

Mejuri 供应商行为准则指南

2024 年 9 月

目录

引言	3
合规	3
适用范围	3
准则要求	4
1. 结社自由	4
2. 强迫劳动	5
3. 童工和青年员工	8
4. 歧视	12
5. 骚扰	14
6. 纪律	16
7. 工作时间	18
8. 工资和福利	20
9. 一般雇佣条款	23
10. 分包	24
11. 健康与安全	25
12. 环境	34
13. 社区发展	37
14. 安保	38
15. 商业诚信	40
16. 产品披露	41
17. 反腐败、反贿赂、反洗钱	44
18. 尽职调查以及受冲突影响和高风险的地区	46
19. 金伯利进程证书项目和保证体系	50
20. 材料的可追溯性和透明度	52
21. 非开采材料	54
22. 申诉机制和补救措施	56
23. 法律合规	57

引言

在 Mejuri, 我们认为高级珠宝是自我的表达, 在制作您喜爱的珠宝时, 我们的社区赞赏珠宝的工艺对我们同样重要。我们的整个生产生态系统, 包括采购、制造和品牌, 旨在积极影响支持我们业务的社区, 为世界各地的女性赋能, 并使我们的地球变得更美好。我们希望利用我们的影响力和资源产生重要影响。

Mejuri 的《供应商行为准则》和本指南规定了我们希望每个供应商工厂达到的最低标准。我们希望所有供应商都与我们一样坚决承诺保障员工福利、保护环境并践行负责任的商业做法。这些最低标准是 Mejuri 供应商战略不可或缺的一部分, 即我们如何评估基线绩效, 以及如何确定 Mejuri 将继续聘用并与其共同发展业务的供应商。我们希望与那些承诺以负责任且可持续的方式管理其业务并寻求超越最低标准的供应商合作。

本指南文件是对 [Mejuri《供应商行为准则》](#) 的补充, 就 Mejuri 供应商如何证明其符合我们的要求提供了额外的阐述和指导。本文件中提供的信息并不意在代表法律意见, 且 Mejuri 的供应商全权负责确保遵守适用于其业务运营的所有适用法律和法规。

合规

供应商有责任确保其遵守 Mejuri《供应商行为准则》的要求, 该准则将包括为所有适用的员工和承包商提供培训。

供应商应自我评估其遵守供应商准则的情况, 并采取措施解决任何不合规之处。Mejuri 建议供应商在自我评估过程中使用本指南文件来提供协助。

Mejuri 将采取一切合理措施, 核实供应商是否遵守《供应商行为准则》要求, 并在适用的情况下实施纠正措施, 以解决任何不合规之处。这将包括但不一定限于要求供应商填写我们的自我评估问卷 (SAQ), 在被要求时向 Mejuri 提供政策、程序和其他相关文件的副本, 并允许 Mejuri 工作人员和/或指定的第三方审计师审计供应商设施, 以核实是否符合《供应商行为准则》要求。

Mejuri 将根据《供应商行为准则》要求, 通过持续改进方法对供应商进行评估。在实践中, 这意味着与我们的供应商合作, 并支持他们随着时间的推移实现完全合规。但是, 如果供应商未达到最低预期绩效水平和/或根据现有业务条款和条件的情况要求的绩效水平, 我们在万不得已的情况下将保留暂停或终止与上述此类供应商个体之业务关系的权利。

适用范围

本文件中概述的所有要求并非都适用于所有类型的供应商。有关个别要求适用性的更多信息, 请参见各指南章节的开头。

已获得 Mejuri 事先批准可将珠宝制造(部分或全部)分包给非供应商直接拥有或控制之第三方的供应商, 必须确保分包工厂按照本指南文件第 10 章所述的《供应商行为准则》运营。

准则要求

1. 结社自由

要求

Mejuri 供应商应尊重员工以合法且和平的方式自由结社、组织和进行集体谈判的权利，而不会受到惩罚或干涉。

如果法律禁止这些自由，供应商应支持独立和自由结社和谈判的类似方式，并将遵守集体谈判协议（若存在）。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

结社自由是《世界人权宣言》中宣称的一项基本人权¹。在实践中，这意味着不干涉员工²成立或加入员工工会/组织的决定，也不因此歧视员工。

集体谈判是指雇主、雇主团体或一个或多个雇主组织与一个或多个员工组织之间进行谈判，以确定工作条件和雇佣条款；和/或规范雇主和员工之间的关系；和/或规范雇主或其组织和员工组织之间的关系³。

在大多数国家/地区，员工自由结社和参与集体谈判的权利受法律保护，但并非所有地方都是如此。一些国家/地区完全禁止员工工会的成立，而在其他国家/地区，对员工自由结社的范围施加了某些限制。

政策和程序

在适用的当地法律允许的情况下，供应商应制定成文《结社自由和集体谈判政策》，其中明确承认其员工有参与或不参与其自选员工组织以及集体谈判的权利。此类政策还将明确规定，只要此类活动不违反适用的当地法律，员工就不会因自由结社或参与集体谈判而遭到报复或受到惩罚。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，如人力资源部，负责实施和监督该要求。

自由结社权

供应商应尊重其员工成立和加入工会及其他自选员工组织的权利。

¹ 国际劳工组织。结社自由和集体谈判：

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang--en/index.htm>

² 就本文件而言，员工是指供应商直接或间接雇佣的任何人。这包括全职或兼职雇员、代理员工和现场承包商。

³ 国际劳工组织。什么是集体谈判？：

https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_244362/lang--en/index.htm

在当地法律限制结社自由的情况下，供应商应提供替代方式，以便与其员工进行单独和集体形式的接触。这将至少包括建立有效、透明的申诉机制，以便调查和解决员工的申诉(另见第 22 节“申诉机制和救济”)。

中立且不干扰

供应商必须允许员工自由与其所选组织建立联系，包括但不限于支持员工参加工会领导和代表的选举，而不会对其进行干扰或阻碍。

供应商不会向员工施压，要求其加入公司控制的组织，或对员工可能与之关联的组织施加任何限制。

供应商应根据当地法律和/或供应商与组织之间达成的共同协议确定的条件，向员工组织的代表提供合理接触员工的机会。

禁止报复和骚扰

供应商不得因成立员工组织和/或与员工组织建立联系或组织合法罢工和/或示威而使员工遭受任何形式的歧视或骚扰、恐吓、解雇、纪律处分或任何其他形式的报复。

如果员工因行使其自由结社的权利而受到不公正和/或非法对待，供应商应根据适用法律采取适当的补救措施。

集体谈判协议

供应商应承认有组织的员工拥有参与集体谈判的权利，且供应商应真诚地进行集体谈判。

供应商应在协议有效期内遵守任何已签署的集体谈判协议的条款，并将该协议的副本提供给所有相关员工。

在当地法律限制集体谈判权利的情况下，供应商不会妨碍员工寻求替代法律手段进行集体谈判。

培训和沟通

供应商应根据适用的当地法律，向所有员工传达《结社自由和集体谈判政策》的内容，并提供相关培训以确保员工了解其所享有的各项权利。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：适用的成文政策和程序、培训记录、员工申诉和投诉解决记录、集体谈判协议以及与适用员工组织接洽的记录(如适用)。

2. 强迫劳动

要求

供应商不得雇用强迫劳工、契约劳工、抵债劳工或罪犯劳工，也不得使用任何做法来强迫任何人继续受雇，例如要求员工支付招聘佣金或扣留任何个人或旅行证件。员工应能够在没有遭受威胁或胁迫的情况下离职。公司或向公司提供劳动力的任何实体均不得扣押任何人员工资、福利、财产或文件的任何部分，以迫使此类人员继续为公司工作。

供应商应监控与招聘机构或合同工的关系是否存在人口贩卖风险，并遵守适用的反奴役法律。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

国际劳工组织 (ILO) 的《1930 年强迫劳动公约》(第 29 号)将强迫劳动定义为“以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动和服务”⁴。

弱势群体，如移民、妇女、女孩、残疾人以及少数宗教和种族群体，通常最有可能被迫非自愿工作。强迫劳动通常发生在贫困、缺乏可持续工作和教育，以及法治薄弱、腐败和经济依赖廉价劳动力的环境中⁵，但也可能发生在高度发达国家/地区。

强迫劳动可能涉及威胁或实际的身体暴力和虐待，但不一定总是如此。从事强迫劳动行为的雇主经常使用不择手段的策略，例如没收员工的个人文件(包括护照和身份证)和/或扣留工资，以确保员工不能轻易离职。除非移民员工同意雇主的雇佣条款，否则雇主还可能威胁会向相关机构举报此类移民员工。

当父母或监护人等第三方提供员工以换取金钱时，就会发生契约劳动。契约劳工被迫在固定的时间内工作，或直到雇主确定其已经获得公允价值⁶。

当劳工(有时与家人一起)被迫为雇主工作以偿还他们自己或继承的债务时，就会存在抵债劳动(或债务质役)⁷。在此类情况下，还款条款通常不明确，且雇主并不总是向员工告知偿还债务的期限。因此，员工有时会与雇主保持多年的抵债关系。

根据国际法，罪犯劳动(或监狱劳动)通常不被视为强迫劳动。但是，由在法院未被定罪且其工作不受公共机构监督的囚犯进行的非自愿工作被视为强迫劳动⁸。就本要求而言，Mejuri 绝不容忍在任何情况下使用罪犯劳动，即使适用当地国家/地区法律允许这样做。

人口贩卖是指通过武力、欺诈或欺骗手段招聘、运输、转移、庇护或接收人员，以利用他们谋取利润⁹。

政策和程序

供应商应制定成文政策，禁止在其业务运营中采用所有形式的强迫劳动，包括契约劳动、抵债劳动、罪犯劳动和人口贩卖。供应商应视情况向招聘人员(包括外部招聘机构)和分包商¹⁰明确传达该政策。

⁴ 国际劳工组织 (ILO)。什么是强迫劳动、现代奴役和人口贩卖。

<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>

⁵ 反奴役国际组织。什么是强迫劳动？<https://www.antislavery.org/slavery-today/forced-labour/>

⁶ 负责任珠宝业委员会 (RJC)。2019 年《行为准则指南》第 166 页。

<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-Guidance-April-2019.pdf>

⁷ 国际劳工组织 (ILO)。商业和强迫劳动。

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_FL_EN/lang--en/index.htm

⁸ 国际劳工组织 (ILO)。打击强迫劳动：《雇主和企业手册》(2015 年)第 10 页。

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

⁹ 联合国毒品和犯罪问题办公室 (UNODC)。人口贩卖。

<https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/human-trafficking.html>

¹⁰ 这包括由分包商直接雇用的员工在供应商工厂中开展的工作。

供应商应制定适当的程序来实施该政策，其中包括雇用程序、与员工商定公平的雇佣条款和条件，以及确保第三方招聘人员雇用的任何员工（例如临时机构人员）不受强迫劳动条件的约束。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，如人力资源部，负责实施和监督该要求。

风险评估

供应商应对其运营进行有文件记录的强迫劳动风险评估，以识别任何违反本章所述 Mejuri 要求的违规行为。供应商应记录任何不合规之处，并采取适当的纠正措施。

供应链中的强迫劳动风险

供应商应采取合理措施识别并在适用的情况下减轻与其上游供应链中的强迫劳动相关的风险。这可能包括但不限于：

- 核实供应商是否制定有禁止使用强迫劳动的政策；
- 核实供应商是否评估第三方招聘人员的招聘做法（如适用）；
- 核实供应商是否使用移民劳动力。

发现其上游供应链中存在实际或潜在强迫劳动的供应商应立即采取行动减轻这些风险，这可能包括暂停或终止与供应商的业务关系。

文件保留

供应商不得保留或扣留员工的原始个人文件或物品，包括但不限于护照、国民身份证、驾照、签证、工作许可证和居留许可证。供应商可要求提供个人文件原件，以履行强制性行政任务（例如复印员工的身份证件或核实员工的银行账户详情）或履行供应商可能负有的任何法律义务。在这种情况下，此类文件只能在员工的明确同意下处理和/或使用，且处理/使用时间仅在必要的范围之内。如果员工在任何时候要求将其个人文件归还给他们，供应商应立即遵守此类要求。

费用和定金

除非适用的国家/地区法律明确允许，否则供应商不会要求员工支付与其招聘和持续雇佣相关的任何费用、定金或成本，包括与外国合同工（FCW）的雇佣和遣返相关的任何支出。

如果 FCW 根据其劳动合同或适用法律和法规按照规定的期限提前发出通知，则相关工厂负责支付与其返回惯常居住地相关的所有旅行费用。

未以合理的期限提前发出通知，供应商不得因自愿提前终止雇佣合同而通过扣除应付的基本工资或加班工资来惩罚 FCW。

供应商不会为员工实施强制性储蓄计划。

贷款和工资预支

向员工提供工资预支和/或贷款的供应商只能根据适用的国家/地区法律进行，并将确保以员工理解的语言向其口头和书面传达任何条件和/或偿还条款（包括偿还利息，如适用）。供应商和员工必须事先签署贷款或工资预支协议。

行动自由

除非出于员工安全和/或安保原因需要，否则不得对员工的行动及其在工作场所的基本自由，以及在雇主控制的宿舍/住房中的自由施加任何不合理的限制。员工可在下班后自由离开工作场所。

供应商不会限制使用洗手间休息的次数或时间，也不会因员工使用厕所设施而扣减任何工资。

不得强制要求员工居住在雇主拥有或控制的住房中。不得无理限制居住在雇主控制住房中员工的行动自由。

禁止供应商采用过度侵入或持续的监控系统。

终止雇佣

在根据约定的雇佣条款和条件以合理的期限提前发出通知后，员工可随时终止雇佣。供应商不会为防止员工离职而克扣员工工资和/或福利的任何部分。

使用招聘机构和合同工

供应商应监控与招聘机构和/或合同工的关系，以发现不遵守本指南章节中所述 Mejuri 的任何强迫劳动要求的风险。供应商应立即采取适当的措施来补救已识别的风险。

培训和沟通

供应商应根据适用的当地法律，向所有员工传达《强迫劳动政策》的内容，并提供相关培训以确保员工了解其所享有的各项权利。

供应商应确保参与招聘的员工和外部招聘人员接受详细的培训，以确保有效实施《强迫劳动政策》和任何相关程序。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：成文强迫劳动政策、用以确保政策实施的适用成文程序、形成书面记录的强迫劳动风险评估、贷款和工资预支记录、雇佣条款和条件和/或雇佣合同的副本、与招聘机构签订的协议、员工申诉和投诉解决记录、外部利益相关者就实际或潜在使用强迫劳动提出的任何适用申诉的记录。

3. 童工和青年员工

要求

供应商不得使用或支持使用《国际劳工组织》第 138 号公约中定义的童工，以及《国际劳工组织》第 182 号公约中定义的最恶劣形式的童工。

从事全职工作的最低年龄不得低于完成义务教育的年龄，在任何情况下，不得低于 15 岁（或根据《国际劳工组织》发展中国家例外规定，由当地法律规定的 14 岁）。

供应商应确保任何青年员工(上述最低年龄至 18 岁)在明确的环境(例如法律职业培训计划)中受雇,这些培训对青年员工的健康、安全或道德无害,并符合适用的法律的要求。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

“童工”一词可以定义为剥夺儿童的童年、获得尊严的可能性以及损害其身体和/或精神发育的工作¹¹。国际劳工组织(ILO)将其描述为符合以下情况的工作:

- 对儿童造成精神、身体、社会或道德方面的危险和伤害;和/或
- 通过以下方式干扰其学校教育:剥夺其上学的机会;要求其过早离开学校;或要求其尝试将上学时间与过度漫长和繁重的工作相结合。

“最恶劣形式的童工”涉及儿童被奴役、与家人分离、暴露于重大的危险和疾病和/或被留在大城市街道上自谋生路——通常是在很小的时候¹²。并非所有儿童进行的工作都被视为童工,也并非所有童工都属于最恶劣形式的童工的定义范围。达到或超过最低工作年龄且从事不会对其身体和/或精神健康、个人发育产生负面影响或干扰其学校教育的儿童(即青年员工),可能通过学习重要的新技能和获得关键的工作经验而受益。然而,青年员工的身体、精神和情感仍在发育中。与成人相比,他们更易受到有害物质和条件的影响,也更有可能会遭受风险。再加之其缺乏安全规则意识、技能和工作经验有限、培训不充分和工作分配不适当,这些因素往往会使他们面临危险条件或采取不安全的工作做法,从而导致工作相关伤害的风险增加¹³。

据估计,全球可能有超过 1.68 亿名儿童从事被视为童工的活动,其中约有 100 万名儿童从事金矿、锡矿、煤矿、钻石、彩色宝石、石矿和盐矿的开采或采石¹⁴。童工的示例,包括最恶劣形式的童工,也可以在珠宝供应链的其他部分找到,例如在非正式的金属回收过程中,以及在切割和抛光钻石和彩色宝石的过程中。

政策和程序

供应商应制定有成文政策,禁止在其业务运营中使用童工,并防止青年员工接触危险工作。供应商应视情况向招聘人员(包括外部招聘机构)和分包商明确传达该政策。

供应商应制定适当的程序来实施该政策,其中包括用以核实所有员工年龄的程序,包括由第三方招聘机构和/或分包商雇用的内部员工。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能,如人力资源部,负责实施和监督该要求。

¹¹ 国际劳工组织(ILO)。什么是童工。<https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>

¹² 国际劳工组织(ILO)。什么是童工。<https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>

¹³ 国际劳工组织(ILO)。青年员工的安全和健康:2019年《雇主情况说明书》第1页。

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_673963.pdf

¹⁴ 经合组织。公司用以识别和解决矿产供应链中最恶劣形式的童工的实际行动,2017年,第9页。

<http://mneguidelines.oecd.org/Practical-actions-for-worst-forms-of-child-labour-mining-sector.pdf>

最低工作年龄

供应商不得招聘未满 15 岁(或当地法律根据国际劳工组织发展中国家例外规定确定的 14 岁)的任何人。供应商负责确保遵守当地有关最低工作年龄和保护青年员工的适用法律。

年龄核实

供应商应制定和实施完善的程序,以核实员工的年龄。这些程序应涵盖直接雇用的员工、第三方招聘机构雇用的员工和内部分包员工¹⁵,并应包括:

- 通过要求员工提供有效形式的带照片的身份证件来核实员工的年龄,包括护照、政府签发的带照片的身份证或驾照;
- 将带照片的身份证件与员工的面部进行匹配;
- 将年龄核实文件的复印件存档。供应商不会扣留员工的身份证件原件(另见第 2 章“强迫劳动”中的文件保留要求)。

青年员工的安全

供应商应根据适用法律建立一个系统,以便识别不适合青年员工的工作站和工作。供应商应确保青年员工不会从事危害其健康、安全或道德的工作(定义见法律/ILO 第 138 和 182 号公约)。其中包括:

- 接触危险物质;
- 暴露于危险环境(包括可能导致热应激或冷应激的环境);
- 需要使用潜在危险机械和设备的工作;
- 暴露于电气危险中;
- 需搬运重物的工作;
- 地下作业;
- 水下作业;
- 高空作业;
- 受限空间内作业;
- 夜间(晚上 10 点至凌晨 5 点)进行的工作;
- 任何其他可能对青年员工的健康、安全或道德造成伤害的工作类型。

供应商应实施相关流程,以跟踪和监控青年员工开展的工作。这包括:

- 确保相关直属经理了解可能要求青年员工从事的工作类型的限制;
- 确保每个青年员工都有一份书面的工作描述,说明其将从事的工作类型;
- 用以监控青年员工健康和福祉的流程。例如,这可能包括定期组织与青年员工的核查沟通,以识别潜在的压力迹象(身体和精神方面)、健康欠佳或伤害等;
- 在法律要求的情况下,在雇佣前和/或在雇佣后定期为青年员工提供健康检查;
- 确保遵守当地法律规定的适用于青年员工的工作时间和加班限制。

风险评估

供应商应进行有文件记录的风险评估,以识别任何违反本章所述 Mejuri 要求的违规行为。风险评估旨在识别:

- 任何未达到最低年龄阈值的未成年员工;

¹⁵ 在实践中,这意味着供应商必须确保在其场所开展工作的任何分包员工均符合最低年龄要求。

- 从事可能对员工的健康、安全或道德造成伤害之工作的任何青年员工；
- 除非得到缓解，否则可能导致未来不合规的一般程序问题或弱势环节。

供应商应采取有文件记录的适当措施，以解决任何已识别的不合规之处，除非不合规与一名或多名未成年员工的存在有关，在这种情况下，供应商应遵循下文所述的特定补救措施。

供应链中的童工风险

供应商应采取合理措施识别并在适用的情况下减轻与其上游供应链中的童工相关的风险。这可能包括但不限于：

- 核实供应商是否制定有禁止使用童工的政策；
- 核实供应商是否制定有年龄核实控制措施以及与使用青年员工相关的程序；
- 核实供应商是否遵守有关童工和青年员工的适用当地国家/地区法律。

发现其上游供应链中有未成年员工的供应商应立即采取风险缓解措施，这可能包括暂停或终止与相关供应商的业务关系。

就童工采取的补救措施

如果在供应商的任何场所和工厂发现有未成年员工在工作，供应商应立即通知 Mejuri。这包括由第三方招聘机构或承包商间接雇用的内部员工。

发现其工厂中有未成年员工的供应商应根据当地适用法律采取所有必要的补救措施。

培训和沟通

供应商应向招聘经理、第三方招聘机构和适用的分包商传达童工政策和所有适用的雇佣和年龄核实程序，包括与雇用青年员工相关的具体要求。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并保存与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：成文童工政策、确保政策实施的适用成文程序、有文件记录的童工风险评估、显示所有青年员工姓名和年龄的记录、所有青年员工的书面工作描述、年龄证明文件副本、外部利益相关者就实际或潜在使用童工提出的任何适用申诉的记录，以及成文童工补救计划（如适用且法律要求）。

4. 歧视

要求

在雇佣关系的任何阶段，供应商不得在工作场所基于种族、民族、种姓、国籍、宗教或信仰、残疾、性别、性取向、工会成员身份、政治观点、婚姻状况、父母身份、外表、社会团体、退伍军人身份、医疗状况或年龄或法律规定的任何其他依据实施歧视或宽恕任何该等形式的歧视。所有个人都应获得平等的机会，并且不得基于与其工作能力无关的因素而受到歧视。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

工作场所歧视是指因与能力或工作固有要求无关的特征而使某人受到的待遇不及他人的情况。所有员工和求职者都有权得到平等对待，而无论其工作能力以外的其他任何特征如何。歧视可能发生在雇佣前、工作过程中或离职后¹⁶。

工作场所的歧视并不一定是故意的，并且可能由于缺乏意识和/或某些文化规范而发生。工作场所歧视可能出现在高度发达和低收入国家/地区，并且可能在员工和求职者以及员工和其雇主之间发生。

人们可能因与其特定个人特征相关的一系列原因而受到不公平或不平等的对待，这些原因通常被称为“受保护特征”¹⁷，但在全球范围内，工作场所歧视往往对女性、年轻人和老年人、难民和移民员工、残疾人和少数族裔造成更为显著的影响。

大多数国家/地区都制定有劳动实践法，其中包括关于禁止歧视的具体规定，但在某些情况下，这些法律可能权威性不强和/或执法能力薄弱。例如，中东和非洲的许多国家/地区在女性的工作场所平等方面的表现都很差¹⁸。

政策和程序

供应商应制定成文政策，禁止工作场所中发生任何形式的歧视。该政策必须明确声明：

- 员工和求职者不会因种族、民族、种姓、国籍、宗教或信仰、残疾、性别、性取向、工会成员身份、政治观点、婚姻状况、父母身份、外表、社会团体、退伍军人身份、医疗状况或年龄或法律规定的任何其他特征而受到歧视；
- 任何员工都不会因报告任何与实际或潜在歧视行为有关的疑虑而受到任何惩罚或报复。

供应商应确保其申诉和纪律处分程序的范围包括处理工作场所歧视的报告和情况。另见第 6 节“纪律处分”和第 22 节“申诉机制和补救措施”。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，如人力资源部，负责实施和监督该要求。

禁止歧视性雇佣行为

无论员工的性别、种族、宗教信仰、年龄、残疾状况、性取向、国籍、婚姻状况、政治观点、所属社会团体或种族渊源如何，都将享有同工同酬的待遇。根据员工的能力，而不是个人特征和信仰，他们都将享有平等的晋升、培训、解雇条件和退休机会。

所有雇佣决定，包括但不限于招聘、工作分配、奖金、津贴和其他形式的薪酬和纪律处分，应仅基于教育、培训和已展示的技能或能力而作出。个人的特征，如种族、性别、婚姻状况和宗教，不应作为作出此类雇佣决定的依据。

¹⁶ 国际劳工组织 (ILO)。商业、非歧视和平等。

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_EN/lang--en/index.htm

¹⁷ 受保护特征是指受法律保护的特定个人特征，如性别、年龄、宗教，因此您享有不因此类特征原因而受到不利对待的法定权利。

¹⁸ 对外关系委员会。女性的工作场所平等指数。<https://www.cfr.org/legal-barriers/country-rankings/>

供应商不得利用医学检查来防止员工被雇用或作为雇佣的条件。此类医学检查可能包括但不限于乙型肝炎、艾滋病或法律禁止的其他检查。

供应商应确保在非歧视性雇佣做法和平等机会方面遵守适用的当地国家/地区法律。

女员工和怀孕

供应商不会因怀孕而歧视员工，并将遵守有关怀孕和产后工作保障、福利和薪资方面的所有适用的当地国家/地区法律法规。

供应商不得禁止女员工怀孕或以任何方式对怀孕的女员工进行报复。这包括但不限于对怀孕员工解雇或降职和/或克扣工资。

供应商不得要求将妊娠测试或妊娠询问作为雇佣条件(须但需考虑相关职位特定的健康与安全要求)。

多元化和包容性

供应商应采取合理措施促进工作场所的多元化和包容性，其中可能包括但不限于：

- 为包括管理人员在内的员工提供培训，使其了解工作场所多元化和包容性的重要性和益处；
- 确保有关多元化和包容性的考量纳入招聘流程中；
- 允许员工休假，参加宗教节日和公司可能不一定正式庆祝的活动(例如中国春节)；
- 做出承诺，增加不同群体在领导职位和更广泛员工队伍中的代表性(例如，不同的种族群体、宗教背景、性取向等)；
- 参与旨在促进和提升多元化和包容性的特定全球和国家活动(例如，国际妇女节、黑人历史月、骄傲月等)。

培训和沟通

供应商应向招聘经理、第三方招聘机构和适用的分包商传达禁止歧视政策和所有适用的程序。

供应商还应向所有员工、主管和经理传达禁止歧视政策，并提供相关培训，以确保所有员工都了解如何识别和报告工作场所的歧视情况。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：成文禁止歧视政策、用以确保政策实施的适用书面程序、禁止歧视培训记录、关于歧视性雇佣行为情况的任何申诉和投诉解决记录。

5. 骚扰

要求

所有 Mejuri 供应商都应提供一个尊重所有员工的工作场所。供应商应确保员工不会受到严厉或有辱人格的待遇、性骚扰或身体骚扰、精神、身体或言语虐待、体罚、威胁或其他形式或精神或身体胁迫、心理或言语骚扰或对管理层和员工、其家人或同事的恐吓，在任何情况下都不应容忍上述行为。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

工作场所的骚扰可以定义为旨在、导致或可能导致身体、心理、性或经济伤害的一系列不可接受的行为、做法或威胁，无论仅发生一次还是重复发生¹⁹。骚扰可以有許多不同的形式，包括就某人的外貌开不受欢迎的玩笑、因同事的宗教或信仰而对其实施欺凌、对同事发表不受欢迎的性评论，或在极端情况下实施包括性侵犯在内的身体暴力行为。

骚扰可能涉及一系列不同的行为者，骚扰者可能是受害者的经理或主管、同事或非员工（如客户）。工作中的骚扰可能是一种很复杂的现象，可能难以识别。受到骚扰的受害者可能会感到太害怕而不敢报告骚扰情况或不敢寻求帮助，因此，公司必须制定完善的政策和程序，有力地阻止潜在的骚扰犯罪者，并为受害者提供补救手段。

鉴于其性质复杂，不可能创建涵盖所有可能骚扰形式的详尽清单，但可以将不同形式的骚扰概括为不同的类别。

言语骚扰可能包括贬损和冒犯性言论、欺凌、侮辱、诽谤、大喊大叫、不受欢迎的笑话和其他伤害性评论。

心理骚扰也可能涉及言语骚扰和欺凌，包括旨在破坏某人形象和削弱其自尊的行为。例如，对员工提出不可能的要求，不断要求员工执行可能不属于其工作职责范围的贬低性任务，故意不充分利用某人的技能和才能，不断质疑同事或下属或与其产生分歧。

网络欺凌涉及使用社交媒体、电子邮件和/或短信消息来嘲笑或贬低某人，或向某人发送/分享威胁或贬低某人的评论或发送/分享关于某人的此类评论。

身体骚扰和暴力可能包括从不受欢迎的触摸到以攻击、拳打、掌掴、踢踹、咬人和推搡等形式使用的身体暴力。最恶劣的形式可能导致受害者严重受伤，可能包括使用武器或其他潜在危险物品。身体骚扰和暴力还包括身体性侵犯和触摸。

性骚扰具体包括不受欢迎的性评论和性挑逗、性笑话、分享色情材料，以及通过短信、电子邮件和社交媒体发送不受欢迎的性信息。还可能包括身体性骚扰和暴力。

政策和程序

供应商应制定成文政策，禁止工作场所中所有形式的暴力和骚扰，其中必须具体包括：

- 严厉或有辱人格的待遇、性骚扰或身体骚扰、精神、身体或言语虐待、体罚、威胁或其他形式或精神或身体胁迫、心理或言语骚扰或对管理层和员工、其家人或同事的恐吓；
- 承诺将调查所有暴力和骚扰报告；
- 声明任何被发现违反政策的员工将面临纪律处分，可能包括终止雇佣关系；
- 承诺员工不会因其提出有关工作场所暴力和骚扰的疑虑而遭到报复。

供应商应制定成文程序，以实施相关政策，其中包括用于报告、调查和补救工作场所暴力和骚扰事件的机制。另见第 6 节“纪律处分”和第 22 节“申诉机制和补救措施”。

¹⁹ 国际劳工组织 (ILO), 2019 年, 第 8 页。无暴力和骚扰的安全且健康的工作环境。
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，如人力资源部，负责实施和监督该要求。

劳工实践

供应商不得使用任何形式的身体暴力或身体暴力威胁，包括掌掴、推搡或其他形式的身体接触，以此作为维持劳动纪律的手段。

供应商不得使用任何形式的言语暴力或言语暴力威胁，包括尖叫、大喊大叫或使用威胁、贬低或侮辱性语言，以此作为维持劳动纪律的手段。

供应商不得使用任何形式的心理虐待或心理虐待威胁，例如强迫员工签署自我批评信或发布/公布受到纪律处分的员工的姓名，以此作为维持劳动纪律的手段。

解决暴力和骚扰问题

供应商应调查工作场所的所有暴力和骚扰报告和投诉，并确保公司纪律处分程序包括用以解决已确认暴力和骚扰事件的具体措施，其中包括对被发现违反禁止暴力和骚扰政策的员工实施的适当制裁。

供应商应确保根据适用的当地国家/地区法律实施任何制裁和补救措施。

安保

供应商将确保所有安保措施，例如对离场员工进行搜查等，均符合性别适宜性原则、不具有侵犯性，并且按照当地适用的国家/地区的法律执行。在适用法律允许的情况下，身体搜查只能由与被搜查者性别相同的安保人员进行，并且必须在公开场合进行（即除非员工出于文化敏感性原因自愿要求，否则不得强迫员工进入房间在别人看不到的地方对其进行搜身）。

必须有关于搜查员工的成文程序，并始终如一地加以遵守这些程序。

培训和沟通

供应商应向所有员工传达禁止骚扰政策，并提供相关培训，其中包括：

- 面向所有员工提供有关骚扰主题的一般培训，包括明确的指导，以便员工了解如何报告有关暴力和骚扰的疑虑。员工将获知适用的纪律处分规则和程序；
- 面向负责调查和解决暴力和骚扰报告的员工提供特定的全面培训，包括与实施纪律处分程序和应用制裁相关的培训（如适用）；
- 面向安保人员提供特定于其所担任角色和职责的防骚扰培训。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：禁止暴力和骚扰政策、成文申诉机制和纪律处分程序、有关工作场所骚扰行为的任何申诉和投诉解决记录、适用于安保人员的相关程序以及暴力和骚扰培训记录。

6. 纪律

要求

供应商应明确传达纪律流程和相关标准，并平等地适用于所有管理层和员工。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

为了使公司有效运营，他们需要就工作场所中员工的表现和行为制定某些标准和规则。这些规则必须公平、清晰且形成书面文件，以便员工了解规则对其的期望。

在某些情况下，与员工表现和/或行为相关的问题可通过非正式方式加以处理。例如，如果某员工养成了上班迟到的习惯，则经理或主管可能可以通过与员工非正式地谈话来解决问题。这些非正式讨论还为雇主提供了一个机会，来了解员工是否在工作中或个人生活中遇到任何可能影响员工表现或行为的问题。

在其他情况下，问题可能更严重，例如可能包括骚扰、攻击、盗窃和贿赂指控。在不适合尝试以非正式方式解决问题的类似情况下，公司应制定成文纪律处分程序，以调查和解决员工不当行为的情况。

通常，工作场所的纪律处分流程应包括以下要素：

调查所指控的不当行为，以进一步了解所发生的事情、发生时间以及所涉及的人员。这可能还涉及约谈目击者并收集证据以支持调查。调查结果可能为：没有证据表明存在不当行为，在这种情况下，流程可能就此结束。

一旦初步调查完成，并有充分证据证明已经发生不当行为，则邀请员工参加纪律处分会议。

与相关员工举行纪律处分会议，讨论调查结果并倾听员工对事件的描述。

确定纪律处分流程的结果可能包括向员工发出书面警告，或者根据不当行为的严重程度，将其解雇。

如果员工希望对纪律处分流程的结果提出异议，可遵循上诉程序。这通常需要召开进一步的上诉会议。

上述所有步骤可能因适用的当地国家/地区法律而异，但不能以公平透明的方式解决工作场所不当行为的公司可能会面临法律诉讼的风险，例如来自雇佣法庭的诉讼。

政策和程序

供应商应制定成文纪律处分政策和程序，向员工提供有关工作场所表现和行为预期标准方面的清晰简洁的信息。

供应商应记录并向所有员工传达渐进式纪律处分流程，例如上报纪律处分措施，如口头警告、书面警告、暂停和终止雇佣。该规则的任何例外情况（例如，因盗窃或袭击而立即终止雇佣关系）也应采用书面形式，并明确向员工进行传达。

供应商应确保纪律处分政策和程序包括适用的当地国家/地区法律要求的任何特定条款。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，如人力资源部，负责实施和监督该要求。

一致性和公平性

供应商应确保始终以公平一致的方式使用纪律处分政策和程序，不得将其用于不公平地惩罚、恐吓或以其他方式骚扰员工。纪律处分措施不得包括：

- 工资或薪资克扣；
- 对提出申诉/投诉进行报复；
- 对自由结社、参与集体谈判或参与合法罢工和示威进行惩罚(见第 1 节“结社自由”)。

启动针对员工的纪律处分程序时，必须通知员工。

员工有权参与任何针对他们的纪律处分程序并接受听证。

供应商应建立一项制度，允许员工对纪律处分提出上诉，而不必担心遭到报复。

供应商会将所采取纪律处分措施的书面记录(包括解雇记录)保存法律规定的期限或至少保存 12 个月(以较长者为准)。

培训和沟通

供应商应向所有员工传达纪律处分政策和程序，并确保其始终可以访问。这可以通过将政策和程序纳入更广泛的员工手册中来实现。

供应商应向主管和经理提供培训，培训内容包括如何适当处理纪律处分事项，在什么情况下应启动正式的纪律处分措施以及由谁启动。

供应商还应确保负责实施纪律处分政策和程序的人员就如何开展员工不当行为调查、举行纪律处分会议以及根据该流程的调查结果做出决策接受相关具体培训。在适用的情况下，该培训应符合适用的当地国家/地区法律或指南。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：纪律处分政策和程序、纪律处分调查记录、决定和上诉、证明已以书面形式向所有员工传达了纪律处分政策和程序的证据(例如员工手册)，以及面向主管、经理和负责实施纪律处分政策和程序的人员提供的培训的记录。

7. 工作时间

要求

供应商应遵守当地法律，并努力遵守国际劳工组织公约，以确保员工每周不会加班。了解行业季节性，在特殊商业情况下，如果员工自愿同意，则可以要求其工作时间超过标准工作时间。员工在连续工作六天后应有权至少休息一天。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

工作时间过长、休息和恢复时间不足，可能会损害员工的健康，并增加工作场所事故的风险。

国际劳工组织 (ILO) 制定了工作时间标准，为规范工作时间、每日和每周休息时间以及年假假期提供了一个框架。大多数国家/地区的法定每周工作时间限制为 48 小时或以下，大多数国家/地区的实际每周工作时间低于 ILO 公约中规定的 48 小时标准。这些限制有助于提高生产力，同时保障员工的身心健康²⁰。

由于其季节性，珠宝行业的员工可能会面临较长的工作时间，尤其是在供应链的中游和下游部分。在许多情况下，员工可能会寻求更长的工作时间来提高工资，但雇主必须对工作时间加以限制，以保障其员工的福祉，并确保遵守适用的当地国家/地区法律。

国际劳工组织 (ILO) 有关休息日的公约²¹还规定，在每七天的时间内，必须向员工提供至少连续二十四小时的休息时间。

政策和程序

供应商应制定有文件记录的工作时间政策。该政策应包括以下信息：

- 适用当地国家/地区法律规定的可在标准一周内工作的最长工作时间 (例如 48 小时)；
- 除适用的当地国家/地区法律规定的每周标准最长工作时间外，可工作的最长加班时间 (例如，总共 60 小时)；以及
- 有关强制休息日的详细信息。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，如人力资源部，负责实施和监督该要求。

正常工作时间

正常工作周，不包括加班，不得超过供应商运营所在国家/地区适用的当地国家/地区法律允许的最大限制。

加班时间

²⁰ 国际劳工组织 (ILO)。商业和工作时间。

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_EN/lang--en/index.htm#:~:text=Most%20countries%20have%20statutory%20limits.workers'%20physical%20and%20mental%20health.

²¹ 国际劳工组织 (ILO)。C014 - 每周休息 (行业) 公约，1921 年 (第 14 号)。

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159

供应商应建立一个机制来确定、监控和控制员工的加班时间。

最长工作周, 包括正常工作周 + 加班, 不得超过供应商运营所在国家/地区的适用当地国家/地区法律允许的最大限制。

强制加班只有在以下情况下才可使用:

- 适用法律允许; 以及
- 供应商遵守并符合有关强制加班的任何特定条件和法律限制。

在所有其他情况下, 员工的加班都应是自愿的。

ILO 有关工作时间的公约

供应商应努力遵守有关工作时间的适用 ILO 公约, 具体如下:

- 除加班外, 最长工作周为 48 小时; 以及
- 包括加班在内的最长工作周为 60 小时。

休息日和工作时间休息

供应商应确保根据适用的当地法律为所有员工提供休息日, 并且无论当地法律如何, 每 7 天应至少休息一天(24 小时)。

供应商应确保合理的用餐和休息时间, 这方面至少应遵守当地法律。

计时系统

供应商应拥有一个电子计时系统来记录员工的出勤情况和工作时间(例如考勤卡、指纹、人脸识别和人工记录)。供应商应确保工作时间记录可以衡量和记录每个员工的上下班时间, 并确保员工有机会定期(至少每月一次)确认对实际工作时间的记录。

供应商应为每位员工维护完整且准确的考勤记录至少 12 个月, 或法律要求的更长时间。

培训和沟通

供应商应确保将工作时间政策传达给所有员工、主管和经理。

负责实施工作时间政策的员工应根据需要接受额外的特定培训(例如, 监控计时系统)。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序, 并维护与此要求相关的所有相关文件, 包括但不限于: 工作时间政策、员工的工作时间记录(即从计时系统中提取的记录)、有文件记录的工作时间风险评估以及相关培训的记录。

8. 工资和福利

要求

供应商应根据适用的法定最低工资或现行行业标准中的较高者向所有员工支付公平的工资。

鼓励供应商为正常工作周提供足以满足基本需求并提供可自由支配收入的薪酬水平。供应商在支付工资和提供福利(包括假期、休假和法定遣散费)方面至少应遵守适用的法律。

供应商应定期向员工付款,并以书面形式事先告知且向员工提供工资报表,其中明确说明每个工资支付周期的工资额、福利和扣除额。

员工必须按照当地法律规定的费率获得加班报酬,或者,如果不存在此类法律,则根据《国际劳工组织公约》,加班时间应至少为常规小时工资的125%。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

除工作时间外,工资和福利支付也是对员工日常生活影响最直接和最显著的工作条件之一。虽然工资是维持员工及其家人的生活所必需的,但在世界许多地方,都无法保证员工能够获得足够的正常工资²²。

最低工资是指雇主(根据法律规定)就在特定期限内执行的工作而需要向工资收入者支付的最低报酬,而集体协议或个人合同不能降低该报酬²³。几乎所有国家/地区都设定了全国最低工资标准,该标准通常根据小时费率计算。

现行的工资行业标准也有助于指导雇主了解公平工资的情况,并将工作类型、所需的经验和技能以及工作地点等因素纳入考虑范围。支付公平工资的雇主还可能吸引最佳职位候选人,在许多情况下上述公平工资可能大大超过最低法定基本费率。

除了支付工资外,员工通常会获得额外福利,具体取决于职位并受适用法律的约束。一般来说,员工福利有三种类型:一是法律规定的雇主必须提供的福利;二是虽不一定为法律所要求,但被视为行业标准惯例的福利;三是非标准但令人向往的福利,雇主可能会自愿提供这些福利以在竞争中脱颖而出。雇主依法必须提供的具体福利因国家/地区和司法管辖区而异,但通常包括带薪产假、带薪假期、离职金、病假等,在某些情况下还包括养老金供款。

政策和程序

供应商应建立一套成文工资和福利发放制度,该制度至少应符合当地适用的国家/地区法律。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能,如人力资源部,负责实施和监督该要求。

公平工资

²² 国际劳工组织(ILO)。关于工资的国际劳工标准。

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang--en/index.htm>

²³ 国际劳工组织(ILO)。最低工资。定义和目的。

https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm

供应商应确保为正常工作时间支付的工资至少与集体谈判协议中商定的法定最低工资或行业工资保持一致，以较高者为准。

供应商不会支付低于最低工资的“试用期”工资，也不会使用学徒计划来作为向员工支付低于最低工资之工资的一种手段。

雇用兼职员工和/或使用计件费率系统的受薪员工的供应商²⁴应确保他们使用清晰有效的流程，以确保员工的工资不低于法定最低工资。

福利

供应商应根据适用的当地国家/地区法律向员工支付所有强制性福利。

工资表和扣除额

供应商应在适用当地国家/地区法律规定的期限内，根据员工的雇佣合同条款和条件(例如，每两周一次、每月一次)向员工支付工资。如果法律未规定时间限制，应至少在三十天内支付报酬。

对于每个发薪周期，供应商应向员工提供一份易于理解的工资表，其中包括工作日、每天赚取的工资或单件费率、按规定费率计算的加班时间、奖金、津贴以及依据法律或合同扣除的金额。

从员工工资中扣除的服务/商品费用(如住房、膳食和用品)不得超过工厂的实际成本。所有员工都有权使用或不使用雇主提供的服务和商品。

供应商应确保所有法定扣缴款项均按照当地适用法律准确计算(即税款、社会保险、养老金和医疗保健费用)。供应商应根据法律要求及时将所有法律要求的预扣款项转交给适当的政府机构。

只有在员工书面同意的情况下，才可进行非强制性工资扣除(例如，用于偿还工资预支或贷款)。

供应商应确保使用适当的支付方式(即银行转账、支票或现金)直接向员工支付工资。

供应商应建立相关流程，以进行审查并在适用的情况下及时纠正支付错误。

供应商应按照法律要求按时正确支付员工离职金。

加班费

供应商应根据适用的当地国家/地区法律或合同协议，向员工支付超出正常工作标准的额外加班费，以较高者为准。在不适用法律的情况下，供应商应按至少为标准小时费率 125% 的费率向员工支付加班费。不按小时向员工支付工资的供应商应采用合适的方法来计算加班费率，以确保遵守这一要求。

记录保留

供应商应确保所有法律要求的工资单文件、日记账和报告均可用、完整、准确且最新。供应商应将这些记录保存至少 12 个月，或法律要求的更长时间。

如果法律要求，员工应以书面形式确认所有小时工资、文书、奖金和其他激励金均准确无误。

²⁴ 这意味着根据所完成的单位数来向员工支付工资，例如他们生产多少件珠宝产品，而不是根据工作所花费的时间来支付工资。

培训和沟通

供应商应以员工能够理解的语言，通过口头和书面形式传达所有员工在该工厂以及根据适用当地法律有权获得的工资、激励制度、福利和奖金。

供应商应确保所有员工都了解如何阅读工资表/工资单。

供应商应面向负责工资和合同管理的所有员工提供全面培训。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：与提供工资和福利相关的政策和程序、工资支付和扣除记录、工资簿记录和每位员工的工资单。

9. 一般雇佣条款

要求

应以员工能够理解的语言向所有员工提供具有法律约束力的书面劳动合同。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

在大多数国家/地区，都必须签订书面劳动/雇佣合同。一些国家/地区没有明确要求书面雇佣合同，但雇主通常必须提供一份书面声明，说明关于雇佣关系的一些关键详情。

雇佣合同为雇主和员工提供保护，通常用于概述关于雇佣关系的具体详情，包括工资支付、工作时间、福利支付、关于终止雇佣的条件以及有关保密的任何具体要求。

政策和程序

供应商应作出书面政策承诺，为所有员工提供劳动/雇佣合同²⁵。供应商应实施任何必要的程序，以确保遵守这一承诺。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，如人力资源部和/或法务部，负责实施和监督该要求。

劳动/雇佣合同

供应商应要求员工在开始雇佣前签署劳动合同/雇佣协议。供应商应在员工签名时提供由工厂和员工签署的劳动合同和/或雇佣条款和条件协议的副本。

²⁵ 如果员工通过第三方（如劳务提供方或招聘机构）间接受雇，则不需要。

供应商应确保合同以员工能够理解的语言书写。

在雇主依法需要向员工提供书面劳动合同/雇佣协议的司法管辖区内经营的供应商，应遵守有关合同或协议内容的所有适用法律要求。

在雇主无需向员工提供书面劳动合同/雇佣协议的司法管辖区内经营的供应商，仍应向所有员工提供书面劳动合同/雇佣协议，其中至少包括以下详细信息：

- 员工的全名和出生日期；
- 工作性质和执行工作的地点；
- 合同期限(如适用)；
- 预计正常工作时间、加班时间、休息日和假期频率；
- 正常时间的基本工资；
- 明确规定的正常、加班和假期工资费率，包括允许的最长加班时间；
- 工资扣除详情；
- 福利(包括所有法律要求的福利)；
- 工资支付频率和首次支付日期；
- 合同终止/辞职程序和条款(包括通知期)。

供应商和员工签署合同/协议后，其将具有法律约束力。

供应商应遵守有关学徒、试用人员、临时工和合同工的所有法律雇佣实践要求。

供应商应确保其使用的所有劳务代理或劳务中介均已依法注册，并应根据法律要求与劳务代理签订书面协议。

培训和沟通

在签署劳动/雇佣合同之前，供应商应确保员工了解雇佣条款和条件。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：每位员工签署的劳动/雇佣合同副本、证明劳动/雇佣合同符合适用当地国家/地区法律的证据(如适用)。

10. 分包

要求

供应商不得在未向 Mejuri 披露场外、副业或分包关系关系的情况下外包工作的任何部分。代表供应商处理 Mejuri 商品的任何人都应遵守本准则，供应商负责遵守这些要求。

适用范围

该要求适用于打算将商定的工作单的任何部分分包给第三方的 Mejuri 的任何供应商²⁶。

²⁶ 这不适用于从其他供应商处采购材料以在自己的工厂为 Mejuri 完成工作单的 Mejuri 供应商(例如，从精炼厂采购贵金属以便为 Mejuri 制造珠宝产品的珠宝制造商)。该规定仅适用于供应商最初同意为 Mejuri 完成的工作被(部分或全部)分包给另一家公司的情况。

背景

分包是指将公司在合同项下的部分或全部义务转让或外包给被称为分包商的另一方的做法。

在珠宝行业，制造商可能会出于各种原因使用分包商。例如，供应商可能在非常繁忙的时期决定将部分或全部订单分包给另一家公司，以确保订单能够按时完成。

虽然分包本身并不一定是需要避免的事情，但如果供应商打算将其义务的任何部分外包给另一家公司，则供应商就必须对客户明确说明。对于供应商和客户已签订具有法律约束力的合同的情况，尤为如此。

政策和程序

使用分包商的供应商应采用成文政策和程序，其中应包括用以确保供应商始终符合 Mejuri 关于使用分包商的要求的措施。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，负责实施和监督该要求。

审批分包商

在将与生产 Mejuri 商品相关工作的任何部分外包给第三方分包商之前，供应商应请求获得 Mejuri 的批准。这也包括在供应商的场所/工厂开展工作的分包商。

只有经 Mejuri 事先批准的分包商才允许代表供应商开展工作。

分包商遵守 Mejuri 供应商准则

供应商应负责确保经批准的分包商遵守 Mejuri《供应商行为准则》。这应包括但不限于：

- 审查分包商的政策、程序以及与本《供应商行为准则》相关的其他文件；
- 有文件记录的桌面合规评估；
- 参观分包商的工厂。

如有要求，供应商应向 Mejuri 提供证据，证明经批准的分包商遵守了《供应商行为准则》的要求。Mejuri 保留对分包商工厂进行已宣布或未经宣布的现场审计的权利，而 Mejuri 的直接供应商有责任确保任何经批准的分包商都了解这一要求。

居家工作安排

允许采用居家工作安排，但前提是不得从供应商的官方场所和工厂中带走属于 Mejuri 供应链一部分的材料和/或产品。为免生疑问，这意味着员工不得将 Mejuri 产品（以任何形式）从供应商工厂带走，以在家中或供应商并不拥有和控制的任何其他地点工作。

培训和沟通

供应商应确保经批准的分包商收到 Mejuri《供应商行为准则指南》的副本，并接受适用的合规培训。

供应商应确保负责管理分包商的任何员工接受特定培训，以确保遵守此要求。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：分包商政策和程序、与分包商的合同条款、培训和与分包商的沟通记录，以及就分包商遵守 Mejuri《供应商行为准则》的情况进行的评估。

11. 健康与安全

要求

应制定适当的程序，定期评估工作场所的危害，并实施适当的计划和工程控制，以尽量减少与工作相关的事故风险。供应商将努力不断提高其健康和安全管理计划的有效性，并努力在其行业中实施最佳实践。应鼓励供应商指定一名健康和安全管理代表，监督工厂遵守程序的情况。

供应商应向员工提供必要的健康和安全管理培训和/或教育，并确保建立充分的制度来监测和避免潜在的威胁，并确保健康和安全管理计划的持续不断改进。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

据国际劳工组织 (ILO) 报告称，每年约有 270 万人因工作而导致死亡²⁷。大多数国家/地区的健康和安全管理法律要求公司实施控制措施，以管理和最大限度地降低与工作场所危险、伤害和疾病相关的风险。但是，这些要求在各个国家/地区之间有很大差异，在某些情况下，可能无法充分执行。

健康和安全管理计划的主要目标在于防止工作场所伤害、疾病和死亡，以及这些事件可能对员工、其家人和雇主造成的痛苦和经济困难。健康和安全管理计划的复杂性和范围必然会因各公司参与的活动类型而异。例如，贵金属精炼厂需要实施特定的健康和安全管理控制措施，而这些控制措施看起来与一家小型办公室的宝石交易商所需要的控制措施大不相同。

但是，典型的健康和安全管理计划通常包括以下核心要素：

- 用以指导计划管理和实施的政策和程序；
- 危险识别和评估；
- 危害预防和控制；
- 事件报告、评估和改进；
- 沟通和培训。

拥有健全的健康和安全管理系统不仅会使员工受益，而且还能确保减少员工的受伤和疾病、减少病假、降低保险索赔和罚款的风险以及提升员工的动力和绩效，进而使雇主也从中受益。

²⁷ 国际劳工组织 (ILO)。关于职业安全与健康的国际劳工标准。

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/language-en/index.htm>

政策和程序

供应商应制定一套全面的成文健康和安全管理政策和计划，其中包括用以确保实施本章所述所有要求的程序。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能和/或健康和安全管理委员会，负责实施和监督该要求。

法律合规和许可

供应商应根据适用的当地国家/地区法律要求，获得、保留和管理所有必要的职业健康和安全管理相关许可证、执照、注册和监管批准。供应商应确保所有此类许可证、执照、注册和监管批准均有效且为最新。

供应商应完全遵守有关强制性健康和安全管理检查的适用当地国家/地区法律。

一般要求

供应商应：

- 定期评估工作场所的危害，并实施适当的计划和控制，以尽量减少与工作相关的事故风险；
- 确保由具备必要专业知识的人员进行风险评估（可能需要使用不同的人员来评估不同类型的风险）；
- 对新的或变更的业务运营进行风险评估，包括新的或变更的设备、工作站、工作场所位置或流程；
- 确保记录所有风险评估结果和发现；
- 对使用危险控制层级识别的风险作出如下适当回应：
 - 消除危险 — 实际免除危险。
 - 替代 — 使用更安全的替代方案。
 - 工程控制 — 修改设备或工作空间、使用保护屏障、通风等。
 - 管理控制 — 培训、充足的休息时间、限制进入危险区域等。
 - 个人防护装备 (PPE) — 提供和使用个人防护装备。
- 实施监控和评估流程，其中包括健康和安全管理事件报告和改进计划。

工作空间

供应商应确保工作空间干净整洁，处于良好的维修状态，且没有绊倒危险和其他不必要的障碍物。

机械的使用

供应商应制定和实施相关流程和程序，以减少或消除与机械相关的风险，其中包括：

- 机器安装 — 用于减少与机器安装相关健康和安全管理风险的流程。还应考虑新机械的安装可能如何影响健康和安全管理计划的其他方面，例如 PPE 的使用、通风、消防安全和危险物质。在适用的情况下，供应商应更新其他流程和程序；
- 机器操作 — 用于减少与机器操作相关健康和安全管理风险的流程，包括为机器操作员提供培训；

- 机器维护 — 用于减少与机器维护相关健康和安全风险流程, 包括防止意外启动或释放储存能量的上锁挂牌 (LOTO) 程序。机械维护只能由合格的技术人员根据预设的程序进行。

供应商应使用机器防护控制, 包括但不限于探测器和警报、互锁系统、²⁸机器防护和自动化系统。供应商应确保所有机器防护控制功能正常且无缺陷。

从事钻石切割和抛光业务的供应商只能使用无钴钻石砂轮。

电气安全

供应商应制定和实施相关流程和程序, 以减少或消除与电气危险相关的风险。这应包括但不限于:

- 确保只有合格的获授权个人或服务提供商才能对电气设备和系统进行维护和维修;
- 确保为配电区域提供防护措施, 以使其免受意外损坏;
- 确保完全封闭所有配电板、断路器、开关和接线箱, 并防止其受潮;
- 确保所有电线和电缆状况良好, 且无裸露的电缆或电路;
- 确保电气设备和系统定期予以检查, 并符合适用的当地国家/地区法律。

照明

供应商应确保所有工作空间都有充足的照明, 使员工能够安全地开展工作。

防跌落

供应商应实施相应程序, 以减少或消除跌落或被掉落物击中的风险, 其中至少应涵盖以下内容:

- 高度达到或超过 1.8 米 (6 英尺) 的无保护高度时, 必须佩戴全身安全吊带;
- 限制进入存在跌落或掉落物风险的区域;
- 所有超过 2.1 米 (7 英尺) 的固定梯子周围都有一个 2.1 米 (7 英尺) 高的笼子;
- 人员可能跌落超过 1.2 米 (4 英尺) 的任何地方都使用围栏加以防护。

热/冷应激

供应商应实施相应的程序来消除或降低与冷和热应激相关的风险。这包括:

- 识别与热和冷危害相关的风险因素;
- 分发防护服;
- 确保始终提供饮用水;
- 为员工提供进入阴凉处的机会, 以用于预防性恢复;
- 应对热应力和冷应力的症状 (例如, 提供就医途径);
- 将工作空间的温度保持在舒适的水平²⁹。

通风

供应商应在所有工作空间提供适当的通风, 包括自然通风 (窗、门、透气砖/格栅) 和/或机械通风 (通风管道和过滤系统、风扇等)。

²⁸ 防止机器操作员进行不当操作的装置, 或在操作员进行不当操作时将系统调整到安全状态的装置。

²⁹ 这对于金属铸造、精炼等某些工作活动可能并不总是可行的。在此类情况下, 供应商必须实施适当的控制措施, 以尽量减少上述风险。

在适用的情况下，应在工作区域安装排气通风装置，以有效收集和消除危险化学品的空气排放。

消防安全设备

供应商应控制诸如电气系统和设备、点火源(如吸烟)等热源，并控制可燃性材料及其分离，以此来评估并努力防止火灾风险。

供应商应在所有工厂和场所(包括在住宿区域)配置适当数量、完全运行的消防安全设备，包括灭火器、烟雾警报器，以及当地法律要求的水管和灭火系统，这些设备应至少完全遵守适用的当地国家/地区法律，适用于潜在的火灾风险类型，并且位于靠近潜在点火源的位置。

供应商应制定检查、测试和维护计划，以确保所有消防安全设备得到良好维护，能够运行良好。

紧急出口

根据适用的当地国家/地区法律，供应商应根据每栋建筑物的结构和布局，在所有工厂和场所(包括在住宿区域)的适当位置布置适当数量且清楚标示的紧急出口。

紧急出口应配置充分照明(停电期间使用备用电源)，始终保持畅通无阻且处于不上锁状态。在紧急情况下，不得阻止员工离开供应商的工厂和场所。

应急准备

根据适用的当地国家/地区法律，并根据风险评估的结果，供应商应为所有可预见的健康和紧急安全情况制定应急程序和疏散计划，包括但不限于：火灾、医疗紧急情况、爆炸、炸弹威胁、武装对抗和自然灾害(例如风暴、地震、洪水)。这包括：

- 向所有员工(包括现场机构员工和承包商)传达的书面紧急疏散程序；
- 触发紧急疏散警报的程序；
- 紧急情况下特定员工的职责(例如，紧急/消防安全管理员、疏散协调员等)；
- 用于联系当地应急服务的程序(如果触发紧急疏散警报，也可以自动进行)；
- 员工在疏散时应会面的外部集合地点的详细信息；
- 紧急疏散后对所有员工进行人数清点的程序(例如，在会面地点进行点名)。

紧急疏散计划应张贴在整个工厂的显眼位置，其中包括在紧急情况下的详细疏散程序。

供应商应根据适用的当地国家/地区法律建立紧急疏散警报系统，并定期对其进行测试。

供应商应至少每年对所有人员进行一次紧急疏散演练。

危险物质

供应商将在其工厂内维护一份危险物质清单。凡使用危险物质都应查看安全数据表(SDS)，并应主动向接触这些物质的所有员工(包括任何现场承包商)清楚告知相关风险。化学品和危险物质应按照标签说明和 SDS 要求进行标记。

供应商应根据适用的当地国家/地区法律，制定用于处理、储存和处置危险物质的程序。

供应商应确保任何处理危险物质的人员都接受充分的安全培训，并获得适当的个人防护装备(PPE)。

供应商不得使用受国际禁令约束的任何危险物质。例如臭氧消耗物质和持久性有机污染物。

供应商应确保员工不会暴露于超过当地法规职业接触限值 (OEL) 的危险物质水平。职业危害因素的测试应至少每年进行一次, 或根据适用法律和法规的要求进行。必须记录、保留这些测试的结果, 并提供结果以供审查。如果测试结果显示暴露水平已超过 OEL, 则工厂必须立即采取行动以减轻暴露, 使其处于可接受的限值内。

急救

供应商应完成有文件记录的医疗风险评估, 以确定工作场所危险和可能导致员工受伤或不适的活动。

供应商应制定成文急救程序和计划, 以应对工作场所中需要医疗响应的事件和事故。这应包括但不一定限于:

- 具体角色和职责的详情;
- 在每一层至少提供一个库存充足的急救箱。每 100 名员工或按照法律要求提供一个备有库存的急救箱;
- 确保工作时间现场有足够数量的经认证的急救人员;
- 将受伤或不适人员运送到当地医疗机构的程序;
- 联系紧急医疗服务电话号码。

供应商应按照适用法律和法规的规定, 为员工进行定期职业健康检查, 并支付其费用。

个人防护装备 (PPE) 和呼吸防护

供应商应进行有文件记录的 PPE 风险评估, 以确定可能需要使用 PPE 的任务和相关危险。

根据当地适用的国家/地区法律, 供应商应免费向员工提供适当的 PPE, 确保按照指示使用, 并在所有需要使用 PPE 的工作站和设备旁边放置适当的标志。

供应商应制定书成文 PPE 使用程序, 其中应包括:

- 描述员工在不同任务和活动中必须穿戴的 PPE 类型;
- 用于检查并维持 PPE 处于良好工作状态的程序;
- 用于报告和更换故障或缺陷 PPE 的程序。

供应商应确保所使用的所有 PPE 均符合适用的国家或国际标准。

供应商应考虑的典型 PPE 类型包括但不一定限于:

- 鞋类 — 保护脚部免受撞击、化学品泄漏、破损玻璃和其他碎屑的工业鞋子或靴子;
- 手套 — 保护双手免受刺激性化学品或磨损的手套;
- 防护服/外套/长裤 — 提供化学品、极端温度、酸、碎屑等保护的专业服装;
- 眼镜 — 保护使用者眼睛免受潜在有害物质、化学品和碎屑伤害的护目镜;
- 口罩和面部防护装置 — 用于保护使用者肺部免受灰尘、化学品和其他空气颗粒物侵害的呼吸防护口罩, 以及用于保护使用者肺部免受化学品、碎屑、酸、熔融/热金属等侵害的面部防护装置;
- 耳塞或耳罩 — 保护使用者的听力免受大声噪音的影响;
- 头部保护装置 — 保护使用者头部免受掉落物体和撞击的安全帽。

供应商应确保任何需要穿戴 PPE 的员工接受关于适当使用和护理 PPE 方面的初步和持续培训。

饮用水

供应商应向所有员工提供饮用水，无论适用的当地国家/地区法律如何。

饮用水应始终免费提供，并且与工作场所和适用的住宿区域保持合理距离。

厕所设施

供应商应根据当地适用法律提供足够数量的男性和女性厕所。如果当地法律没有要求，则男性和女性员工每 25 名员工应分别至少有一个厕所。供应商不得对厕所的使用施加任何不当限制。

厕所设施应保持卫生，至少每天清洁，并提供适当的隐私（带门的隔间）。厕所应备有厕纸、干净的自来水和香皂。员工应有权使用清洁水在厕所附近进行清洗。

人体工程学

供应商应建立一个系统，用于识别、评估和最大限度地降低来自体力要求高的工作和高度重复任务的风险，以防止与工作相关的伤害或健康影响。

所有新的或修改后的生产线、设备、工具和工作站在投入生产之前，应对其进行人体工程学风险评估。潜在风险因素活动包括但不限于：

- 重物提举；
- 推拉；
- 搬运；
- 握取；
- 不舒服或持续时间较长的姿势（包括长时间坐着或站着）；
- 重复性活动；
- 接触应力（即集中于身体小范围区域的力）；
- 振动。

供应商应通过以下方式消除或降低人体工程学风险：

- 工程改进 — 重新布置、修改、重新设计或更换工具、设备、工作站、包装、零件或产品；
- 管理改进 — 修改工作做法、提供恢复时间、调整工作进度和时间表；
- 个人防护装备 (PPE) — 使用手套、鞋子、膝盖和肘部衬垫等。

供应商应确保主管和经理接受培训，了解如何识别人体工程学危害和压力，并确保员工知道如何报告和提出有关人体工程学问题的疑虑。

宿舍

提供宿舍住宿的供应商应在入住前完成有文件记录的风险评估，并于每年进行一次（或法律要求的更高频率）此类评估，以识别与宿舍设施的运营和维护相关的危险。

根据适用的当地国家/地区法律，供应商应实施宿舍管理程序，其中包括：

一般要求

根据法律要求，宿舍应与生产建筑和仓库分开。

宿舍建筑应结构合理, 维修良好、干净、安全且没有虫害, 并为居住者提供针对恶劣天气的安全保护。

宿舍应通风良好, 所有睡眠区域的外窗或风扇和/或空调机/加热器都足以确保适当的温度和空气流通。

每个居住者在卧室中的生活空间应达到或超过当地法律/行业标准。

每个居住者应有一个用于存放衣物和个人物品的储存空间, 且员工/居住者可以将其上锁和自由开闭。

宿舍居住者应可以使用饮用水和热水设施。

所有生活区域均有充足的照明和电力。

宿舍应为垃圾提供卫生收集和处置。

楼梯应有栏杆, 且照明良好。

供应商应制定和实施相关流程和程序, 以减少或消除与宿舍中的电气危险相关的风险。

宿舍居住者应可在非工作时间自由进出, 但为安全而施加的合理限制除外。所有宿舍房间都可以在没有钥匙的情况下从内部打开。

睡眠区

应向每位居住者提供单独的床铺、床架或床位(不允许使用三层床位), 且供应商提供的任何床上用品应干净卫生。

应为每种性别提供单独的睡眠区。

淋浴和厕所设施

根据当地法律或行业标准, 宿舍居住者可以自由使用充足的厕所和淋浴设施; 这些厕所和淋浴设施按性别分开, 提供充分的隐私, 并保持安全卫生。

每天对厕所设施进行清洗和消毒, 所有淋浴和洗漱区域应提供加压、冷热饮用水。

消防安全和急救

紧急疏散计划应张贴在整个宿舍的显眼位置, 其中包括在紧急情况下的详细疏散程序。

灭火设备应在距离每个生活区不超过 30 米的方便位置提供。

供应商应拥有覆盖宿舍的合适火灾探测系统(例如烟雾探测器)。

根据法律要求, 每个宿舍楼层都应有足够数量的紧急出口。紧急出口应有清晰的照明出口标志, 并始终处于不上锁状态。

非出口的门应明显标示“非出口”。

紧急出口、走廊和楼梯应没有障碍物, 以便在紧急情况下安全快速疏散。

消防通道和宿舍的主要出口应直接通向建筑物外部。

紧急疏散演练应至少每年进行一次, 或根据当地适用法律的要求更频繁地进行

所有楼梯和出口路线(如需要)都应设有带有备用电源的应急照明。照明应为工业级别,并定期予以检查。

设施应在每一楼层至少放置一个库存充足的急救箱。每 75 个居住者约 1 个急救箱

每月检查

应定期进行检查,以确保公共区域、楼梯间、灭火设备和紧急出口均没有障碍物。

食堂和食品服务

提供给员工的所有食品均应以安全卫生的方式制备、储存和供应。食品制备的所有方面均符合适用的当地国家/地区法律规定的卫生和安全标准。

卫生执照和许可证以及检查记录应予以维护,在食品制备区进行张贴,并按法律要求予以提供。

儿童保育和哺乳期女性

在适用和/或相关当地国家/地区法律要求的情况下,供应商应为员工提供现场儿童保育设施。

供应商应实施成文程序,以确保所有儿童保育设施均按照适用的当地国家/地区法律运营。

供应商应确保儿童无法进入工作区域。

供应商应确保根据适用的当地国家/地区法律,为哺乳期女性员工提供清洁卫生的哺乳设施。

事件管理和报告

供应商应实施一套成文事件管理系统,以报告和应对所有健康和安全隐患事件以及未遂事件³⁰。

程序应包括一种机制,使员工能够向管理层报告健康和安全隐患事件和/或未遂事件。

供应商应记录并调查所有事件,其中包括以下方面的详细信息:

- 事件描述;
- 事件的日期和时间;
- 所涉及员工的姓名;
- 事件的根本原因;
- 为防止再次发生而采取的措施;
- 任何其他相关详情,例如因机器更换期间收入损失或生产力时间损失而支付的补偿。

供应商应将结果纳入到相关危险控制措施的审查中,以确定改进机会。

培训和沟通

供应商应实施健康和安全隐患培训计划,该计划的战略和执行计划应满足监管要求、行业标准和本指南章节中所述的 Mehuri 特定健康和安全隐患要求。

³⁰ 未遂事件是指几乎导致伤害或事故的情况

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：健康和安政策程序和程序、许可和监管批准、危险风险评估和纠正措施计划、紧急程序、危险化学品的安全数据表（SDS）、检查和现场审计报告、事件报告、所有设备检查和培训记录。

12. 环境

要求

供应商应达到或超过所有环境法律法规的要求，并努力达到或超过其所在行业的国际环境条约和最佳实践标准。供应商应明确环境风险和影响以及改善环境绩效的机会。供应商应实施并定期审查控制措施，以减缓已明确的环境风险并尽量减少环境影响，包括资源使用、排放和废物处置，并采取积极主动的方法监控和收集有关这些主题的数据。供应商的运营和采购实践应特别强调减缓气候变化以及保护和恢复生物多样性和生态系统。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

所有类型的大小企业都会以某种形式对环境产生负面影响。这些负面影响包括空气污染、土壤退化、水污染、栖息地丧失、生物多样性丧失和自然资源枯竭，所有这些都影响着生态系统的运行能力。

生态系统提供了许多基本服务，使人们的生活成为可能。植物可以清洁空气并过滤水，细菌可以分解废物，蜜蜂可以授粉，而树根可以将土壤保持在适当位置以防止侵蚀³¹。因此，随着时间推移，自然环境的退化也与一系列负面的社会和经济影响有关，如洪水、恶劣天气事件、干旱、疾病流行、粮食不安全以及全球经济的不稳定和依赖它的各种因素的不稳定。

气候变化对社会不同部门的影响相互关联。干旱会损害食品生产和人类健康。洪水可能导致疾病传播并对生态系统和基础设施产生负面影响。人类健康问题可能提高死亡率，影响食物可用性，并限制员工的生产力³²。

因此，企业在保护地球的生态系统和自然资源免受进一步退化方面发挥着重要作用。监管控制不断增加，投资者和其他利益相关者的期望不断提高，这意味着在这方面也要有一个强有力的商业论证。改善环境绩效还可以提高效率、减少废物和增强消费者信心，通过这些形式能够进而带来经济利益。

政策和程序

³¹ 国家野生动物联合会。生态系统服务。

<https://www.nwf.org/Educational-Resources/Wildlife-Guide/Understanding-Conservation/Ecosystem-Services#:~:text=Ecosystems%20provide%20many%20of%20the,in%20place%20to%20prevent%20erosion.>

³² 国家海洋和大气管理局。气候变化影响。

<https://www.noaa.gov/education/resource-collections/climate/climate-change-impacts>

供应商应采用成文环境政策，其中概述了其尽量减少环境风险和影响的承诺。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，负责实施和监督该要求。

法律合规和许可

供应商应根据适用的当地国家/地区法律要求，获得、保留和管理所有必要的环境许可证、执照、注册和监管批准。供应商应确保所有此类许可证、执照、注册和监管批准均有效且为最新。

供应商应完全遵守有关强制性环境检查的适用当地国家/地区法律。

环境管理系统 (EMS)

供应商应实施一套成文环境管理系统 (EMS)，以管理环境风险，并确定提高环境绩效的机会。EMS 的范围应至少包括自然资源使用(包括能源和水)、空气、水和土壤的排出和/或排放(包括温室气体和其他污染物)、废物处置和生物多样性。EMS 应包括以下要素：

评估环境风险

供应商应审查所有业务流程和活动，以了解其运营如何与环境互动，并确定任何实际和潜在的环境影响。风险评估应包括以下步骤：

- 确定可能导致环境损害的环境危害和活动(例如，有害化学品的处置、废水排放、空气排放(包括温室气体 (GHG) 排放)、土地使用、包装中自然资源的使用等)；
- 描述并评估这些活动可能对环境造成的影响(例如，水污染、空气污染、栖息地和生物多样性丧失、土壤污染等)

确定改进机会

供应商应根据环境风险评估的结果，确定消除或最大限度地降低环境风险的机会。

供应商应确保改进机会针对已识别的风险类型且可衡量(即可以衡量和评估改进机会的有效性)。

在确定解决环境风险的机会时，供应商应优先考虑根据以下缓解层级采取预防性缓解措施：

- 避免 — 通过在设计过程中将其消除来完全消除影响(最有效)；
- 尽量降低 — 通过减少持续时间、强度或程度的控制措施来尽量降低或减轻影响；
- 恢复 — 复原或恢复受影响的环境；
- 抵销 — 在万不得已的情况下补偿或抵销残余影响(最低效力)。

设定目标

供应商应制定目标、指标和关键绩效指标，以指导和评估环境绩效的改进。示例包括但不限于：降低能源和水消耗、使用更环保的材料、减少 GHG 排放、转而使用 100% 再生包装等。

实施和监控环境管理计划

供应商应实施环境管理计划，以应对已识别的环境风险并监控其有效性。

供应商应相应地调整环境管理计划，以确保实现目标、目的和指标。

废物和排放

供应商应根据当地适用法律，确定并量化其业务运营产生的空气、水和土地（液体、气体或固体形式）的所有废物和排放。这可能包括但不限于：

- 空气排放 — 包括灰尘和颗粒物、GHG（二氧化碳、甲烷等）、臭氧消耗物质；
- 水排放 — 废水排放、化学品、地表径流、地下水浸出、液体泄漏；
- 一般废物 — 木材、纸张、塑料、食品、金属、废弃电气和电子设备 (WEEE)；
- 有害废物 — 残留物、化学品和清洗剂、废油、电池、有害物质包装/容器。

供应商应确保实施相应的程序，根据适用的当地国家/地区法律和供应商的 EMS 来减少、重复使用、回收、再利用和/或处置所有废物和排放。

供应商应采取措施量化其温室气体排放量（范围 1 和 2），并作为更广泛 EMS 的一部分而设定减少排放的目标。

能源和水

供应商应量化能源和水的消耗量，并制定水和能源效率措施。在可行的情况下，供应商应使用可再生能源发电。

其他自然资源

供应商应确定、量化并采取措施来确保有效利用所使用的其他自然资源。

生物多样性

作为其风险评估流程的一部分，供应商应确定其业务是否位于以下地区附近：

- 保护区：明确界定的地理空间，通过法律或其他有效手段得到承认、专门使用并加以管理，以便通过相关的生态系统服务和文化价值来实现对自然的长期保护；³³
- 生物多样性关键区域 (KBA)：作为地球上最具多样性的地方之一，生物多样性关键区域 (KBA) 对地球的生物多样性和整体健康有重大贡献。事实证明，这些区域是指导环保和可持续管理决策的关键工具³⁴。

如果供应商的业务位于保护区和/或 KBA 附近，则应评估其业务对这些地方的潜在和实际影响。评估应包括但不限于土地使用、空气排放、废物处置、水消耗和水污染的实际和潜在影响。

供应商应根据生物多样性风险评估的结果，按照适用的当地国家/地区法律和上述缓解层级，采取适当的措施来解决已识别的生物多样性影响。

培训和沟通

供应商应为员工实施适合供应商运营规模和影响的环境管理培训计划。供应商应确保负责监督 EMS 实施的人员接受必要的特定培训。

³³ 生物多样性公约。保护区。<https://www.cbd.int/undb/media/factsheets/undb-factsheet-pa-en.pdf>

³⁴ 国际自然保护联盟 (IUCN)。生物多样性关键区域。
<https://www.iucn.org/resources/conservation-tool/key-biodiversity-areas>

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：环境许可证和监管批准、成文环境管理系统（EMS），包括有文件记录的风险评估结果和改进计划、检查和场所审计报告（如适用）以及培训记录。

13. 社区发展

要求

供应商应尽一切努力积极参与和支持其运营和供应链所在当地社区的发展，并在这些社区内雇用人员、采购物资和开展建设。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

公司在附近社区的经济和社会发展中发挥着重要作用。公司支持社区发展的方式会因每家公司的规模、类型和文化而异，但用于社区发展的方法应始终以当地条件和相关社区的具体需求为指导。

例如，通过为当地居民提供就业机会、投资当地金融机构以及从当地供应商进行采购（例如设备、材料的供应商、承包商等），可以直接支持附近社区的经济发展。

公司还可以通过发起和/或参与儿童和/或成人的教育活动、制定身体和心理健康计划、支持专业技能培养或与当地慈善机构合作等方式，来支持其运营所在社区的社会发展。

除了支持或发起当地计划和举措外，公司还可以支持其供应链所涉及社区的发展。例如，珠宝供应链中的公司（例如，宝石交易商、珠宝制造商）可以参与专注于支持采矿社区及其周边社会和经济发展的组织和活动，包括手工和小规模采矿（ASM）社区。

公司还可以通过为员工提供志愿参加当地计划、慈善机构和活动的机会，来让他们的员工参与社区发展³⁵。

社区发展的成功方法建立在社区协商、区域合作与伙伴关系的基础之上，并围绕当地社区的优先事项、国家发展目标和现有工作方案来制定³⁶。

政策和程序

供应商应制定成文政策，概述其社区发展方法，包括其参与的适用举措和计划的详细信息。

实际实施

职责

³⁵ 公司不得强迫员工参与慈善或社区发展工作。

³⁶ 负责任珠宝业委员会（RJC）2019 年行为准则（CoP）指南第 102 页。

https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

供应商应设立适当的高级管理层职能，负责实施和监督该要求。

利益相关者参与

供应商应确定可能受供应商项目或业务活动影响或对供应商项目或业务活动感兴趣的利益相关者(团体和个人, 包括社区成员、权利持有人和其他人员)。

供应商应寻求与相关利益相关者接触并协商, 以确定社区需求和优先事项。

社区发展计划

供应商应记录社区发展计划, 其中指明以下内容:

- 供应商选择支持和/或发起的项目/计划;
- 所选项目/计划的目标和目的;
- 供应商将提供的支持类型(例如, 财务、专业知识、培训等);
- 可衡量的影响/绩效指标(例如, 概述公司将如何衡量其社区发展活动的成功与否)。

监控和评估 (M&E)

供应商应根据既定目标和目的监控其社区发展工作的绩效情况。供应商应根据 M&E 结果和数据, 根据需要相应地调整社区发展计划。

培训和沟通

供应商应为参与实施或监督社区发展计划的任何员工提供适用的培训。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序, 并维护与此要求相关的所有相关文件, 包括但不限于: 社区发展政策、社区发展计划、利益相关者参与证据、监控和评估数据、培训记录。

14. 安保

要求

供应商应采取措施确保其员工、承包商和访客的安全。这包括评估安全风险和采取措施, 以防止产品在货物制造和运输过程中被盗、知识产权被盗或员工流失或客户数据丢失。

供应商应采取措施, 确保在其安全运营的各个方面保护人权, 包括在安保人员、员工和访客之间的互动中。鼓励供应商在适用的情况下遵守《安全和人权自愿原则》。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

鉴于珠宝行业的高价值性质, 公司必须实施强有力的安全做法, 以保护员工、产品和财产(包括知识产权)免受盗窃、抢劫、武装对抗和数据泄露等安全威胁。

安全与珠宝行业供应链的所有环节息息相关。贵金属和宝石是高价值材料，可能会成为犯罪分子用来谋取经济利益的犯罪对象。由此产生的人身安全和财产风险要求采取负责的措施，以尽量减少安全威胁。

政策和程序

供应商应采用成文安全政策来保护员工、产品和财产，并应制定适当的程序来确保政策得到有效实施。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，负责实施和监督该要求。

风险评估和安全控制

供应商应执行有文件记录的安全风险评估，以确定对员工、产品、财产和信息的安全风险和威胁。风险评估应包含以下步骤：

- 第 1 步：确定公司资产（人员、产品、财产、信息）；
- 第 2 步：识别安全威胁和漏洞；
- 第 3 步：确定风险及其优先次序；
- 第 4 步：制定安全控制措施。

供应商应确保相较于产品，安全控制和程序优先保护人员。

安全控制还应包括用以在产品运输期间确保产品和安保人员安全的措施。

使用安保人员

使用安保人员（无论是直接雇用还是通过第三方安保提供商雇用）的供应商应确保此类人员始终按照适用的当地国家/地区法律予以使用，尤其是在使用武力和尊重人权方面（另见第 4 节“歧视”和第 5 节“骚扰”）。

网络安全

供应商应采取一切合理的预防措施，防止数据泄露和数据被盗。这应包括但不一定限于：

- 限制访问敏感/机密数据和信息；
- 使用专业安全软件、VPN、防火墙、杀毒软件；
- 制定数据备份和恢复程序；
- 实施复杂的用户身份验证程序；
- 定期评估网络安全措施，以识别弱点和新出现的威胁。

如果发现涉及与 Mejuri 合同和订单相关数据和信息的网络安全漏洞，供应商应立即通知 Mejuri。

培训和沟通

供应商应向所有员工提供适用的培训，以确保他们了解并遵守公司的安全政策和程序。

供应商应确保在适用的情况下将安全政策和程序传达给第三方安全提供商及其人员。安保人员应接受特定培训，以确保他们始终根据本准则的禁止骚扰和禁止歧视要求尊重人权。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：安全政策和程序、安全风险评估、安全违规和事件记录（包括后续行动）、培训记录。

15. 商业诚信

要求

Mejuri 希望所有业务互动中都能坚持最高的商业诚信标准。商业道德行为和交易以及这些运营的透明度，准确地在他们的业务账簿和记录中反映。供应商应制定要求保持商业诚信的政策。

适用范围

此要求适用于所有类型的直接供应商。

背景

商业诚信（也称为商业道德或道德商业行为）是指商业道德正确和错误行为的标准。虽然道德商业行为部分受适用法律指导，但什么为“合法”和什么为“合乎道德”并不总是一回事，因此，商业诚信通过概述可能超出政府控制的可接受行为来加强法律³⁷。

公司通常会以《公司道德政策》或《员工行为准则》的形式概述他们对商业诚信的期望。这些沟通工具有助于为员工提供关于工作场所可接受和不可接受行为的具体指南，而无需管理层的持续监督。

商业诚信标准通常侧重于可能使员工陷入道德困境的问题，通常包括但不限于法律合规、利益冲突、给予和接受礼品和款待的规则、记录保留、内幕交易、保密、多元化和包容性、商业交易中的诚实和公平。

政策和程序

供应商应采用成文《商业道德政策》或《行为准则》，其中概述在商业道德和诚信方面对员工的期望和规定。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，负责实施和监督该要求。

明确道德商业价值观

³⁷ 雷德兰兹大学。商业道德至关重要的 3 个原因。

<https://www.redlands.edu/study/schools-and-centers/business/sbblog/2019/may-2019/3-reasons-why-business-ethics-important/#:~:text=What%20is%20Business%20Ethics%3F,acceptable%20behaviors%20beyond%20government%20control>

供应商应明确其道德商业行为的价值观，并确保将这些期望明确传达给员工。

实施商业道德计划

供应商应实施商业道德计划，该计划应包括以下要素：

- 用以指导员工行为和促进利益相关者期望的标准和程序；
- 用以确保商业道德计划责任和问责制的充分结构；
- 向包括公司董事在内的所有员工传达商业道德价值观和期望；
- 员工和其他利益相关者可用于秘密报告其对违反《商业道德政策》或《行为准则》担忧的机制；
- 用以调查违反《商业道德政策》或《行为准则》指控的流程；
- 监控合规性并定期评估计划的有效性。

培训和沟通

供应商应向所有员工提供适用的培训，以确保他们了解并遵守公司的《商业道德政策》或《行为准则》。

供应商会将道德和合规培训材料整合成多种交付方式，包括新员工入职培训、管理课程、销售培训、业务会议、业务计划以及日常活动的其他方面。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于《商业道德政策》或《行为准则》、违规和后续行动记录、培训记录。

16. 产品披露

要求

必须准确传达有关向 Mejuri 出售的材料和产品的性质和质量的所有披露。这包括但不限于宝石的原产地、重量、颜色和净度、处理、贵金属制品的细度和商标标准以及适用的联邦、州和地方法律要求的、符合国际公认的珠宝行业产品披露标准的其他事项。

钻石供应商（包括镶嵌于珠宝中的钻石）将采取适当的措施，以降低未披露的合成钻石进入 Mejuri 供应链的风险。

适用范围

该要求适用于（任何形式的）天然钻石、实验室培育钻石、天然彩色宝石、实验室培育彩色宝石和贵金属的所有直接供应商。

背景

珠宝行业内的产品披露必须做到对所买卖产品的性质和质量保持诚实和透明。越来越多地使用技术来处理宝石、制造合成或仿制宝石或开发新合金，这些都增加了珠宝供应链和消费市场的复杂性，并提高了产品披露的相关性³⁸。

³⁸ 负责任珠宝业委员会 (RJC) 2019 年行为准则 (CoP) 指南第 234 页。
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

大多数国家/地区都制定有对珠宝行业产品披露加以规管的法律和法规。这些法律要求规定了公司必须披露的信息类型以及他们在披露时必须使用的术语。这些要求涵盖了一系列领域，包括但不限于贵金属测定和质量标志的使用、钻石分级、披露钻石和彩色宝石处理，以及区分天然钻石和彩色宝石与其合成对应物。

除法律要求外，许多从事珠宝行业的贸易组织还制定了国际公认的标准，旨在对行业进行协调，并使其符合一套商定的产品披露实践。这些标准包括世界珠宝联合会（CIBJO）蓝皮书、美国宝石贸易协会（AGTA）披露准则和国际钻石理事会（IDC）的抛光钻石分级规则。这些中的大多数组织相互协商与合作，以确保行业内的协调性和一致性。

政策和程序

供应商应就产品披露制定政策承诺，并在适用情况下制定书面程序，以确保政策得到实施。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，负责实施和监督该要求。

诚实和透明

供应商在向 Mejuri 销售任何珠宝材料或产品时，不得作出任何不实、具误导性或欺骗性的陈述，或作出任何重大遗漏。

法律合规

供应商应根据适用的当地国家/地区法律，披露有关珠宝材料物理特性方面的信息。

披露

除非与适用法律存在冲突，否则成员将根据负责任珠宝业委员会（RJC）行为准则（COP）标准产品披露要求，应用以下要求来支持有关珠宝材料物理特性方面的披露³⁹。

金、银和铂族金属 (PGM)

- 准确披露金、银或 PGM 的纯度。根据适用法律或行业标准使用任何质量标志；
- 准确披露使用金、银和 PGM 作为电镀材料。

钻石和彩色宝石

- 经处理的钻石和经处理或经加热的彩色宝石应被披露为“经处理”或具体提及特定处理。应披露处理导致的任何特殊护理要求；
- 全部或部分合成钻石或合成的彩色宝石应被披露为“实验室制造”、“实验室培育”和/或“合成”；
- 由两个或更多部件构成的复合（或拼合）钻石和彩色宝石应被披露为“复合”、“拼合”、“双层”或“三层”，并以其构成材料的正确名称进行披露；
- 再造的钻石和彩色宝石将如实披露；

³⁹ 负责任珠宝业委员会 (RJC) 2019 年行为准则 (CoP) 指南第 242-246 页。

https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

- 用于模仿钻石或彩色宝石的外观而不具有其化学成分、物理特性和/或其结构的任何人工产品，都应被披露为“模仿”或“仿制”，并以其构成材料的正确名称进行披露；
- 供应商应根据适用于特定司法管辖区的公认指南，描述钻石的大小或克拉重量、颜色、净度或切工，以及彩色宝石的质量；
- 在描述彩色宝石的原产地时，应披露有关如何确定这一点的信息。只有在原产地表示开采宝石的地理区域时，才会使用原产地。

未披露的合成钻石

向 Mejuri 供应钻石（裸钻和镶嵌于首饰中）的供应商应采取实质性且有据可查的行动，以避免购买或出售未经披露的合成钻石。供应商应：

- 在向 Mejuri 开具的所有发票中载明世界钻石交易所联合会 (WFDB) 保修声明：
 “本发票所列钻石均为天然钻石，且根据个人了解及/或钻石供应商提供的书面保证，这些钻石未经任何处理”；
- 制定有效的政策、程序、培训和监控系统，以避免天然钻石在其加工工厂中被更换为未披露的合成钻石；
- 采用成文尽职调查流程，以识别和减轻与进入 Mejuri 供应链的未经披露合成钻石相关的风险，并识别可能的高风险污染点；
- 对于被归类为高风险的抛光钻石，应采用明确、可靠且透明的规程进行测试。可以是现有的行业认可的规程，也可以是由供应商定义的规程⁴⁰。

培训和沟通

供应商应向适用员工提供培训，以确保遵守 Mejuri 的产品披露要求。这应包括与供应商所使用任何相关法律合规要求和披露标准相关的培训。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：产品披露政策和登记册、相关成文程序、适用的当地国家/地区产品披露法律和法规的详细信息、培训记录。

17. 反腐败、反贿赂、反洗钱

要求

供应商不得从事任何形式的腐败行为，包括贿赂、敲诈勒索、挪用公款、欺诈、洗钱或与恐怖分子或武装活动相关的任何业务。

供应商不得违反或导致任何 Mejuri 员工违反《加拿大外国公职人员腐败法》、《美国反海外腐败法》和《英国反贿赂法》或适用的任何其他反腐败或反贿赂法。供应商应实施监控和执行程序，以确保遵守适用的反腐败和反贿赂法律。

⁴⁰ 负责任珠宝业委员会 (RJC) 2019 年行为准则 (CoP) 指南第 247 页。
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

在适用法律要求的情况下，供应商应根据国家/地区或国际会计标准维护所有业务交易的财务账目。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

腐败是全球经济和社会发展的一大障碍，会对可持续发展产生负面影响，特别是影响贫困社群。腐败的示例包括欺骗投资者、敲诈、勒索、贪污和内幕交易。

对于公司而言，腐败会阻碍业务增长、增加成本并构成严重的法律和声誉风险。另外，还会提高交易成本，破坏公平竞争，阻碍长期的外商和国内投资，并导致发展优先事项混乱。投资者还理解，腐败可能会对价值观产生负面影响，并对其投资构成财务、运营和声誉风险⁴¹。

贿赂是一种常见的腐败形式，涉及提供、承诺、给予、接受或索取好处，以诱使非法、不道德或违背信任的行为⁴²。例如，贿赂可包括给予和接受金钱、实物礼品、款待、费用和口头承诺，以影响决策过程。

洗钱是掩盖非法活动所产生资金来源的过程。非法武器销售、走私和有组织犯罪活动，例如贩毒，可以产生巨额收益，因此有动机通过洗钱活动将这些收益合法化⁴³。通过多个账户、投资和有助于掩盖其来源的合法业务，非法利润可通过变更此类资金的用途而被掩盖。

鉴于珠宝行业的高价值性质，它特别容易受到洗钱风险的影响，因为珠宝具有内在价值，可以轻松买卖。因此，珠宝为犯罪分子提供了一种使非法所得利润合法化的理想手段。

公司可以通过实施强有力的反腐败和反洗钱控制措施来应对这些风险。

政策和程序

供应商应制定有文件记录的反腐败和反洗钱政策和程序⁴⁴。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，负责实施和监督该要求。这包括任命一名专门的反洗钱计划合规官 (AMLCO)⁴⁵。

贿赂和腐败

供应商应禁止其自身、承包商或代表其行事的任何其他第三方在所有商业行为和交易中参与贿赂和腐败行为。

⁴¹ 联合国全球契约。反腐败。 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/governance/anti-corruption>

⁴² 英国国际透明组织。全球反贿赂指南。什么是贿赂？

<https://www.antibriberyguidance.org/guidance/5-what-bribery/guidance>

⁴³ 金融行动特别工作组 (FATF)。 <https://www.fatf-gafi.org/faq/moneylaundering/>

⁴⁴ 建议供应商在《商业道德政策》或员工的《行为准则》中纳入反腐败和反洗钱声明。另见第 15 章“商业诚信”。

⁴⁵ 这可能是现有员工。

供应商应制定成文反腐败和反贿赂政策和程序，其中至少包括：

- 腐败和贿赂的定义；
- 明确供应商对腐败和贿赂采取零容忍政策的声明；
- 有关使用疏通费的规定⁴⁶；
- 员工向第三方提供和/或从第三方接受礼品和招待时应遵守的标准和批准程序；
- 关于现金使用的规定；
- 员工可用于向高级管理层秘密报告工作场所腐败和贿赂相关疑虑的机制，以及明确表示员工不会因报告腐败和贿赂疑虑而受到惩罚或遭到报复的声明。

供应商应保留一份礼品登记册，以记录给予和接受的礼品和招待⁴⁷。

供应商应调查工作场所中的所有腐败和贿赂指控，并根据供应商的纪律处分程序和适用的当地国家/地区法律，对任何被发现违反反腐败和反洗钱政策和程序的员工实施制裁。

了解您的交易对手 (KYC) 和反洗钱 (AML)

供应商应制定成文 KYC-AML 政策和程序，其中至少包括：

- 洗钱的定义；
- 反洗钱计划合规官的姓名和联系信息；
- 明确供应商不会参与或促成洗钱或恐怖主义融资的声明；
- 通过检查政府颁发的身份证件来确定交易对手⁴⁸身份的流程；
- 确定交易对手受益所有人身份的流程(如果由风险评估触发)；
- 用于核实交易对手及其受益所有人(如适用)是否在涉及洗钱、欺诈或参与被禁止组织和/或融资冲突的个人或组织的相关政府名单上的流程⁴⁹；
- 用于评估交易对手进行洗钱的危险信号的流程⁵⁰

记录保留

供应商应根据国家或国际会计标准和适用的当地国家/地区法律，维护所有业务交易的财务账目。

供应商应根据适用的当地国家/地区法律，保留所有现金交易的记录。

培训和沟通

供应商应向所有员工和适用承包商传达反腐败和反洗钱政策。

供应商应向负责实施反腐败和反洗钱程序的适用员工提供培训。这还应包括有关任何相关法律合规要求的培训。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：反腐败和反洗钱政策和程序、有关腐败和洗钱的适用当地国家/地区法律和法规

⁴⁶ 在大多数国家/地区，疏通费被视为一种贿赂形式。供应商负责确保仅在适用当地国家/地区法律允许的情况下支付疏通费。

⁴⁷ 供应商可设定合理的礼品和招待记录阈值。例如，不一定需要记录具有象征性价值的礼品(例如，供应商的一盒巧克力)。

⁴⁸ 交易对手包括供应商和商业客户。

⁴⁹ 制裁名单包括美国海外资产控制办公室 (OFAC) 制裁名单、英国金融制裁实施办公室 (OFSI) 制裁名单、加拿大自治制裁综合名单和欧盟制裁地图。

⁵⁰ 危险信号包括但不限于对异常财务条款和条件的请求、使用异常或远距离银行、银行账户或会计人员频繁和不明原因的变更、第三方不明原因地参与交易等。

的详情、礼品、招待和费用记录、KYC 和制裁名单检查记录、财务和交易记录、事件记录(例如违反反腐败和/或反洗钱政策)和培训记录。

18. 尽职调查以及受冲突影响和高风险的地区

要求

黄金、银、铂族金属、天然钻石和天然彩色宝石的供应商,将根据《经合组织受冲突影响和高风险地区负责任矿物供应链尽职调查指南》(经合组织尽职调查指南)的 5 步框架进行供应链尽职调查。

适用范围

该要求适用于天然钻石、天然彩色宝石和贵金属的所有直接供应商。

背景

黄金、钻石和彩色宝石等对珠宝行业至关重要的材料有时会被开采和/或运输穿过与武装冲突、广泛暴力和严重侵犯人权有关的国家/地区。被称为受冲突影响和高风险地区(CAHRA)的这些地区的矿产和金属的开采和贸易,可以为非法武装团体和侵犯人权者提供收入来源,从而加剧这些负面影响。然而,这并不总是必然如此,只要遵循严格且可靠的尽职调查流程,珠宝材料也可以从 CAHRA 以负责任的方式采购。

据估计,全球约 80% 的彩色宝石供应和 20% 的黄金供应均来自手工和小规模采矿(ASM)业务,其中许多位于 CAHRA。该领域业务大部分是非正式的且不受管制,因此,对于非法武装组织和其他消极行为者,供应链中的这一领域业务有着更高的被利用风险。

供应链尽职调查是一种流程,公司可以通过该流程来识别和减轻供应链风险,从而避免或最大限度地减少与其采购做法相关的负面不利影响。

《经合组织尽职调查指南》提供了一个 5 步框架和详细建议,帮助公司尊重人权,并通过其矿产采购决策和做法避免造成冲突。经合组织尽职调查指南是全球性的,适用于任何矿产类型。

为免生疑问,本章概述的要求适用于采购成品、半成品或预制/原材料形式的金、银、铂族金属、天然钻石和/或天然彩色宝石的任何 Mejuri 供应商⁵¹

政策和程序

供应商应采用与《经合组织尽职调查指南》附件二一致的书面供应链政策,该政策应:

- 包括供应商承诺根据《经合组织尽职调查指南》5 步框架(以及适用情况下的相关补充)进行供应链尽职调查;
- 可公开获得,并传达给供应商自己的相关供应商;
- 涵盖《经合组织尽职调查指南》附件二中概述的所有风险。

供应商应按照本章其余部分所述实施适当的政策程序。

⁵¹ 例如,精炼金(条、颗粒、丝)、裸天然钻石、裸天然彩色宝石等。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，负责实施和监督该要求。

管理系统

供应商应制定并实施一个管理系统，以支持供应链尽职调查，其中包括：

- 根据公司的规模和情况，分配足够的资源，以确保供应链尽职调查的运营和监控；
- 建立沟通流程，以确保有关供应链尽职调查的关键信息，包括公司的供应链政策，能够送达相关员工（包括高级管理层）和供应商；
- 维护与供应链政策的实施和相关尽职调查活动相关的调查结果和决策的记录（例如，会议纪要和有文件记录的行动计划）。

对供应链的透明度和控制

供应商应建立一个控制和透明度系统，以确定矿产供应链中的上游参与者，包括：

- 维护库存和交易文件，包括关于珠宝材料输入的形式、类型和物理描述的信息以及供应商详细信息，包括 KYC 信息（另见第 17 章）。
- 根据本指南文件第 20 章确定珠宝材料的来源。
- 将尽职调查信息保留至少五年，并在合理考虑商业机密的情况下向 Mejuri 提供尽职调查信息。

与供应商的接触

供应商应向自己的供应商传达他们对供应链尽职调查和透明度的期望。建议供应商将披露要求和公司的供应链政策纳入与供应商签订的商业合同中，以收集有关珠宝材料来源的信息，从而实现这一点。

确定 CAHRA 和其他危险信号

供应商应尽合理且善意的努力评估供应链中的风险，以确定是否需要采取进一步的尽职调查步骤。

使用贵金属的供应商应确定精炼厂是否根据符合《经合组织尽职调查指南》的标准（例如 RJC COP、LBMA、RMI）进行独立第三方审计，并应审查可用信息，以确定精炼厂是否在其供应链中发现了任何危险信号。

供应商应使用从可信来源收集的证据以及对所收集信息的审查结果，来确定和评估矿产或金属原产地和运输地点、供应商的性质或供应链内的情况是否可能触发《经合组织尽职调查指南》中定义的以下任何“危险信号”，这些危险信号包括⁵²：

矿产/金属原产地和运输的危险信号地点：源自 CAHRA 或通过 CAHRA 运输的珠宝材料；

危险信号供应商：从 CAHRA 采购或已知从 CAHRA 采购的供应商；

危险信号情况：发现异常或不寻常的情况，导致合理怀疑矿产/金属可能导致冲突或严重侵犯人权。

⁵² 鼓励供应商参阅《经合组织尽职调查指南》，了解每个危险信号的详细说明。

供应商应建立一个可靠的成文系统，用于识别其供应链中的 CAHRA，其中包括以下要素：

- 评估的范围必须是全球性的，这意味着供应商必须将筛查流程应用于其采购来源的所有国家/地区，以确定其中是否有国家/地区符合 CAHRA 的定义；
- 供应商应使用可靠的信息来源来识别 CAHRA。可靠来源可能包括来自政府、国际组织、非政府组织、行业、媒体、联合国或其他方与矿产开采有关的报告和其他信息(例如地图、声明)，及其对原产国冲突和人权的影响，以及通过多利益相关方举措制定的 CAHRA 标准和指标。示例包括：
 - 和平基金会。脆弱国家指数；
 - 海德堡国际冲突研究所。冲突晴雨表 — 研究全球政治冲突的出现、动态和解决；
 - 《冲突敏感商业实践》中包含的国际警报筛查工具 (2005)。第 3 章，筛查工具；
 - 了解您所在的国家/地区(洗钱和制裁信息的国家/地区报告)；
 - Maplecroft 的政治风险图谱，可用来评估传统的政治风险，包括：冲突、恐怖主义、法治、监管和商业环境，以及影响政治稳定的结构性挑战，如资源安全、基础设施准备就绪度和人权。包括：除 197 个国家/地区的记分卡外，还有 50 个政治风险指数和交互地图；
 - 负责任矿产倡议 (RMI) 受冲突影响和高风险地区：关键资源；
 - 透明国际腐败报告(按国家/地区)；
 - 世界银行集团。脆弱情况协调清单。

风险审查

供应商应根据以下标准确定是否需要进一步的尽职调查：

未发现危险信号：如果供应商能够合理确定其供应链中没有出现这些危险信号，则无需进行额外的尽职调查。应定期维护和审查已建立的管理系统，并应以与未来供应链中可能出现的危险信号相称的水平监控与冲突相关的风险。如果出现新的风险，应进行筛查以确定风险是否足够重大，以需要采取本章其余部分概述的额外尽职调查步骤。

已发现危险信号：如果供应商在其供应链中发现一个或多个危险信号，则其应实施适当的风险缓解策略。

风险缓解

如果供应商在供应链中发现危险信号，则应制定适当的风险管理计划，以应对实际或潜在风险。

如果发现进入 Mejuri 供应链的任何珠宝材料来自 CAHRA 和/或与任何其他危险信号相关，供应商应通知 Mejuri。

供应商应对危险信号供应链进行额外的强化尽职调查，以确定是否存在不利影响，并根据以下指南采取适当的措施来减轻已确定的影响。

不利影响	响应 ⁵³
------	------------------

⁵³ 如果相关材料是 Mejuri 供应链的一部分，则由供应商针对已识别的风险采取的行动应与 Mejuri 协调进行。Mejuri 保留拒绝任何不符合其负责任采购要求的材料的权利。

与珠宝材料的开采、贸易和运输有关的严重侵犯人权的行为。	立即暂停或解除与供应商的合作关系
直接或间接支持非国家武装团体。	立即暂停或解除与供应商的合作关系
直接或间接支持非法控制矿区、运输路线和上游行为者(包括非法征税)的公共或私人安全部队	继续或暂时停止与供应商之间的贸易,但实施可衡量的缓解措施。如果缓解措施无效,则暂停或解除与其的合作关系
贿赂和欺诈性虚假陈述珠宝材料的来源	继续或暂时停止与供应商之间的贸易,但实施可衡量的缓解措施。如果缓解措施无效,则暂停或解除与其的合作关系

报告

供应商应每年公开报告其关于实施《经合组织尽职调查指南》5 步框架的供应链尽职调查情况。

培训和沟通

供应商应建立沟通流程,以确保有关供应链尽职调查的关键信息,包括供应链政策,能够送达相关员工(包括高级管理层)和供应商。

供应商应确保负责实施供应链政策和相关尽职调查流程的任何员工接受充分的培训和支持。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序,并维护与此要求相关的所有相关文件,包括但不限于:适用的成文政策和程序、培训记录、供应商 KYC 信息、保管链文件(即发票、货运单据、出口许可证)、库存记录、与供应商签订的书面合同和协议、会议记录、行动计划、识别 CAHRA 的方法、可追溯性文件、原产地证明、地图、风险缓解计划、政府、国际组织、非政府组织和媒体的研究报告、与供应商的通信、审计报告、年度尽职调查报告。

19. 金伯利进程证书项目和保证体系

要求

Mejuri 支持金伯利进程证书项目和支持钻石合法贸易的国家特定法律。所有参与钻石(无论是粗糙、磨光钻石还是镶嵌在珠宝中的钻石)销售或贸易的供应商,都应遵守世界钻石委员会的保证制度,并在相关情况下遵守金伯利进程证书项目,并建立相应的制度,以确保所有相关发票包含所需的保证声明,以确保该发票下的所有钻石均符合保证要求。

适用范围

此要求适用于天然钻石的所有直接供应商⁵⁴

背景

金伯利进程证书项目 (KPCS) 是一项国际认证项目, 负责监管原钻贸易。它旨在防止冲突钻石的流动, 同时帮助保护原钻的合法贸易。金伯利进程证书项目 (KPCS) 概述了管理原钻贸易的规则。KPCS 制定了一套每位参与者都必须满足的最低要求。目前有 59 名参与者代表 85 个国家/地区, 而欧洲共同体则视为单一参与者。参与者包括所有主要的原钻生产、出口和进口国家/地区⁵⁵。

根据该项目, 所有原钻进出口都必须经过政府监督的流程, 以确保从事原钻出口的人员⁵⁶:

- 记录他们运送的原钻, 以证明其不是冲突钻石;
- 确保钻石包装在防拆封的容器中;
- 使用防伪造、经政府验证且具有唯一身份编号和数据的证书, 来描述货物的内合物、价值、出口商和进口商。

保证体系 (SoW) 于 2020 年更新, 是世界钻石理事会 (WDC) 为保护天然钻石供应链的完整性而创建的自愿且自我规管的制度。其目的在于确保所交易的钻石符合金伯利进程, 并且按照人权、劳工权利、反腐败和反洗钱的普遍原则进行处理。

每当任何天然钻石的所有权在行业内转移时, SoW 即适用。

参与 SoW 的公司必须在其为钻石开具的所有发票上包含一份保证声明, 以保证钻石“无冲突”。根据经更新的 2020 年 SoW 要求, 该项目的参与者还需要填写一份年度在线自我评估问卷, 以承诺遵守 WDC SoW 指南, 上述问卷要求参与者声明对钻石的处理符合与人权和劳工权利、反洗钱和反腐败相关的负责任商业惯例。

注意: 鉴于 WDC SoW 和《经合组织尽职调查指南》对尽职调查的范围和期望不同, 因此向 Mejuri 提供钻石 (裸钻和镶嵌珠宝) 的供应商应根据本指南文件第 18 章和第 19 章实施这两项要求。

政策和程序

供应商应在必要时实施程序, 以确保实施并遵守以下所列要求。

实际实施

职责

参与天然钻石买卖的供应商应设立适当的高级管理层职能, 负责实施和监督该要求。

金伯利进程证书项目 (KPCS)

参与天然原钻买卖的供应商应遵守 KPCS 的要求, 这些要求已经纳入其经营所在国家/地区的适用法律。

供应商不得参与未经 KPCS 认证的原钻的进出口。

⁵⁴ 包括裸钻和镶嵌于珠宝中的钻石。

⁵⁵ 金伯利进程。什么是金伯利进程? <https://www.kimberlyprocess.com/en/what-kp>

⁵⁶ 负责任珠宝业委员会 (RJC) 2019 年行为准则 (CoP) 指南第 251 页。
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

世界钻石理事会 (WDC) 保证体系 (SoW)

参与天然原钻和/或抛光钻石(无论是裸钻还是镶嵌珠宝)买卖的供应商,应采用世界钻石理事会保证体系 (SoW)⁵⁷。

向 Mejuri 开具的、与包含天然钻石的产品相关的每张发票均应包含以下保证声明:

“根据联合国决议和相应国家 {生成发票的地方}^{**} 的法律,本开具发票的钻石是 {来源}^{*} 从不涉及资金冲突的合法来源购得。卖方特此保证这些钻石无冲突,并确认遵守 WDC SoW 指南。”

^{*}{来源} — 不从公开市场购买,而是从其拥有/部分拥有的生产工厂中采购和汇总钻石的公司可以使用。

^{**}{生成发票的地方} — 如果公司特别想参考发票开具的国家/地区,他们可以使用该字段。

供应商只能与发票上也包含 SoW 声明的天然钻石供应商进行交易。

遵守 2020 年 WDC SoW 指南

除了在向 Mejuri 开具的所有适用发票上包含上述保证声明外,钻石供应商还应通过[在 WDC 网站上注册并完成自我评估](#),来承诺实施 WDC SoW 指南。

记录保留和发票核对

供应商应至少每年进行一次核对,以确保其就进入 Mejuri 供应链的天然钻石收到的和出具的所有发票都包括 WDC SoW 声明。

培训和沟通

供应商应向参与天然钻石(包括珠宝镶嵌钻石)买卖的所有员工以及参与开具和接收天然钻石相关发票的员工提供有关实施上述要求的培训。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序,并维护与此要求相关的所有相关文件,包括但不限于:KPCS 和 WDC SoW 规则和指南文件、钻石发票、发票核对记录、WDC SoW 指南自我评估和培训记录。

20. 材料的可追溯性和透明度

要求

可追溯性和透明度是避免珠宝在制作过程任何阶段发生意外负面影响的关键,我们致力于最高水平的负责任采购。供应商应尽一切努力提供与为 Mejuri 后续销售或分销生产的所有产品的原材料、加工和最终组装相关的准确可追溯性信息。应在供应链的所有层级实施准确和一致的库存控制,以确保在整个供应链中为适用的原材料提供可追溯性和采购数据。鼓励供应商在适用的情况下,为进入回收市场的材料完成合理原产国调查。

供应商应对其冶炼和精炼供应商的开采、消费前和消费后回收贵金属的年度百分比提供准确的报告。

⁵⁷ 供应商应遵循最新版本的 WDC SoW,截至本出版物发布时,该版本为 2020 年版本。

https://www.worlddiamondcouncil.org/wp-content/uploads/2020/11/WDC-SoW-Guidelines_revised_2020_2nd-Edition.pdf

适用范围

该要求适用于但不一定限于天然钻石、实验室培育钻石、天然彩色宝石、实验室培育彩色宝石、贵金属(开采和再生)、珍珠、皮革和纸张/木质材料和产品的所有直接供应商⁵⁸。

背景

可追溯性是负责任采购的基础，在材料来源与社会和环境影响密切相关的行业尤为如此。在珠宝行业，贵金属和宝石经常通过复杂的全球供应链，可追溯性在确保这些材料以负责任的方式采购方面起着至关重要的作用。通过跟踪从矿山到市场的每种材料的历过程，公司可以深入了解这些资源的开采、处理和交易条件。这种透明度不仅有助于企业满足监管要求，还促进消费者的信任和品牌诚信。

黄金、钻石和其他贵重材料的开采历来与环境退化、侵犯人权和资助武装冲突等问题有关(另见第 18 章)。如果没有有效的可追溯性机制，这些问题可能会隐藏起来，使公司很难确保其产品不存在这些风险。通过实施强大的可追溯性系统，珠宝公司可以识别和解决供应链各个阶段的潜在问题，从开采原材料的矿山到将原材料制成成品的车间和工厂。

此外，可追溯性能够促进做出更明智的决策，从而支持公司对可持续发展的承诺。它使企业能够优先考虑遵守高环境和社会标准的供应商，从而在整个行业推广道德实践。随着消费者越来越要求透明度和问责制，可追溯性成为品牌展示其对负责任采购之承诺的强大工具，最终促进实现更可持续且更公平的全球珠宝市场。

政策和程序

供应商应实施适当的程序，以确保准确维护与进入 Mejuri 供应链的珠宝材料相关的可追溯性和保管链信息。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，负责实施和监督该要求。在实践中，这可能涉及跨供应商业务运营多个职能的协调和沟通。

珠宝供应链的透明度、信息收集和控制系統

供应商应维护可进行检索的内部库存和交易文件，这些文件可用于追溯性地识别材料投入和产出。这包括：

- 有关材料形式、类型、重量和物理描述的信息；
- 用于跟踪属于 Mejuri 供应链一部分的所有材料投入和产出的系统，包括购买和销售日期；
- Mejuri 供应链中所有材料的可追溯性信息，其中包括但不一定限于：

开采贵金属：

⁵⁸ 如有要求，供应商应分享提供给 Mejuri 的、此处未列出的任何其他材料的可追溯性信息。

- 开采贵金属供应链中所有参与者的身份，可能包括但不限于矿山和矿山运营商、采矿原产国家和地区⁵⁹、贵金属精炼厂、精炼贵金属交易商、储金银行和部件制造商的身份。

再生贵金属：

- 再生贵金属供应链中所有参与者的身份，可能包括但不限于上游贵金属再生商、贵金属精炼厂、精炼贵金属交易商、储金银行和部件制造商的身份。

年度贵金属报告

- 贵金属供应商应每年(或应要求)报告交付给 Mejuri 的产品中所使用的开采与再生贵金属的百分比。

天然钻石和天然彩色宝石：

- 天然钻石和天然彩色宝石供应链中所有参与者的身份，可能包括但不限于矿山和矿山运营商、采矿原产国家和地区、原石出口商、国际原石交易商、切割者和抛光者以及抛光石交易商的身份。

实验室培育钻石和实验室培育彩色宝石

- 实验室培育钻石和实验室培育彩色宝石供应链中所有参与者的身份，可能包括但不限于培育者和运营国家/地区、切割者和抛光者以及抛光石交易商的身份。

珍珠

- 珍珠供应链中所有参与者的身份，可能包括但不限于珍珠养殖场和珍珠养殖场运营商、养殖原产国家和地区、珍珠交易商和国际批发商的身份。

皮革

- 皮革供应链中所有参与者的身份，可能包括但不限于牧场和牧场运营商、养殖原产国家和地区、隐藏加工地点和设施、精加工制革厂、皮革制造商和批发商的身份。

纸张和木质材料及产品

- 纸张和木质产品供应链中所有参与者的身份，可能包括但不限于森林和伐木作业者，包括经营国家和地区、锯木厂、纸浆、纸张和木质产品程序和批发商的身份。

培训和沟通

供应商应向所有适用员工提供培训，以确保遵守 Mejuri 的可追溯性和透明度要求。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：库存记录、发票和销售文件、运输和装运文件、确认原产地的文件、保管链记录、培训记录。

⁵⁹ 省份和地区名称等国家范围内的地理位置。

21. 非开采材料

要求

非开采材料的供应商，包括但不限于珍珠、皮革/兽皮和纸质产品，将确保这些材料的采购和生产符合适用法律、法规和相关行业最佳实践和/或标准。

适用范围

此要求适用于非开采材料的所有直接供应商。⁶⁰

背景

珠宝行业使用一系列不同的材料，并非所有材料都来自开采的矿物和金属矿石。由海洋牡蛎和淡水贻贝生产的珍珠通常用于项链首饰和耳环。皮革用于制作表带，有时也用作包装材料。纸板形式的纸张还用于生产包含戒指盒在内的珠宝包装。

在大多数情况下，与这些类型的材料相关的环境和社会问题与矿物和金属供应链中至关重要的问题大不相同。然而，受益于这些供应链的公司有责任确保这些非开采材料的生产 and 采购都是负责任的。

政策和程序

供应商应实施适当的政策和程序，以确保供应给 Mejuri 的非开采材料按照适用的当地国家/地区法律和行业标准负责任地生产和采购。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，负责实施和监督该要求。在实践中，这可能涉及跨供应商业务运营多个职能的协调和沟通。

珍珠

珍珠供应商应确保：

- Mejuri 供应链中的所有珍珠养殖场均根据适用的当地国家/地区法律进行管理和经营，包括但不限于规管珍珠养殖业的所有适用环境法律和法规；
- Mejuri 供应链中的所有珍珠养殖场都遵守安全的工作条件，并为常规和季节性员工提供公平的工资。

Mejuri 更倾向于获得海洋管理委员会 (MSC) 和/或水产养殖管理委员会 (ASC) 认证的珍珠生产商。

皮革

皮革产品的供应商应确保：

⁶⁰ 具体包括珍珠、纸张/木质材料和皮革，但供应商应确保负责任地采购供应给 Mejuri 的所有非开采材料

- 不使用濒危或受威胁物种(被国际自然和自然资源保护联盟列入红色名单的物种);
- 遵守动物福利的最高标准,至少应遵守适用的当地国家/地区法律;
- 皮革生产商遵守安全的工作条件,并向常规和季节性员工提供公平的工资。

Mejuri 更倾向于根据适用的自愿可持续发展标准和举措生产和采购的皮革,包括但不限于可持续纺织促进会的负责任皮革圆桌会议和皮革工作组。

纸张和木质材料及产品

纸张和木质产品供应商应:

- 在可能的情况下,使用含有再生成分的原材料;
- 选择来自经认证和可持续管理的来源的原材料,优先考虑经森林管理委员会(FSC)认证的来源;
- 确保已根据适用的当地国家/地区法律生产和采购所有原材料。

培训和沟通

供应商应向所有适用员工提供培训,以确保遵守 Mejuri 关于非开采材料生产和采购的要求。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序,并维护与此要求相关的所有相关文件,包括但不限于:与非开采材料相关的认证证据、对材料来源进行的尽职调查证据、与非开采材料采购相关的可追溯性信息。

22. 申诉机制和补救措施

要求

供应商应保持申诉机制,以回应确保工人、其代表、管理层和社区之间有效、及时、尊重和透明沟通的疑虑和投诉。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

申诉可以指员工在其雇佣过程中遇到的各种问题。申诉可以涵盖广泛的问题,从潜在的非法行为,如不道德的招聘、工作场所歧视、性骚扰或迫害,到工资问题、如何管理两名员工之间的不良关系、对食堂食物质量的投诉或对假期安排的分歧⁶¹。

社区代表、民间团体、消费者和其他企业等其他类型的利益相关者也可能对公司提出申诉。

⁶¹ 欧洲复兴开发银行 (EBRD)。EBRD 绩效要求 2 劳动和工作条件。员工申诉机制:指南说明第 1 页。
<https://www.ebrd.com/documents/admin/employee-grievance-mechanism.pdf>

申诉机制是员工或其他利益相关者向其雇主或公司提出问题或投诉的正式方式。这通常采用投诉程序的形式，随后是考虑以及管理层的回应和反馈。公司通常为员工设立内部申诉机制，同时为外部利益相关者制定单独公开的申诉机制。

政策和程序

供应商应制定成文申诉政策和程序，供员工和外部利益相关者使用。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，如人力资源部，负责实施和监督该要求。

申诉机制

供应商应实施有效且可使用的申诉机制，以便所有员工和外部利益相关者能够向公司提出投诉和疑虑。申诉流程将形成书面文件，并且至少应明确：

- 员工和其他利益相关者如何提出申诉；
- 管理层如何调查申诉并决定如何就其展开补救；
- 管理层在申诉调查后如何传达调查结果；
- 如何记录结果并对其保密。

供应商应建立多个系统，允许员工以保密方式报告申诉，其中可能包括但不一定限于建议箱、热线、电子邮件、员工委员会、指定的员工会议场所，以及管理层和员工代表之间的会议。

供应商应保留所有申诉和后续行动的准确且最新的记录。为保护提出申诉者的机密性，供应商应确保这些记录保存在安全的位置，并且只能由授权员工访问。

禁止报复

申诉机制必须确保提出申诉者的机密性和匿名性，而且成文员工申诉程序应明确说明，不会因员工提出投诉或参与申诉机制而遭到报复。

培训和沟通

供应商应向所有员工传达适用的申诉机制，并向负责监督该机制和回应收到的投诉和申诉的员工提供培训。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：成文申诉政策和程序、所提出申诉以及后续行动/决定的记录和培训记录。

23. 法律合规

要求

除了满足本准则的要求外，供应商还必须遵守与供应商运营和服务相关的所有适用的当地和国家规则、法规和行业标准。如果准则和法律要求之间存在差异，则以两个标准中的较高者为准。

适用范围

此要求适用于所有直接供应商。

背景

遵守适用的当地国家/地区法律和法规是所有 Mejuri 供应商的最低要求。

Mejuri 未就适用法律向其供应商提供具体建议，因为法律要求因供应商类型、所在地点和经营设施类型而异。

实际实施

职责

供应商应设立适当的高级管理层职能，负责实施和监督该要求。

确保法律合规的系统

供应商应建立适当的系统，以保持对适用法律的认识，并确保遵守适用法律。这可能包括但不限于：

- 法律、法规和法律要求的规范或标准；
- 许可证、执照和其他形式的授权；
- 地方条例；
- 相关法院和仲裁庭发布的裁决、指示、裁定或解释。

供应商应定期审查其法律合规状态，并在必要时向律师或合格的法律顾问寻求建议。

如果供应商意识到其存在不遵守适用于其业务运营和活动之任何法律要求的情况，应立即通知 Mejuri。

培训和沟通

供应商应向员工传达法律合规要求，并在必要时提供培训，以确保他们了解为保持法律合规而需要采取的措施。

文件记录

供应商应实施完善的成文控制程序，并维护与此要求相关的所有相关文件，包括但不限于：适用于业务及其运营的所有法律要求的登记册、与任何不遵守法律的情况有关的记录、许可证、执照、强制性检查审计报告、因不合规而对业务施加的任何罚款和/或限制的详情以及培训记录。