



Boots 集团

道德贸易行为准则

Boots 集团致力于寻找高质量的产品并和参与公平与诚实贸易公共原则的供应商建立合作伙伴关系。

我们致力于保证我们所采购的产品是从供应商那里获得。此类供应商努力地维护满意的工作环境，遵守所有法律法规标准和劳动法，健康与安全的标准。

我们寻求支持以下标准的供应商：

- 我们将寻求遵守地方法律和有良好雇用关系的供应商。
- 所有用工条款和条件必须兼顾公平，诚实贸易的规定并注重个人福利。
- 我们支持公平和合理的奖励给员工。
- 我们反对剥削儿童。
- 我们反对剥削工人并且决不容忍强迫劳工，包括苛刻或残忍地对待工人。
- 我们支持工人拥有在当地法律规定下选择加入工会或集体谈判的权利。
- 供应商必须保证，所有生产过程是在那些有足够健康与安全的条件下进行。
- 我们反对各种形式的歧视。
- 我们承认对环境的责任，将保证我们的供应商不能影响当地或全球环境的标准。

我们将采取合理的, 实用的步骤并保留对供应商评估的权利, 以确保符合要求的标准。

我们将只与那些进行过公开审核和符合我们准则的供应商进行业务往来。如果任何供应商违反, 我们将保留终止商业合作关系和取消定单的权利。

我们认为如果有不符合项, 撤消我们的业务可能导致严重的雇佣关系, 故将和供应商合作, 使其向符合要求的方向前进。

指导原则

我们的原则是根据国际标准编制而成, 包括ETI基本原则, ILO协定和建议, UN人权的通用宣言和儿童权利的协定。

Boots 集团致力于应用和执行此行为准则和指导原则的所有内容, 了解某些特定的因素在任何情况下都是不能容忍的。那些因素是保护工人的基本权利的, 如: 使用强迫的, 抵押的, 非自愿的监狱工, 体罚或极端的胁迫。

我们明白有些因素是极为关切的, 而补救措施总是不能立刻完成的。因此, 我们和我们的供应商及主要的合作伙伴对于标准的描述将创建切实的, 持续性的修正。针对透明度, 我们将对外公布我们的进度。

1 . 条款与条件

- 不允许使用强迫劳工或强迫性劳动。
- 雇主不得要求员工缴纳押金或寄存身份证, 身份证只能作为登记和年龄确认之用, 雇主保留复印件作为记录并退回原件给员工。
- 当员工提出合理的辞工申请后可自由离开他们的雇主。如果中止雇佣关系有权获得正常的离职期限。
- 不得对员工进行体罚, 精神或肉体胁迫以及言语侮辱。
- 员工不得受折磨(性侵扰或其他)以及其他形式的胁迫。

- 惩戒性措施至少要符合当地法规，必须清楚定义并向员工沟通。所有处分行为必须被记录。
- 申诉程序确保员工所关心的工作情况或关于其他雇员情况，反映给雇主而不受到报复，申诉程序必须清楚定义并与员工沟通。

遵守地方法规：

- 员工有自由选择参加工会的权利。
- 员工有集体谈判的权利。
- 雇主对于员工工会和员工组织的活动应保持开明态度。
- 保证员工代表不受歧视并可在工作地点与其所代表的员工保持接触。
- 在参加工会和集体谈判权利受法律限制时，雇主应协助员工通过类似渠道获取独立，自由结社以及谈判的权利。
- 安排各种工作任务，必须建立在通过当地法律制定的认可的雇佣关系的基础上。不应为了逃避此行为准则的条款或逃避法律允许范围内对工人的责任而使用兼职工人，临时工人，特定期限的合同工人或安排家庭工作。包括代理机构提供的工人。
- 员工雇佣前，雇主应提供书面的、易懂的关于他们的受雇条件，包括工资率的信息。
- 严禁强迫员工签署同意条款和条件（或更改条款和条件）。
- 遵守当地法律及行业标准有关工作时间的规定，正常的工作时间每周不得超过 48 小时，员工每七天至少有一天休息。
- 员工加班是完全自愿的，每周不得超出 12 小时，并支付更高的基本小时工资倍率。

- 在涉及聘用事项上，不得有基于种族，宗教信仰，年龄，身体残疾，性别，婚姻状况，性取向，工会会员，种族起源和政治从属的歧视。

2 . 工资与福利

- 保证标准工作时间所付工资与福利（至少）达到或高于当地法定工资或行业标准工资，并总能满足员工基本需求，以及提供一些可随意支配的收入。
- 每次支付工资时提供书面的，易懂的相关工资信息（工资条）给员工。
- 如提供宿舍，必须保证宿舍是安全，卫生的并能符合员工的要求。
- 住宿，交通，伙食费用或其他相类似福利的扣款要适当。扣除款项后，工资必须达到法定或当地最低标准以满足员工基本需求，以及提供一些可自由支配的收入。
- 所有扣除款项必须清楚注明在员工工资条上。
- 严禁因惩戒目的而扣减工资也严禁不经员工允许的不合法工资扣除。

3 . 年龄

- 童工是指年龄在 15 岁以下（发展中国家指在 14 岁之下），或指离开学校或开始工作的于法定最小年龄之下的工人。
- 严禁雇佣儿童。如有发现童工，应采取补救措施保证他们接受教育直到不再是儿童。
- 未成年工是指不再是童工但小于 18 周岁的劳动者。
- 不得安排青少年工在危险的工作环境下工作或晚上加班。
- 未成年工的教育，以及健康，体格，智力，精神，道德或社交上的发展不能因他/她的工种，工作时间或工作环境而产生负面影响。

4 . 健康与安全

- 指定一个高级管理代表负责和落实健康和安政策。
- 为员工提供安全与卫生的工作环境。
- 制定紧急事故处理程序, 并定期做有效的评估。
- 实施风险评估 (和风险管理) 作为对事故预防的一部分, 定期 (和适当) 评估所有风险。
- 采取足够措施以减少工作环境危险因素。
- 员工需接受健康与安全培训, 保留培训记录并定期更新, 不能指派员工从事未接受适当培训的工作。
- 提供干净便洁的厕所。
- 提供可饮用水给员工。
- 提供卫生的条件和食品 (或为员工自备的食品提供卫生的储存和食用场所)。
- 工厂和宿舍有足够安全出口, 逃生线路和灭火器。所有逃生线路和安全出口必须清楚标明, 适当的照明, 在任何时间都保持畅通和未上锁。

5 . 环境

- 供应商必须遵守当地环境条例, 并制定自己的书面环境目标政策。
- 指定一高级管理代表负责执行环境政策。
- 供应商必须考虑可持续发展的原则, 特别是原材料的适用性使用, 能源的有效性使用, 保障生物多样性, 及减少产品在使用或处理过程中所引起的反作用。

监测和证明

我们将采取合理而实用的方法, 包括现场评估以保证我们的供应商和间接供应商符合所要求的标准。

发展的准则

我们相信将随着准则的发展，它将影响实际经验和改变环境，我们将持续发展和分享最优方法，这样我们才能取得真正的共同进步。