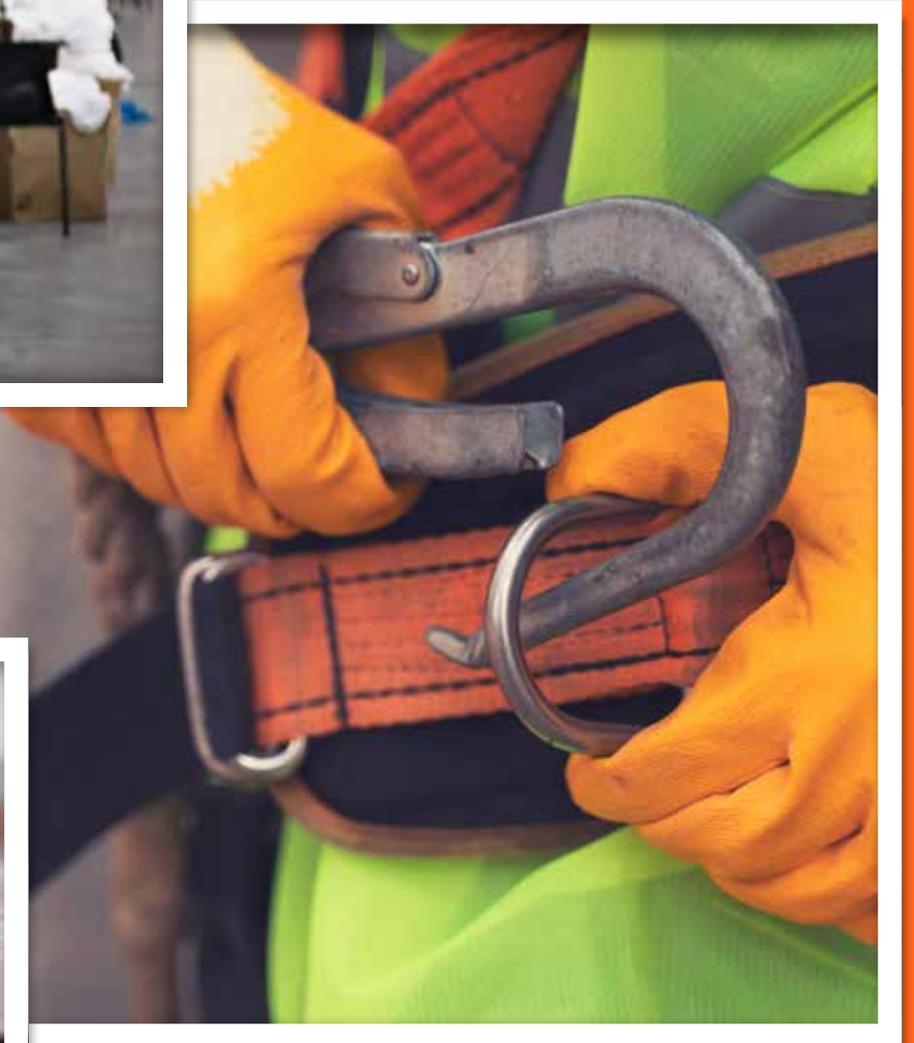




责任采购供应商手册



目录

简介	04
董事长兼首席执行官来函	05
责任采购简介	06
《责任采购供应商手册》简介	08
责任采购生态系统	08
家得宝责任采购标准	09
关键术语和缩写词的定义	12
第1章：家得宝	14
家得宝的责任	16
持续合规努力	18
培训与沟通	18
合规管理	18
补救和终止	21
新工厂启动	21
第2章：供应商	22
供应商的责任	24
补救和终止	25
供应商终止指南	27
分包	28
包装和印刷澄清	30

HOME DEPOT®

第3章：工厂	36
工厂的责任	38
新工厂	40
新工厂启动	40
新工厂责任采购审核准备指南	41
工厂政策	42
合规	42
工厂合规指南	42
工厂审核期望	46
强迫劳工政策实施问答	49
补救和终止	52
透明度和改进项目 (TIP)	54
纠正和预防措施 (CAPA) 管理	58
工厂终止指南	60
第4章：附录	62
礼品和招待政策	附录A
工厂概况问卷	附录B
工厂采购前检查清单	附录C
文件要求清单	附录D
末次会议总结报告	附录E
纠正和预防措施计划样本	附录F





董事长兼首席执行官来函

我们的八项核心价值观是创始人在四十年前赠送给我们的最大礼物。

其理念是，如果我们按照这些价值观运作，其余工作便可水到渠成。的确如此，我们在这些价值观的指导下，工作一天比一天做得更好。

尽管我们大部分产品均购自北美，但家得宝与全球数千家供应商和工厂合作，为我们的客户采购商品。通过责任采购项目，我们能够在整个供应链中分享我们的价值观，从而产生积极的影响。家得宝努力确保我们商品的制造工人在安全公平的工作场所工作并且受到尊重，我们的供应商从“做正确的事”中受益，我们的客户收到优质的产品。

我要感谢我们出色的员工和供应商，他们将社会和环境责任视为第一要务。

Craig Menear
董事长兼首席执行官



责任采购简介

家得宝努力以负责任的方式开展业务，其中包括遵守人权、安全和环境友好的做法。

这一承诺延伸到我们的附属公司、部门和子公司，随着我们扩大业务活动并与国内和全球供应商合作以满足客户的需求，它也适用于我们合作的每个供应商和工厂。

家得宝从世界各地采购商品，我们的责任采购项目是为维护和指导整个全球采购生态系统（包括供应商和工厂）的道德规范而创建。供应商是家得宝通过其购买产品和服务的实体。工厂是生产产品的设施。在采购的各个层面，我们均期望保持完全合规。

我们与供应商建立合作关系，向其购买由符合我们的责任采购标准的工厂生产的产品。这些标准要求供应商和工厂在为家得宝制造和分销商品或服务的过程中，遵守所有适用的国际和当地法律、规则和法规。





责任采购供应商手册

《责任采购供应商手册》适用于向家得宝提供产品的组织（供应商）和生产相关产品的工厂，包括直接为家得宝生产产品的工厂（统称工厂）。

《责任采购供应商手册》是帮助供应商确保其符合采购标准的首要参考文件。本《责任采购供应商手册》的主要目的是建立和概述与责任采购标准相关的家得宝合规项目政策和程序。家得宝期望我们的供应商和工厂遵守我们的《责任采购供应商手册》中概述的标准。

我们明白，对于某些工厂而言，完全遵守这些标准也许有些挑战。但是，家得宝的目标是与公开透明且致力于持续改善社会和环境的工厂合作。家得宝推行“补救而非终止”的政策，但是如果工厂做不到公开透明或未回应悬而未决的合规问题，家得宝会选择终止合作。



责任采购标准

法律法规

供应商必须完全遵守其经营所在国家/地区的所有适用法律和法规。

童工

供应商不得雇用年龄小于15岁，或当地法律允许的，符合国际劳工组织准予的14岁，或完成义务教育的年龄，或制造国法律规定的最低年龄（取其中的最大年龄）的工人。

此外，供应商必须遵守所有当地有关未成年工人工作的法律要求，尤其是与工时、工资和工作条件有关的要求。

强迫劳动

供应商不得使用强迫、抵债（包括债役）或契约劳工或监狱劳工，也不得参与奴役或贩卖人口。这包括以威胁、武力、胁迫、绑架或欺诈的手段运送、窝藏、招募、转移或接收人员。

不得无理由限制工人在工厂内的活动自由，也不得无理由限制工人进出公司设施。

作为招聘过程的一部分，在工人离开其原籍国之前，供应商必须向工人提供他们受雇相关的所有文件，并以其能理解的语言说明雇佣的条件和条款。到达接收国时，不得对此类文件进行任何替换或更改，除非这些变化是为了满足当地的法律要求和提供同等或更好的条件。

所有工作必须是自愿的，并且工人可以自由终止其雇用。雇主和中介不得扣留或以其他方式销毁、隐藏、没收或拒绝员工获取其身份或移民文件，例如政府签发的身份证件、护照或工作许可证，除非法律要求扣留此类文件。

不应要求外国移工为了应聘成功或作为雇用条件向雇主或中介支付招聘费或其他相关费用。

骚扰和虐待

供应商必须尊敬并尊重所有员工。任何工人不得受到体罚或身体、性、心理或言语骚扰或虐待。此外，供应商不应将罚款作为纪律处分。

薪酬

供应商必须满足或超过当地适用劳动法、适用的协议或地方法规的最低薪酬规定，包括正常工作时间的薪水、加班报酬、生产率，以及其他方面的薪酬福利。

工时

除在特殊业务情况下，供应商必须保证，正常情况下不得要求工人的工作时间超过（a）每周六十（60）小时（包括加班），或（b）制造国法律允许的正常和加班时间限制。此外，所有工人每连续七天至少有一天的休息时间。

无歧视

供应商将确保就业（包括招聘、薪金、福利、晋升、纪律处分、终止、退休或任何其他就业条款和条件）应当仅基于此人执行工作要求的能力，而不是此人的信仰或任何其他个人特征。

结社自由和集体谈判

供应商必须承认和尊重工人行使自由结社的合法权利，包括加入或不加入任何协会。供应商还必须尊重工人集体谈判的合法权利。

健康和安

供应商必须遵照适用的法律法规提供安全、健康的工作环境。

环境

供应商必须遵守适用于工作场所的所有当地环境法律和法规。工厂经营必须尽量减少对环境的影响。

分包

在供应商向家得宝披露相关信息并且分包商充分证明自己符合责任采购标准之前，供应商不得在生产家得宝的产品或产品零部件时使用分包商。

沟通

供应商必须将家得宝责任采购标准传达给所有工人和管理人员。

商业道德

供应商将本着诚实和正直的方式与家得宝开展业务，并展示最高标准的商业道德。供应商不会采取任何影响审核结果的不当行为，包括展示伪造员工记录或培训。根据家得宝礼品和娱乐政策，供应商不得向家得宝的员工或审核公司代表提供任何贿赂。

监督与合规

家得宝将采取积极措施，例如对生产工厂进行通知或不预先通知现场审核，以监督责任采购标准的遵守情况。供应商必须在现场保留所有必要的文件，以证明符合标准，并且供应商必须允许家得宝的员工和/或代表对工厂进行全面审核，包括可以进入工厂任何区域，获得员工记录和生产记录，与员工进行与审核相关的保密面谈。

供应商应采取必要的纠正措施，以及时纠正任何违规情况。供应商应积极参与纠正——包括及时准备和提交纠正和预防措施（CAPA）计划。如发现有任何不愿遵守此责任采购标准的供应商，家得宝保留终止与其业务关系的权利。



责任采购的 定义和关键术语

家得宝责任采购标准中包含的标准通常是客观的、可衡量的，并与适用的当地法律相关联。然而，在标准的某些规定中，有些条款可能需要澄清。标准中包含的关键术语的定义旨在使供应商更加清晰地理解责任采购标准中概述的要求。相关条款和相关术语的定义如下所示。

工时

极端的经营环境（此类情况允许每周工时超过60小时或连续工作七天）仅限于以下情况：

- 直接影响供应商的自然灾害，包括但不限于地震、飓风和火灾。
- 供应商遭受的自然灾害导致生产无法预料的中断——例如，飓风破坏了纺织工厂的生产，直接影响了缝纫设备的运行。
- 无法预料的商业事件，包括但不限于工厂在旺季发生机械故障。

请谨记，极端经营环境中列出的例外情况，并不构成超过当地法律规定的工作时间或连续工作日的依据。

常态排班时间表（允许每周工时超过60小时）仅限于以下情况：

- 工作时间超过责任采购标准规定的限度达到以下情形的，将被视为常态排班：在任意12周的时间段，有超过25%的时间周工作时间超出60小时。

例如，在任意12周期间内，如果有超过三周的周工作时间超过标准的要求，这些事件应当被视为常态排班并违反了标准的要求。

务必要认识到，根据常态排班时间表确定的例外情况不作为超出当地法律规定的工时或连续工作天数限制的依据。

健康和安

符合所有适用法律和法规的清洁、安全和健康的工作环境：

清洁、安全和健康的工作环境应符合当地相关法律的所有要求——例如，美国工厂的职业安全与健康管理局（OSHA）或欧洲工厂的欧盟/欧洲经济共同体（EU/EEC）指令。这方面的主要重点领域将包括：

1. 消防安全
 - 灭火器
 - 消防出口
 - 疏散计划
 - 消防演习
2. 机器防护罩
3. 个人防护装备
4. 照明、温度和通风
5. 卫生间设施

无歧视

信仰和其他个人特征包括但不限于以下内容：

- 民族
- 宗教
- 年龄
- 性别
- 原属种族
- 社会阶层
- 政治观点
- 残障
- 性取向

分包

为家得宝生产产品或产品部件的工厂中，参与产品的最终组装或制造带有家得宝任何自有品牌标识产品部件的工厂属于分包商，为家得宝生产产品的工厂不在此列。

沟通

与所有工人和主管沟通家得宝责任采购标准的规定：

要采取必要措施，确保员工理解的语言向他们解释责任采购标准的术语。可以通过会议和演示等方式来解释其他行为准则的相似条款的要求（包括张贴公告）进行沟通。

本手册中使用的主要缩略语

BCCE:	商业行为与道德准则	PO:	采购订单
CAPA:	纠正和预防措施	QA:	质量保证
COG:	销货成本	RESA:	零售道德采购评估
EU/EEC:	欧盟/欧洲经济共同体	RS:	责任采购
EIC:	紧急问题委员会	SBA:	供应商采购协议
FMW:	外国移民工人	SP:	审核服务商
OSHA:	职业安全与健康管理局	TIP:	透明度和改进项目
PB:	自有品牌		

第1章： 家得宝

家得宝是责任采购生态系统中的驱动力。在为客户采购商品时，我们创造了需求。如此，家得宝了解确保以合乎道德的方式满足需求的必要性。家得宝与世界各地的供应商和工厂签订合同，这些供应商和工厂有自己的一套政策、做法和价值观。责任采购项目是一种支持整个供应链道德一致性的方式。

责任采购项目是一种结构化方法，任何实体都可以通过该方法了解、采纳和应用家得宝定义的道德采购。

该项目帮助家得宝确保其价值观从头到尾都得到分享和践行。





I'm
Tim



I put customers FIRST


HUSKY.

角色和责任

家得宝的 责任和政策

家得宝致力于坚守责任采购 (RS) 标准。家得宝指定的责任采购负责人将领导家得宝RS团队，此团队管理所有与标准合规相关的工作。家得宝RS团队会将家得宝的合规要求和期望通知到包括工厂在内的所有供应商。

家得宝负责可持续性/RS的副总裁，以及RS总监拥有共同权力决定对工厂或供应商进行适当制裁。如果某一特定工厂或供应商有任何严重或重复的违规行为，可持续性/RS副总裁有权要求紧急问题委员会 (EIC) (由公司各部门的高级管理人员组成) 对其进行适当的制裁。

为了管理对标准的遵守情况，家得宝RS团队将负责以下事项：

培训与沟通

家得宝RS团队将负责执行/协调标准合规培训。(参阅第18页“持续合规努力”。)此外，家得宝RS团队将作为家得宝内部的主要联系人，与生产家得宝销售产品的工厂沟通合规相关信息。

工厂审核

家得宝RS团队将负责协调外部工厂审核。(参阅第18页“持续合规努力”。)家得宝RS团队将聘请外部审核服务商，以及协调内部已被培训、有资质的审核人员。

补救管理

家得宝RS团队通过合规管理工作，包括工厂审核，来负责监督工厂的补救措施。在被发现问题后，供应商和工厂需采取补救措施，审核服务商将跟进审核。(参阅第25页“供应商补救和终止”和第52页“工厂补救和终止”。)

对审核总体对象以外 发现的标准合规问题 的调查和回应

如果家得宝获悉在审核总体对象以外的工厂或运营中存在不遵守标准规定的指控或事件，家得宝RS团队将对指控/事件展开调查，并确定违规的性质和程度。在家得宝RS团队能够确认违规事实的情况下，根据违规的严重程度，家得宝RS团队将与负责的供应商或工厂合作，对发现的违规行为进行纠正，并采取适当措施确保问题不再发生。



持续合规努力

培训与沟通

家得宝责任采购 (RS) 团队将为供应商和工厂的代表定期组织工厂合规培训。培训项目的主要目的是向工厂和供应商教授和传达标准和合规要求。此外，供应商和工厂都将收到家得宝《责任采购供应商手册》，以及SP的审核安排通知。

家得宝RS团队提供以下免费培训选项，以便供应商和工厂可以轻松参与并获取家得宝RS标准和流程的最新相关信息：

实时虚拟培训：

实时虚拟培训，让供应商和工厂可以灵活地与RS团队成员一起参加培训

线上网络培训：

- <https://vendor-thdrs.talentlms.com/catalog/index> (针对**供应商**)
- <https://factory-thdrs.talentlms.com/catalog/index> (针对**工厂**)

要求所有新工厂、在最近一次审核中获得“C”或“F”级的工厂以及相关供应商都需要完成实时虚拟培训或者线上网络培训，并在每次审核前向审核公司 (SP) 出示培训证书。

合规管理

为了评估对标准的遵守情况，家得宝将采取一些步骤确认对标准中各项规定的遵守情况。除了上述培训认证过程外，家得宝的合规管理还将包括现场工厂审核的表现。

(参阅第53页“工厂补救和终止分级”。)

外部工厂审核

家得宝RS团队可能聘请社会合规审核公司。审核员将负责执行符合家得宝审核协议的独立审核。2017年，家得宝在所有家得宝RS审核中应用了RESA模板。

RESA是与劳氏公司 (Lowe's) 合作开发的单一审核模板。目标是避免在家得宝和劳氏公司使用相同工厂的情况下进行多次审核而增加成本。

家得宝的外部审核将包括对工厂的定期审核、特定应对审核和启动审核。（参阅第21页“新工厂启动”。）

定期审核

工厂将根据上次初始审核的结果接受定期审核。根据之前初次审核的结果，定期审核的时间选择可能如下：

- **A级**——纠正和预防措施（CAPA）关闭后两（2）年*（需要CAPA）或最近的审核日后两年（不需要CAPA或工厂因未在规定期限内关闭CAPA而进入“不合规供应商”状态）
- **B级**——从CAPA关闭或最近一次审核日期起一（1）年（工厂因未在规定期限内关闭CAPA而进入“不合规供应商”状态）
- **C级**——CAPA关闭或最近一次审核日期后六（6）个月（工厂因未在规定期限内关闭CAPA而进入“不合规供应商”状态）
- **F级**——要求工厂执行透明度和改进项目（TIP）（第54页）。自审核之日起的六（6）个月需要进行新审核。届时，工厂应达到“C”级或更高等级。

*家得宝保留自行决定提高审核频率的权利。（即，第54页所述的季节性产品工厂。）

特定应对审核

家得宝可能定期了解为家得宝生产产品的工厂是否存在违规问题或指控。根据问题或指控的性质，家得宝RS团队可组织一次审核或聘请外部审核员进行审核。这些审核将立即进行，针对已发现的违规事件和指控。

根据问题和指控的性质，可能在不通知的情况下执行特定应对审核。



“现有工厂审核报告”的使用

如果供应商或工厂提供的现有审核报告符合以下所有条件，家得宝将考虑免除对其的初次审核要求：

已为其他零售商进行了RESA审核。在安排审核时，如果供应商已经有劳氏公司使用RESA模板进行审核的报告，供应商需要在三个自然日内通知家得宝指定的第三方审核服务商。这种情况下，家得宝将直接从劳氏公司获得一份审核报告和所有相关纠正措施相关文件的副本，而不进行额外的RS审核。

希望使用任何现有报告的供应商/工厂必须在审核通知之日起三个自然日内向家得宝RS团队提供报告。

1. 审核由家得宝认可的提供商执行：
 - Bureau Veritas
 - Intertek
 - SGS
 - UL
 - TUV
 - 由家得宝自行决定的其他机构
2. 初次审核在前12个月内进行。
3. 该报告在家得宝的分级系统中转换为“B”或更高的等级。
4. 供应商或工厂必须联系进行审核的审核服务商，并要求审核服务商将最终报告直接转发给家得宝。家得宝不接受直接来自供应商/工厂的报告。
5. 如果适用，供应商或工厂必须证明实施了强有力的CAPA计划。如果补救没有完成，则必须向家得宝提交一份强有力的CAPA计划和明确的时间期限。
6. 在家得宝接受审核报告的前提下，家得宝按照最初确定的等级批准接受工厂。
(参阅第52页“工厂补救和终止合作”。)
7. 工厂不能连续三次分享现有报告从而获得审核豁免。

家得宝保留自行决定驳回报告的权利。

补救和终止合作

家得宝致力于与已获批准的工厂合作，一起解决不符合标准的问题。根据家得宝终止指南，家得宝可与不能或不愿解决已发现合规问题的供应商和工厂终止业务关系。

家得宝负责可持续性/RS的副总裁，以及RS总监拥有共同权力决定对工厂或供应商进行适当制裁。如果某一特定工厂或供应商有任何严重或重复的违规行为，可持续性/RS副总裁有权要求紧急问题委员会（EIC）（由公司各部门的高级管理人员组成）对其进行适当的制裁。

供应商

供应商应支持确保工厂管理层在工厂解决合规问题的工作。每个供应商都有责任确保为家得宝生产产品的工厂完全符合标准。未能遵守本手册指南的供应商可能被终止与家得宝的业务关系。

有关其他供应商补救和终止政策和协议，参阅第2章。

工厂

工厂应制定CAPA计划，以及时解决已识别的合规问题。工厂应纠正所有已识别的合规问题，作为持续开展业务的条件。家得宝可以根据本终止合作指南，终止家得宝与无法或不愿解决已识别合规问题的工厂的关系。

有关其他工厂补救和终止合作政策和协议，参阅第3章。

新工厂启动

工厂审核

家得宝RS团队可能要求对选定的工厂通过工厂审核进行评估，作为启动流程的一个要素。审核将按照家得宝的工厂审核协议进行。（参阅第18页“持续合规努力”。）供应商和工厂都将收到家得宝《责任采购供应商手册》以及审核服务商（SP）审核安排通知。根据审核结果，家得宝RS团队或其代表将向工厂提供任何必要的纠正措施。如果工厂符合本手册中列出的要求，家得宝RS团队将批准工厂进行生产。工厂获批的消息将传达给负责该事宜的供应商或家得宝代表（如适用）。

第2章： 供应商

在责任采购生态系统中，供应商在促进道德采购方面发挥着关键作用。

供应商是家得宝与产品或产品原材料的制造工厂之间的联络人。他们负责分发、沟通和确保遵守责任采购标准。因此，供应商必须向家得宝报告所有负责生产产品的工厂，并且所有供应商必须有一个指定的联系人来监督工厂合规性、强调标准并向家得宝报告。同样，在需要补救的情况下，可能要求供应商代表监督、执行和报告此类工作。

以下部分概述了与家得宝合作的供应商担负的各种义务和预期。





供应商的责任

负责人

每个供应商将指定一名管理人员负责监督供应商的工作，以确保供应商使用的工厂遵守标准。所指派的负责人如有任何变更，供应商应在第一时间通知家得宝RS团队。

工厂确认

供应商负责向家得宝报告负责生产产品的所有工厂。作为定期工厂审核流程的一部分，所有供应商都必须向家得宝提供负责为家得宝生产产品的工厂的最新清单，并且只有经家得宝RS团队批准的工厂才能负责生产产品。在建立合作关系后的15天内，供应商还应在家得宝的Flex系统里汇报和注册所有新分包商。对于所有新项目，使用的任何分包商都应当在启动时添加到家得宝FlexPLM系统中。

信息和培训

术语的标准和定义 ([第9页-第13页](#)) 概述了家得宝对家得宝产品的生产条件的期望。此外，鼓励所有供应商向家得宝RS团队寻求任何所需要的指导，以确保工厂和相关个人的合规工作满足家得宝的期望。家得宝可能要求供应商和/或工厂的管理层参加家得宝或外部各方举办的研讨会，以帮助他们了解和遵守家得宝的合规预期。此外，供应商有责任确保负责生产提供给家得宝的产品的工厂已收到并理解标准和相关要求。

合规管理支持

家得宝将利用与家得宝合规管理工作相关的工厂审核来确认符合家得宝的期望。供应商不应干涉或阻止任何人与家得宝人员或家得宝代表的沟通。供应商应鼓励工厂管理层允许家得宝人员和家得宝代表执行所有审核程序，包括在其他员工或管理层不在场的情况下与员工面谈。

供应商负担家得宝工厂审核工作相关的费用。供应商应及时直接支付所通知审核的费用，并协助及时完成所有审核。未能及时支付审核费用可能导致家得宝从供应商账户中扣除费用。

补救和终止合作

供应商应支持确保工厂管理层在工厂解决合规问题的工作。在某些情况下，家得宝可能要求供应商代表确认已识别问题的补救措施。（参阅第18页“持续合规努力”。）

每个供应商都有责任确保为家得宝生产产品的工厂完全符合标准。未能遵守本手册指南的供应商可能被终止与家得宝的业务关系。

家得宝承诺与合格工厂合作解决不符合标准的问题。工厂应制定纠正和预防措施（CAPA）计划，以及时解决已识别的合规问题。工厂应纠正所有已识别的合规问题，作为持续开展业务的条件。家得宝可以根据本终止合作指南，终止家得宝与无法或不愿解决已识别合规问题的工厂的关系。

为了响应通过家得宝合规管理工作确定的所有合规问题，工厂应在七天内完成并向责任审核服务商提供其完整的CAPA计划。纠正措施的时间表将取决于已识别审核发现项的性质、严重程度和普遍性。根据识别的违规问题，纠正措施的时间表通常会依据纠正措施指南确定。

根据审核期间识别的问题点，工厂将得到以下评级之一。

- **A级**——总体评级为“A”级表示（i）在执行审核过程中仅发现轻微或没有合规问题，因而得分为95-100；或（ii）通过执行后续审核，所有已识别的合规问题均已得到解决。在初始审核期间总体评级为“A”级的工厂获准连续两年参与家得宝生产。
- **B级**——如果零散地存在非重大问题（如第60页所定义），因而审核得分为80-94.99，则总体评级为“B”级。总体评级为“B”级的工厂通常需要在90天内进行后续审核，以评估已识别合规问题的补救措施。完成这些补救工作后，整体评级为“B”级的工厂获准在一年的时间内参与家得宝生产。
- **C级**——如果存在非重大问题（如第60页所定义），因而审核得分为65-79.99，则总体评级为“C”级。

**每个供应商都有责任确保
负责为家得宝生产产品的
工厂完全符合标准。**

总体评级为“C”级的工厂通常需要在90天内进行后续审核，以评估已识别合规问题的补救措施。完成这些补救工作后，总体评级为“C”级的工厂获准在六个月的时间内参与家得宝生产。

- **F级**——如果 (i) 存在非重大问题 (如第60页所定义) ，因而审核得分低于65 ；或 (ii) 存在重大问题 (如第60页所定义) ，则总体评级为“F”级。如果家得宝要与总体评级为“F”级的工厂继续合作，则将要求工厂参与家得宝透明度和改进项目 (TIP) ，并在完成这些补救工作后进行后续审核，以评估已识别合规问题的补救措施。在成功进行后续审核之后，等级为“F”的工厂将获准参与家得宝生产。在确认参与TIP并随后得到责任采购 (RS) 团队的批准之前，采购订单可能不会发放给这些工厂。

严重或重复的 违规发现

当家得宝的可持续性/RS副总裁提出要求时，由家得宝的高级管理人员组成的紧急问题委员会 (EIC) 将针对特定工厂或供应商的任何严重或重复违规行为确定适当的制裁措施。在适用的情况下，家得宝将考虑对与发现严重或反复违规的工厂相关的供应商实施制裁。然而，只要有可能，家得宝将在采取可能的终止措施之前支持工厂的及时补救工作。

跟进审核

为了确保工厂采取了纠正措施，对工厂进行跟进审核可能是必要的。家得宝RS团队将在初审发现违规情况后30到90天内授权跟进审核。如果工厂被发现重大问题，跟进审核一般会在初审的30天内安排，以确保问题得到及时纠正。

可能影响复审时间的事件

如果家得宝在上述时间周期内发现工厂存在缺陷 (例如，责任采购、质量保证、安全/海关贸易反恐合作 (CTPAT) 等) ，则时间周期将根据这些新的审核结果重新计算。

在相关的季节性项目高峰生产窗口期间，向家得宝运送季节性产品的工厂会收到我们选择的第三方审核服务商或家得宝RS团队的RS评估。如果在上述时间周期内工厂的高峰生产窗口期间安排了审核，则时间周期将根据季节性审核的结果重新计算。

供应商 终止指南

家得宝负责可持续性/RS的副总裁，以及RS总监拥有共同权力决定对工厂或供应商进行适当制裁。如果某一特定工厂或供应商有任何严重或重复的违规行为，可持续性/RS副总裁有权要求紧急问题委员会（EIC）（由公司各部门的高级管理人员组成）对其进行适当的制裁。工厂终止和复工政策参见第3章。（参阅第60页“工厂终止指南”。）

供应商的终止

如果供应商有第二家工厂根据上述准则而终止，则可能终止供应商与家得宝的全部业务关系。

供应商终止后 恢复

被终止合作的工厂如果符合以下条件，则可能有恢复资格：

- 必须在终止一（1）年后才可提出恢复申请。
- 供应商必须证明他们已经实施了符合所有标准的管理体系。最好聘请合格的社会合规公司提供服务，来协助制定管理体系。
- 管理体系必须能够通过家得宝RS团队或家得宝指定代表的评估。

提示：这些终止指南旨在指导家得宝公司如何应对违反家得宝责任采购标准的行为。上述严重和高风险问题的清单并不包括所有内容，家得宝会基于对公司声誉的风险评估以及与现有供应商合作和补救的意愿度，而做出不同的决定。根据违规的具体情况 and 严重性，家得宝可能考虑采取其他行动。

分包

定义

凡是参与制造带有家得宝自有品牌标识的零部件或涉及产品最终组装的工厂，都属于家得宝责任采购监管范围内的分包商。

未经授权的分包商是那些符合上述分包商定义，但在生产定义中列出的产品之前未向家得宝披露或进行适当评估的工厂。

政策

所有供应商必须将符合上述定义的分包商通知家得宝。每个供应商都有责任在建立这种关系后的15天内报告并在家得宝FlexPLM系统中注册任何新的分包商。对于所有新项目，使用的任何分包商都应当在启动时添加到家得宝FlexPLM系统中。

当发现未经授权的分包时，将使用以下惩罚制度。*

第一次发现未经授权的分包：

- 对销货成本为0美元至500万美元的供应商，罚款10,000美元
- 对销货成本为500万美元至5,000万美元的供应商，罚款25,000美元
- 对销货成本为超过5,000万美元的供应商，罚款50,000美元

第二次发现未经授权的分包：

- 对销货成本为0美元至500万美元的供应商，罚款25,000美元
- 对销货成本为500万美元至5,000万美元的供应商，罚款50,000美元
- 对销货成本为超过5,000万美元的供应商，罚款100,000美元

第三次发现未经授权的分包：

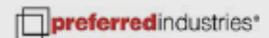
- 自动终止供应商合作

*该处罚体系也适用于童工和强迫劳动的情况。

分包商示例



家得宝自有品牌 (THD PB) 列表
 (示例如下但不限于此)



包装和印刷 澄清文件

未经授权的分包

本节澄清“包装和印刷设施不在范围内”的含义。

在本指导文件中 涵盖的类别

包材

- 产品容器
- 纸箱
- 其他包装

标签

- 非印刷标签
- 印刷标签

就本指导文件而言：

- ✘ 表示目前根据我们的政策，它不被视为分包项目。
- ✔ 表示该项不被视为豁免包装或印刷，并且如果该项目由外发工厂生产，则被视为分包商，并要求供应商在FlexPLM系统中加入工厂并接受责任采购审核。

产品和组件

- 产品/组件
- 配件

其他

- 外包工艺
- 模具和菲林

分包的定义：

凡是参与制造带有家得宝自有品牌标识的零部件或涉及产品最终组装的工厂，都属于家得宝责任采购监管范围内的分包商。

包装材料

产品容器



直接印有家得宝自有品牌标识 (非纸基或者塑贴标签) 的容器且产品在使用过程中需存放在该容器中



带有THD PB标志的PVC容器



带有THD PB标志的电源线塑料盒



印有THD PB标志的编织袋



附加信息

标记为  的制造商在以下情况下被视为家得宝分包商。标记为  的制造商则不是。



- 工厂制造容器并在其上印刷THD PB标志。
- 工厂在从第三方购买的可重复使用的容器上印刷THD PB标志。



- 工厂生产没有THD PB标志的容器。
- 工厂在一次性的且不需随产品一起使用的容器上印制THD PB标志，此容器无需从第三方购买。

纸箱



印有THD PB标志的大箱



印有THD PB标志的彩色大箱



印有部门编号和采购订单 (PO) /原产国信息的大箱



带有THD PB标志的四分之一托盘



其他包装



印有THD PB标志的一次性吸塑卡片



印有THD PB标志的塑料/无纺布/一次性纸袋



印有THD PB标志的编织/无纺布/塑料材质可重复使用的产品存储袋



附加信息

在以下情况下，其他标记为  的包装制造商被视为家得宝分包商。标记为  的制造商则不是。



- 工厂生产可重复使用的包装并在其上印刷THD PB标志。
- 工厂在从第三方购买的可重复使用的包装材料上印刷THD PB标志。



- 工厂生产没有THD PB标志的包装材料。

标签

非印刷标签



带有编织/刺绣标志的标签



附加信息

在以下情况下，对于非印刷标签，标记为  的制造商被视为家得宝分包商。标记为  的制造商则不是。



- 工厂制造*THD PB标志连同织物基质，然后将织物切割成标签。
- 工厂购买空白面料，然后在织物上制造*THD PB标志，并将织物裁剪成标签。



- 工厂制造*没有THD PB标志的空白标签。

*制造：工艺包括编织、绣花等。（非印刷。）

印刷标签



印刷标签
(无论是织物基质还是非织物基质)



附加信息

在以下情况下，对于印刷标签（无论是织物基质还是非织物基质），标记为  的制造商被视为家得宝分包商。标记为  的制造商则不是。



- 工厂制造织物/纸基质，然后在其上印刷*THD PB标志并裁剪成标签。



- 工厂购买织物/纸基质，然后在空白织物/纸基上印刷*THD PB标志并将它们裁剪成标签。

*印刷：丝网印刷、激光印刷、喷墨印刷等。



THD PB产品上的印刷
贴纸



悬挂/附加到THD PB产品的印
刷标牌



THD PB容器上的印刷贴纸或
彩色卡片



产品和组件

带有自有品牌标志的产品或组件



带有THD PB标志的外包产品/组件



配件



带有THD PB标志的附接到家得宝产品上的配件：钥匙、拉链、胶带、按钮等。



附加信息

在以下情况下，标记为  的配件制造商被视为家得宝分包商。标记为  的制造商则不是。



- 工厂生产配件并在其上制作（即印刷、压印、注塑等）THD PB标志。
- 工厂在配件上制作（即印刷、压印、注塑等）THD PB标志并发送至总装厂。



- 工厂生产没有THD PB标志的配件。



固定THD PB标志：金属牌、橡胶标签、PVC标签等。



其他

外发工序



涉及THD PB标志的压铸外包工艺



送镀之前原厂带THD PB标志的半成品



涉及THD PB标志的粉末喷涂外包工艺



带有THD PB标志的半成品电镀外包工艺



模具和菲林



带THD PB标志的模具



丝网印刷菲林



第3章： 工厂

在责任采购生态系统中，工厂占据相当大的比例。家得宝向世界各地的供应商和工厂采购产品。因为我们希望在整个供应链中分享我们的价值观，同时也希望确保我们所售产品的制造者受到尊重，所以工厂是主要关注的领域。毕竟，工厂中的人员、政策和环境才是责任采购所涉及的方面。

以下部分概述了我们对与家得宝合作的工厂的期望以及这些工厂所承担的合规义务。





工厂责任

负责人

每家工厂都将指定负责监督工厂的管理人员，以确保工厂符合标准。每家工厂在为此目的指定的管理人员身份发生任何变化之后，都将立即通知家得宝责任采购 (RS) 团队。

标准和适用法律

所有工厂均应维护、审阅和遵守标准。工厂应当参考本国有关年龄、工资、工时、健康和安全以及歧视的法律法规。

合规管理支持

工厂必须满足以下监督和合规义务：

不干涉

- 工厂管理层不会干扰、劝阻或惩罚与家得宝代表沟通的员工。工厂管理层需允许家得宝和家得宝的审核服务商在没有其他员工或管理层在场的情况下和员工面谈，也不会破坏任何员工面谈的保密性。

道德表现

- 工厂代表不得为影响审核结果而向家得宝的员工和/或代表提供任何贿赂，包括礼品、餐饮、交通或金钱。如果工厂代表向家得宝的代表提供任何形式的贿赂，这一事实将立即被报告给家得宝。家得宝认为提供贿赂是严重的问题，任何此类提议都将对工厂与家得宝的业务关系产生重大不利影响。
- 如果家得宝的代表向工厂索取任何形式的贿赂，应当立即向家得宝RS团队报告。

透明度

- 所有工厂都应保留反映其符合标准的真实准确的记录，并向家得宝人员和家得宝代表提供。不透明是严重的问题，将对工厂与家得宝的业务关系产生重大不利影响。

员工意识和教育

- 每个工厂都有责任按照标准的规定告知员工工厂对他们以及对家得宝的义务。

保存记录

- 工厂将保留证明其符合标准所必需的现场文件，包括至少一年期间每位员工的姓名、年龄、工时以及为其支付的工资和福利的记录。工厂将根据要求将此记录立即提供给家得宝或其代表（审核员在现场时，如果是外部要求，则在24小时内提供）。

纠正措施

- 工厂应纠正所有违规行为，以此作为继续业务合作的条件。工厂应制定纠正和预防措施（CAPA）计划，以及时解决发现的违规问题。自家得宝RS团队批准之日，所有CAPA计划均应在商定的日期内完成。如果工厂未能在预期时间框架内纠正缺陷，家得宝会将工厂置于“不合规供应商”状态，并且不会向工厂发出新的采购订单。如果工厂保持“不合规供应商”状态达60天，则将被自动终止合作。（有关详细信息，参阅第60页“工厂终止合作指南”。）
- 符合标准中分包商定义的工厂应当承担与家得宝一级厂相同的责任。（有关详细信息，参阅第28页“分包”。）

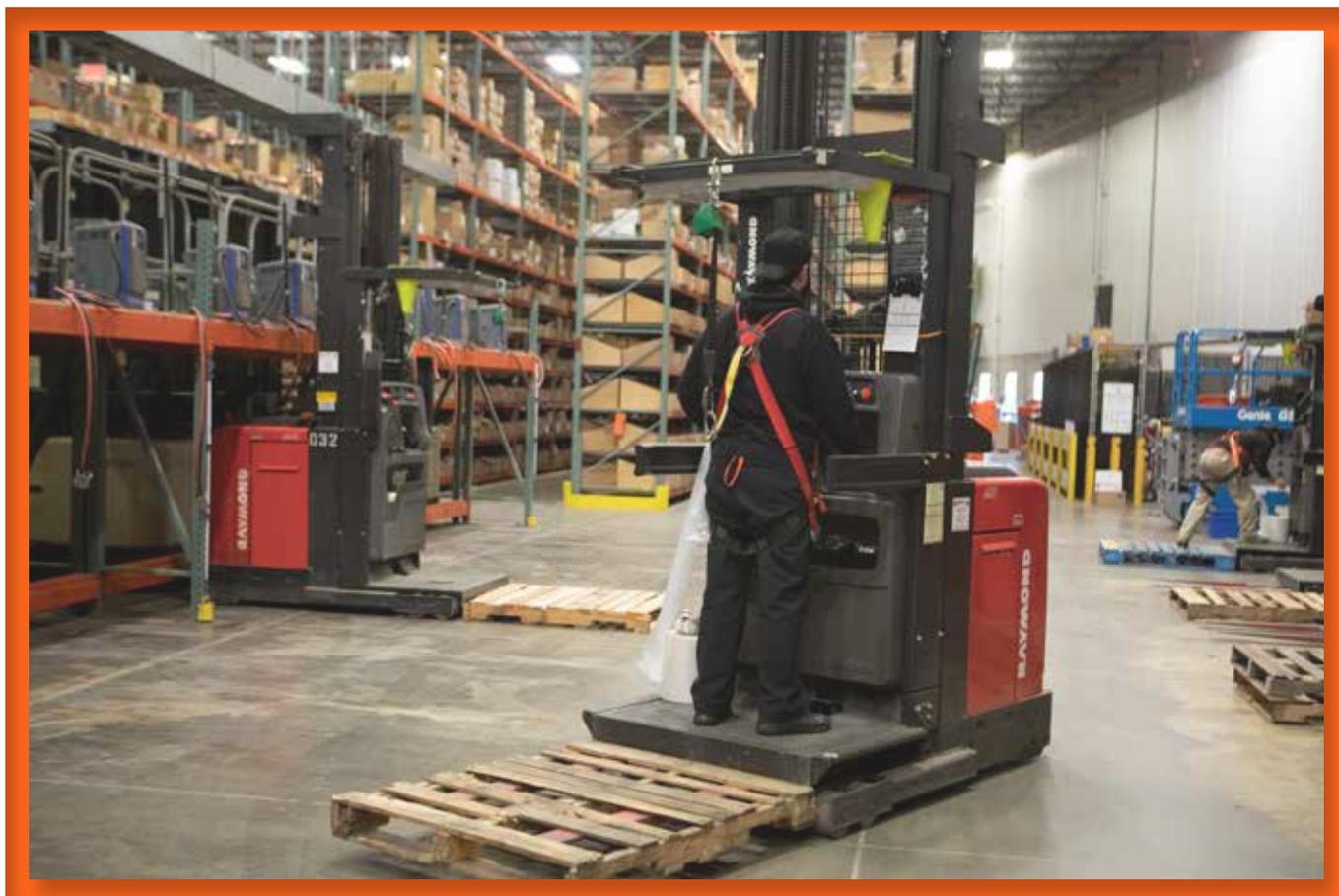


新工厂

新工厂启动

工厂审核

家得宝责任采购 (RS) 团队可能要求通过工厂审核对选定的工厂进行评估，作为启动流程的一个要素。审核将按照家得宝的工厂审核协议进行。(参阅第18页“持续合规努力”。) 供应商和工厂都将收到家得宝《责任采购供应商手册》以及审核服务商 (SP) 审核安排通知。根据审核结果，家得宝RS团队或其代表将向工厂提供任何必要的纠正措施。如果工厂符合本手册中列出的要求，家得宝RS团队将批准工厂进行生产。工厂获批的消息将传达给负责该事宜的供应商或家得宝代表 (如适用)。



新工厂责任采购审核准备指南

本节的目的是让供应商更好地了解如何准备家得宝RS的审核，以确保新工厂的管理体系和整个制造过程能够得到正确评估，并发现潜在风险。RS审核流程开始后，供应商需要对其工厂的RS管理体系进行审阅，并提供证据证明他们符合标准。此初步筛选将有助于在真正开始RS审核之前确定供应商是否准备就绪。

在项目启动之前，供应商需要确保完成以下所有要点，并向RS团队提供相关证据以供审阅：

1. 新工厂建筑全部完成。
所需证据：
 - 工厂平面图
 - 房屋建筑照片
 - 工厂建设竣工证书（如果当地政府要求）
2. 各生产工序的设备、设施齐备。所需证据：
 - 制造工艺图
 - 每个工艺的设备/设施照片
3. 必要的劳动力（生产工人）已经到位。
所需证据：
 - 工厂劳动力需求和招聘计划
 - 工厂人员名单
4. 所有生产过程已运行至少两个月。
所需证据：
 - 所有生产工序员工整整一个月的工时记录
 - 所有员工整整一个月的工资表
5. 在FlexPLM系统中披露将参与生产带有家得宝自有品牌标志的组件的任何分包工厂。
所需证据：
 - FlexPLM中填写的信息的屏幕截图（如果次级工厂在RS定义的范围內）

提示：如果新工厂没有拿到正式营业执照（即使已经开始生产并有工资表和工时记录），供应商/工厂需要提供相关的在途证据，并确认工厂地址与他们在申请审核时使用的工厂地址一致。

如果工厂在RS审核完成后扩建厂房或设施，则可能需要进行额外的部分审核，RS团队将对此做出最终决定。

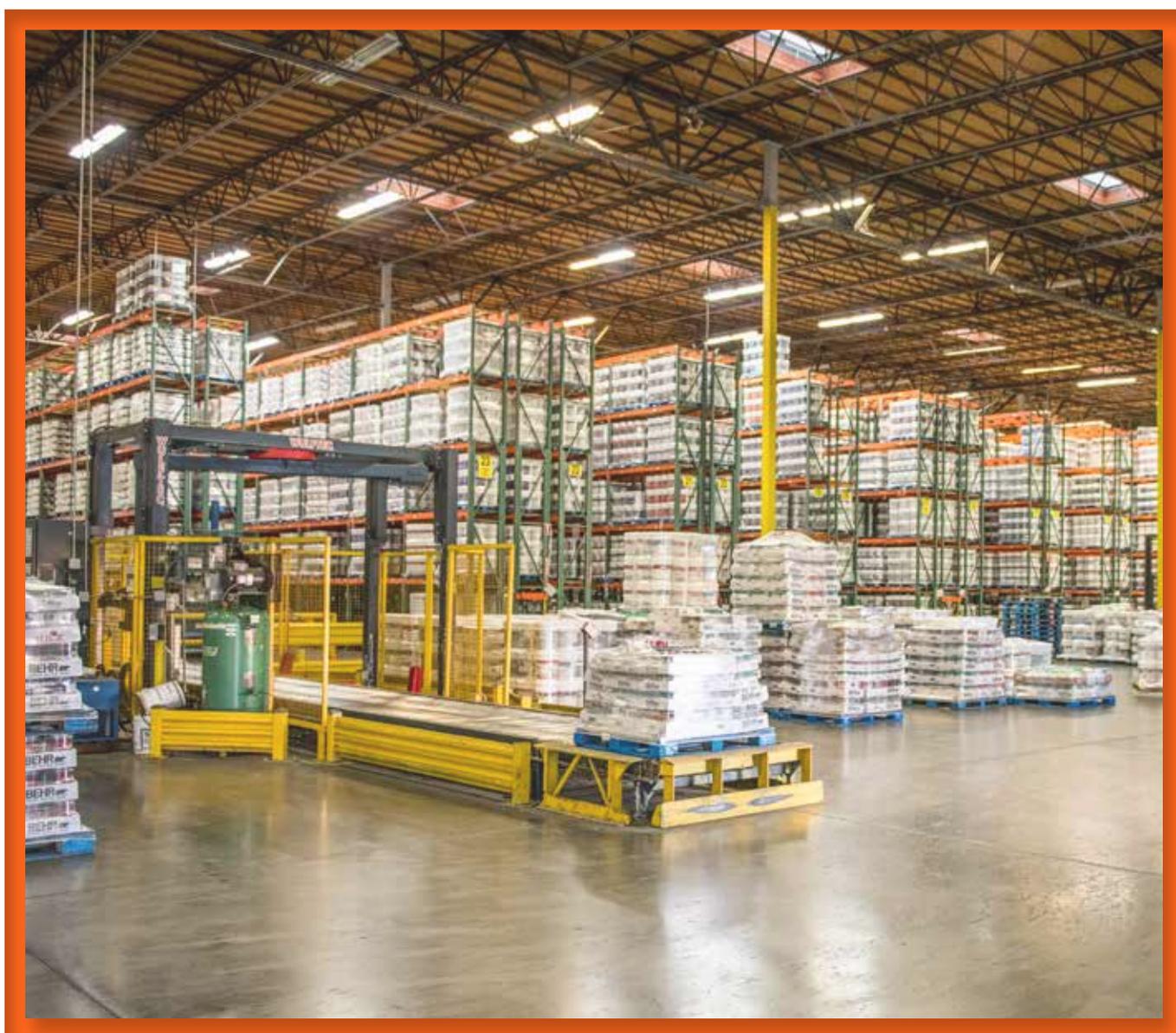
工厂政策

合规

工厂合规指南

为了帮助工厂更好地遵守家得宝责任采购标准，并提供信息完成有效的审核准备，提供以下合规指南。

虽然下一页所列的清单并非涵盖所有事宜，但所提供的指南为工厂制定政策、程序、实践和记录提供了一个有效的框架，有助于工厂实现并证明符合标准。



政策、程序和记录保留

- 工厂必须保留书面政策和程序，以确保遵守标准。
- 工厂必须保留与标准相关的所有适用法律法规的最新副本。
- 工厂应当具有获取与标准相关的所有适用法律法规的更新信息的机制。
- 工厂必须保留所有在职和离职员工的人事档案。离职员工记录的保留时长应当等同于其工资表记录的保留时长——参阅下文。每个员工的人事档案都应当包括以下内容：
 1. 年龄证明
 2. 公民身份证明或工作许可证（根据法律需要）
 3. 医疗记录（根据法律需要）
 4. 已执行的雇用合同（根据法律需要）
 5. 终止函（根据法律需要）
 6. 纪律处分记录
 7. 所有自愿扣费的授权
- 工厂应当有一套经劳工部（如适用）认证的规章制度。
- 工厂应当向员工沟通规章制度，包括纪律程序和做法（例如，公告板）。
- 任何试用期的条款都应当在员工的雇用文件中列出。
- 合同和人事档案。
- 评估是否符合标准的所有必要文件必须在工厂现场保存，包括至少一年时期的工资表、计时和计件记录。

童工

- 任何低于当地最低工作年龄的人员均不得在工厂工作。
- 任何低于义务教育年龄的人员均不得在工厂工作。
- 雇用工人时，必须提供证明年龄的文件。
- 所有年龄文件均应当保存在工厂档案中。
- 作为学徒项目的一部分被聘用的员工不得低于14岁或法定最低年龄。
- 不当允许未成年员工从事危险工作岗位。
- 如果国家或地方法律要求，应当限制未成年员工的工时。
- 除非在远离生产区的托儿所内，否则儿童不应当出现在工厂内。

劳工政策

- 工厂的所有员工都必须是自愿受雇的。
- 监狱工人不应当在工厂工作。
- 员工行动自由不应受到不必要的限制。
- 工厂不应当扣留员工所拥有的政府签发的身份证件或旅行证件的原件。
- 员工不应当受到纪律处罚扣款。
- 主管不应当使用体罚或其他虐待行为。
- 必须始终根据能力决定是否雇用。
- 不得将妊娠测试作为初聘或继续聘用的条件。
- 可以向员工提供避孕药具，但绝不应当强制要求员工使用。

工资和福利

- 供应商必须满足或超过当地适用劳动法、适用的协议或地方法规的最低薪酬规定，包括正常工作时间的薪水、加班报酬、生产率，以及其他方面的薪酬福利。
- 必须保证计件工人至少达到国家和地方法律规定的最低工资，不包括出勤、生产或其他奖金。
- 根据法定要求，员工必须获得所有加班小时的全部加班费。
- 必须定期和及时地向员工支付工资。
- 不得以任何理由扣留员工应得的工资。
- 工厂应有合适的程序允许员工提出对工资以及可能的工资调整的疑问。
- 工厂必须保存（并向监督员展示）真实准确的工时和工资记录。记录至少应当包括：

工资表登记册

1. 正班费率报酬
2. 加班费率报酬
3. 应得福利的工资计算——例如，假期工资、年假、病假
4. 扣款
5. 员工确认工资收据

考勤记录

1. 自动化——打卡刷卡
2. 员工参与——例如，员工打自己的卡
3. 所有进/出时间（包括用餐时间）均加以反映

计件费率记录——如果适用

1. 获得员工认可

支付存根——以员工母语书写

1. 正常工作时间
 2. 加班时间
 3. 工资总额
 4. 工资净额
 5. 奖金
 6. 津贴
 7. 授权扣款
- 工厂必须按照法律规定提供带薪休假和假期。
 - 工厂应当提供国家和地方法律要求的所有福利。
 - 工厂应当具有文件证明员工同意从其工资中自愿扣款。

工作时间

- 应当公布预定的工作时间。
- 一周的正常工作时间由国家和地方法律确定。
- 应当公布预定的加班时间。
- 加班时间不得超过国家和地方法律规定的时间。
- 员工必须有权拒绝加班。
- 员工每周（七天）必须至少休息一天。
- 必须正确记录工作时间，列出每天工作的进出时间，包括用餐时间。
- 员工应当自己使用自动计时系统（例如，打卡或刷卡）记录工作时间。

工作环境

- 不允许发生任何形式的骚扰。
- 不允许发生身体、言语或精神虐待。
- 工厂应当提供健康和安全培训。
- 应当根据国家或地方法律要求，就地提供医疗服务。
- 应当向员工提供带有适当医疗用品的急救箱。
- 应当免费为员工提供所有必要的安全装备（口罩、切割用金属网手套），并应当保留受伤或事故的记录。
- 员工在工作日有权不受限制地使用卫生间。
- 卫生间的数量必须与员工人数匹配。
- 卫生间必须卫生，并备有必需的用品。
- 必须为员工提供饮用水源。
- 应当根据法律要求为员工提供休息时间。
- 如果工厂有食堂，则必须卫生，并且食品必须妥善存放。
- 工厂必须有足够的照明和充分的通风。
- 过道必须有标记并且没有障碍物。
- 所有电气接线都必须安全。
- 所有电气控制面板都应当加以标记。
- 如有必要，所有机器都应当配备机器防护罩。
- 工厂各处应当有足量的灭火器。
- 灭火器应当安装在墙上高度适当的位置。
- 员工应当接受充分的灭火器用法培训。
- 灭火器必须正确充灌并定期检查。
- 消防出口应当有足够的标志。
- 绝不当锁上消防出口，绝不当以任何方式封锁通往消防出口的通道。
- 疏散计划应当张贴在整个工厂内。
- 工厂应当定期进行疏散演习，每年不少于两次。
- 必须保留危险化学品库存清单。
- 必须为工厂使用的所有化学品保留当地语言的材料安全数据表（MSDS）。
- 所有危险化学品都必须有二级容器。
- 任何为员工提供的宿舍均须遵守所有健康和安要求。

环境

- 工厂必须保留证明其符合适用环境法规所需的强制性许可和证书的副本。
- 所有废物（液体、固体、气载）都必须妥善加以处理。

其他

- 不得使用未经授权的外部合同工厂参与家得宝生产。
- 任何在个人的家里的外部合同生产（例如组装）都不能用于家得宝产品的生产。

求包括但不限于以上所列内容。

工厂必须遵守所有其他适用的国家和地方法律。适用的政策和要



工厂审核期望

所有为家得宝生产商品的工厂都要接受现场审核，以评估是否符合家得宝责任采购标准。审核可能为通知审核，也可能为不预先通知审核。

审核前

如果是通知审核，家得宝或授权审核公司将联系工厂经理安排审核。在审核之前，工厂经理需要完成工厂概况问卷（附录B）并审阅文件要求清单（附录D）。

审核执行

根据工厂的位置和规模，预计将对员工少于500人的工厂进行为期一天的审核，对员工超过500人的工厂进行为期两天的审核。

在审核过程中，审核员将执行以下操作：

- 与管理层举行首次会议
 - 审阅工资表记录
 - 审阅员工考勤卡
 - 审阅人事档案
 - 审阅生产记录
- 与个别员工私下面谈
- 巡视工厂（和宿舍，如果适用），进行现场检查
- 与管理层举行总结会议，总结任何审核发现项

审核延期和取消

如果工厂以下列正当理由申请审核延期，则需要得到责任采购（RS）、质量保证（QA）和全球风险部门主管的批准。如果工厂提供的理由无效，则需要原定的审核日期进行审核。

附有证据的有效理由清单：

- 工厂或审核服务商（SP）无法控制的强制关闭事件：火灾、自然灾害、停电、洪水
- SP资源（将根据合同与SP回顾问题）
- 假日
- 之前的审核已经安排好，并且已与安排审核的SP确认
- 无生产：包括没有生产线运行的淡季，大部分工厂员工在休假，大部分机器在维修
- 工厂中进行的施工或改造影响到大多数人

审核延迟无效理由列表：

- 需要更多时间准备审核
- 工厂太忙
- 工厂责任人出国或在休假

在商定的审核开始日期之前两到五个工作日期间取消和延期审核将收取50%的审核费用，包括任何不可退还的差旅费。在商定的审核开始日期之前两个工作日内取消和延期审核将收取100%的审核费用，包括任何不可退还的差旅费。供应商将负责支付由供应商发起的取消和延期的费用。

预扣款程序

家得宝指定的审核服务商应在收到审核通知之日起14天内安排并完成所有审核。如果工厂要求将日期更改到14天之外，SP将向家得宝报告。如果该要求未获家得宝批准，SP将按原定时间表执行审核，并将启动预扣款程序。如果在审核当天仍未收到付款，审核将照常实施。SP将在下个月的第一天向家得宝提交审核费用的发票。家得宝在发布采购订单之前，首先会要求供应商付款。如果工厂拒绝审核员进入，审核员将会离开，并将这一情况视为严重审核发现项。

供应商负责支付拒绝审核费用，该费用将为审核费用的100%，包括产生的任何差旅费用。

24小时警示通知

如果在执行审核期间发现严重审核发现项，将在审核日期后的24小时内通过电子邮件将警示通知表发送给家得宝。将针对以下严重审核发现项发出警示通知：

- 童工
- 危及生命的健康和安全问题
- 强迫劳动
- 企图贿赂审核员
- 工人遭受身体虐待
- 拒绝审核
- 工人遭受性虐待
- 未经授权的分包
- 工人受到胁迫和骚扰

审核结果

根据审核期间识别的问题点，工厂将得到以下评级之一。

- **A级**——总体评级为“A”级表示 (i) 在执行审核过程中仅发现轻微或没有合规问题，因而得分为95-100；或 (ii) 通过执行后续审核，所有已识别的合规问题均已得到解决。
- **B级**——如果零散地存在非严重审核发现项 (如第60页所定义)，因而审核得分为80-94.99，则总体评级为“B”级。
- **C级**——如果存在非严重审核发现项 (如第60页所定义)，因而审核得分为65-79.99，则总体评级为“C”级。
- **F级**——如果 (i) 存在非严重审核发现项 (如第60页所定义)，因而审核得分低于65；或 (ii) 存在严重审核发现项 (如第60页所定义)，则总体评级为“F”级。



强迫劳工政策实施问答

问：什么审核发现项会导致强迫劳动处罚的实施？

答：任何不遵守家得宝强迫劳工政策的行为。工厂扣留外国移民工人 (FMW) 的护照、工厂限制工人在工厂经营场所内行动自由以及工人支付工厂或劳务中介招工费都是不遵守家得宝强迫劳工政策的例子。

问：什么费用会被计入招工费？

答：招工费包括工人为受雇或作为就业条件而向原籍国和接收国的工厂或劳务中介支付的所有费用。这些包括但不限于以下费用：



问：如果工厂或劳务中介向工人收取符合当地法律的费用，是否会导致处罚？

答：是的，如果家得宝强迫劳工政策的限制性更强，则在这些情况下，它优先于当地法律。

问：对于由现有外籍劳工持续支付的中介服务费，是否算作招聘费并导致罚款？

示例：台湾某工厂现有50余名外国移民工人，仍正在按月向劳务中介支付60美元/人的服务费。新政策已于2020年10月19日生效。

答：对于2020年10月19日之前存在的任何费用：

1. 如果工人直接向劳务中介付款，工厂/供应商必须一次性支付合同中尚未发生的剩余费用，或者按月偿还合同中的剩余费用，以使工人不再由个人负责支付此类费用。
2. 如果工厂/供应商直接与劳务中介签订合同，并且工厂/供应商从工人的月薪中扣除这些费用，则应立即停止该做法，外籍劳工将不再承担他们合同中剩余的费用。

2020年10月19日之后聘用的任何外国移民工人不应当支付任何招工费。如果在工人到达工厂时发现存在此类费用，应当立即（不迟于雇用日期起90天）补偿这些费用。

如果发现外国移民工人在2020年10月19日之后支付任何招工费并且不符合上述指南，它将被视为审核发现项并将导致处罚。

问：如果劳务中介对违反家得宝强迫劳工政策的任何行为负有直接责任，相关供应商是否会承担责任并被处罚？

答：是的，供应商/工厂负责选择合格的中介并确保其流程和合作伙伴关系符合家得宝强迫劳工政策。

问：对于工厂继续执行家得宝对外国移民工人招工费的要求，有什么建议吗？

答：我们建议每个工厂都制定严格的程序来招聘外籍劳工。工厂应与劳务中介签订合同，明确规定在此过程中，工厂将负责原籍国和接受国的所有费用。供应商和工厂需要确保系统性地管理该项目，以持续实施该政策。

问：“不合理限制工人在工厂的自由行动”的例子有哪些？

答：场景1：工厂具有书面政策，限制员工临时或紧急请假（例如，员工不得在工作时间内离岗，即便是在合理情况下（例如：出于个人或健康紧急情况的原因，并且在生产期间并非所有员工都能获得饮用水））。政策的执行在访谈过程中得到员工的确认。

场景2：工厂具有书面政策，限制员工临时或紧急请假（例如，出于个人或健康紧急情况的原因，并且在生产期间并非所有员工都能获得饮用水）。根据员工面谈，工人可以在未经批准的情况下去卫生间、紧急请假或获得饮用水，并且不会受到工厂的任何处罚。这些情况不会被视作强迫劳动。不会受到任何处罚。然而，工厂需要在纠正和预防措施（CAPA）过程中修改书面政策。

场景3：工厂具有书面政策，限制员工临时或紧急请假（例如，出于个人或健康紧急情况的原因，并且在生产期间并非所有员工都能获得饮用水）。根据管理层/员工面谈，具有合理的后备计划/体系，例如为任意员工去卫生间提供后备人员，一段时间后定期轮班休息，以及允许

员工在必要时获得此类临时或紧急请假的紧急生产线关闭系统。这些情况不会被视作强迫劳动。不会受到任何处罚。然而，工厂需要在CAPA过程中修改书面政策。

场景4：工厂没有书面请假政策。在员工面谈和现场观察期间（上锁卫生间、门卡系统），员工在必要时无法获得临时或紧急请假。工厂应当制定不限制工人临时或紧急请假的请假政策。

问：如果工厂在工作时间内因缺乏保安（例如部分保安在休假）而关闭并锁上出入口门，是否会被视作强迫劳动？

答：是的，工人在企业内的工作时间内，任何大门或房门都不得上锁。不仅是行动自由受到限制，而且这也是员工在发生紧急情况（例如火灾/爆炸或其他健康和安全管理问题）时的安全隐患。

问：工厂在夜间锁上宿舍，以保护员工的安全或防止他们偷窃工厂财产。这会被视作强迫劳动吗？

答：是的，工人不应当被锁在工厂的任何区域内。此外，它还违反了职业健康和安全管理原则。工厂虽然有权保护自有财产，但应当采取其他适当的方式。

问：工厂会扣留给工人的部分津贴/工资，以防员工损坏或丢失工具/设备/制服。如果员工在离职时未损坏或丢失任何工具/设备和/或退还制服，工厂将发放津贴。这被视为强迫劳动吗？

答：根据家得宝的政策，扣发工资或津贴（包括所需保证金）在强迫劳工条款下构成对工人行动自由的限制。更好的办法是，一旦录用就通知工人，他们需要妥善保管工具/设备，以防止损坏或丢失，并要求他们在辞职时归还制服。如果因工人使用不当或粗心造成工具/设备损坏或丢失，或制服未退还，将从他们上个月的工资中扣减合理的金额。

问：工厂扣留工人未支付的薪金，直到工人回来完成辞职程序。这会导致处罚吗？

答：如果符合当地法律，则不会导致处罚。

问：有些工人要求雇主保管好自己的护照，以防护照丢失。在这种情况下，如果工厂按照外国移民工人的要求保留其护照，是否会算作强迫劳动？

答：扣留外籍工人的护照或身份证件可能导致强迫劳动的情况。在这种情况下，工厂需要提供足够的设施来确保工人证件的安全。最佳做法是为工人提供私人储物柜，只有工人有钥匙或密码打开它们。

问：外国移民工人以其当地语言与其本国中介签订合同。工人到达工厂后，会以其理解的语言向其提供附加文件，这些文件描述了与劳务代理机构签订的原始合同中未写明的雇用条款和条件。这是强迫劳动吗？

答：是的，作为招聘流程的一部分，必须在工人离开其原籍国之前以其理解的语言向工人提供与其雇用相关的所有文件，并说明雇用条款和条件，并且抵达接收国后，此类文件不得替换或更改，除非这些更改是为了满足当地法律并提供同等或更好的条款。

问：我如何区分加班和强迫劳动？

答：加班要求不视为强迫劳动，只要在当地法律的限制范围内或在集体协议中明确规定即可。

当员工拒绝加班时，如果工厂以惩罚或扣减工人应得工资（包括正常工资、生产奖金、正常工作时间全勤奖金和其他正常津贴）相威胁，将被视为强迫劳动且可能导致处罚。

另一种具有潜在风险的情况是员工的工资仅按生产力目标设定/计算（计件工人）。在这些情况下，员工可能不得不过度加班，因为这是获得最低工资的唯一途径。虽然工人可以拒绝加班，但他们实际上别无选择，因为他们会因为未达到目标而无法获得报酬。雇主应当确保制定合理的工资制度以及适当的生产力目标。



补救和终止合作

补救和终止合作

家得宝承诺与合格工厂合作解决不符合标准的问题。工厂应制定纠正和预防措施 (CAPA) 计划, 以及时解决已识别的合规问题。工厂应纠正所有已识别的合规问题, 作为持续开展业务的条件。家得宝可以根据本终止合作指南, 终止家得宝与无法或不愿解决已识别合规问题的工厂的关系。(参阅家得宝终止合作指南, 第60页。)

为了响应通过家得宝合规管理工作确定的所有合规问题, 工厂应在七天内完成并向责任审核服务商提供其完整的CAPA计划。纠正措施的时间表将取决于已识别审核发现项的性质、严重程度和普遍性。根据识别的违规问题, 纠正措施的时间表通常会依据纠正措施指南确定。

根据审核期间识别的问题点, 工厂将得到以下评级之一。

- **A级**——总体评级为“A”级表示 (i) 在执行审核过程中仅发现轻微或没有发现合规问题，因而得分为95-100；或 (ii) 通过执行后续审核，所有已识别的合规问题均已得到解决。在初始审核期间总体评级为“A”级的工厂将获准为家得宝生产产品，有效期为两年。
- **B级**——如果存在非重大问题 (如第60页所定义) ，因而审核得分为80–94.99，则总体评级为“B”级。总体评级为“B”级的工厂通常需要在90天内进行跟进审核，以评估已纠正发现的合规问题。完成这些补救工作后，总体评级为“B”级的工厂将获准为家得宝生产产品，有效期为一年。
- **C级**——如果存在非重大问题 (如第60页所定义) ，因而审核得分为65–79.99，则总体评级为“C”级。总体评级为“C”级的工厂通常需要在90天内进行跟进审核，以评估是否已经纠正发现的合规问题。完成这些补救工作后，总体评级为“C”级的工厂将获准为家得宝生产产品，有效期为六个月。
- **F级**——如果 (i) 存在非重大问题 (如第60页所定义) ，因而审核得分低于65；或 (ii) 存在重大问题 (如第60页所定义) ，则总体评级为“F”级。如果家得宝要与总体评级为“F”级的工厂继续合作，则将要求工厂参与家得宝透明度和改进项目 (TIP) ，并在整改项目完成后接受跟进审核，以评估不合规供应商问题的纠正效果。在成功通过跟进审核之后，等级为“F”的工厂将获准参与家得宝生产。在工厂确认参与TIP并得到责任采购 (RS) 团队的批准之前，采购订单不会发放给这些工厂。

严重或重复的 违规发现

当家得宝的可持续发展/责任采购副总裁提出要求时，由家得宝的高级管理人员组成的紧急问题委员会 (EIC) 将针对特定工厂或供应商的任何严重或重复违规行为确定适当的制裁措施。在适用的情况下，家得宝将考虑对与发现严重或反复违规的工厂相关的供应商实施制裁。然而，只要有可能，家得宝将在采取可能的终止措施之前支持工厂的及时补救工作。(参阅家得宝终止合作指南，第60页。)

跟进审核

为了确保工厂采取了纠正措施，对工厂进行跟进审核可能是必要的。家得宝RS团队将在初审发现违规情况后30到90天内授权跟进审核。如果工厂被发现有关重大问题，跟进审核一般会在初审的30天内安排，以确保问题得到及时纠正。

可能影响复审时间的事件

如果家得宝在上述时间周期内发现工厂存在缺陷（例如，责任采购、质量保证、安全/海关贸易反恐合作（CTPAT）等），则时间周期将根据这些新的审核结果重新计算。

在相关的季节性项目高峰生产窗口期间，向家得宝运送季节性产品的工厂会收到我们选择的第三方审核服务商或家得宝RS团队的RS评估。如果在上述时间周期内工厂的生产高峰期期间安排了审核，则时间周期将根据季节性审核的结果重新计算。

透明度和改进项目（TIP）

家得宝了解供应链中存在压力，这可能导致工厂在社会和环境责任方面走捷径。虽然这些可能是常见的做法，家得宝可以理解但不能接受。如果和不负责地对待其员工或环境的工厂合作，我们就会面临风险，可能损害我们“做正确的事”和“尊重所有人”的核心价值观以及家得宝客户的信任。

为了解决这些问题，大多数零售商和品牌商都要求供应商及其各自的工厂定期进行RS合规性评估。对于不符合公司RS标准的任何审核发现项，工厂应采取纠正措施，在相对较短的时间内解决每个问题。尽管这种方法在一些国家/地区取得了良好的结果，但在其他国家/地区需要相当大的改进。实际上，大多数品牌合规项目的管理方式已经导致许多工厂伪造记录、训练工人应对审核和贿赂审核员，以求通过合规审核。其结果是进一步的不信任和业务关系的削弱。

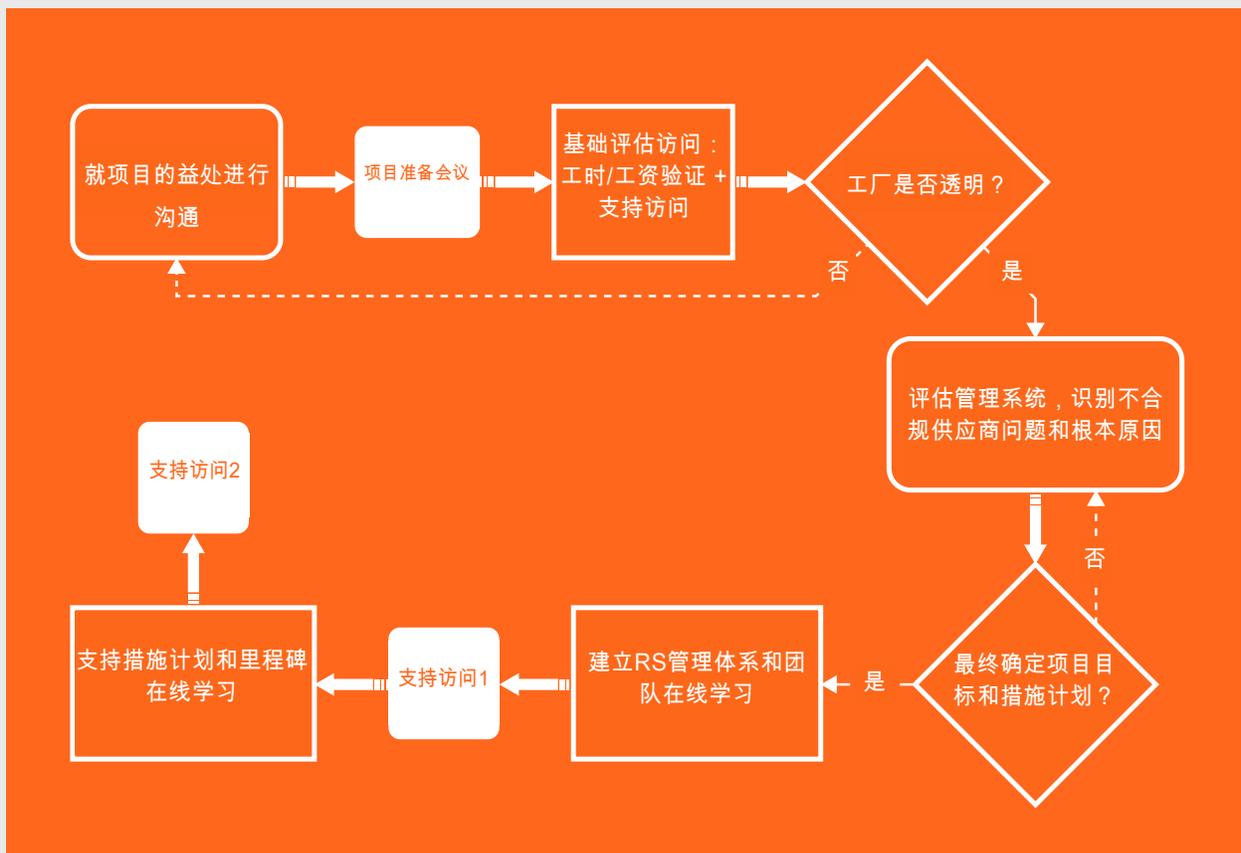
更好的途径

家得宝与入选供应商合作的主要目标是发展业务关系，在尊重工人权利的同时提供可持续的产品供应。为了实现这一目标，家得宝制定了透明度和改进项目（TIP）。TIP旨在加强对透明度的需求，并为工厂提供以切实可行的方式在合理的时间范围内改进管理体系所需的机会和支持。对于未能通过责任采购评估并期望开始和/或继续向家得宝供货的工厂，TIP是一项强制性要求。

家得宝相信合作和参与TIP将加强业务关系并改善工厂运营。这是家得宝向入选的供应商及其工厂提供的机会和资源。需要真诚的参与才能开始接收和/或继续接收生产订单。

我们鼓励仔细研究以下页面中提供的TIP说明，并与家得宝讨论任何问题或疑虑。

TIP周期



沟通（认识到益处）

透明度和改进项目（TIP）的成功本质上取决于供应商/工厂是否：A）了解项目目标和机制，B）认识到参与的好处，C）愿意对其实践和挑战保持透明，并且D）承担改进的责任。基于这些原因，预先进行明确的沟通是成功的关键。尤其要明确以下几点：

- 1. 益处：**参与TIP可以获得以下益处：
 - 业务管理体系改进
 - 通过提高生产率和降低员工离职率来提高盈利能力
 - 与家得宝建立持续业务关系
 - 工厂控制改进过程
- 2. 终止合作：**供应商/工厂在以真诚和完全透明的方式参与该项目期间，家得宝不会出于RS合规原因而终止与其的合作。
- 3. 保密性：**了解任何第三方公司和品牌商收集的所有信息将完全保密，除非经供应商/工厂预先批准，否则不会与任何其他公司分享。当供应商/工厂参与该项目时，第三方公司将不对其他公司/品牌商进行传统的合规审核。第三方公司还将与供应商/工厂签署保密协议。

TIP基础评估访问

一般持续时间：两天工作日（一名顾问在两天内进行）

TIP项目的开始是一次跟进考察，以核实工厂在纠正缺陷方面的进展，这些缺陷是家得宝审核服务商在最初的启动评估中发现的。顾问公司将支持工厂找到根本原因，并帮助工厂制定可行的解决方案和行动计划。

基础评估访问的目的如下：

- 让TIP顾问合作伙伴对原始启动评估中指出的缺陷进行更深入的了解
- 验证所提供的与工时和工资相关的文件/记录是否真实准确，以继续确定工厂目前对家得宝的预期和当地法律的总体符合水平
- 确定工厂是否有RS负责人以及可持续的RS运营体系
- 为工厂提供与管理体系和RS绩效相关的技术指导和支持
- 讨论并敲定TIP的资源投入，确定项目目标、里程碑、行动计划和交付结果，以建立管理体系并纠正主要问题

提示：基础评估访问的成功取决于工厂管理层是否愿意对其实际做法保持透明。没有完全透明，就无法进行验证。在此过程中，还将审阅/验证以前的RS启动审核发现项。

CAPA的制定

目标： 纠正和预防措施 (CAPA) 计划的目标是设定既现实又可实现的短期和长期改进措施目标，这将有助于提高工厂的RS绩效等级。

CAPA制定指南

CAPA计划详细说明工厂将 (或已经) 制定哪些具体的改进措施、时间期限以及预计成本 (如果适用)。家得宝期望工厂确定其负责的CAPA的合理关闭日期。了解预计成本可以让家得宝和供应商/工厂确定合理方案。

CAPA计划必须在初次访问后的七个工作日内提供给TIP顾问合作伙伴进行审阅。在TIP顾问合作伙伴将CAPA上传到家得宝系统进行审阅之前，其将审阅并告知工厂是否需要进行任何更改。一旦完成的CAPA计划被发送到家得宝，它将在48小时内获得批准或发回以作进一步修改。

支持访问

目标： 在TIP基础评估访问后，支持能力建设

工厂的规模和/或现有管理系统的复杂程度不同，工厂通常需要支持去提高工厂的能力以实现CAPA和合规目标。为此，第三方公司将提供专门的支持专家，在执行初始访问后和进度评估之前，至少访问一次参与TIP的工厂。(见下文。)支持访问的目的在很大程度上将取决于工厂需求和/或跟进评估报告。每次访问都将由与该项目的进度评估阶段无关的专门的TIP支持人员进行。每次支持访问都将生成报告。

支持专家经过培训、经验丰富并准备好帮助工厂了解和实施与以下领域相关的管理体系：

- 保存记录
- 生产力提升
- 工资表
- 员工筛选和保留
- 工人奖励项目 (计件体系、奖金等)
- 健康和安全管理
- 纪律管理体系

在线学习

TIP顾问合作伙伴将为每个TIP工厂提供总共三节英文或中文在线学习课程，包括如何制定良好的纠正措施计划以及基于工厂关键问题的两节额外课程。工厂主要联系人必须在收到后14天内完成三节课 (通过测验)。如有需要，顾问将在完成三节课后分配额外的课程。

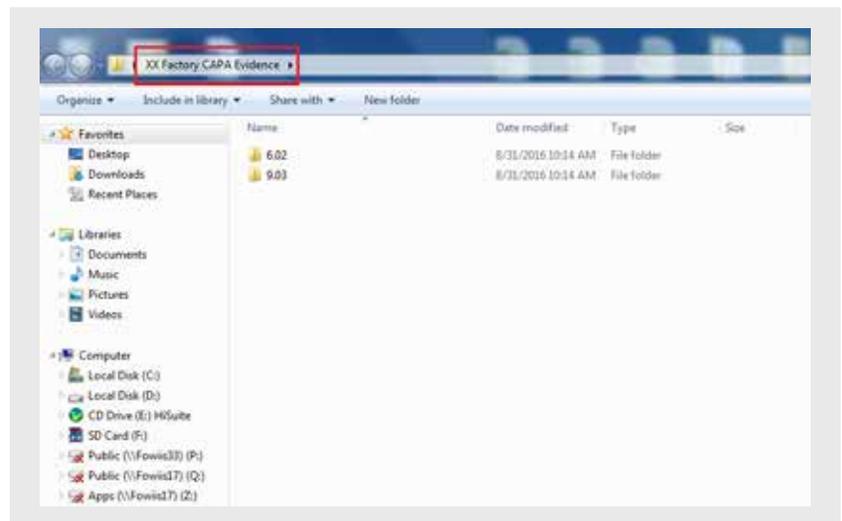
纠正和预防措施 (CAPA) 管理流程和时间框架

如果发现任何缺陷，则在责任采购 (RS) 审核之后需要制定纠正和预防措施 (CAPA) 计划。供应商和工厂应当与进行CAPA管理审核 (包括CAPA计划创建、证据提交和现场CAPA验证) 的审核服务商 (SP) 合作。家得宝实施了100%的现场CAPA验证项目。一旦CAPA计划获得批准，家得宝将要求验证这些措施是通过以下基于风险的三级“分级CAPA”模型实施的：

3层机制

- 重大 – CAPA计划获批后第15天由家得宝RS团队审核验证
- 高度 – CAPA计划获批后第30天由审核服务商审核验证
- 中度 – CAPA计划获批后第90天由审核服务商审核验证

供应商需要在现场验证前至少七个工作日为每个审核发现项下的每一点提供准确和完整的整改证据，并清楚、具体地命名文件或证据图片以匹配问题点。



如果工厂没有在商定的期限内关闭CAPA，则需要追加审核。供应商和工厂将收到准予30天延期以解决未决问题的通知。审核公司将在通知之日起30天内访问工厂，以核实CAPA的关闭情况。供应商/工厂负责确保工厂实施整改和管理所有RS合规要求，并支付额外的后续访问费用。

如果上述后续访问的结果仍是无法关闭CAPA，家得宝将认为工厂“不合规供应商”，并可能阻止该工厂接收所有进一步的采购订单，直到家得宝RS团队表明工厂符合标准。

CAPA管理流程和时间框架概述

人员	内容和职责	平台	预计时间表
工厂/供应商	接收来自家得宝系统的自动通知，以开始CAPA管理流程	家得宝系统	<=审核日期之后的六个自然日
工厂/供应商	接收来自家得宝SP的正式审核报告和通知电子邮件，以就审核发现项、CAPA计划编制和补救预期进行沟通	电子邮件 RS总结 会议摘要 (CAPA形式)	<=审核日期之后的六个自然日
工厂/供应商	收到来自SP的通知电子邮件后，完成CAPA计划并在期限内交还家得宝SP	电子邮件	<=七个自然日
工厂/供应商	接收家得宝SP发送的提醒提交CAPA计划的电子邮件	电子邮件	从CAPA通知供应商/工厂的第四个自然日开始
工厂/供应商	如果CAPA计划不符合要求，则从家得宝SP接收驳回/重做电子邮件	电子邮件	
工厂/供应商	修改任何被驳回的CAPA计划并交还家得宝SP	电子邮件	<=两个工作日
工厂/供应商	接收来自家得宝SP的CAPA计划批准通知电子邮件，以针对CAPA证据提交和现场分级CAPA验证访问时间框架进行沟通	电子邮件	
工厂/供应商	向家得宝SP提交CAPA改进证据	电子邮件	<=预定的现场CAPA验证访问之前七个自然日
工厂/供应商	接收来自家得宝SP的CAPA证据提交提醒电子邮件	电子邮件	
工厂/供应商	如果CAPA证据不符合要求，则从家得宝SP接收驳回/重做电子邮件	电子邮件	
工厂/供应商	收到驳回/重做电子邮件后，提交符合要求的新证据给家得宝SP	电子邮件	<=预定的现场CAPA验证访问之前七个自然日
工厂/供应商	保持可持续的RS绩效，并等待家得宝SP或家得宝RS团队进行的家得宝RS现场CAPA验证审核		
工厂/供应商	进行CAPA验证审核 (高风险CAPA为30天内访问，中风险CAPA为90天内访问)	现场访问	预定访问日
工厂/供应商	家得宝团队RS团队批准CAPA后，接收来自家得宝系统的CAPA关闭通知电子邮件	家得宝系统	

工厂 终止合作指南

家得宝负责可持续性/RS的副总裁，以及RS总监拥有共同权力决定对工厂或供应商进行适当制裁。如果某一特定工厂或供应商有任何严重或重复的违规行为，可持续性/RS副总裁有权要求紧急问题委员会（EIC）（由公司各部门的高级管理人员组成）对其进行适当的制裁。

因严重审核发现项而终止合作

根据EIC的判断，有严重审核发现项的工厂可能被立即终止合作。如果工厂有机会补救严重违规，则必须在30天内完成。未能在30天内通过后续审核，工厂做不到公开透明或未解决悬而未决的合规问题，家得宝会选择终止合作。

导致终止合作的严重评级的审核发现项的示例包括：

- 使用未满足法定就业年龄的工人
- 任何类型的监狱、抵债、契约、奴役或其他强迫劳动
- 体罚或虐待
- 危及生命的健康和安全问题（例如，紧急出口上锁、存在直接的火灾隐患）
- 伪造记录
- 企图贿赂审核员
- 由家得宝确定为严重的其他问题或条件
- 未经授权的分包

因非严重审核发现项而终止合作

在两次跟进审核后未能纠正其他非严重评级的高风险和中风险审核发现项的工厂将转为“不合规供应商”状态，并且家得宝不再向工厂下达新的采购订单。如果工厂保持“不合规供应商”状态达60天，则将被自动终止合作。导致在第二次后续审核后终止合作的非严重评级的高风险和中风险审核发现项的例子包括：

- 最低工资违规
- 加班工资违规
- 经常大规模过度加班（每周超过72小时）
- 罚款
- 由家得宝确定为高风险的其他问题或条件

终止合作后的恢复

被终止合作的工厂如果符合以下条件，则可能有恢复资格：

- 必须从终止合作日期起等待一（1）年，然后才能申请恢复。
- 工厂必须证明他们已经实施了符合所有标准的管理体系。这些体系将由家得宝的RS团队或家得宝的指定代表进行审核。
- 从家得宝安排的社会合规审核公司获得“B”级或更高级，是重启合作过程的条件之一。
- 没有获得“B”级或更高级的工厂可以在改进对家得宝RS标准的遵守情况后，重新申请恢复。自收到家得宝通知其不符合恢复标准的通知之日起，“C”级工厂还必须至少等待三个月才能重新申请恢复，“F”级则至少须等待六个月才能申请。

提示：这些终止指南旨在指导家得宝公司如何应对违反家得宝责任采购标准的行为。上文所列严重和高风险问题的清单并不包括所有内容，家得宝的决策将根据家得宝对其声誉的相关风险以及与现有供应商合作和补救的意愿的评估而有所不同。根据违规的具体情况和严重性，家得宝可能考虑采取其他行动。



第4章： 附录

以下文件可作为家得宝责任采购政策的补充参考材料。与家得宝合作的供应商和工厂必须审阅材料，并在适用的情况下确认收到所包含的政策和程序。我们感谢合作伙伴在此过程中的支持。





附录A：家得宝 供应商礼品和娱乐政策

2021年8月1日

尊敬的业务合作伙伴，

家得宝的成功需要依靠我们与我们的供应商和产品制造商的业务关系。我们业务关系的基础必须是我们交易中共同作出最高水平的道德和诚信承诺。根据贵公司与家得宝的供应商采购协议（SBA），您已承诺遵守家得宝的所有政策，包括我们针对特定国家/地区（美国、加拿大、墨西哥、中国、越南和印度版本可用）的《商业行为与道德准则》（BCCE）。

为了与我们公司“做正确的事”的价值观保持一致，并防止产生错误认知，导致有意贿赂家得宝员工或我们的代理机构，**您不应当试图向代表家得宝执行服务的任何员工或代表提供任何物品、金钱或产品。**该政策始终适用，在传统的送礼季节、文化传统或公司活动策划期间亦不会改变。

如果家得宝的任何代表试图索取金钱或寻求商业贿赂，您有责任立即将此事件告知家得宝员工或家得宝的公司合规部。

我们随时提供帮助。如果您需要按国家/地区列的我们《商业行为和道德准则》的副本或对其有任何疑问或意见，请联系采购办公室领导、相关家得宝部门代表或我们公司合规部，邮箱为corporate_compliance@homedepot.com。

家得宝还提供**供应商举报专线**，供我们供应商、商家和家得宝代表专门使用，以举报接收或索取礼物、贿赂、回扣、机密信息披露或利益冲突。该专线一年365天、一天24小时开通，以多种语言提供，并由第三方保密运行。

如果您不愿意将问题提交给家得宝领导团队，或者您期望保持匿名，请访问thdsupplieralertline.com上的**供应商举报专线**或通过电话联系以下营业地点：

- 美国和加拿大 – **1-800-435-3152**
- 墨西哥 – **001-888-765-8153**
- 中国 – **86-400-880-1045**
- 印度（拨打直线）**000-117**，然后（拨打）**800-435-3125**
- 越南（接入代码）**1-201-0288**，然后（拨打）**800-435-3152**

敬启



Ron Jarvis

家得宝

可持续性/责任采购副总裁

2455 Paces Ferry Road, C8

Atlanta, GA 30339



供应商确认：

我方（供应商名称：_____）已于（日期：_____）收到、审阅并确认
家得

宝的《商业行为与道德准则》（特定国家/地区版本）。我的团队和我将在与家得宝及其指定的第三方审核服务商代表的所有业务活
动中遵守所有要求。_____

授权供应商代表签名

授权供应商代表楷体姓名

附录B：工厂概况问卷

工厂名称：
工厂地址：
工厂概述：
工厂联系人：
工厂联系人电子邮件：
供应商详情：
工厂说明：
工厂经营起始时间：
面积（平方米）：
人口统计：
员工总数：
男性员工人数：
女性员工人数：
管理/行政员工人数：
生产员工人数：
员工国籍（数）：
管理层国籍：
工人语言：
管理层人员语言：
使用的分包商：
工厂普通工人的一般描述：
文盲劳动力百分比：
工厂所有者群体名称：
工厂所有者群体所在城市：
工厂所有者群体所在国家/地区：

工厂所属国籍：
工人年离职率：
工厂时间安排：
工厂工作时间：
每周工作天数：
班次安排（营业时间）：
第1班：
第2班：
第3班：
旺季：
总产能：
家得宝的总产量：
工资支付信息：
员工收到工资的方式是：
支付时间：
员工面谈：
受访员工人数：
每位受访管理层姓名和职务：
现场受访员工人数：
非现场受访员工人数：
与以下人员分享审核发现项：
先生/女士：
解释：
最佳实践：
管理层是否接受审核发现项？ 是或否：
同一所有权下的其他工厂名称：
本厂生产的其他品牌：

附录C：工厂采购前检查清单

联系信息
工厂名称：
工厂地址：
国家/地区：
联系人姓名：
联系人职位/职务：
电话号码：
传真号码：
联系人电子邮件：
提交日期：



供应商公司特征

1. 成立年份：

2. 一年有旺季/淡季吗？

如果是，请描述旺季/工人人数：_____ 淡季/工人人数：_____

请描述旺季员工招聘的管理做法：

3. 员工状态和生产状态：

工人总数 当前：_____ 旺季：_____ 淡季：_____ 性别比例：_____

外包工人/外籍工人总数
(月生产能力) 当前：_____ 旺季：_____ 淡季：_____

外包工人/外籍工人总数
(年生产能力) 当前：_____ 旺季：_____ 淡季：_____

1. 产品类型：

2. 主要生产工艺：

3. 如有使用分包商的任何工艺，请填写以下信息：

分包商1名称：

地址：

负责人：

联系信息：

是否涉及产品标志：

分包商2名称：

地址：

负责人：

联系信息：

是否涉及产品标志：

4. 如果工厂经历过其他客户/第三方审核公司的社会责任合视审核，请提供审核报告，以供审阅：

如果是，请记录：

审核公司：

审核日期：

审核类型：

请提供审核报告（重要）：

资格预审问题	工厂回答	RS团队对工厂的评论
工厂如何向工人讲解相关的国家劳动法？ 请描述并提供一个样本：		
工厂是否及时与工人签订劳动合同？ 请描述流程并提供一份劳动合同样本：		
工厂是否有书面政策禁止雇用童工以此来符合当地法规和家得宝RS标准？ 请提供一份样本：		
1. 工厂是否保留所有工人的个人档案，包括实习工人和通过劳务中介招聘的工人？ 2. 如果是，请列出员工个人档案中包含的内容： 3. 工厂内的最低雇用年龄是多少？		
1. 工厂是否使用实习工人或劳务派遣？ 如果是，这些工人的最低年龄是多少？ 如果是，请提供使用实习工人或派遣劳务的规则： 2. 工厂是否雇用青少年工人（超过法定最低年龄但未满18岁）？ 如果是，劳动力在18岁以下的百分比是多少？ 如果是，请提供使用这些青少年工人的规则：		
工厂是否有禁止监狱、抵债、契约、奴役或其他强迫劳动的书面政策？ 请描述并提供相关证据：		
工厂是否有政策或程序来确保其次级供应商不使用监狱、抵债、契约、奴役或其他强迫劳动来生产组件或商品？ 请描述并提供相关证据：		
请描述防止强迫劳动的流程并提供相关证据：		
请描述工厂如何保存员工的个人文件（即身份证、护照）：		
请描述辞职流程：		
请描述招聘流程：		
请描述工资支付流程：		
请提供工作时间请假政策：		
请提供处罚和奖励政策：		

<p>工厂是否使用任何外部机构雇用合同工人？ 如果是，请提供（与中介和与员工的）合同：</p>		
<p>工厂是否有关于反骚扰和反虐待的书面政策？ 请描述并提供相关证据：</p>		
<p>1. 工厂将工人的工资记录保存多久？ 2. 对于生产工人，工厂采用什么样的工资计算方法？ 请提供一名工人最近旺季的工资表和相关考勤记录，并说明如何计算工资表中的每一项： 3. 经计算，生产工人获得的最低时薪是多少？ 4. 请描述加班工资的计算方法： 5. 工厂是否向工人提供工资单？ 6. 请描述当地社会保险的参保法律要求以及目前工厂社保和商业意外险的缴纳情况：</p>		
<p>1. 工厂将工人的工作时间记录保存多久？ 2. 工厂使用什么样的工时记录体系（需要照片）？ 3. 工厂内的正常工作时间和加班时间分别是多少？ 4. 工厂是否有综合计时批文？ 如果是，请提供最新的批文有效期（仅限中国）： 5. 工厂内的每天/每周/每月的最长加班时间是多少？ 6. 工厂内的最长连续工作天数是多少？</p>		
<p>1. 工厂是否有关于无歧视的书面政策？ 请描述并提供相关证据： 2. 请提供工厂招聘文件： 3. 请提供工厂关于女性工人的政策或规定：</p>		
<p>工厂是否有关于结社自由和集体谈判的书面政策？ 请描述并提供相关证据：</p>		
<p>贵公司是否有书面的健康和安全管理政策（或承诺声明） 如果是，请列出您的健康和安全管理政策或支持规则和程序：</p>		
<p>过去12个月，在工厂发生了多少工伤，包括与工作相关事故和其他类型的事故？过去12个月，工厂工人报告了多少与工作相关的疾病？</p>		
<p>工厂是否张贴疏散点平面布置图？ 如果是，请在疏散点平面布置图中注明张贴区域和内容：</p>		
<p>请描述工厂内的紧急出口门和出口路线情况，并提供一张紧急出口门/出口路线图片：</p>		
<p>请列出工厂中安装了哪些设备作为消防安全装置并提供图片： 工厂内是否有负责消防安全检查的人员？ 如果是，请列出检查点内容：</p>		

<p>请提供最近三个消防演习日期：</p> <p>请说明是否涵盖夜班和宿舍区域：</p>		
<p>请提供一张接线和配电箱的图片：</p>		
<p>请提供一张液丙烷气罐/钢瓶存储区域的图片：</p>		
<p>请注明特种设备检验状态及特种设备操作人员：</p>		
<p>请提供机器上安装了哪些必要的安全机制：</p>		
<p>工厂在易燃材料储存区使用什么安全措施？</p> <p>是否工厂在每个车间都有急救箱？</p> <p>如果是，请列出急救箱中的物品：</p>		
<p>请提供急救员姓名和证书图片：</p>		
<p>工厂是否有实施控制措施，以便减少或消除工人接触化学、生物和物理制剂？</p> <p>如果是，请注明相关措施：</p>		
<p>请说明该工厂在化学品使用和储存区域实施了何种安全措施并提供相关照片：</p>		
<p>工厂是否向工人提供个人防护装备？</p> <p>请描述并提供照片：</p>		
<p>工厂是否有为工人提供定期职业体检？</p> <p>如果是，请提供最近一次职业体检日期和报告：</p>		
<p>请提供一张员工卫生间的图片：</p>		
<p>请提供一张员工饮用水区的图片：</p>		
<p>工厂是否为工人提供或外包食堂服务？</p> <p>如果是，请提供厨房卫生证明和厨工健康证明：</p>		
<p>工厂是否为其工人提供宿舍住房？</p> <p>宿舍建筑物配备了哪些消防安全设备（请提供相关照片）？</p>		
<p>是否所有建筑物都获得了建筑工程竣工报告和消防证书（仅限中国）？</p> <p>如果是，请提供报告照片：</p>		
<p>工厂中是否存在任何危及生命的健康安全問題？</p>		
<p>楼梯和疏散出口是否有当地和国家法律要求的扶手？</p> <p>如果是，请提供相关照片：</p>		

<p>工厂是否获得了地方环保局的“环境影响评估批文”？ 如果是，请提供图片：</p> <p>工厂的环保设施是否经过地方环保局的检查和验收？ 如果是，请提供图片：</p>		
<p>请说明工厂运营需要以下哪些活动：</p> <p>化学品处理和/或储存：</p> <p>化学和其他废物处理：</p> <p>工业废水排放：</p> <p>空气排放：</p> <p>噪音排放：</p> <p>放射性材料和/或设备：</p> <p>进行以下哪些类型的年度监测？</p> <p>废水： 是 否 如果是，上次监测日期：_____，结果：_____</p> <p>废气： 是 否 如果是，上次监测日期：_____，结果：_____</p> <p>噪音： 是 否 如果是，上次监测日期：_____，结果：_____</p>		
<p>工厂是否产生属于有害类别的废物？ 如果是，废物是否由有资质的服务商收集、处理和处置？ 如果由有资质的服务商处理，请记录有效期和最近收集日期：</p>		
<p>过去12个月，工厂是否因不合规问题而被政府机构处罚或警告？ 如果是，请描述处罚的性质及由此所采取的措施：</p>		
<p>工厂是否生产任何带有家得宝自有品牌标志的产品？如果是，请披露所有参与产品和相关组件制造的分包商（工厂名称、地址、联系人和信息）。为明确此要求并帮助您提供所需信息，请注意家得宝的“分包商”的以下定义：</p> <p>凡是参与产品的最终组装或制造带有家得宝(THD)的任何品牌商标的产品组件的制造厂商，均视为家得宝(THD) 监管范围内的分包商。</p>		
<p>工厂是否向工厂管理层和工人两方都就责任采购标准进行了沟通？</p>		
<p>请描述工厂的员工申诉机制：</p>		
<p>工厂是否对管理层和工人两方都进行了定期反骚扰和反虐待培训？</p>		

请描述工厂如何就薪酬、正常工作时间安排和加班时间安排与工人进行沟通：		
请描述工厂如何就安全要求与工人进行沟通（消防、机械、电力、化学等要求）：		
<p>请进行自查并检查工厂是否存在以下问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 使用低于法定就业年龄的工人： 2. 任何类型的监狱、抵债、契约、奴役或其他强迫劳动： 3. 骚扰和虐待： 4. 危及生命的健康和安全问题： 5. 需要立即引起家得宝注意的环境事故： 6. 伪造记录： 7. 企图贿赂审核员： 8. 工厂内工人可能罢工的迹象： 9. 拒绝审核： 		
工厂将所有RS审核相关文件和记录保留多长时间？		
请描述工厂责任采购代表的主要工作：		

附录D：家得宝文件要求清单

在准备现场访问时，应当提供下列文件以方便访问。家得宝或其指定代表将希望审阅这些文件，作为监测过程的一部分。如果有这些文件，请在下面的列表中指出。

文件名称：	是	否	不适用
适用的法律法规：			
童工：			
对未达到自由就业年龄工人的限制条件：			
最低工资：			
最大每日/每周工时数：			
加班报酬：			
年假及规定假期：			
其他福利和津贴：			
社保的付款收据/关于社保保障范围的官方证明：			
健康和安全：			
无歧视/无骚扰：			
结社自由：			
环境：			
反骚扰/反歧视/反虐待/行动自由/预防强迫劳动培训记录：			
工厂政策和记录：			
员工手册/雇用条款和条件：			
关于综合计算工制时的工资和工时政策/批文（如适用）或加班批文：			
政府许可证、经营许可证、检验报告：卫生、消防安全、工人安全、结构安全等：			
机器检查/服务日志：			
个人防护装备使用政策/程序：			

事故/伤害日志：			
紧急医疗程序：			
疏散计划和程序/消防演习记录：			
过去12个月的考勤卡、请假申请、生产记录或其他工作时间证明材料：			
过去12个月的工资表记录（例如，计件工资记录、支付存根）：			
加班计算证明材料：			
废物处理和环保程序：			
培训记录：			
员工档案：			
人事档案（包括工作申请、雇用合同、纪律处分函等）：			
人员身份证、出生证明或其他身份证明记录：			
员工登记档案：			
宿舍（如适用）：			
关于宿舍的政府许可证、经营许可证、检验报告：卫生、消防安全、结构安全等：			
宿舍规章制度：			
与家得宝订立的合同：			
分包商协议/分包商名单和联系信息：			

RESA总结会议摘要 (家得宝)

工厂名称：									
工厂名称 (如果适用,用中文说明详情):									
工厂地址：									
工厂地址： (如果适用,用中文说明详情):									
工厂联系人：									
工厂联系人： (如果适用,用中文说明详情):									
工厂联系人的电话号码和电子邮件地址	电话号码：								
	手机号码：								
	电子邮件地址：								
审核服务商：									
审核团队成员和APSCA注册号：	初始审核	Sam XX (APSCA注册号:XXX)	30天验证访问		60天验证访问		90天验证访问		120天验证访问
审核日期：	初始审核		30天验证访问		60天验证访问		90天验证访问		120天验证访问
时间	到达时间 离开时间		到达时间 离开时间		到达时间 离开时间		到达时间 离开时间		到达时间 离开时间

该份末次会议报告将用于总结和告知工厂管理层在对工厂审核中发现的问题点。

审核服务商认为CAPA计划和证据合格之后,就会将其发送给家得宝RS团队以供批准。
家得宝公司只有在工厂的改善预防计划由RS团队审批合格后,才会考虑继续合作进程。

问题	风险级别 (严重/高度/ 中度)	评级 (PCINC)	审核发现项	根本原因	供应商/工厂纠正 措施计划	供应商/工厂预防 措施计划	负责人	预计完成 日期	联系号码/ 电子邮件 地址	措施计划 提交方	分級纠正预防验证结果(纠正预防计划被家得宝责任采购团队批准后续15天验证重大不符合/或30天验证高风险/或90天验证中风险)
			要求:								执行分級CAPA的年/月/日(____天访问) 关闭/打开:
			审核发现项:	审核公司对根本原因的 评论:	审核公司对纠正措施计划的 评论:	审核公司对预防措施计划的 评论:					执行扩展分級CAPA的年/月/日(____天访问) 关闭/打开:
			判断依据:		审核公司对提交的证据的评论:	审核公司对提交的证据的评论:					
			要求:								执行分級CAPA的年/月/日(____天访问) 关闭/打开:
			审核发现项:	审核公司对根本原因的 评论:	审核公司对纠正措施计划的 评论:	审核公司对预防措施计划的 评论:					执行扩展分級CAPA的年/月/日(____天访问) 关闭/打开:
			判断依据:		审核公司对提交的证据的评论:	审核公司对提交的证据的评论:					
			要求:								执行分級CAPA的年/月/日(____天访问) 关闭/打开:
			审核发现项:	审核公司对根本原因的 评论:	审核公司对纠正措施计划的 评论:	审核公司对预防措施计划的 评论:					执行扩展分級CAPA的年/月/日(____天访问) 关闭/打开:
			判断依据:		审核公司对提交的证据的评论:	审核公司对提交的证据的评论:					

楷体姓名 - 审核员

楷体姓名和职务 - 工厂管理层

附录F：家得宝纠正和预防措施计划样本

工厂名称：									
工厂名称 (如果适用,用中文说明详情):									
工厂地址：									
工厂地址： (如果适用,用中文说明详情):									
工厂联系人：									
工厂联系人： (如果适用,用中文说明详情):									
工厂联系人的电话号码和电子邮件地址									
服务提供商：									
监测团队成员和APSCA注册号：	原始审计		30天验证访问		60天验证访问		90天验证访问		120天验证访问
评估日期：	原始审计		30天验证访问		60天验证访问		90天验证访问		120天验证访问
时间	到达时间 离开时间		到达时间 离开时间		到达时间 离开时间		到达时间 离开时间		到达时间 离开时间
本总结会议报告将用于总结工厂监督访问的结果，并确认所有结果均已与工厂管理层分享。									

审核服务商认为CAPA计划和证据合格之后，就会将其发送给家得宝RS团队以供批准。

未经RS团队通过RS数据库审阅和批准CAPA计划，家得宝不会批准。

问题	风险等级 (重大不符合/高风险/中风险)	评估等级 (部分符合,不符合)	审核发现项	根本原因	供应商/工厂纠正措施计划	供应商/工厂预防措施计划	负责人	预计完成日期	联系电话/电子邮件地址	措施计划提交方
5.07	中风险	不符合	根据对10名员工2017年1月的考勤记录和工资记录的审阅，审核员注意到，2017年1月所有10名员工都没有获得3至4天的停工工资。	由于安排员工从2017年1月24日开始享受春节假期，且大部分员工按计件计算，因此所有员工均未获得这四天的停工工资。	<ol style="list-style-type: none"> 我们将在3月至至少向这10名工人支付这4天的法定最低工资。 工厂将完善支付规则，以确保包括计件员工在内的所有员工都能获得停工工资。 工厂将通知所有工人有关工资支付的变化。 	<ol style="list-style-type: none"> 工厂人力资源团队将确保就广东省关于提高工资的最新工资支付规定进行持续沟通。 工厂人力资源组将每月对工人的工资表进行抽样审核，以确保向所有工人支付的工资至少达到法定最低工资。 	Smith先生	2017年3月31日	jsmith@email.com	

问题	风险等级 (重大不符合/高风险/中风险)	评估等级 (部分符合, 不符合)	审核发现项	根本原因	供应商/工厂纠正 措施计划	供应商/工厂预防 措施计划	负责人	预计完成 日期	联系电话/电 子邮件地址	措施计划 提交方
6.02	中风险	不符合	<p>对总计150名工人中的20名进行抽样并且审阅记录。工厂的旺季月份是从6月到12月。</p> <p>1) 10名工人中10人的工时记录全都不合规供应商。2017年7月(最近一个月)的月度加班时间为50-61小时。并且每日加班时间最长可达4小时。</p> <p>2) 5名工人中5人的工时记录全都不合规供应商。2016年6月(旺季月份)的月度加班时间为56-60小时。并且每日加班时间最长可达4小时。</p> <p>3) 5名工人中5人的工资和工时记录全部合规。2017年5月(随机月份)的月度加班时间为18-26小时。2017年6月(旺季月份)每周最高工作时间(正常工时加上加班工时)为60小时/周。</p>	<p>1. 没有加班控制政策和程序。</p> <p>2. 新订单增加过多, 并且劳动力短缺。</p> <p>3. 新员工供应不及时。</p> <p>4. 员工的时间控制意识不强。</p>	<p>1. 工厂建立时间控制程序和政策。</p> <p>2. 工厂将提前一个月预测采购订单状态, 并优化生产安排, 提前准备。</p> <p>3. 人力资源团队会根据生产需求分析工厂的工人短缺情况, 并相应地招聘更多工人或购买生产机器, 以减少工人的加班工作时间。</p>	<p>1. 在宣传栏张贴工作时间控制程序和政策。生产经理和人员必须接受培训和考试, 以确保充分了解工作时间控制程序和政策。新员工培训必须在入职第一周内完成。</p> <p>2. 工厂人力资源团队每月会与生产团队一起分析劳动力需求, 并根据需要招聘更多新工人。</p> <p>3. 工厂生产团队将提前预测每月的生产计划, 并相应控制加班。</p> <p>4. 工厂人力资源团队将审核工人的考勤卡, 以跟踪工人的工作时间。</p> <p>5. 工厂管理层将定期召开会议, 以审阅过度加班的根本原因, 并制定进一步的改进措施。</p>	Smith先生	2017年3月31日	jsmith@email.com	

问题	风险等级 (重大不符合/高风险/中风险)	评估等级 (部分符合, 不符合)	审核发现项	根本原因	供应商/工厂纠正措施计划	供应商/工厂预防措施计划	负责人	预计完成日期	联系电话/电子邮件地址	措施计划提交方
9.28	中风险	部分符合	审核发现项： 未对接触高噪声、化学品等职业危害的员工进行岗前、在职和离职职业健康检查。	1. 缺乏员工定期职业健康检查程序和政策。 2. 缺乏对员工定期职业健康检查程序和政策执行的监测和跟踪。 3. 员工对员工定期职业健康检查意识不强。	1. 工厂建立员工定期职业健康检查程序和政策。 2. 针对员工的员工定期职业健康检查程序和政策培训。 3. 建立有效的监测跟踪系统，以确保员工定期职业健康检查的执行。	1. 政策和程序：人事经理负责制定员工定期职业健康检查的程序和政策，其中包括对接触噪音的员工佩戴耳塞的要求。 2. 沟通：向人事部和管理层人员、安全总监提交书面的员工定期职业健康检查程序和政策。管理层人员必须接受培训和考试，以确保充分了解开展我们今后的工作。在宣传栏张贴政策和程序，定期加强员工意识培训和员工沟通活动。 3. 培训和技能：人事部经理设立员工定期职业健康检查内部培训师，并且要求对全体员工进行培训，以培训全体员工。人事经理应该每6个月以集体培训的形式对全体员工进行培训。 4. 监测和跟踪：人事经理建立监测和跟踪系统，以确保政策和程序的实施。	Smith先生	2017年3月31日	jsmith@email.com	
9.27	高风险	部分符合	值得注意的是，3名被观察的折弯员工和一名冲压员工没有戴耳塞，并且两名抛光员工在操作时没有戴上提供的护目镜。	车间前无人负责现场监督防护用品的佩戴，从而导致员工未佩戴防护装备。	车间主任立即要求现场冲压岗位人员 (Huang Xihui) 戴耳塞、抛光车间人员 (Chen Huayang、Yangzheng) 戴护目镜。	1. 车间主管现在在转辘机前进行张贴 (佩戴防护装备标识符)。 2. 冲压和打磨生产人员培训“个人防护装备的穿戴”。 3. 公司应该指定主管作为防护装备检查人员，并且不定期审核员工是否佩戴防护眼镜和耳塞。	Smith先生	2017年3月31日	jsmith@email.com	



©2021 家得宝