例如：

- 裁剪和缝纫
- 主要组件装配
- 辅料加工成产品
- 将原材料提炼成产品
- 整理和包装

15.5 就 15.2 节而言，辅助流程不涉及产品的实质性转变。例如：

- 模具制造
- 印刷
- 刺绣
- 洗水
- 面料/原材料采购

15.6 分包包括外包至：

- a) 第三方拥有的工厂或设施；
- b) Kmart Group 供应商拥有的工厂或设施，尚未在 Kmart Group 注册；和
- c) 使用家庭工。

15.7 工厂必须确保任何已授权的分包商遵守本道德采购规范。

16. 合规管理体系

原则： 供应商必须建立一个合规管理体系，以确保 (a) 遵守适用的法律法规 (b) 符合本道德采购准则 (c) 识别和减轻与本道德采购准则相关的合规风险，和 (d) 持续改善。

辅助标准：

合规管理体系

- 16.1 工厂必须制定政策和程序，以确保遵守适用法律和本道德采购准则。
- 16.2 工厂必须指定一名管理层代表来实施工厂的合规政策、程序和改善目标。
- 16.3 工厂必须建立工人申诉制度，以便工人就有关违反劳工标准或其他有关工厂不当行为提出问题或事件。必须使工人了解和被培训如何使用该系统，并能够用自己的语言报告申诉。该系统必须允许匿名，保密并确保对善意使用该系统的工人不进行报复。报告或提出的申诉必须得到跟进、适当和及时的调查，并妥善记录（包括调查结果）以证明合规。
- 16.4 工厂必须定期进行内部审核（至少每两年一次）以确保与法律和监管要求以及本道德采购准则的内容保持一致。必须保留内部审核报告且供 Kmart Group 进行审查。
- 16.5 如发现有不遵守本道德采购准则，工厂必须制定行动计划以解决和补救该不合规的情况。

- 16.6 经理、职员、主管和工人必须接受工厂行为准则和/或本道德采购准则的培训。该培训是入流程中的一部分且以当地语言进行。
- 16.7 工厂必须在所有工厂工人可以查看的位置张贴 Kmart Group 道德采购准则摘要海报。
- 16.8 工厂必须遵守 Kmart Group 道德采购项目供应商手册列出的工厂注册、披露、审核以及培训要求。
- 16.9 工厂必须遵守 Kmart Group 的指示，限制或禁止 Kmart Group 指定为高风险的采购活动。高风险指定和通报流程的详细介绍参见 Kmart Group 道德采购项目供应商手册。
- 16.10 工厂必须遵守 Kmart Group 道德采购透明度政策载明的供应商披露要求。
- 16.11 在适用的情况下，工厂必须遵守信息请求，使得 Kmart Group 能够遵守 2018 年澳大利亚《现代奴役法案》和其他国家司法管辖区类似立法中提出的报告要求。

附录 A： 定义

抵债劳工

工人为雇主工作不是收取报酬，而是偿还债务，这经常出现在其它工人提供劳动作为交换的情况。

童工

童工是指由儿童或青少年参与工作，不符合国际劳工组织相关条款规定，以及参与的工作可能干扰到他们的教育，或对他们的健康或精神，心理，道德或社会发展产生有害的影响。“小孩（或儿童）”是指未满15周岁或低于当地法律不强制的上学年龄的人，以较大龄为准。“年轻人”是指未满18岁但未归类为儿童的人。

改善行动

改善行动是为了处理审核出现的缺点或不符合项而做出的修正。它是用于把在审核中发现的任何不符合项纠正到符合标准的行动。

额外费用

超出本土国家的适用法律允许工人承担的金额，或，在缺少法律的情况下，费用基本上高于市场上普遍的价格。

就业资格费

与就业相关的费用和成本，包括招聘机构/人员配置公司费用，签证，健康检查，工作许可证和工作登记费用。

工厂

用于生产商品的设施设备单位。

自由结社

在产品生产所在国法律允许的前提下，所有工人都有权按照自己的意愿参加或成立工会以及开展工会活动，并不受雇主或政府当局的干扰。

强迫劳工

任何人员在受到任何形式处罚的威胁下，所提供的所有工作或服务。这些处罚并非当事人自愿接受。

申诉程序

为那些可能感觉受到不公平对待的工人制定的用来表达他们的诉求的流程或程序。

骚扰

对人格尊严和工人精神造成威胁的任何身体、口头、性、心理的冒犯行为。

危险工作

危险工作包括：使用危险机器/设备（如：刀、锯）；使用化学品或危险物质；可能导致工人暴露在极端嘈杂，振动，冷或热的工作环境中；在危险的密闭空间；搬运重物。

人权

世界人权宣言（1948）中规定的一系列原则，以承认人类家庭所有成员的固有尊严以及平等和不可剥夺的权利为基础，是世界自由、正义和和平的基础。

契约劳工

为雇主工作的工人，并被雇主禁止出于工人自己意愿而终止雇佣关系。

国际劳工组织

国际劳工组织是负责拟定和监管国际劳动标准的国际组织。它是唯一一个三方的联合国部门，聚集政府，雇主和工人的代表来共同制定改善各方工作的政策和项目。<http://www.ilo.org>

国际劳工组织138号公约

该公约，与最低佣工年龄相关，于1973年被国际劳工组织正式通过。它要求接受此公约的国家寻求用于确保有效地废除童工并逐渐提高雇佣的最低年龄的国家政策。若想获得更多关于国际劳工组织138号公约的信息，请浏览，

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

国际劳工组织核心劳工标准

国际劳工组织核心劳工标准，涉及以下8个公约：

- 结社自由和集体谈判权的有效识别（87号和98号公约）
- 消除一切形式的强迫和强制劳动（29号和105号公约）
- 有效废除童工（138号和182号公约）
- 消除就业和职业歧视（100号和111号公约）

物料安全数据表

物料安全数据表（MSDS）是关于物质特性和如何正确处理该物质的参考说明。MSDS的编制并非针对普通消费者的使用，而是提供给工业/制造企业用户以及可能直接接触该物质的安全人员使用。MSDS数据表包含一些详细信息，如物理性质、对健康的影响、急救措施、储存建议、处理要求、处理时要使用的必要防护设备以及如何处理泄漏的指导说明等。

外籍工人

所在国非本国公民参与劳动工作的人。

计件工资

按照工人生产的产品数量而不是工人的工作时数来计算工人工资的一种方法。

分包商

分包商是按约定来履行与其他人/公司另外的合同（无论是否书面形式）中的部分或全部义务的个人或公司，在许多情况下是一个公司。

供应商

供应商包括Kmart Group的供应商、工厂及已授权分包商。

工会（或联盟）

指主要通过和雇主协商的途径，改善和保护其成员在工资和工作条件等方面利益的工人组织。

未成年工

未成年工年纪介于当地或国家法规中规定的童工年龄和18周岁之间的所有工人。

工人

一个工人是泛指任何一个人向供应商工作或代表供应商；包括但不限于，雇员、承包商、经理、员工、学徒、分包商、代理人及顾问。