



在工厂内实施**Target** 供应商的行为标准(**SOVE**)



“自成立以来，美国 **Target** 公司一如既往地维持着最高的道德和法律标准 – 这项承诺令我们在业界建立了致力追求卓越的美誉。”

–Target 供货商行为手册

Target 及其下属分公司依照道德规范从事业务经营。我们注重人权。我们要求业务伙伴接受我们的道德规定。我们根据**供应商的行为标准(SOVE)**挑选我们的业务伙伴，并要求我们的业务伙伴遵循这些标准，包括所有参与 **Target** 及其下属任何分公司所订购产品之制造与加工的制造商、合同商、分包合同商及供应商。

作为一间生产 **Target** 品牌商标产品的设施(“工厂”), 您有责任遵守当地的法律以及我们的标准。**Target** 期望工厂不断完善工序和程序，以遵守这些条件。

Target 期望所有**品牌商标供应商**建立内部遵循程序，确保工厂和分包合同商都能遵循我们的标准和当地适用的法律。**Target** 全球规章(**Target Global Compliance**)建议您的计划包括：

- ⊙ 委任一名负责培训、监督工厂、改善计划和核实遵循程序的管理人员。
- ⊙ 在工厂中推行教育和培训计划，以预防问题发生。切记要将我们的标准发送给工厂，并取得工厂管理人员将会遵守这些规章的承诺。
- ⊙ 在申请注册一间新的工厂之前，先由你们的人员进行或者委托值得信赖的第三方“自我评估”。自我评估是详细检查工厂是否符合 **Target** 的标准和遵守当地法律。
- ⊙ 持续地监察工厂和外发加工的业务伙伴。
- ⊙ 主动就 **Target** 全球规章(**Target Global Compliance**)进行沟通。
- ⊙ 若发现任何问题，立即全力执行改善计划。改善计划应包括短期内解决问题，以及长期防止事件重演的双重方案。供应商应核实工厂已完整地实施改善计划，并保存适当的记录。
- ⊙ 建立在工厂内不断改进招聘和个人纪录管理、工资系统和考勤系统的机制。

这本手册回顾我们建立的八项供应商行为标准 — 安全与健康的工作环境、无强制或强迫劳动、公平的惩戒方式、无歧视、合理的工作时间和超时工作时间、公平的工资、无童工和原产国产品 — 并提供详细的资料让供应商了解我们的要求以及应采取哪些有效措施来达到我们的期望。我们鼓励您将这套文件提供给与制造商和分包合同商参考，并促使他们遵循相关内容。



目录

安全与健康的工作环境.....4

无强制或强迫劳动.....10

公平的惩戒方式.....12

无歧视.....13

合理的工作时间和超时工作时间.....14

公平的工资.....16

无童工.....19

原产国产品.....21

额外的期望.....22

附录 A： 个人保护装置(PPE) 的使用.....23

附录 B： 资源.....24



安全与健康的工作环境

“我们寻找的业务伙伴应能够遵循当地的法律，提供安全与健康的工作环境。业务伙伴如果为员工提供住宅设施，也应能够遵循当地的标准，提供安全与健康的住宅设施。”

工厂和宿舍应该遵循当地所有与健康和安全工作环境有关的法律和规定。除了特别指明的地方，以下资料适用于所有工厂和宿舍范围。

⊙ 所有工人都可以接触到操作正常的防火安全设备。

要求

- 所有防火安全设备必须安放在所有工人都可以接触到的地方。通往紧急设备的通道必须清除所有障碍物。
- 安放在墙上的灭火器的高度应该让所有工人都可以接触到。灭火器不应放得太低以免被机器阻碍，亦不可放得太高使工人无法接触。灭火器不应放在地上，以免被其它物品阻碍或因碰撞而造成损坏。
- 应按当地的法律和规定在所有工厂和宿舍装置灭火器/消防喉、消防栓及/或洒水系统。如果当地的法律和规定没有相关规定，应在整间工厂安装充足的防火设备。每 100 平方米应装有一整套安全设备。
- 应在灭火器上或附近以工人懂得的语言写上书面指引。
- 所有防火安全设备必须操作正常并且经常得到保养。灭火器必须注满。
- 灭火器的尺寸必须让工人能容易地操作。

有效措施

- 装设能发出独特声音，可以使用，在工厂所有区域都可以听到的防火警钟，并装有后备电源。防火警钟必须能自动发声，而且安装有自动起动装置。工人应熟识其功能。在工人配戴耳塞的区域，防火警钟必须具备闪灯等视觉组件。
- 在各楼层的防火安全设备周围设置用黄线或红线划一个大约 1 米的方块。教育工人其它设备或障碍物都不可以放在方块之内。
- 工厂应根据生产/产品的种类研究和选购适当级别的的灭火器。灭火器分为四种不同的级别，用于扑灭不同的火种 — 普通易燃品(A 级)，易燃液体(B 级)，电动设备(C 级)和易燃金属(D 级)。灭火器应该以适当的图片和字母标示。很多新的产品同时符合多种评级。



◎ 提供干净、卫生和整洁的工作和生活空间。

要求

- 工厂和宿舍必须干净和得到妥善的维修保养。
- 工厂和宿舍必须根据当地的法律设有适应数量的厕所。若当地没有相关法律，合理的比例是每25名工人设有一个厕所。
- 厕所应该干净，得到妥善的保养以及是可以使用的。
- 厕所应为工人提供私稳，包括安装门和性别的标示。
- 免费提供充足的干净、新鲜饮用水。
- 为工人在生产区域以外的地方提供饭堂或进食区域。切勿准许在所有生产区域进食。
- 宿舍和工厂必须是分开的独立设施。
- 宿舍应该遵循所有当地的与住宿有关的法律和规定，包括在恶劣天气下提供适当的保护(例如包括墙壁、地板和天花板)。
- 宿舍房间内的居住者必须遵循所有当地的住宿法律和规定。
- 男性和女性工人必须有分开的住处，并确保适当的私稳。
- 向宿舍居住者提供自来水和可使用的淋浴或洗澡设施。
- 向宿舍居住者提供煮食或饭堂的区域。基于防火安全的考量，煮食须在饭堂/厨房内进行(不是在宿舍之内)。
- 煮食和/或饭堂区域应保持干净和得到妥善的维修保养。

◎ 确保所有工人已为紧急事件作好准备并接受关于健康和安全隐患的培训。

要求

- 教育工人所有防火紧急程序，包括如何使用灭火器，致电消防局和疏散。起码每年检讨一次培训的成效。
- 培训至少一名工人急救的程序和在紧急医疗情况下管理急救。保存培训记录并存档。有效措施：各轮班时段培训至少一名工人。考虑培训多于一名工人，以防有人缺席。
- 按当地的法律在合资格的防火安全主任领导下为所有工人进行紧急事故和防火演习。若当地没有相关的法律，至少每年进行一次紧急事故和防火演习。确保各轮班时段都进行防火演习，并包括关闭电源以测试所有安全设备。
- 保存所有培训的纪录，包括培训的照片、日期、时间、主题和参与的工人数目。纪录还应包括参与者主管的签名。
- 在防火演习记录中保存演习的时间和日期等主要资料，如演习是否在消防局领导下进行，是预先通知还是突击演习，多少工人参与演习，发生多少问题等。

有效措施

- 向所有工人在新入职情况介绍和入职后不断提供关于健康和安全的培训。所有工人都必须包括在内，包括夜班工人。具体的培训项目包括：
 - 防火安全
 - 工厂机器和设备的安全操作
 - 化学制品安全(若适用)
 - 使用个人防护装置(PPE)的好处和不使用使用个人防护装置对健康的危害
- 遵从培训或安全演习，在汇报情况时与管理人员讨论措施的成效。



◎ 确保工人可轻易进入无障碍的紧急出口。

要求

- 所有紧急出口必须有清晰的标志(每一层都有标示或灯号)。
- 每一层都必须设有充足数量的紧急出口。所有工人必须可以进入至少两个出口。
- 紧急出口必须在门内没有上锁，以及门必须能向外推开。
- 确保所有楼梯和出口都畅通和不挤迫，当工厂发生紧急事故时工人可以轻易地走动。
- 工厂必须将准确、容易明白的疏散计划张贴于所有楼层/区域。



有效措施

- 紧急逃生出口，包括楼梯和梯子应该显而易见并能安全地到达空地。
- 清楚地用黄线或红线描绘出紧急楼梯，所有工人都知道红或黄色的区域必须完全不被阻挡。
- 经常性地移去剩余的产品和生产废料。
- 材料或入箱货物应该安全地储存或堆放在架上或储物格内，高度不会太过高或无法使用。工人应使用适当的安全设备从高的位置上取得物品。为确保安全，考虑委任专人经常性地监察运作。
- 在容易被误认为通往其它地方的门作出适当的标示 – 例如，“卫生间”或“不是出口”。

**例子：指示清楚，
无障碍物的走廊。**

◎ 工厂在平时和处于紧急状况都要有充足的照明。

要求

- 整间工厂和宿舍都必须安装可使用的紧急照明设备，并设有后备电源装置。紧急照明应能在停电时清楚地照明楼梯和出口。
- 为所有工人提供充足的照明，使他们能安全和舒适地完成工作，不会对视力造成任何损害。

有效措施

- 定期进行停电演习以测试紧急照明设备。



**例子：指示清楚，
明亮的出口指示牌和灯。**



⊙ 随时随地提供基本急救用品。

要求

- 即使工厂设有医疗设施，急救箱应该适当地得到补给，并存放于工厂的所有楼层/区域。
- 急救箱应该保持物品齐全，包括胶布和药膏等基本必需品。更有效的措施是还应包括止痛药、杀菌药膏、洗眼水、止血带、纱带等。注意：如有需要备有洗眼水时应设置洗眼水设备。

有效措施

- 每日或每周以及在任何急救事故之后检查急救箱内的存货，实时作出补充以确保不会缺少任何物资。
- 急救箱应没有上锁和/或可于任何时间让所有工人可以轻易使用。

⊙ 安全操作机器。

要求

- 所有机器应具有安全设备。例如：
 - 有输送带、齿轮和磨轮等危险零件的机器必须装有安全装置。
 - 所有压平、打孔或剪裁机器必须装有安全装置。
 - 缝纫衣车必须装有针挡保护装置。
 - 装有自动传送带的机器应具备自动停止功能。
- 应根据工种免费向所有工人提供适当的和可操作的个人保护装置(PPE)。个人保护装置包括：剪裁钢丝手套、面罩、眼罩、耳塞、通风装置、穿著钢底鞋等。请见附录A中关于适当地使用个人保护装置的额外资料。

有效措施

- 培训所有工人如何以安全和有效的方式操作机器。
- 教育所有工人使用个人保护装置的好处。

⊙ 适当地构建电动系统和并配置相应的安全设备。

要求

- 为了防火，工厂和宿舍所有电动系统应遵守当地的健康和安全规定：
 - 以喉管、捆带或合适的外套覆盖电缆/电线。
 - 正确地安装和覆盖插头/变压器。
 - 在有需要的地方张贴警告标语。



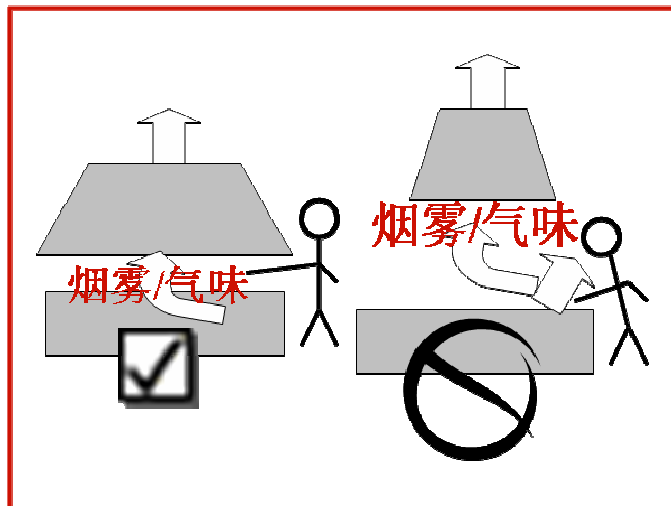
◎ 透过适当的化学制品安全措施，降低使用有害材料风险。

要求

- 在使用有害化学制品的地点附近，提供工人容易接触得到的洗眼水设备。
- 化学制品必须以工人能明白的语言标上适当的化学制品名称和危险符号，并根据适当的指引安全地储存在指定的地点。
- 不论化学制品是否已使用，工厂必须保存一份实时的以工人使用的语言书写的物料安全清单(MSDS)。处理化学制品的人应该接受培训，以明白物料安全清单的内容。
- 工厂内提供充足的通风，如窗户、风扇、空调或暖气以加快空流通和增加舒适感。
- 工具或易燃材料必须储存在安全的位置。

有效措施

- 取缔有害的材料，并尽可能使用无毒的替代品。
- 建立处理所有化学制品和有害材料书面程序。记录所有相关程序。
- 提供工人处理化学制品或接触化学制品的特别培训，以确保安全操作。培训应包括新入职情况介绍和持续培训两部分，内容包括日常责任，常规和紧急事故管理，以及清理善后工作。
- 工厂在空气中排放有害的材料时应提供适当的通风或净化系统。
- 抽气扇必须被适当地掩盖，处于无法伤害工人的位置。
- 使用废料管理系统减低有害的废料，不断优化工作流程设计和工人培训。
- 有毒、有害和/或易燃材料应该储存在安全的位置，受到适当的监管并加上适当的警告标语。
- 建立第二道防护容器设备系统以防溢出化学制品。确保渗漏无法直接溜入下水道系统，而必须经过化学制品储存区域的排水装置。清楚地标示所有储存罐和容器。
- 在适当的区域储存化学制品，远离宿舍和生产区域。这个区域应该保持清凉和干燥并安装有防火系统。张贴“禁止吸烟”标示和防止一切潜在的消防危险，包括不适当地混合化学制品或不正确地在近距离储存易燃化学制品。
- 张贴混合化学制品和储存区域紧急程序。
- 保持运送化学制品的信道和通往水设备的信道畅通。
- 工人运输化学制品时应穿著或配戴明显的标记用于警告其它人让开。





- ☐ 按当地的法律处理化学制品和有害的材料。
- ☐ 为了确保化学制品和空气质量的安全，教导工人个人防护装置和通风系统的完整操作方法。若需要，提供物料安全清单中的专门个人防护装置(例如呼吸系统装置，特定材料做的手套)。在有需要的地方强制张贴个人防护装置标示。请参阅附录中关于个人防护装置的额外资料。
- ☐ 为了更好地保证工人的健康，研究最适用于您的行业的化学制品安全和空气质量系统。
- ☐ 工人不允许将面部放在有害材料的源头和通风系统之间。
- ☐ 只有工作需要的人员才可以接近化学制品。

安全与健康工作环境的有效措施。

- ☐ 指派一位合格的人员负责管理健康和安全隐患。
- ☐ 为确保所有条例都被遵守，发展长期性检查所有健康和安全隐患的系统。
- ☐ 在工厂内保存完整的健康和安全隐患纪录一年。纪录应包括培训计划(预防性)，已发生的事故，以及解决方法。
- ☐ 调查任何已发生的事故，找出原因，过程和实施预防事故重演的计划，并记录在案。



无强制或强迫劳动

“我们将在知情的情况下，不与那些使用强制劳动为我们的商店生产产品的业务伙伴合作。”

工人不应被迫工作或为了偿还欠工厂或第三者的债务而工作。

要求

- ☐ 确保所有工人都是出于自愿地工作，并按照当地的法律以现金或同等的方式收取薪酬。
- ☐ 确保没有囚犯在工厂内工作，和/或生产没有分包给监狱劳工。请注意监狱劳工是极之严重的违规行为，Target 绝对不会容忍这类事情。
- ☐ 不可以工人在雇用开始时，工作期间，或被解雇之后要求其支付按金或手续费，或强迫其购买制服、工具或其它用于工作的物品。
- ☐ 所有招聘费用应该由工厂支付。
- ☐ 工厂不可以为了阻止工人离职而扣押他们的工资。
- ☐ 除非是当地法律强制规定或者是自愿性的，而且工人清楚了解其用途，否则不可以从工资中扣除任何款项。
- ☐ 工厂应以工人明白的语言提供工资单以及标示工资单上的项目。
- ☐ 不可由于工人拒绝接受超时工作而对其进行惩戒。

有效措施

- ☐ 向所有劳务经纪发出一套书面指引，强调禁止强迫和强制劳动。
- ☐ 要求劳务经纪透露他们的劳动力来源。
- ☐ 确保工人不会欠工厂巨额债务，以致引发扣减薪酬和/或罚款。
- ☐ 确保工人在离职时提交适当的通知，在收取最后一次薪金时不会被处罚。
- ☐ 制定内部程序，以确保工人自愿接受加班工作。

确保所有工人知悉工厂规则并签署雇用合约。

要求

- ☐ 所有工人(包括合约工人、计件工人、外省劳工、外国进口劳工、散工和临时工)必须签署雇用合约。
- ☐ 以工人明白的语言向所有工人提供雇用合约的副本，并确保其人事档案中亦存有一份副本。合约必须由工人和工厂管理人员共同签署。
- ☐ 工厂应以当地和外省劳工、外国进口劳工都能明白的语言建立书面记录，当中详细记录工厂的各项规则。
- ☐ 工厂规则应提供在工作环境中如何实施惩戒的详细资料，并遵守当地的法律。
- ☐ 在显而易见的区域张贴工厂规则和/或将之分发给工人。



有效措施

- 定期向所有工人提供关于工厂规则的培训(例如每季, 每年)。确保培训形式充分考虑工人的不同学习方式。

◎ 取缔所有限制工人活动的不合理限制。

要求

- 不可以为了防止工人离开而扣押个人证件, 尤其是外省劳工、外国进口劳工。
- 工人必须有保留护照、旅游证件、证明文件和任何其它合法记录的拥有或控制权。
- 工人应该可以在任何时间自由离开工厂和/或宿舍, 除非是基于安全理由设立夜间出入限制。若设立相关限制:
 - 夜间出入限制的时间应该合理, 并基于合理的保安原因。
 - 应制定准则, 供未能符合夜间出入限制规定时间的工人申请免除限制。
 - 所有关于夜间出入限制的政策必须清楚地以口头和书面通知工人。

有效措施

- 不可以基于限制工人活动而锁上宿舍或工作区域。
- 核实保安员的工作只限于保护工厂, 而不是限制工人活动。
- 为工人提供储物柜, 使他们可以安全地储存他们的个人证件和贵重物品。



公平的惩诫方式

“我们将在知情的情况下，不与那些对员工施行肉体或心理惩罚的业务伙伴合作。”

◎ 确保工厂管理人员不会营造纵容，建立或形成恐吓、敌意或具侵犯性的工作环境。

要求

- ☐ 工厂必须确保工人没有受到任何体罚，在身体或精神上受到羞辱或虐待。请注意体罚是极之严重的违规行为，Target 绝对不会容忍这类事情。
- ☐ 建立书面指引，清楚表明严禁上述做法，并详细记录适当的惩诫程序。
- ☐ 工厂规则应提供工作环境中关于惩诫行为的资料，并符合当地的法律和 Target 的供应商行为标准。
- ☐ 工厂规则不可包括以下罚款或费用，或近似情况：
 - 损坏货物
 - 饮用水
 - 轻微违规，如吸烟或迟到
 - 违反活动自由(例如：限制使用卫生间的权利)
- ☐ 所有工人，包括管理人员，都应接受关于工厂规章的培训。

有效措施

- ☐ 不可授权保安员对工人执行惩诫行为。
- ☐ 鼓励管理人员就骚扰、了解、尊重多元文化、体罚和精神虐待等议题接受培训。
- ☐ 建立工人可以提出意见的渠道并确保他们不会因而遭受报复，包括反映主管对工人的待遇。
- ☐ 保存已采取惩诫措施的书面记录。

◎ 工人应该知悉工厂的规则和 Target 的供应商行为标准。

要求

- ☐ 在公众地方张贴工厂规则。工厂规则亦可以以手册的方式分发，并包括在详细的雇用合约中。确保张贴和/或分发已更新的工厂规则。
- ☐ 确保工厂规则以工人能明白的语言撰写。
- ☐ 向所有工人提供关于工厂规则的培训，以确保工人知悉所有新的规则或变更。
- ☐ 确保 Target 的供应商行为标准(SOVE)以工人能明白的语言张贴于显眼的位置。



无歧视

“尽管我们尊重不同的文化习俗，我们仍认为在雇用工人时，应该根据他们的能力，而不是根据他们的种族、性别、个人特点或信仰。我们鼓励业务伙伴在其工作地点消除歧视。”

- ◎ 根据学历、能力和表现聘用、薪酬、晋升、惩戒和解雇工人 – 而不是根据种族、性别、个人特性或信仰。

要求

- 建立和分发所有职位的职称和工作描述。
- 以工作表现作为所有雇用和薪酬决策依据。
- 建立客观的招聘决策和工作安排准则。切勿基于性别作出安排。

有效措施

- 准许所有合格的应征者申请和/或参与相关考试。
- 切勿在申请过程中搜集与工作表现无关以及法律没有要求提供的资料。
- 切勿在雇用广告中刊登与工作表现没有直接关系的准则 – 例如：性别或年龄特征。
- 建立工厂规则手册和/或工人手册中明确记录非歧视性政策，包括：
 - 建立保密的申诉程序，使工人可以向非直属上司汇报歧视性事件。并经常检讨政策以确保其有效性。
 - 违反相关规定将导致的后果。
- 建立有效地实施非歧视性政策的系统。
- 建立并传达客观的表现(包括花红)和晋升衡量准则。
- 建立和实施客观的解聘准则。
- 为所有工人制定和提供非歧视性和尊重多元文化的培训，强调平等地对待不同种族、性别和宗教信仰的重要性。并为经理、主管和保安员提供专门培训。
- 长期地记录雇用过程，以建立公信力。

- ◎ 切勿使用怀孕测试以阻止或导致终止雇用。

要求

- 切勿将要求怀孕测试作为雇用的条件之一。
- 切勿将已婚或怀孕作为禁止或终止雇用的原因之一。
- 获悉工人怀孕应向其提供合理的住宿，以及安排不会对她们产生危害的工作，并确保他们获得当地的法律赋予的所有福利。
- 若怀孕测试合法并正在使用中，应清楚地将使用目的陈述于工厂规则手册之内。



合理的工作时间和超时工作时间

“我们要求业务伙伴不将工作周时间超过当地法律或经营惯例之规定，并鼓励我们的业务伙伴不将六十小时以上的工作周常规化。但依照当地法律提供超时工作报酬的情况除外。”

根据 Target 的供应商行为标准和当地的法律保存工作时间表。

要求

- ☐ 确保工人每周工作不会超过 60 小时，不论当地的法律是否准许工作更长的时间。
- ☐ 按照当地的法律订定青少年和女工的工作时间。
- ☐ 所有工人每七日至少享有一个休息日。
- ☐ 工人应按当地的法律享有假期/休息。
- ☐ 女工应按当地的法律享有产假。
- ☐ 按当地的法律提供合理的膳食和休息。
- ☐ 以当地和外省劳工都能明白的语言，在工厂规则和/或工人手册中详细记录工作时间表、正常工作时间、休息日和休假政策。

有效措施

- ☐ 接受订单的数量和限期时须考虑资源的限制，例如工人的人数和每人每个工作周最多工作 60 小时。
- ☐ 事前制定产品生产计划，以确保工人每周工作时间不会超过 60 小时。
- ☐ 在旺季聘用额外的工人，以避免超出法定工作时间法律和/或 Target 的标准。
- ☐ 向工人提供如何申请假期福利的培训。

确保加班工作是非强制的和自愿的。

要求

- ☐ 加班的时限应遵守当地的法律，包括每日工作的时间上限和每周工作的时间上限。**每周总工时不可超过 60 小时。**
- ☐ 工人应有权拒绝进行超时工作，而且不会引来任何后果或惩罚，包括将来不能加班而导致的金钱损失。

有效措施

- ☐ 发展内部监察程序以确保所有员工都自愿接受超时工作。



- ① 为了确保工作时间的准确性，工厂必须使用操作无误的打卡钟或考勤扫描系统(正如您在公平的工资部分所读到内容一样)。

要求

- 考勤系统必须以考勤打卡钟或考勤扫描系统进行，以准确记录所有工作时间。不可以使用手写考勤记录，或以手写考勤记录作为辅助。
- 考勤系统必须安装后备电源，以便在停电时可以马上恢复运作。
- 所有工人(包括常规工人、计件工人、合约工人、外省劳工、外国进口劳工，散工和临时工)必须备有考勤卡。
- 所有工人(包括常规工人、计件工人、合约工人、外省劳工、外国进口劳工，散工和临时工)必须由本人完成打卡并准确地显示他们所有的工作时间，包括加班。
- 厂方应确保工人不会早于开始工作时间或迟于完成工作时间使用考勤卡。考勤卡应只显示真实的工作时间。
- 考勤卡必须保持完整，清楚易读。
- 所有时间，包括加班必须以同一个考勤系统记录下来。
- 工人应能核实每日所有工作的常规和加班时间。

有效措施

- 持续地为新工人提供关于考勤系统的培训。
- 确保经理和生产线主管接受专门培训，并明白在考勤系统之内管理所有时间纪录的重要性。
- 经常进行内部审计，以确保考勤系统运作正常，而且与工资系统正确地连系在一起。



公平的工资

“我们寻找的业务伙伴应能够依照当地的法律提供工资和福利，我们并鼓励合作伙伴致力於改进工资和福利水平，使其能够满足工人和家属的基本需要。”

◎ 按当地的法律规定支付工人所有工作时间的工资。

要求

- ☐ 工人常规工作时间内的工资必须达到或高于当地法律规定的最低工资。
- ☐ 工人超时工作的工资水平必须符合或高于当地的法律订定的加班工资水平。
- ☐ 若当地的法律没有规管加班的薪酬，工人必须获得高于常规工作时间的薪酬。
- ☐ 工人在假期工作时，有权按当地的法律收取适当的薪酬。
- ☐ 若按计件计算工人工资时发觉结果低于合法最低工资水平(最低工资、加班、假期等)，则工厂为了符合最低工资的规定，必须计算出计件工资和合法最低工资之间的差额并将之支付给工人。

◎ 只会在提供合法福利或自愿性服务时才会扣减工资。

要求

- ☐ 实施医疗保险、社会保障/退休等福利，遵守当地的法律。确保所有扣减都是用于特定的用途而且工人已收到适当的福利记录，例如在工资单中明确列出各项扣减。
- ☐ 除非当地的法律要求强制实施或工人自愿、合理和清楚地明白扣减的用途，切勿在工资中进行任何扣减。
 - 合理扣减的例子包括膳食或宿舍的费用。
 - 不合理扣减的例子包括饮用水、制服、工作相关的工具或安全设备的扣减。
- ☐ 招聘中介机构费用不可以从工人工资中扣除。

有效措施

- ☐ 保存记载已按照当地的法律进行和实施强制扣减的文件。
- ☐ 切勿为了避免按照当地的法律向全职工人发放福利或更高的工资，而以短期、可续约的合约或学徒计划取代全职工人，尤其是两者之间在工厂内担任的工作没有明显的分别。
- ☐ 顾主不可以用高于实际成本的价格扣减宿舍、膳食或类似的费用。若这些费用直接由工人工资中扣除，顾主应保存显示真实成本的纪录。
- ☐ 在有需要时，适当地参照工人的服务年资调整可以获得的福利。



● 确保工人完全明白他们的工资结构，并能核实收取工资的准确性。

要求

- 教育工人支付工资的结构，包括所有从薪金中扣减的金额、种类，工资计算、花红和奖励系统。
- 工资单或工资收条应该详细列出项目，并以工人能明白的语言发给所有工人。
- 工人应能核实每天的常规和加班工时。

有效措施

- 应提供口头和书面培训。
- 培训计划应包括在新入职情况介绍时向新工人介绍的内容和向现职工人提供的持续培训。
- 若工人有疑问时，必须能与人力资源部门(或其它相应部门)的相关人员联系。
- 在工厂管理人员和工人双方共同签署的雇用合约中详细记录各项内容，包括工资结构、薪酬、福利和工资时间表。

工资单的例子

日期

工人姓名

工厂名称

工资日期

工时	种类	时薪	总额
40	正常	3.5	140
10	加班	5.25	52.5
5	假期	7	35

总收入 - 227.50

扣减种类	扣减金额
社会保障	3
宿舍费	2
伙食费	1

总扣减 - 7

总工资 -

220.50

● 提供完整和准确的工资和生产纪录。

要求

- 工资纪录必须包括：
 - 完整的支付日期
 - 工人姓名
 - 总工作时数和工时性质的分类(常规、超时工时等)
 - 工人工资比率(常规、加班等)
- 工资和/或生产纪录应反映工人的所有工作时间。工厂应保存一组真实的工资和生产纪录，以清楚和准确地提供所有工人的资料。
- 工厂必须让审计员检查工资纪录。
- 必须将所有工资纪录保存五年。



⊙ 及时支付工人工资的纪录。

要求

- ☐ 按当地的法律，及时支付工人工资。
- ☐ 确保工人签署收取工资的回条。
- ☐ 向工人提供列有工资项目的工资单或收条。

⊙ 为了确保工作时间的准确性，工厂必须使用操作无误的打卡钟或考勤扫描系统(正如您在合理的工作时间和加班部分所读到内容一样)。

要求

- ☐ 考勤系统必须以考勤打卡钟或考勤扫描系统进行，以准确记录所有工作时间。不可以使用手写考勤记录，或以手写考勤纪录作为辅助。
- ☐ 考勤系统必须安装后备电源，以便在停电时可以马上恢复运作。
- ☐ 所有工人(包括常规工人、计件工人、合约工人、外省劳工、外国进口劳工，散工和临时工)必须备有考勤卡。
- ☐ 所有工人(包括常规工人、计件工人、合约工人、外省劳工、外国进口劳工，散工和临时工)必须由本人完成打卡并准确地显示他们所有的工作时间，包括加班。
- ☐ 厂方应确保工人不会早于开始工作时间或迟于完成工作时间使用考勤卡。考勤卡应只显示真实的工作时间。
- ☐ 考勤卡必须保持完整，清楚易读。
- ☐ 所有时间，包括加班必须以同一个考勤系统记录下来。
- ☐ 工人应能核实每日所有工作的常规和加班时间。

有效措施

- ☐ 持续地为新工人提供关于考勤系统的培训。
- ☐ 确保经理和生产线主管接受专门培训，并明白在考勤系统之内管理所有时间纪录的重要性。
- ☐ 经常进行内部审计，以确保考勤系统运作正常，而且与工资系统正确地连系在一起。



无童工

“我们将在知情的情况下，不与使用童工的业务伙伴合作。我们对童工的定义是年龄小于当地最低工作年龄或小于十四岁，以二者中较大值为准。合法的学徒工项目除外。”

- ① 确保所有按当地的法律聘用的工人都符合最低合法工作年龄或 14 岁，以二者中较大值为准。

要求

- 建立和实施全面的人力资源系统以防范聘用童工。建立的政策应包括条款指明任何部门均不可以从已建立的正式招聘渠道之外聘用工人。切勿准许任何例外，不论是长期工人、合约工人、计件工人、外省劳工、外国进口劳工、散工或临时工。
- 指出若经理或主管人员违反当地的法律和/或 Target 的标准所须承担的后果。向管理人员或主管问责。
- 供应商：明白您寻找的产品的所有来源国家关于童工的定义，以及是否符合 Target 的标准。
- 工厂：明白合法工作年龄和青少年工作年龄，以及当地的法律与 Target 的标准之间的异同。
- 在招聘之前核实所有申请者的年龄和身份证明。文件应包括已验证的含照片的真实证件记录，例如身份证、出生证明、护照、驾驶执照、医生证明等。绝不聘用任何无法提供这些资料的人。
- 确实所有生产工序都是在工厂或在可控制范围内进行，以减低儿童或青少年参与劳动的风险。

请注意童工是极之严重的违规行为，Target 绝对不会容忍这类事情。

有效措施

- 严格地检查所有年龄和证件记录的真伪。在假证件情况普遍的地区，透过其它资料来源确实年龄，例如：
 - 联络原始记录的出处要求验证，例如当地的政府部门。
 - 对照多个不同来源的原始文件。
 - 使用专门验证文件的机器以检测虚假证明。
 - 使用背景资料互相验证方法进行深入的访谈。
- 长期追踪各种假文件的来源，并培训人力资源部门人员如何辨别常见的假证。
- 向求职工人进行面试，以确保其外貌与证件记录相符。
- 建立企业的“无童工”政策，并将之纳入公司手册之内。
- 供应商：确保工厂的供应商采用符合 Target 的标准的招聘政策。
- 若有需要，向招聘经纪表明年龄要求。
- 控制生产区域的进出。除非是在已获授权的工人带领下进入工厂范围，切勿准许任何低于合法工作年龄或 14 岁(以较高者为准)的人员接近生产区域。



◎ 保存有系统的个人纪录，包括所有工人年龄的证明。

要求

- 所有工人(包括合约工人、计件工人、外省劳工、外国进口劳工、散工和临时工)必须开立个人纪录。
- 个人纪录必须包括雇用日期和聘用时的年龄证明。
- 所有工人(包括合约工人、计件工人、外省劳工、外国进口劳工、散工和临时工)的个人纪录都需要完整并随时准备接受检查。
- 向 Target 全球规章(Target Global Compliance)和/或我们指派的第三方评核员提供所有工人的完整个人纪录。

有效措施

- 个人纪录应标准化，在聘用开始时建立。
- 所有个人纪录应至少包括包括下列文件：
 - 姓名
 - 地址
 - 出生日期
 - 开始工作日期
 - 证件原件的副本记录，如身份证、出生证明、出生证明、护照、驾驶执照、医生证明等。

◎ 遵守当地所有关于青少年工的法律。

要求

- 工厂必须明白并遵循当地青少年工的法律，包括工作种类、工作条件、工作日、工作时间和加班，以及其它相关内容。
- 遵守当地关于学徒计划的法律。切勿准许非法的学徒计划。

有效措施

- 额外仔细地核实和记录青少年工的档案。
- 建立可以追踪年龄介于最低合法工作年龄合法青少年工年龄和成年工年龄的系统。
- 建立可以清楚地找出和监察青少年工及其工作岗位的系统，同时检测该工作岗位是否基于法律和安全理由不适合未成年工人。
- 核实所有参与高风险工作的工人已超过这些工种的合法年龄要求，如处理有害物、搬运重物、高空工作等。
- 培训青少年工以确保他们完全明白工厂规则，尤其是关于青少年工的法律限制。



原产国产品

“我们将在知情的情况下，不与有下列行为的业务伙伴合作：即用欺骗手段，对将在我们商店销售的任何产品蓄意谎称为原产国产品，以逃避定额或其它进口限制或关税。”

◎ 保存产品生产纪录和遵从美国海关关于原产国产品的规定。

要求

- 供应商：核实工厂没有参与非法转运。非法转运是指提供虚假的原产国产品证明以逃避某一批货物的配额和/或其它限制。请注意非法转运是极之严重的违规行为，Target 绝对不会容忍这类事情。
- 按客户、按订单和按式样自入口日期起保存生产纪录 5 年。前一年的纪录应存放在工厂之内。在工厂内储存的纪录必须包括，但并不只限于以下内容，：
 - 购买和收取大批材料的纪录。
 - 购买和收取副料/配件的纪录。
 - 每日生产纪录，包括所有工人的计件工资。
- 如有要求，能及时提供相关纪录。
- 保存所有订单的商业纪录，不论是单一国家还是跨国生产。
- 供应商：确保所有生产 Target 的品牌商标外发加工工厂已按 Target 全球规章(Target Global Compliance)进行登记。
- 保存并更新所有当地的贸易、生产和/或出口规定。
- 明白美国海关有于原产国产品的法例和规定。

若要取得额外的资料，供应商可在Target网站(www.partnersonline.com)中浏览Customs Compliance栏项。



额外的期望

- 在突击检查时，让 **Target 全球规章(Target Global Compliance)**进入工厂和接触工人，并提供完整、无误的纪录。

要求

- 在工厂建筑物的外面清楚地显示工厂的名字。
 - 准许 **Target 全球规章(Target Global Compliance)**或我们指派的第三方评核员访问工人和资方代表。
 - 准许 **Target 全球规章(Target Global Compliance)**或我们指派的第三方评核员在提出要求时，随意查阅工资纪录、产品生产纪录和其它纪录以便进行审计。
 - 准许 **Target 全球规章(Target Global Compliance)**或我们指派的第三方评核员随意进入已登记的工厂厂房和宿舍(若适用)内的所有区域，不论 **Target** 的产品是否正在生产之中或者只有其一部分用于生产 **Target** 产品。
 - 有礼貌地对待所有 **Target 全球规章(Target Global Compliance)**审计员或我们指派的第三方评核员。陪同审计员，随时就审计找出的问题要求对方作出澄清。但是，确保工厂人员切勿作出以下任何一种行为：
 - 无礼地大声呼喝。
 - 恐吓或对 **Target** 的职员或代表作出身体或其它类型的伤害。
 - 阻止 **Target** 的职员或我们的代表离开工厂。
 - 在过程中尝试更改审计结果。在审计结束时厂方会获提供“工厂意见”纪录。如有任何意见可在纪录内提出。
 - 意图向 **Target** 的职员或我们的代表行贿。
- 请注意若发生以上行为将直接导致 **Target** 与工厂终止合作伙伴关系。
- 供应商：培训所有工厂资方员工关于 **Target** 突击遵守协议审计(AUCA)协议和供应商行为标准(SOVE)，以确保即使在管理人员不在场时，亦不会对突击审计造成阻挠。
 - 在审计是否遵循规定过程中若无法成功联络原定的联络人员，须指定一名后备人员。



附录 A：个人防护装置(PPE) 的使用

注意：这个表格只是举例而不是包括所有内容。应研究并遵守当地的健康和安全规定以提供额外的保护。

工作过程或工作岗位	潜在的健康和安全危险	所需的个人防护装置特征
铸造黄铜块	- 接触高温 - 吸入烟和金属烟雾	- 耐热呼吸系统面罩 - 耐热手套
铸造	- 接触高温 - 吸入烟、金属烟雾和微粒	- 耐热呼吸系统面罩 - 耐热手套
金属碎片	- 视觉受损 - 金属碎片造成潜在视觉和手部损伤 - 吸入尘埃	- 保护视觉装备和适当的照明 - 保护手套 - 呼吸系统面罩
焊接/电镀、雕琢、染色/涂漆、爆破和电子涂层	- 火花导致身体伤害 - 视觉损伤 - 非离子辐射	- 焊接头盔(耐热) - 焊接护手(耐热) - 眼罩(耐热) - 焊接面罩(耐热)
抛光	- 尘埃和吸入金属微粒 - 视觉损伤	- 呼吸系统面罩 - 眼罩
纺织品剪裁	- 手部割伤 - 绵绒和绒毛造成呼吸系统损伤	- 钢丝网手套 - 防尘面罩
缝纫	纺织品绵绒和尘埃造成呼吸系统损伤	防尘面罩
压/烫	触电	- 橡胶鞋 - 橡胶垫子
洗衣/干衣	处理高温材料导致烧伤	- 橡胶鞋 - 防水和防热手套 - 防水和防热围裙
处理化学制品	皮肤、视觉、身体和呼吸系统损伤	- 橡胶靴 - 防酸围裙 - 化学制品防护手套 - 眼罩 - 化学制品防护面罩
清除场地	呼吸系统和皮肤损伤	- 化学制品防护面罩 - 化学制品防护手套
电脑刺绣	听觉损伤	耳塞
喷沙	视觉和呼吸系统损伤	- 眼罩 - 化学制品防护面罩
编织	呼吸系统损伤	防尘面罩
处理胶水、易溶液体、底漆	呼吸系统损伤	化学制品防护面罩
厨房/饭堂	卫生	- 手套 - 护发网

噪音水平等于或高于 85 分贝时应使用耳塞。



附录 B： 资源

- ◎ Better Factories Cambodia (www.betterfactories.org)
- ◎ Business for Social Responsibility (www.bsr.org)
- ◎ International Labour Organization (www.ilo.org)
- ◎ U.S. Customs & Border Protection (<http://www.cbp.gov/>)
- ◎ U.S. Department of Labor: Occupational Safety & Health Administration (www.osha.gov)
- ◎ U.S. Department of State: Bureau of Democracy, Human Rights, & Labor (<http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/>)
- ◎ World Bank Links to Organization Working on Corporate Social Responsibility (<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/WBI/WBIPROGRAMS/CGCSRLP/0,,contentMDK:20481228~pagePK:64156158~piPK:64152884~theSitePK:460861,00.html>)