

SMITHS MEDICAL

劳工标准协议

Smiths Medical 是 Smiths Group plc (“Smiths”) 的一个部门，认为强迫劳动、贩卖人口和其他形式的现代奴隶制度是令人发指的犯罪行为，明确违反可接受的人际交往规范。这种行为，以及剥削工人或剥夺他们的合法权利和利益的任何其他做法完全不符合 Smiths 和 Smiths Medical 的价值观和政策，也不会被容忍。Smiths Medical (或“公司”) 致力于以最高的道德标准开展经营。这包括确保其经营和供应商不涉及与强迫劳动、贩卖人口和现代奴隶制度有关的任何行为，以及任何其他剥夺工人权利或与 Smiths 反奴役和贩卖人口政策 (“劳工标准政策”) 以及本协议不一致的行为。

作为 Smiths 的一个部门，Smiths Medical 遵循“劳工标准政策”，承认其对员工、利益相关者及其工作所在社区的义务，并在下面列出了与劳工标准和劳工标准政策相关的协议。

范围：本协议适用于，并且是为了保护所有为 Smiths Medical 或代表 Smiths Medical 工作的人员，包括雇员、代理员工、借调员工、志愿者、实习生、自由职业者和代表 Smiths Medical 工作的顾问，以及承包商、分包商和第三方代表，包括但不限于招聘代理人 and 临时劳工提供者 (“劳务中介”)，以及直接参与或为了支持 Smiths Medical 的业务 (这些人员在此被定义为“员工”) 而参与的其他各方。

本协议也适用于，并且旨在促进保护雇员、代理员工、借调员工、志愿者、实习生、自由职业者和顾问，以及由直接和间接供应商雇佣参与 Smiths Medical 组件、材料、资源和服务工作的员工 (统称为“供应商”，此类由供应商雇佣或为供应商工作的人员在此被定义为“第三方员工”)。

1. **最低劳工标准**

A. **童工。**

无童工 - Smiths Medical 没有也不会参与或支持使用童工。Smiths Medical 及其劳务中介均不会聘用或者直接或间接雇用任何年龄小于 Smiths Medical、劳务中介或供应商经营 (如适用) 所在的任何国家/地区的法律规定的最小法定年龄限制的人员。如果当地法律没有规定年龄限制，则不得雇用 16 岁以下的人员。如果 Smiths Medical 业务已经规定了超过 16 岁的年龄限制，那么该限制将继续适用。Smiths Medical 也将 (并将采取合理的行动，要求劳务中介也将) (a) 遵守任何限制工作时间、可接受的工作危险或为未成年员工安排日常工作的次数的适用法律，(b) 采取合理的步骤，在员工为 Smiths Medical 工作之前确定其年龄。

B. **强迫或强制劳动。**

无强迫劳动 - Smiths Medical 不会参与或支持使用强迫或强制劳动，也不会使用有担保的或非自愿的监狱劳工。所有员工在按照个人雇佣合同、适用的雇员手册的规定做出合理的通知和/或经过当地法律的许可之后，可以自行离开，且不受任何惩罚。在任何情况下，移民员工都不会被他人以向当局告发为要挟，来强迫他们接受或维持在 Smiths Medical 的工作。此外，不会使用任何形式的工资扣除来迫使员工无法离开 Smiths Medical。不得以纪律措施或未能达到生产配额为借口强迫 Smiths Medical 的任何员工工作。上述规定并不会妨碍 Medical 员工在适用的国家和当地法律允许和遵守这些法律的情况下执行强制加班要求，包括支付法律规定的此类加班的基本和额外薪酬。

结社和行动自由 - 尊重行动和结社自由，不得合理地限制员工流动。员工不得身体受到限制或被局限于工作场所，或者由 Smiths Medical 或其任何劳务中介提供的房屋或其他住所中，也不得采取任何强制措施来限制任何员工的行动自由。为了避免疑问，为安全起见 (例如，雇员在战区或灾区工作的情况下) 所采取的行动限制不会违反本协议。

保管个人证件 - Smiths Medical 严格禁止没收或扣留属于员工的护照或其他个人身份或旅行证件。在任何情况下，都不得通过扣留个人身份证件来迫使员工继续直接或间接为 Smiths Medical 工作。只有在员工要求下（例如，为了安全保管），Smiths Medical 或劳务中介（如适用）才能保管员工的身份证件，但前提是能够在员工要求时立即将这些证件退回给员工。

C. 雇佣和薪酬条款。

Smiths Medical 将遵守所有规定薪酬、服务时间、工作条件和其他就业事宜的适用国家和地方法律。如果 Smiths Medical 政策和程序提供了更大程度的保护或利益，Smiths Medical 将遵守这些政策和程序。

雇佣条款 - 应为员工提供明确、透明的书面雇佣条款和条件，包括工资、任何法律允许的扣除、工作时间、休假、纪律政策和其他工作条件。员工开始在 Smiths Medical 工作之前，必须同意主要的雇佣条款和条件。必须用员工理解的语言来沟通条款和条件。

招聘费用及保证金 - 在任何情况下，员工都不会因参加 Smiths Medical 的工作招聘而被直接或间接地收取任何费用或其他费用。招聘费应由 Smiths Medical 支付。并且，员工在任何时候都不需要向 Smiths Medical 或任何 Smiths Medical 劳务中介缴纳押金或保证金。Smiths Medical 应（在审查或更新时）对其与劳务中介的合同加上适当的限制，并根据需要采取其他行动，以防违反本协议。

工作时间 - Smiths Medical 应遵守有关工作时间和休假权利的适用法律。除非适用法律要求或另有规定，否则本公司的正常工作不会超过每周 48 小时，加班时间不会超过每周 12 小时。同样，Smiths Medical 会遵守适用法律或 Smiths Medical 政策规定的所有休息期。Smiths Medical 确保所有员工都具有在全球就业的合法权利（如适用）。

工资 - 所有员工都将至少获得适用法律规定的最低工资，并应获得法定福利。工资将按照员工雇佣条款定期支付。按照员工的要求，直接向员工或其银行账户发放工资，无扣除额，优先支付给员工指定的银行。上述规定不适用于法律规定的扣除额，例如所得或工资税扣除，或雇员选择的福利扣除或在雇佣合同中同意的不属于非正常性质或不合理的扣除 - 例如合理扣除员工同意的住房、膳食或产生的其他费用，如教育或培训费用。除适用法律允许的范围外，不得拖延、延期或扣留工资。Smiths 和任何劳务中介都不会控制员工的收入或银行账户。不得使用工资扣除作为纪律措施手段。

预付款 - 偶尔，在有限的情况下，Smiths Medical 可以根据公司政策完全自行决定是否向员工预付款项（如搬迁、教育，可能还有奖金），并相互同意的还款安排。在任何情况下，员工都不应被迫工作以偿还 Smiths Medical 或任何劳务中介的债务。

惩戒措施 - Smiths Medical 和任何代表 Smiths Medical 的劳务中介（在员工由劳务中介雇佣的情况下）在对待所有雇员和员工时都应让其感受到尊严和尊重。Smiths Medical 不得参与或容忍使用体罚、精神或身体胁迫、骚扰、恐吓或口头谩骂员工。Smiths Medical 或任何代表 Smiths Medical 行事的劳务中介，均不得实施会导致强制劳动的制裁。严格禁止对员工或其家属或亲属进行或威胁进行身体暴力、骚扰和恐吓。Smiths Medical 应确保除适用的雇佣条款允许外，不得采取任何纪律处分程序。

D. 结社自由或劳资谈判。

结社自由 - Smiths Medical 尊重员工自由结社的权利，并应遵守有关工人自由结社、组建工会或其他劳工组织，和/或就雇佣条款和工作条件向 Smiths Medical 集体请愿的权利的适用法律。Smiths Medical 不会对任何寻求行使结社自由权，包括任何工会或劳工组织成员资格或参与任何其他受法律保护的活动员工进行处罚或报复。Smiths Medical 不会参与或支持任何公司工会的创建或使用，也不会直接或间接地

控制员工争取创建或加入的任何工会或劳工组织。Smiths Medical 不得要求工作人员加入任何特定的工会或劳工组织，除非这些成员资格是适用法律或与该工会或劳工组织集体谈判劳资协议规定的。

集体谈判 - Smiths Medical 将与任何授权和法律承认的工会、劳工组织或其他员工代表就雇佣条款和其他工作条件进行诚挚的谈判，并采取合理需要的措施，以帮助确保劳务中介能够同样进行如此诚挚的谈判。Smiths Medical 不会从事或支持任何不公平的劳工措施或其他旨在胁迫或强迫任何员工从事与任何集体谈判或集体劳工行为有关的受法律保护的活动行为。

E. 健康与安全。

工作场所危害 - Smiths Medical 应向员工提供安全健康的工作环境，并采取有效措施，通过尽可能在合理可行的范围内与全体员工合作减少工作场所固有危害的原因，防止对员工健康和福祉造成潜在事故和伤害。所有员工在 Smiths Medical 工作期间都将获得安全和工作特定的健康和说明。

环境卫生 - 员工应获得清洁卫生设施和饮用水。雇主或招聘人员经营住宅中的强制性住所不得作为雇佣条件。任何向员工提供的住房应是安全的，并应符合合理的住宿标准，包括确保居住者的数量能提供合理的隐私，并且是相当安全和卫生的。这种住宿应符合当地所有健康、安全和规划法律，以及适用于雇主或其代理人不时经营的住宅的其他法律和 Smiths 健康与安全政策。

F. 歧视。

在招聘、报酬、接受培训、晋升、离职或退休时，Smiths Medical 不得参与或支持，并且应采取合理需要的步骤防止劳务中介参与任何针对性别（包括性别改变）、婚姻状况、家庭状况、宗教信仰、残疾、年龄、种族动机（种族、肤色、国籍或族裔，包括旅行社社团成员）、遗传信息、退伍军人身份、怀孕、性取向或受适用法律保护的任何其他特点的歧视性行为。员工将受到公平平等的对待。乡镇居民不会比移民工人受到更好的待遇（包括薪酬、福利和住宿方面）。Smiths Medical 制定了平等机会政策和工作场所骚扰或其他冒犯行为政策，这两项政策都会在新员工入职时提供给他们。

2. 执行

A. 内部运营。

在 Smiths Medical 的内部运营中执行劳工标准政策和本协议由 Smiths Medical 人力资源副总裁负责，并得到全球运营副总裁的支持。具体来说，由人力资源副总裁确定的人力资源支持小组成员应负责制定执行劳工标准政策和本协议所需的程序（或确定与此类执行相关和可用于此类执行的现有程序），用于在全球所有 Smiths Medical 工作场所传达劳工标准政策和本协议以及此类执行程序，并为当地人力资源人员以及采购人员和当地运营经理安排适当的培训。Smiths Medical 全球运营副总裁应向负责工作场所运营的经理提供采购和供应链管理以及健康、安全和环境，以协助人力资源执行劳工标准政策和本协议，以及在本地工作场所采用和使用执行程序（包括在本地对这类程序的适当变更）。

B. 供应商。

Smiths Medical 将采取能够使其供应商符合劳工标准政策和本协议中规定的标准的一切合理措施，包括：
(i) 每个供应商对劳工标准政策和上文第 1 节所述的每项标准的政策进行定期查询和/或认证，并提供报告申诉的过程；以及
(ii) 供应商沟通和确认劳工标准政策、本协议和 Smiths Medical 全球采购原则（见附件 A）。

Smiths Medical 应（在审查或更新时）在与供应商和劳务中介的合同中加入适当的限制和要求，以确保符合这些标准。

根据 Smiths Medical 认为适当的风险评估，Smiths Medical 将负责或安排第三方对所选供应商的记录和设施进行审查，以便在各种情况下尽可能地确定：

- 让供应商保证遵守劳工标准的政策和程序的存在。
- 向第三方员工提供书面雇佣条款和条件。
- 第三方员工的年龄。
- 第三方工作人员的一般工作条件，特别是在工作场所和供应商经营的住房中的潜在健康和安全隐患及卫生。

这些审查的结果应被报告给 Smiths Medical 全球战略采购副总裁和人力资源副总裁。

如果供应商缺乏这些记录或拒绝与这些审查合作，或者如果这类审查得出结论，供应商的政策和做法不符合上述标准，或者没有足够的信息获得有利的结论，Smiths Medical 将制定一个纠正措施计划，可能由以下一项或多项组成：

- 将确定的缺陷传达给供应商，并确保供应商书面承诺在规定时间内弥补此类缺陷。
- 确定在 Smiths Medical 的供应链中替代此供应商的替代来源，并实施适当的过渡计划。

Smiths Medical 全球战略采购副总裁主要负责向供应商传达劳工标准政策和本协议，并在供应商质量全球质量和监管高级总监和全球运营副总裁的支持下制定和实施上述有关供应商的程序。

C. 报告违规和申诉程序。

我们希望员工报告 Smiths 或第三方任何实际或潜在违反劳工标准政策、Smiths 道德准则、供应商道德准则和/或本协议的行为。报告应提交给员工的直线经理、人力资源部或通过道德举报热线提交。向经理或人力资源部报告的任何报告均应转交给 Smiths Group 道德与合规办公室进行进一步调查。Smiths Medical 应确保提交违反上述政策和协议的诚信报告的员工不会遭受任何形式的打击报复。

Smiths Medical 雇员或其他员工违反劳工标准政策和/或本协议都会受到纪律处分。

如果有任何报告违反劳工标准政策、Smiths 道德准则、供应商道德准则和/或由供应商、劳务中介或 Smiths Medical 与其开展业务的其他第三方在本协议中规定的标准的行为，Smiths Medical 将采取如上所述的适当纠正措施。

通过以下网址访问举报热线：<https://online.smiths.com/functions-and-policies/ethics/Pages/Obtaining-Advice.aspx>

D. 监督法律要求、定期审查和进一步承诺。

Smiths Medical 将定期监督：(i) 其经营所在国家/地区或采购组件、材料和资源的国家/地区的立法和工作场所规定的变化；和(ii) 其经营所在国家/地区或采购组件、材料和资源的国家/地区强迫劳动、童工和其他劳工标准问题的风险。Smiths Medical 将根据需要获得法律意见，以支持其遵守此类法律法规，并可咨询国际劳工组织（“ILO”）立法数据库 http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=en；ILO 和全球奴隶制指数 (<http://www.globalslaveryindex.org/>) 发布的研究和区域报告，以及 Walk Free 基金会发布的其他区域和国家报告。

Smiths Medical 将会考虑到上述监督活动的结果，定期审查本协议以及其他配套政策和程序，以便不断改进其工作场所及其供应链中的劳工标准。

对立法、与劳动有关的风险和/或本协议的任何更新都将被报告给管理层代表或其指定人员。管理层代表将确保向高级管理团队报告任何此类更新，并向具有劳工标准职责的雇员通报。

Smiths Medical 将根据需要为实施劳工标准政策和本协议提供足够的资源，以确保劳工标准政策和本协议的充分性、适用性和持续有效性。

Smiths Medical 将使此协议公开（特别是通过其网站 - www.smiths-medical.com）并将其传达给 Smiths Medical 员工、承包商、分包商和供应商。

E. 其他相关政策。

- Smiths Medical 的健康和安全政策 - <https://online.smiths.com/medical/portal/bizfunctions/ehs/Pages/default.aspx>
- Smiths Medical 劳工标准合规 - 原则声明和期望（2016 年 3 月） - <https://online.smiths.com/medical/portal/bizfunctions/HR/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/medical/portal/bizfunctions/HR/Documents/Statement%20-%20Labour%20Stds%20Compliance.docx&action=default>
- Smiths 道德准则 - <http://smiths.com/responsibility-code-of-business-ethics.aspx>
- Smiths 供应商商业道德准则 - <http://smiths.com/responsibility-supplier-code-of-business-ethics.aspx>
- Smiths Group 反奴役和贩卖人口政策
- 平等机会政策
- 工作场所骚扰或其他冒犯行为政策
- Smiths Medical 全球采购原则

附录 A

SMITHS MEDICAL 全球采购原则

更新于 2017 年 7 月 1 日

Smiths Medical 是全球市场专业医疗器械、消耗品和设备的领先供应商。我们的产品专注于药物输送、重要护理和安全设备市场领域。

由于我们的供应链从世界的一边延伸到另一边，Smiths Medical 一直努力确保生产我们的产品或为我们提供服务的供应商员工都能获得良好的工作条件。这一驱动力支持着我们的核心品牌诚信价值 – 我们每次都做正确的事情。

此外，我们还明白，当人们受到尊重、在体面的条件下工作并获得公平的薪酬时，他们和他们的公司都能从增加的承诺和生产力中受益。最终，我们的客户也受益于更好的质量和更高价值的产品。

我们通过和供应商制定商定好的标准来实现这些目标，并通过定期拜访工作场所和不断改进的政策加以支持。当不符合标准或者不承诺改进标准时，将制定纠正行动计划。因为我们的供应商往往拥有自己的复杂供应链，我们期望供应商设定预期并对提供最终成为 Smiths Medical 产品零部件的供应商进行监督。

我们在任何情况下都不会接受未经批准的工厂的产品或不是由经过批准和验证的工作场所提供的产品。我们决心尽全力将公平采购原则纳入供应链的各个阶段。因此，我们发布了全球采购原则和 Smiths Medical 劳工标准协议（“协议”），以阐明我们的信念和标准来指导供应商。

这些原则规定了对我们的供应商 – 即我们直接购买商品或服务的出售方（包括劳务中介）的要求和期望其具备的素质，以确保他们符合可接受的标准，并不断改进。如果有任何报告违反 Smiths 反奴役和贩卖人口政策、Smiths 道德准则、本档中规定的供应商道德准则，以及由供应商或 Smiths Medical 与其开展业务的其他第三方规定的 Smiths Medical 劳工标准协议的行为，Smiths Medical 将采取适当的纠正措施。

在 Smiths Medical，我们非常小心地选择直接向我们提供产品和/或服务的供应商。我们的全球采购原则和协议确定了与我们合作的供应商的标准。

随着我们的业务关系发展，我们期望供应商提高标准并改善工作条件，同时考虑到所有关于劳工标准保证和现代奴隶制度的适用立法。

供应商责任

我们有一套明确的标准适用于制造我们产品的行业和国家/地区。供应商负责在运营中实现和维护这些标准，并通过自己的供应链来执行这些标准。

透明

在当今日益透明的世界中，比以往任何时候都更需要使这些标准和管理体系成为供应商日常业务的一部分，并且让他们能够证明他们正在这样做。Smiths Medical 致力于以开放、建设性和透明的方式与供应商合作，我们要求我们的供应商也要这样。

员工与人权

为我们的供应商工作的人员要受到尊重，并且必须保护和促进他们的健康、安全和基本人权。每个供应商都必须努力遵守所有相关的地方和国家法律，包括 2015 年现代奴隶法案，以及法规及其在原则中的义务，特别是：

- 人力资源管理系统和流程
- 劳工标准和人权
- 无歧视和平等机会
- 体面的工作条件
- 健康与安全
- 工作小时和工资
- 避免现代奴隶制度和强迫劳动

制造场所

供应商必须就制造场所或要使用的工作场所事先与我们达成一致意见：不允许从这些约定的地点分包我们的订单。

供应商评估

供应商质量工程团队定期拜访和评估所有供应商制造场所。我们期望供应商参与我们合理要求的自我评估活动，并进行现场审核。我们一起努力争取最高水平的质量和持续改进。

环境责任

至少，供应商必须符合所有相关的地方和国家规定。此外，我们期望他们能够满足所有与环境相关的 Smiths Medical 标准。

在整个供应链中扩展这些原则

我们期望供应商在与自己的供应商打交道时采用和传达类似的原则。

我们对客户的承诺

Smiths Medical 承认其对客户的责任，以确保高质量、创新的医疗设备和服务，以及尊重人权安全和环境的健康供应链。

供应商必须始终采用这些原则，并且必须能够证明它们是这样做的。我们将与供应商合作，支持任何必要的改进，如果供应商未准备好做出适当的改变，我们也将采取纠正措施，包括取消订单或合同。