

**HERSHEY** 

# 负责任采购 项目指南

负责任采购团队  
2020年3月



## A. 欢迎加入项目和简介

好时公司创立企业的原则是做好事才能把业务做好。在超过 125 年的历史中，我们始终活跃在世界舞台上，这表明我们是我们所生活和工作的社区不可或缺的一员。

好时认识到，我们供应链的每一个环节都会对人、社区和地球具有深远影响。因此，我们在整个供应链中优先实施强有力的社会、环境和商业道德标准。归根结底，我们的长期成功取决于尊重我们价值链中每个人的权利以及我们所采购材料的可持续性。

依靠全球供应商和业务合作伙伴网络，好时以道德和可持续的方式为消费者提供美味、高品质的产品。和许多人一样，我们秉持持续改进的心态，采用协作方式，并乐于付诸行动。通过合作，我们可以带来更大、更持久的影响。欢迎您与我们携手创造更多美好的时刻和美好的未来。

顺祝商祺，

*Jason Reiman*

Jason Reiman, 高级副总裁兼供应链总监

## B. 我们的承诺和期望

诚信经营和卓越经营是好时公司的两大基本价值观。我们的[供应商行为准则](#)概述了好时在负责任采购方面的期望和指导方针，包括我们对人权、劳动标准、环境、健康和安全、商业道德以及多元化和可持续发展供应链的承诺。

我们希望所有供应商和业务合作伙伴都确保遵守我们的[供应商行为准则](#)和所有其他[相关政策](#)<sup>1</sup>。供应商还需要在整个供应链中传达和上报供应商行为准则和相关政策。

我们要求供应商遵守其业务所在市场的所有适用的国家、省/自治区/市和地方法律/法规；但是，如果当地法律或标准与供应商行为准则存在差异，我们希望供应商以其中更严格的标准和原则为准。



<sup>1</sup>农场动物福利岗位 <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/legal/farm-animal-welfare-position.pdf>

纸浆和纸张采购政策 <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/legal/pulp-and-paper-sourcing-policy.pdf>

负责任棕榈油采购政策 <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/legal/palm-sourcing-policy.pdf>

可持续食糖采购政策 <https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/legal/sugar-sourcing-policy.pdf>



## C. 验证与持续改进

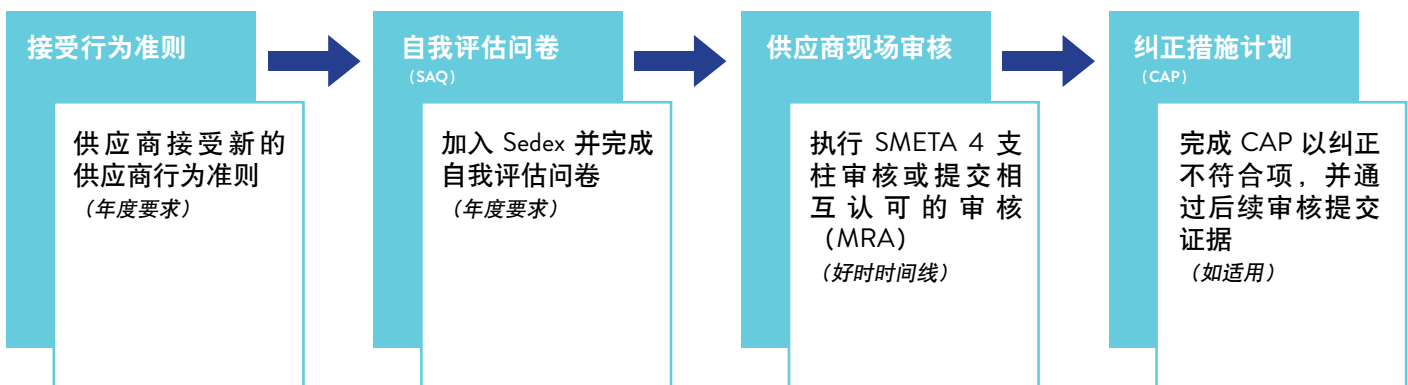
理解供应商自己负责任采购流程对于我们改善供应链中的社会、环境条件的愿景至关重要。为了实现这一目标，好时与全球领先的外包项目管理服务提供商 Intertek 合作，作为好时公司负责任采购供应商项目的一部分，支持供应商开发和持续改进。Intertek 项目经理 (IPM) 融入到项目中，以提供适当的参与度，支持供应商参与负责任采购供应商项目，并确保其要求得到适当传达。

在可能的情况下，好时公司将与我们的供应商合作，帮助他们在负责任采购过程中持续改进和进步。在验证合规性时，好时公司保留通过以下方式访问和审核供应商和业务合作伙伴的管理系统和流程、标准和记录的权利：自我评估问卷、第三方社会责任审核和/或其他以工人为中心的尽职调查。本着持续改进的精神，我们的目标是与我们的供应商和业务合作伙伴协作，弥补实现和维持与我们的供应商行为准则完全一致的供应链所需的任何绩效差距。

虽然任何供应商都可能被要求验证符合我们的供应商行为准则，但我们的供应商和业务合作伙伴网络是广泛和多样的。因此，好时公司优先考虑对供应商和业务合作伙伴进行尽职调查和验证，这些供应商和合作伙伴的运营和活动更有可能对我们的突出或优先的人权问题和长期经营战略带来更大的风险。我们还希望与处于独特地位的供应商和业务合作伙伴建立合作关系，帮助我们交付项目和改进规范，以解决导致道德和负责任采购挑战的一些潜在问题。

好时通过评分法评估风险，评分方法分为四个维度：两个人权风险类别（地理位置和价值链）和两个业务风险类别（支出和我们关系的性质）。作为我们评分方法的补充，好时的风险细分还考虑了我们更广泛的可持续性承诺，包括环境和供应商多样性。

作为好时负责任采购供应商项目的一部分，我们的供应商和业务合作伙伴应通过一系列活动来确保符合好时的预期。这包括好时进行的风险评估、接受供应商行为准则、自我评估问卷 (SAQ) 和现场社会责任合规审核 (如需要) 的组合。



## 第1步：理解、遵守并分享我们的行为准则

- **理解：**熟悉好时公司的[供应商行为准则](#)、[负责任采购承诺](#)、[人权](#)和[环境政策](#)，以及本负责任采购指南中概述的要求。
- **遵守：**采取本指南中所述的步骤，使您的工厂遵守我们的供应商行为准则。
- **分享：**在整个供应链中传达并要求遵守好时的供应商行为准则，并建立适当的管理系统，以证明和验证供应商是否符合我们的标准。

## 第2步：加入 SEDEX，与好时分享自我评估问卷（SAQ）

- 加入 Sedex 并开始与好时公司建立合作关系：好时强烈鼓励其供应商和业务合作伙伴加入世界领先的道德贸易服务提供商之一的 [Sedex](#)。加入 Sedex 可减少重复的社会合规审核工作和重复使用相关资源，使供应商更容易以行业标准格式向多个买家分享审核报告和相关信息。通过加入 Sedex，供应商和业务合作伙伴可利用广泛的能力构建工具和资源（包括社区网络），帮助企业提高责任和可持续的业务发展。加入后，请启动与好时公司（Sedex 参考号：ZC1090865）的合作关系，以便我们可以分享信息。



要加入 Sedex，请访问：<https://www.sedexglobal.com/join-sedex/supplier/>

- 完成自我评估问卷（SAQ）：为了满足好时负责任采购供应商项目的要求，您需要每年完成或更新工厂的 Sedex SAQ。Intertek 项目经理通过电子邮件通知供应商，要求其在规定的时间内作出回应。Sedex SAQ 是一个重要的工具，用于展示您在业务实践中的优势和需要改进的方面。好时将 SAQ 用于我们的整个供应链管理工作，以在审核和其他评估中确定可能需要采取后续行动的问题。如果供应商和业务合作伙伴有 Sedex 以外的替代 SAQ，好时将根据具体情况审查并接受替代 SAQ。



## 第3步：验证

- 供应商现场审核：好时要求供应商根据好时负责任采购供应商项目的指导方针，由好时批准的监督公司进行 SMETA 4 支柱社会责任合规审核或同等审核。好时保留根据已发现的不合规情况要求开展后续审核（桌面审查或现场审核）的权利，以确认纠正措施计划的可持续补救措施，以及任何其他可用于好时的补救措施。

如果您的工厂最近完成了社会责任合规性现场审核，则该报告可能符合相互承认审核（MRA）服务的要求。有关 MRA 流程或好时接受哪些标准的其他问题，请联系您的 IPM。

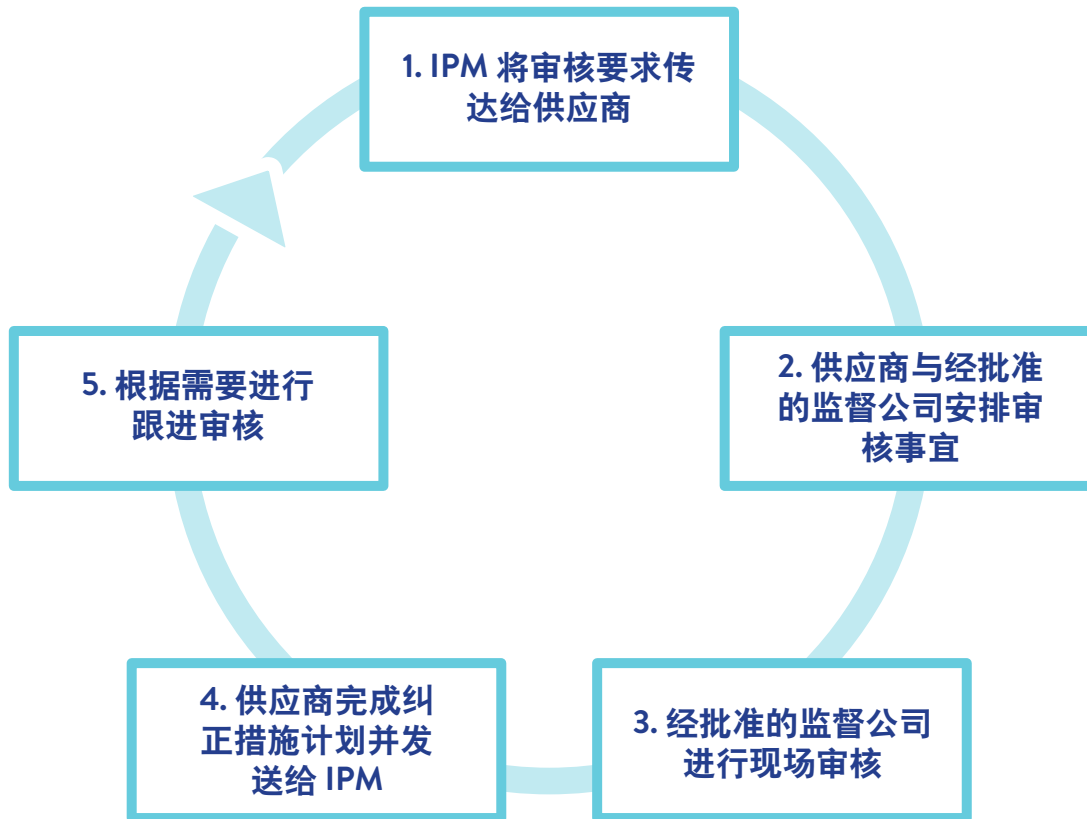


## 相互认可

作为 AIM-Progress 的一员，好时支持相互认可的流程，以努力减少重复审核、疲劳和成本。在通过相互认可流程审查审核时，好时将审查这些审核报告以及任何纠正措施计划（CAPR）和总结性审核报告，以评估和验证工厂是否符合我们的供应商行为准则。好时没有义务认可报告，但可能会根据审核结果和报告质量要求进行额外的跟进或采取评估措施。

## 现场审核流程

以下步骤包括经好时批准的监督公司进行现场审核、现场审核和后续跟进流程的步骤。



**1) 审核要求：** Intertek 项目经理（IPM）将通过电子邮件要求供应商接受 SMETA 4 支柱审核。

**2) 审核日程安排：** 现场审核由经批准的监督公司安排。您可以联系任何一家好时认可的监督公司，查询报价和审核人员的可用性，以作出选择。选择监督公司后请通知您的 IPM。欲了解好时认可的监督公司名单，请联系您的 IPM。

**3) 现场审核：** 在审核前会议期间，将向工厂管理层通报审核目的、范围、流程和角色。审核过程还将包括管理层面谈、文件审查、工厂参观、私人员工面谈和总结会议。



## 工人参与

好时优先考虑来自员工的直接反馈，以更全面了解我们供应链中员工的福祉。在进行社会责任合规性审核时，审核人员的标准做法是进行面谈，并考虑工厂雇佣的每个劳动力人口中至少一名代表的观点。

除了审核，我们还鼓励合作伙伴实施更多以工人为中心的尽职调查，这些调查不仅能确定是否符合标准，还会指出需要更多员工参与的领域。

**4) 纠正措施计划管理：**在总结会议期间，审核人员将提供纠正措施计划报告（CAPR），总结审核不符合项、观察结果和良好实践（如有）。现场管理人员应在完成 CAP 后通知 IPM，概述需要立即采取的和预防性纠正措施、根本原因分析、时间表和补救的负责人员。有关严重不合规的更多信息，请参见附录 A。

作为 CAP 的一部分，还必须进行根本原因分析（RCA），以分析和识别导致不合规的来源或原因。

## 了解根本原因分析（RCA）

在审核过程中，一家工厂发现了一个问题——许多灭火器已经过期了。虽然工厂希望立即纠正这种不合规情况，以确保现场的灭火器在需要时能够正常工作，但了解发生这种情况的原因和方式也很重要，这样才能从根本上解决工厂的这种安全风险。

### 根本原因分析（RCA）可帮助工厂确定以下情况：

- 1) 是否有人负责灭火器的检查和维护；
- 2) 负责人是否具备履行职责的知识和技能；
- 3) 是否有适当的灭火器检验程序；
- 4) 程序是否得到有效实施，以及
- 5) 是否有灭火器检查和维护记录。

根本原因分析需要许多行业技术和方法，这些技术和方法应有助于工厂了解其管理系统流程中的差距，确定可持续的解决方案，并进行监控，以防止先前确定的问题再次发生。



## D. 了解管理系统和供应链尽职调查

### - 负责任业务运营和持续改进的关键要素

好时公司供应商行为准则要求我们的供应商和业务合作伙伴将我们的期望贯穿其供应链。有效的管理系统和供应链尽职调查<sup>2</sup> 是确保我们的供应商行为准则期望在我们的一级直接供应商和业务合作伙伴中得到落实的关键要素。

#### 供应链尽职调查的重要性

供应链尽职调查是对企业经营活动可能产生的社会、环境和道德风险进行管理的流程。正确开展的尽职调查能够确定、预防和减轻供应链各层级中不利的人权影响和其他风险。该流程中的关键步骤包括：

- 通过政策或立场声明以明确承诺尊重人权、保护环境以及以合乎道德的方式开展经营活动
- 甄别和评估实际和潜在的影响
- 评估发现的问题并采取行动
- 跟踪响应和后续活动
- 沟通如何消除问题的影响

管理系统是一个组织为了实现其目标而管理<sup>3</sup> 业务中相互关联部分的途径。遵循社会、环境和道德标准与许多其他业务要求没有什么不同。供应商和业务合作伙伴负责实施所需的管理系统，以满足好时提出的绩效和尽职调查期望。

根据组织的规模和环境，管理系统的正式程度和复杂性可能有所不同。较小的组织可能会依赖一个强有力的领导者来明确地勾勒出期望。更大或更复杂的企业可能有大量的文档和控制手段来实现其组织目标。总的来说，一个定义明确的管理系统应能够支持组织的发展和提高生产效率，同时也能够提高风险管理和识别与人权、环境或商业道德相关风险的能力。

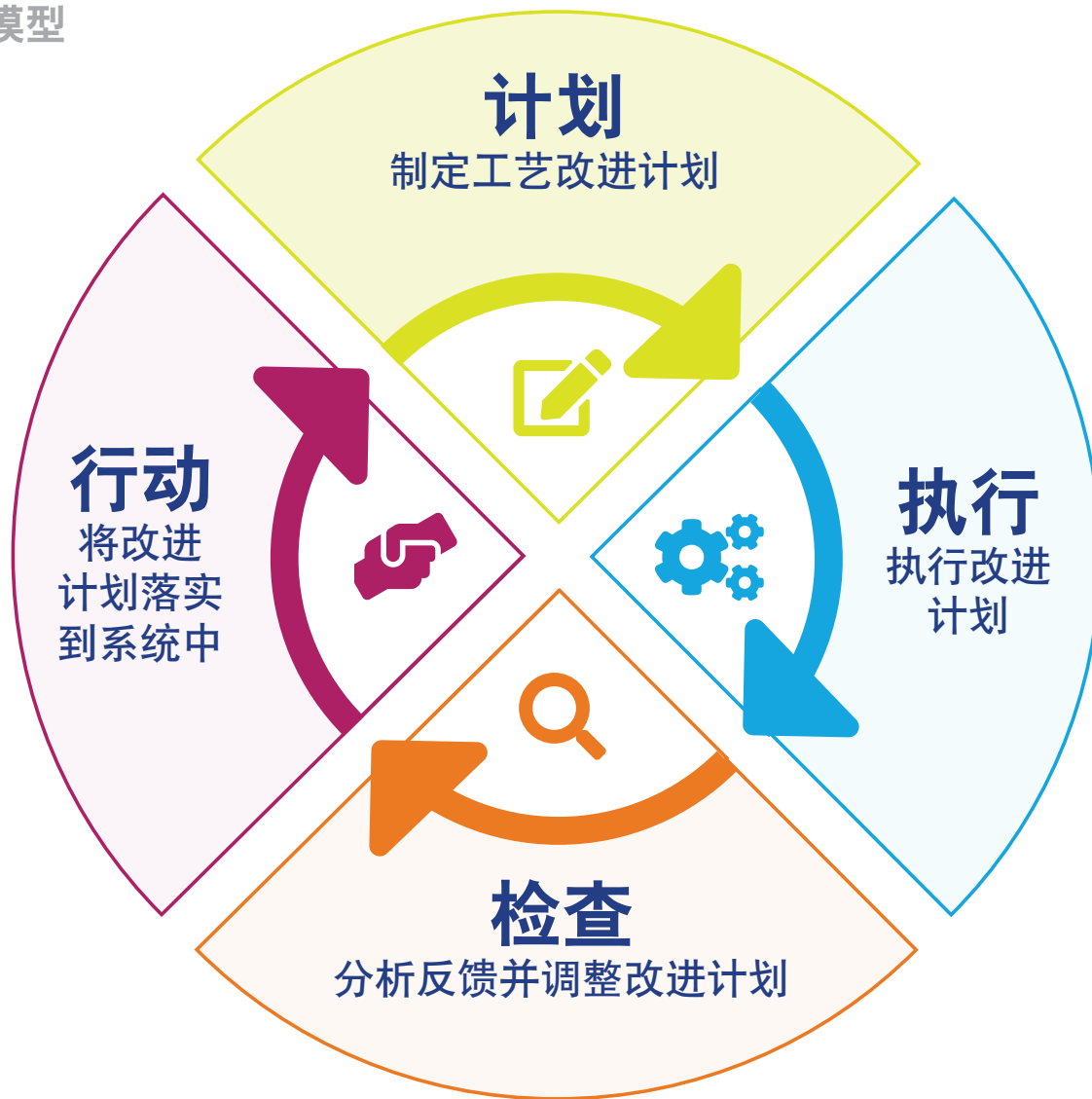
最著名的管理系统模型是“计划-执行-检查-行动”（PDCA）模型。这个模型虽然简单，但为评估目标、实施活动、监控结果和确定需要改进的领域提供了一个很好的框架。

<sup>2</sup> ISO <https://www.iso.org/management-system-standards.html>

<sup>3</sup> <https://www.iso.org/management-system-standards.html>



## PDCA 模型



**计划：** 制定目标、政策和流程，评估风险

**执行：** 概述职责，提供必要的培训，实施项目和活动

**检查：** 收集数据，监控结果，并确定您是否在朝正确的方向发展。

**行动：** 解决通过监控发现的问题，与领导一起审查结果，并确定需要采取哪些步骤或进行哪些更改。

上面的 PDCA 模型<sup>4</sup> 和其他管理系统工具，可以帮助组织实施根本原因分析，以实现持续改进。

<sup>4</sup> PDCA 图片





## E. 促进妇女平等和赋予妇女权利

促进妇女平等和赋予妇女权利是好时公司的优先事项。重要的是，我们所有的商业合作伙伴都要明白，男性和女性在工作场所面临着独特和不同的挑战，这通常是由于文化规范和不同的法律环境造成的。此外，由于特定的性别角色（如照料他人的期望或怀孕）或其工作性质，妇女的脆弱性可能会增加。因此，我们鼓励业务合作伙伴在其合规方法中考虑性别问题，例如：

- 确保妇女在任何情况下都不会因性别而受到歧视，包括确保雇员不被强迫或被迫采取避孕措施，并确保不将孕检作为录用条件
- 确保按性别对工作场所和管理数据分类，以确定对男性和女性工人的不同影响
- 在设计投诉机制时考虑到性别敏感性或男女的独特需要
- 为女性员工提供与怀孕和护理有关的适当和合理的住宿条件

关于赋予妇女权力的更多资源，请参阅附录 B。

## F. 账簿和记录

好时希望供应商和业务合作伙伴保持准确、公正地反映供应商与好时的交易和处置的记录，并设计和维护适当的内部会计控制系统。供应商和业务合作伙伴必须遵守所有记录保存和保留的最佳规范和法律，包括《反海外腐败法》。所有供应商都必须准确、诚实、客观地记录和报告事实。供应商和业务合作伙伴不得隐瞒、不记录或作虚假记载。所有财务账簿和记录必须符合公认会计准则。

## G. 提出和报告问题

我们的供应商和业务合作伙伴负责及时报告与道德、政策或法律、我们的供应商行为准则或本指导文件有关的实际或可疑违规行为。供应商应制定一个与员工沟通的流程，以支持他们提出任何担忧或报告违规行为，而无需担心遭到打击报复。发生任何违反供应商行为准则、道德、政策或法律的行为，供应商及其员工应立即向好时报告。报告可以提交给好时的道德和合规项目部门、好时的法律部门，或通过好时的保密关注热线报告，联系方式如下。我们会认真对待每一份报告，绝不会容忍好时员工对善意举报或与我们合作调查的供应商进行任何打击报复。



[www.HersheysConcern.com](http://www.HersheysConcern.com); [ethics@hersheys.com](mailto:ethics@hersheys.com)

好时公司法律部

19 East Chocolate Avenue, Hershey, PA 17033 USA



---

## H. 联系我们

关于我们的项目要求和全面负责采购工作的一般问题，请联系 [responsiblesourcing@hersheys.com](mailto:responsiblesourcing@hersheys.com)

---

## 附录 A：好时公司的零容忍和严重违规行为

### 零容忍违规行为

零容忍违规行为是指可能对个人权利、生命安全和/或好时品牌声誉造成严重影响的行为。

如果发现现有供应商的工厂存在一个或多个零容忍违规行为，必须立即通知其好时关系经理和 IPM。供应商应在收到报告之日起 15 天内向好时及其 IPM 提交 CAPR。CAPR 应包括立即采取的措施、根本原因分析和将要实施的预防措施。

如果供应商不愿意或无法在适当的时间范围内纠正零容忍违规行为，好时保留暂停或解除供应商资格的权利。

根据好时负责采购项目，以下不合规项被视为零容忍违规行为：

#### 童工：

- 存在国际劳工组织第 138 号和第 182 号公约界定的童工证据
- 雇佣 18 周岁以下的工人影响到其学校教育或职业教育，或使儿童面临损害身体、智力或情绪发育的风险
- 被发现从事危险工作、夜间工作或加班的年轻人的学业受到妨碍或限制

#### 强迫劳动：

- 存在狱中劳役、奴隶劳工、契约劳动、抵债劳工或通过任何方式胁迫任何雇员劳动的证据
- 非自愿持有的个人文件，或在要求时拒绝访问
- 工人的行动自由受到限制或无法在不受处罚的情况下终止工作

#### 违反商业道德标准

- 存在礼物、娱乐或其他招待会影响或似乎会影响政府官员或任何有影响力人员制定决策的证据
- 提供商业机会、佣金或有利的财务安排，使个人受益或看起来像是一种回扣
- 违反《反海外腐败法》（FCPA）或其他反贿赂法的账簿和记录规定

#### 直接危及生命的健康、人身安全和/或环境问题

未能在商定的时间范围内完成零容忍或严重违规行为（定义见下文）的纠正措施



## 严重违规行为

严重违规行为是指可能对个人权利、生命安全和/或好时公司声誉造成负面影响的行为。

如果发现现有供应商的工厂存在一个或多个严重违规行为，在必须通知其好时关系经理和 IPM。供应商应在收到报告之日起 15 天内向好时及其 IPM 提交 CAPR。CAPR 应包括立即采取的措施、根本原因分析和将要实施的预防措施。

如果供应商不愿意或无法在适当的时间范围内纠正严重违规行为，好时保留暂停或解除供应商资格的权利。

根据好时项目，以下不合规项被视为严重违规行为：

### 童工

- 无核实工人/雇员年龄的程序

### 强迫劳动

- 工人需要支付招聘费、雇佣费或其他费用
- 雇佣前未就合同/条款进行沟通

### 工资和福利

- 工人未按时收到工资或福利，或支付的工资低于法律或合同规定的工资标准，包括加班工资标准

### 违反商业道德标准

- 交易直接或间接涉及受美国经济制裁的各方
- 涉及受出口管制的物品或信息的非法交易

### 结社自由

- 对结社自由和集体谈判或结社自由的替代手段的不当阻挠
- 歧视、打击报复、骚扰或恐吓参加或不参加工会和/或集体谈判的工人

### 歧视和骚扰

- 经核实的在雇用和/或制定雇用决策过程中存在的歧视
- 经核实的已报告但厂管理层未采取行动的违纪行为、暴力威胁或其他形式的骚扰

### 投诉机制

- 所有工人无可用的保密投诉机制
- 对投诉工人打击报复

对个人安全和健康或环境构成严重威胁的健康、安全、环境问题。



## 附录 B：供应商和业务合作伙伴的其他资源

### 重要的标准和指南

- 《世界人权宣言》 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- 《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- 《经济合作与发展组织（OECD）跨国企业指南》 <https://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/the-oecd-guidelines-for-mnes/>
- 《联合国商业与人权指导原则》（UNGP） [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- 联合国全球契约十项原则 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- ETI 基本准则 <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

### 负责任采购方法

- 负责任采购工具: <https://www.responsible sourcingtool.org/>
- Aim Progress 负责任采购流程 <https://aim-progress.com/storage/resources/responsible-sourcing-journey-v1.0-oct2016.pdf>
- 供应商业务工具包 <https://aim-progress.com/files/125/business-toolkit-complete-final-20-feb-2018.pdf>

### 建立有效的管理系统

- 关于社会和劳动管理系统的全球社会合规项目参考工具：  
[https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2018/01/GSCP\\_Reference\\_Tools\\_SLMS\\_interactive.pdf](https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2018/01/GSCP_Reference_Tools_SLMS_interactive.pdf)
- 好时公司合作伙伴质量手册  
<https://www.thehersheycompany.com/content/dam/corporate-us/documents/partners-and-suppliers/Supplier%20Quality%20Expectations%20Manual%202017%20new%20logo%20final.pdf>

### 强迫劳动与符合道德规范的招聘

- IHRB 负责任招聘 [https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/Six\\_Steps\\_to\\_Responsible\\_Recruitment\\_-\\_Leadership\\_Group\\_for\\_Responsible\\_Recruitment.pdf](https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/Six_Steps_to_Responsible_Recruitment_-_Leadership_Group_for_Responsible_Recruitment.pdf)
- Verité Help Wanted 工具包 <https://www.verite.org/help-wanted/>
- 负责任招聘工具包 <https://responsiblerecruitmenttoolkit.org/about-rrt/>

### 童工

- 国际劳工组织-国际雇主组织商业指导工具 <https://www.unglobalcompact.org/library/3881>
- 公平劳动协会 <https://www.fairlabor.org/topic/child-labor>

### 其他主题

- 投诉机制: <https://www.shiftproject.org/resources/publications/remediation-grievance-mechanisms-corporate-responsibility-respect-human-rights/>
- 赋予妇女权力: <https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles>
  - 联合国关于性别层面是指导原则
  - [https://www.bsr.org/reports/BSR\\_Gender\\_Equality\\_in\\_Codes\\_of\\_Conduct\\_Guidance.pdf](https://www.bsr.org/reports/BSR_Gender_Equality_in_Codes_of_Conduct_Guidance.pdf)
- 歧视和性骚扰: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_BDE\\_FAQ\\_EN/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang-en/index.htm)

