

IDEXX 供应商行为准则

引言

诚实守信是 IDEXX 不断发展壮大的基石。这些原则构成了我们的核心价值观。我们之所以能够满足利益相关者的各种要求，就是因为坚持了这些原则。本行为准则是我们的供应链政策、程序和指导原则的基础，为供应商的商业行为设定了最基本的标准。IDEXX 同时要求所属供应商在开展商业活动时承担相应的社会与环境责任。

在制订本行为准则过程中，我们参考了国际劳工组织 (International Labour Organization, ILO) 核心公约、联合国 (United Nations, UN) 《商业与人权指导原则》以及其他行业最佳范例。

我们希望供应商充分认识到本准则的重要性。仔细阅读本准则。如果违反本准则，将损害供应商与 IDEXX 的业务合作关系，情节严重的可能导致 IDEXX 与其解除合作关系。我们保留审查供应商是否遵守本准则的权利，以及供应商违反本准则时要求供应商采取适当纠正措施的权利。

此外，供应商还应遵守与 IDEXX 签订的任何其他协议中的要求以及相关的政策或程序。

适用范围

本准则包含的各项条款规定了 IDEXX 供应商需要遵守的最基本要求。同时，本准则也是我们持续评估我们的供应链业务合作伙伴及其是否履行社会与环境责任的基础。我们鼓励供应商在遵守本准则的基础上以更高的标准约束自身的行为。此外，由于国际和行业最佳范例不断发展变化，IDEXX 要求供应商时刻关注这些变化，并将这些变化纳入到自身的社会与环境合规计划中。我们也希望供应商督促其下游供应商遵守本准则所述规定。IDEXX 清楚，遵守如下规定是一个动态变化的过程，因此鼓励供应商不断改善工作场所条件。

指导原则

遵守法律

IDEXX 要求所有供应商及其制造工厂完全遵守所有适用的国家/地区和/或地方法律法规。同时，如果 IDEXX 行为准则及政策的要求高于适用的法律要求，则必须遵守 IDEXX 行为准则及政策的要求。此处所述法律和政策包括但不限于与劳工、移民、健康和环境相关的法律和政策。

招聘与雇佣惯例

雇佣合同

IDEXX 要求供应商与每一位员工（包括外来员工）签订书面雇佣合同。合同应以员工的母语书写，并清楚说明双方的权利、责任以及雇佣条件。同时，合同还须明确列出有关工资、福利、工作时间、工作中可能存在的危险、生活/居住条件以及其他雇佣条件的完整信息。

员工合规意识和培训

IDEXX 要求供应商在雇佣员工时确保员工充分了解自己的权利和责任。为此，可以实施新员工入职培训等培训计划。

童工和少年劳工

IDEXX要求所有供应商在雇佣员工时应核实员工的年龄，具体而言，应满足以下三项要求中最严格的一项：

- 必须年满 14 岁，或
- 履行合同（全职或兼职）时当地的法律规定的最低就业年龄，或
- 相关国家或地区完成义务教育阶段学习的年龄

供应商还应采取一切必要的预防措施，向 18 岁以下青少年员工提供适宜的办公环境，以免其健康、安全或身体发育受到侵害，其中包括限制其承担夜班或存在危险系数的工作职责等。对于所有青少年员工，供应商应取得并留存必要的授权证明，如工作许可证、体检记录等，同时还应向青少年员工支付适当的最低工资、加班费、合法奖金等。

工作时长

IDEXX 要求所有员工的工作时长不超过相应国家/地区的法定工作小时数。在相应国家/地区的法律未做相关规定的情况下，正常的工作时长应为每天最多 8 小时，每周最多 48 小时。如需加班，则每周的总工作时长最多 60 小时。所有加班应遵循员工自愿的原则，但受法律保护的集体谈判协议另有规定的情况除外。

劳务分包

如果存在劳务分包，供应商应以书面形式向 IDEXX 详细说明。各供应商应尽可能直接雇佣员工。如果确实需要分包，应确保相应的劳务派遣机构为合法经营单位、获得营业地所在国家/地区主管部门认证或许可，且不向员工收取任何招聘费。

招聘费

IDEXX 禁止直接或间接向员工全额或部分收取任何形式的招聘费。对于外来员工，不得向其收取前往目的国的差旅费，以及在原所在国处理与工作相关的官方文件和工作签证的费用。

薪酬与福利

IDEXX 要求所有员工的工资应至少达到国家/地区法律规定的最低工资标准，且所有员工应有权享受一切法定福利，如法定假期和公共休假等。根据适用法律，应定期向员工支付工资，并将工资直接支付给员工本人。不得无故拖欠、克扣员工工资。同时，供应商还应确保向员工提供适当形式的工资单，并应保存相关的工资支付记录。

IDEXX 禁止一切在工资承诺、支付、预付和贷款方面的欺骗行为。只有在特定的、适用法律法规或集体协议允许的情况下，才可实施工资扣款、预付和贷款等。如有任何扣款，供应商应在支付工资时告知员工具体情况。

此外，不得要求任何员工参与任何形式的集资行为，以作为获得或保留就业岗位的条件，或用于购买个人防护用品 (Personal Protective Equipment, PPE) 等其他目的。

员工管理

员工纪律

IDEXX 要求供应商努力营造一个良好的工作氛围，尊重每一位员工，积极推行人性化管理。对于相关纪律政策和程序，应有明确规定，并应保证向所有员工传达到位。不得采取任何不人道的纪律措施，如体罚、精神或身体胁迫、辱骂员工等。应明令禁止一切对员工施以或威胁施以身体或性暴力、骚扰和/或恐吓的行为。同时，纪律程序不得包括可能导致工资扣减、福利减少或强制劳动的惩罚措施。

歧视

IDEXX 要求供应商公平对待员工，严格遵守不因生理性别、年龄、肤色、信仰、社会性别、种族、宗教信仰、怀孕（含分娩、哺乳或相关医疗状况）、性别认同或表达、性倾向、婚姻状况、HIV 感染状况、血统、国籍、公民身份、退伍军人身份、现役军事身份、身体或精神障碍/病状、遗传信息等因素，对员工进行任何形式的不公平对待。所有员工应享有平等的权利和机会，这一原则适用于所有适用法律保护的特征或类别。

人口贩卖和强迫劳动

IDEXX 明令禁止分包商、供应商、代理商参与任何人口贩卖活动。不得以任何形式强迫员工劳动，包括不得以抵债或签订任何契约的形式强迫员工劳动。须保证所有员工均基于自愿的原则工作，且有权随时在给出理由充分的声明后终止雇佣关系。严禁没收、销毁或扣留员工的工作许可证及护照等身份证明文件或入境文件，亦不得以任何其他方式拒绝员工取得其工作许可证及护照等文件。

行动自由

IDEXX 要求无论在任何条件下都不得限制员工的行动自由。不得将员工扣留在工作场所或其他相关场所，如雇主或招聘人员经营的场所等。

结社自由和集体谈判权

必须保证员工有权自由成立组织，捍卫自己的权益，有权参与集体谈判。应保证员工有权自由组建或加入工会并开展工会活动。

申诉机制

IDEXX 要求供应商及其生产工厂建立严格保密并且切实可行的申诉流程，便于员工以个人或集体名义提交申诉而不遭到任何歧视或报复。申诉程序应包括相应的上诉流程，以便不同意申诉处理结果的员工能够上诉。申诉机制应提供员工母语申诉渠道，应保证员工能够匿名提交申诉。

工作场所、宿舍及食堂的健康与安全

IDEXX 要求一切办公场所、宿舍和食堂应符合与工作条件相关的适用法律法规，且供应商应为员工提供安全、健康的工作及休息环境，包括供暖、空调和通风系统以及合理的个人空间、急救用品、紧急出口等。应保证员工免遭以下原因造成的安全危害，包括但不限于：机械；设备；职业风险；建筑；火灾；自然灾害；化学、物理、生物物质；以及其他可能影响员工健康的风险。同时，还应保证在工作和非工作时间，工作场所或宿舍内有足够的生活必需品或生活设施（如干净的饮用水、厕所等）可供员工使用。

环境

IDEXX 要求供应商确保相关制造工厂遵守环境法，包括与废物处置、废气排放、污物排放、有毒物质和危险废物处置相关的一切法律。IDEXX 鼓励供应商主动采取比法定要求更严格的措施，降低自身生产经营对环境造成的影响。

道德准则

IDEXX 要求供应商遵守最高标准的道德、伦理准则。供应商必须遵守相关地方法律，不得作出任何不道德的行为，包括但不限于：在与公职人员或私企人员发生业务往来时实施敲诈、欺骗或贿赂行为。

举报不当行为

我们鼓励供应商及其他利益相关者通过 IDEXX 道德热线 (idexx.com/ethics-hotline)，向 IDEXX 举报一切（出于善意）自认为可能违反了法律或本准则的行为或活动。我们会尽最大努力对一切举报内容保密（在法律允许的情况下，可为员工提供匿名举报渠道）。