

Amazon

供應鏈標準



供應鏈標準的正式版本為英文版本，如果與翻譯版本有任何衝突或不一致，將以英文版本為準。

二零二二年十二月三十日

二零二三年一月十九日起生效



目錄

簡介	4
包容性	4
持續改進	4
供應鏈問責	4
勞動者權益	4
1. 未成年員工和童工從事的工作	4
2. 學生工、實習生和學徒	4
3. 非自願或強迫性勞工、人口販賣和現代奴役	5
4. 移民員工	5
5. 工資和福利	5
6. 工作時間	5
7. 反對歧視	6
8. 反騷擾和虐待	6
9. 申訴機制和舉報	6
10. 結社自由	6
健康與安全	6
1. 健康與安全	6
2. 安全工作條件、職業安全和工業衛生	6
3. 重體力工作	7
4. 應急準備和應急回應	7
5. 機械安全防護	7
6. 公共衛生和個人衛生	7
7. 宿舍	7
環境	7
1. 環境	7
2. 能源消耗和溫室氣體排放	7
3. 環境許可證和記錄保留	7
4. 有害物質的有效管理和處置	7
5. 有效的資源管理	7
6. 環境公正	8
負責任和可持續的材料和商品採購	8
1. 礦產	8
2. 材料和商品採購	8



目錄

土地和自然資源權利	8
1. 土地和自然資源權利	8
道德行為	8
1. 不得行賄受賄	8
2. 反腐敗	8
3. 檢舉者保護	8
4. 公開透明	8
5. 隱私和數據保護	8
6. 負責任的人工智慧	8
7. 貿易	9
管理制度	9
1. 管理制度	9
2. 培訓	9
3. 傳達與員工回饋	9
4. 整改	9
5. 檔和記錄	9



簡介

在亞馬遜，我們致力於提供以尊重人權和環境並維護員工基本尊嚴的方式生產或提供的產品和服務。我們與奉行這些相同原則的供應商合作。亞馬遜供應鏈標準（下稱“標準”）適用於亞馬遜及其子公司的所有商品和服務供應商，包括提供商、供應商、銷售合作夥伴、承包商和分包商（下稱“供應商”）。我們的承諾和做法以聯合國（UN）和國際勞工組織（ILO）制定的領先國際標準和框架為依據。亞馬遜承諾尊重和支持聯合國《工商企業與人權指導原則》、聯合國《世界人權宣言》、《國際勞工組織核心公約》和《國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言》。本標準源自上述國際公認的原則、標準和框架。在解釋本標準時，我們遵循聯合國和國際勞工組織的指導材料和定義。

在亞馬遜品牌旗艦店出售的所有商品或提供給亞馬遜的產品或服務必須根據本標準和所有適用法律製造、生產或提供。供應商必須遵守我們的標準，即使我們的標準超過了適用法律的要求。

供應商必須遵守所有適用的法律法規，並且必須為亞馬遜踐行法律法規提供支持，包括遵守亞馬遜提出的與遵從法律法規相關的任何要求。當適用法律與本標準相衝突時，供應商必須遵守適用法律，同時尋求尊重國際公認的人權原則和本標準中包含的期望。

在應用本標準時，我們採用以下關鍵原則：

包容性

供應商必須一視同仁地將我們的標準應用於所有員工，無論員工的個人特徵或受法律保護的地位如何。我們認識到，某些群體可能不均衡地受到標準所涉及問題的影響，並且可能更易受到剝削和其他人權和環境影響（例如，婦女、兒童、原住民、臨時工或移民員工）。我們致力於化解這些群體特有的風險，並與供應商合作，評估並妥善應對可能出現但在本標準中未對其作出具體規定的情況。我們鼓勵供應商實施旨在促進所有員工的平等和包容性的其他政策和做法。

持續改進

亞馬遜奉行持續改進的政策，我們致力於與供應商合作，將尊重人權和環境融入其運營和供應鏈中，改善對員工和工作場所的保護，並解決不符合本標準的問題。我們力求始終將員工權益放在首位。我們鼓勵，或在法律要求的情況下，要求供應商進行人權和環境盡職調查，以便確定、優先考慮和解決他們面臨的最顯著的風險，並採用和維護本標準中所述的有效管理系統。在法律允許的範圍內，在根據本標準推動持續改進時，將考慮供應商的規模和結構（例如，家庭農場、小農戶、家庭工作者）。

供應鏈問責

供應商必須應要求披露間接僱傭做法以及與向亞馬

遜提供商品或服務相關的任何他們自己的供應商、承包商、分包商、招聘代理或勞工代理。我們致力於與供應商合作，幫助他們瞭解我們的標準。供應商必須要求他們自己的供應商、分包商、招聘代理和勞工代理遵守適用的法律和本標準，並與他們合作以採用本標準並提高對本標準的認識。我們鼓勵供應商通過培訓和其他方式來做到這一點。供應商應參與實施問題的補救措施，在此過程中，我們將與供應商合作，消除、最大限度地減少或減輕違規行為或問題所造成的負面影響。我們保留因未能達到我們的標準而隨時暫停或終止合作關係的權利。如果供應商拒絕配合評估、拒絕改變要求的行為或做法、未及時在整改工作中取得進展，或者參與偽造或歪曲記錄或其他非法或欺詐活動，我們會考慮將終止合作關係視為我們的最後手段。我們鼓勵供應商使用有誠信的第三方認證，包括材料、生產工藝和產品（如適用）。

勞動者權益

1. 未成年員工和童工從事的工作

亞馬遜絕不容忍雇用童工的行為。供應商必須雇用符合以下條件的員工：(i) 至少年滿 15 周歲，(ii) 達到完成義務教育的年齡，或 (iii) 達到工作所在國家/地區規定的最低工作年齡，以較大者為準。未滿 18 周歲的員工（下稱“未成年員工”）不得從事危險工作，包括可能危害其健康或安全或者影響其接受教育的工作（例如，夜班、加班）。雇用未成年員工的供應商必須遵守與工作時間相關的所有當地法律。供應商應實施年齡驗證機制。不應剝奪未成年員工享受社會保障權益（包括社會保險）的權利。供應商應向未成年員工提供支持和培訓，特別注意未成年員工應獲得有效的申訴機制以及健康和安全的資訊。僱傭童工為必須糾正的問題，糾正方式包括採取有利於兒童安全和福利的補救措施。

低強度工作：根據國際勞工標準，僅在兒童幫助父母或親屬從事不損害他們的教育、健康、學校教育或個人發展和身體發育的情況下，才允許兒童從事低強度的無危險工作。在任何情況下，供應商都必須遵守童工法和國際勞工標準。供應商應保留檔，證明所有低強度工作都是按法律要求安排的。

2. 學生工、實習生和學徒

亞馬遜支持開展符合學生教育目標並遵守亞馬遜標準及適用法律法規的合法工作場所學徒計畫。所有參與任何工作場所學徒計畫的人員也必須滿足本標準所規定的最低年齡要求。供應商必須通過妥善維護學生記錄、對教育合作夥伴進行嚴格的盡職調查以及根據適用法律法規保護學生的權利，來謹慎管理學生工計畫。在當地法律缺失的情況下，學生工、實習生和學徒的工資必須至少與執行同等或類似任務的其他初級員工的工資相同。學徒計畫應有期限限制，或被視為在計畫完成後參加全職工作的門檻。供應商應向學生提供有關學徒身份的結束方式和時間以及任何工作機會的資訊，以便學生能夠就是否參加全職工作做出明智



的決定。我們鼓勵採用促進代表性不足的群體(例如女性)參與的計畫。

3. 非自願或強迫性勞工、人口販賣和現代奴役

供應商不得雇用強迫性勞工 - 包括奴役勞工、監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或其他形式的強迫性勞工。亞馬遜絕不容忍供應商通過威脅、暴力、脅迫、誘拐或欺詐等手段買賣員工或以任何其他方式剝削員工。所有工作必須是自願進行的。員工必須能夠在合理通知後自由離職、終止僱傭關係或其他工作狀態，而不會受到處罰。在任何供應商管控的場所中，員工的行動自由不得受到不合理的限制。

招聘及相關費用：不得要求員工為在其原籍國家/地區、任何中間國家/地區或工作所在國家/地區就業而支付招聘、雇用、代理或經紀人費用或其他相關費用。供應商應通過避免員工支付費用的方式招聘員工。供應商不得要求員工向帳戶中存入任何款項。如果員工已支付違反本標準的費用，供應商必須承擔或償還員工在招聘過程中任何時候產生的任何此類費用，即使此類費用不在供應商對招聘過程的直接控制範圍內。應以保護員工及其家人免受傷害和報復的方式償還員工支付的費用。對員工收取的所有費用和開支必須向亞馬遜披露，並且必須在員工就職或工作前使用其母語與其進行溝通。

第三方代理：本標準也適用於第三方勞工代理或經紀人。供應商必須分析和監督招聘代理機構和勞務經紀人的行為，並聘用在簽訂勞動合同時以符合道德標準和員工最佳利益的方式行事的機構。供應商必須要求勞務或招聘代理機構遵守本標準以及工作所在國家/地區和員工原籍國家/地區的適用法律，包括確定工作權利。

個人身份證件：供應商不得造成員工失去對個人證件的所有權或使用權。供應商不得持有(為了安全保管)、銷毀、隱藏、沒收或要求員工向任何一方(包括第三方代理)交出政府簽發的身份證、護照、移民檔或工作許可證。供應商只能在完成行政管理和移民手續所需的法律要求的範圍內暫時保管此類檔。供應商可以在員工宿舍(如果適用)提供單獨的、可上鎖的儲物設施，供員工存放這些檔和個人物品，但除非法律允許，否則這些儲物設施在為員工所用期間不得由供應商擅自打開。

條款和條件：在員工就業或離開原籍國家/地區之前，必須向他們提供清晰、易懂的檔，以員工能理解的語言和方式告知其雇用條款和條件，優先使用員工的母語或最易於理解的語言和/或為文化水準較低的員工提供視覺圖像。這些條款和條件在開始雇用員工或員工離開原籍國家/地區時不得更改，除非根據法律進行更改，並包含讓員工更受益的條款。

員工記錄：供應商必須保留所有員工(特別是移民員工)的最新記錄；這包括基本合同條款、員工的入職和離職日期以及員工年齡。此外，鼓勵供應商保留性別數據和

員工緊急聯繫人的資訊。

4. 移民員工

供應商應特別注意國內和外國移民員工面臨的剝削風險。供應商必須尊重移民員工的權利，不得歧視移民員工。在法律許可的情況下，移民員工必須享有與當地員工相同的就業保護和權利。供應商只能雇用有合法工作權利的員工，除非員工與某項經批准的難民人口計畫有關(在這種情況下，亞馬遜將根據具體情況評估這些專案)。如果供應商雇用外國或國內移民員工，這些員工必須完全符合所在國家/地區的移民和勞工法。員工必須能夠在進行合理或合法的通知後自願終止合同，且不會遭受任何處罰。

5. 工資和福利

供應商必須及時向員工(包括合同員工和按件計酬員工)支付工資，並以達到或超出適用法律要求的方式提供報酬(包括最低工資和津貼、加班費、福利和帶薪休假)。在未制訂此類法律的國家/地區，鼓勵供應商支付達到或超出行業平均水準的工資，以超過正常時薪率的費率支付加班費，並且保留提供員工福利(例如休假)的政策。供應商必須一視同仁地為“同等或相當價值”的工作提供相同報酬。供應商必須應要求證明正常工作時間和加班時間的法定工資的計算正確。供應商應定期審查員工工資，評估員工的收入是否足以滿足基本需求和家庭需求，並至少每兩年進行一次相應的調整。

工資支付方式：供應商必須及時向員工提供工資單或類似單據，包括以員工能夠理解的方式解釋薪酬支付依據。不允許將扣減工資作為紀律懲戒手段。鼓勵供應商從現金支付過渡到數字工資支付系統。

福利和休假政策：供應商必須根據法律要求向所有員工提供福利和休假。供應商應制定能夠反映這些要求的育兒假政策，並明確規定育兒假期間和懷孕期間/育兒假前提的任何額外保護措施和福利。即使在法律沒有規定的情況下，我們也鼓勵供應商為員工提供帶薪休假，包括休息和休閒時間、假期、公共假日和育兒假。我們鼓勵供應商為幼兒的父母或看護人提供現場托兒設施或補貼，以及適當、靈活的工作安排。

6. 工作時間

供應商應定期監控工作時間，以維護員工的安全、健康和福利。除特殊或緊急情況外，(i) 供應商必須將每週工作時間限制為不超過 60 小時(包括加班)，並且(ii) 每位員工必須有權在每七天工作週期內至少休息一天。在任何情況下，工作時間均不得超過法律允許的最高時限。供應商必須為員工提供法定休息時間，或在法律沒有規定的情況下提供合理的休息時間。

加班：鼓勵供應商在安排員工加班時考慮宗教規範(例如宗教節日)。供應商應提前向員工發出明確的加班通知。



7. 反對歧視

亞馬遜供應商不得在雇用和工作實踐中基於種族、膚色、國籍、性別、性別認同、性取向、宗教、信仰、是否存在任何身體、感官或精神殘疾、年齡、政治觀點、懷孕、公民身份、移民身份、退伍軍人身份、民族、血統、種姓、婚姻或家庭狀況，或受法律保護的身份歧視任何人，此類雇用和工作實踐包括招聘、工作申請、晉升、工作分配、培訓、工資、福利和解雇等。

供應商不得將詢問員工婚姻、懷孕或有無子女等情況作為雇用或繼續雇用的標準。供應商不得要求進行懷孕、童貞或愛滋病毒檢測，也不得脅迫或迫使婦女使用或不使用避孕藥具，也不得在生育選擇上歧視她們。不得以歧視性的方式使用員工或申請人需要進行的所有醫療檢測。

供應商必須提供合理的殘疾、宗教或與懷孕相關的便利措施，但不得對薪酬或就業水準產生歧視性影響。供應商必須制定機會平等的就業政策，促進就業實踐中的性別平等。供應商不得歧視孕婦、哺乳期父母或休完育兒假返回的員工，供應商應制定禁止這種情況的育兒假政策。

我們鼓勵供應商制定政策和實踐，提高不同人群的代表性和促進多元化、公平和包容性。我們鼓勵供應商評估其企業文化是否存在歧視和騷擾的風險，並實施管理計畫和培訓來消除任何風險。我們鼓勵供應商提供面向代表性不足的員工（例如女性）的計畫，以增加他們的職業發展機會。

8. 反騷擾和虐待

所有員工都必須得到尊重和尊嚴的對待。供應商不得進行或容忍暴力、騷擾、虐待或脅迫，包括身體、言語、性或心理虐待，或者任何形式的折磨或殘酷的、不人道或有辱人格的對待。其中包括暴力威脅、體罰、精神脅迫、性騷擾、基於性別的暴力、對進出工作場所和宿舍的不合理限制、任意逮捕或拘留，或任何其他形式的恐嚇。我們鼓勵供應商實施禁止這些行為的政策，並用母語將此類政策傳達給所有員工。我們鼓勵供應商向所有經理、主管和員工提供對性別問題敏感的性騷擾和性別暴力培訓。

9. 申訴機制和舉報

所有員工必須能夠以保密和匿名的方式自由地說出他們關心的問題，並尋求解決本標準所涵蓋的問題，而不會遭到報復。供應商必須建立和維護公平有效的申訴機制，以便員工提交申訴。供應商必須維護已明確傳達給員工的有效解決流程，以便及時調查和解決員工問題。

分包商雇用的員工必須能夠使用某種機制來將他們的問題傳達給分包商之上的管理團隊。

員工還必須自由地向亞馬遜或其審核者提出對我們的標準的擔憂，包括透過機密的員工訪談，並參與亞馬遜

的審核流程，而不必擔心報復。

10. 結社自由

供應商必須尊重員工組建、加入或不加入工會或他們自己選擇的其他合法組織的權利。供應商必須尊重員工的結社自由和集體談判的權利。員工不得因以非暴力方式行使這些權利而受到懲罰或遭到報復、騷擾或恐嚇。

健康與安全

1. 健康與安全

供應商必須為員工提供安全健康的工作環境，避免對員工的身心健康造成傷害。供應商必須遵守有關職業安全、工作條件和健康標準的適用法律。在法律規定的情況下，亞馬遜要求供應商協助員工健康和 safety 委員會，在員工可進入的區域以其能夠理解的語言發佈健康和 safety 資訊，並在員工受雇用之時以及受雇用之後定期向員工提供健康和 safety 培訓，包括有關工作場所發生的緊急情況和傷害的培訓。在法律未作規定的情況下，我們鼓勵採用這些最佳實踐。亞馬遜鼓勵供應商以包容性別的方式處理工作場所的暴力問題。

2. 安全工作條件、職業安全和工業衛生

供應商必須保持安全的工作條件，包括提供安全的供應商管理的場所、場所內的基礎設施和機器。場所和供應商控制的工作環境必須符合所有法律要求，並且必須結構安全，材料強度充足且經過專業設計，足以應對地震、大風和其他自然災害的風險。我們不容忍即將倒塌的建築物或對生命構成直接威脅（包括因失控的火災、電氣、機械、化學和生物危害帶來的威脅）的工作環境。

我們要求供應商監控員工遭受健康和 safety 危害的可能性（例如，化學、生物、機械、電氣和其他能源；物理因素；火災；車輛；墜落危險）。供應商必須運用最佳實踐來識別、評估和降低這些危害。這可能包括消除危害；替代工藝或材料；通過適當的設計予以控制；實施工程和行政管理控制、預防性維護和 safety 工作程式（包括上鎖/掛牌）；以及提供持續的職業健康和 safety 培訓。如果無法通過這些方法充分降低危害，供應商必須免費為員工提供適當的、保養良好的個人防護用品，並提供有關何時以及如何正確使用個人防護用品的培訓。在危險的條件下工作或使用（或以其他方式接觸）危險品的員工必須被告知與這些危害相關的風險，並提前和持續接受適當的培訓。供應商應監控可能影響孕婦或哺乳期人員的工作場所健康和 safety 風險，並採取合理措施消除或降低這些風險，告知此類人員任何危害，並提供合理的便利措施。

職業傷害與疾病： 供應商必須建立預防、管理和跟蹤職業傷病的流程和系統，鼓勵員工報告傷病；分類和記錄傷病情況，提供必要的治療，調查情況和落實糾正措施，消除導致傷病的因素並幫助員工復工。必要



的醫療是指，在發生任何與工作有關的傷害和/或疾病時，供應商必須至少為員工提供急救以及有關負擔得起、能夠獲得的醫療服務的資訊。在法律要求的情況下，供應商必須提供現場衛生設施，並配備合格的衛生專業人員，以應對任何與健康相關的緊急情況。

3. 重體力工作

供應商必須持續識別、評估和控制體力要求高的工作(包括人工物料搬運和繁重或重複的搬舉、長時間站立以及高度重複或高強度的工作)，以幫助確保員工的健康和安全不會受到損害。如果工作場所條件可能導致員工因熱或冷應激而受到傷害，則必須為員工提供充足的熱量、通風、個人防護裝備、休息選擇、防曬(例如陰涼處)和/或補水。我們鼓勵供應商建立實踐，使員工能夠在輪班期間充分休息和補水，並考慮環境和工作的體力要求。

4. 應急準備和應急回應

供應商必須實施回應機制和應急計畫，並至少每年對員工進行一次相關培訓，明確緊急情況並制定計畫。我們要求回應機制和應急計畫包括緊急情況報告；警報系統；員工通知和撤離程式；員工培訓和演習；急救用品；火災探測和滅火設備；暢通無阻、未上鎖的緊急出口設施；應急回應人員的聯繫資訊；以及復工計畫。鼓勵供應商制定計畫和程式，專注於最大限度地減少對生命、環境和財產的危害。

5. 機械安全防護

供應商必須實施定期的機械維護計畫。必須定期對生產機械和其他機械進行安全危害評估。在適當情況下，如果機器存在對員工造成傷害的危險，供應商必須提供適當維護的機械控制裝置(例如，物理防護裝置、聯鎖裝置、屏障)。

6. 公共衛生和個人衛生

供應商必須在所有由供應商控制的員工環境中為員工提供安全的公共衛生條件。在所有由供應商控制的員工環境中，員工必須合理且不受限制地使用基本衛生設施(例如洗手臺、安全的飲用水、清潔廁所設施、廢物箱)。我們鼓勵供應商提供可滿足員工人數數量需求並保護個人隱私的廁所設施。我們鼓勵為不同性別的員工提供獨立的洗手間(以及淋浴室，如果適用)。如果供應商提供食堂或其他用餐便利設施，則必須包括衛生的食品製備、儲存和用餐設施，我們鼓勵供應商讓所有員工都能合理地使用這些用餐便利設施。

7. 宿舍

如果供應商為員工和/或雇員提供宿舍/住房，則該宿舍/住房將被視為由供應商控制的員工環境，供應商必須提供清潔和安全的住房，尊重員工的隱私，並滿足所有適用的法律要求以及本標準。提供的任何住房都必須達到專用居住空間的標準，在物理上與任何生產區域分開。宿舍必須在結構上安全、清潔，不同性別的員工的睡眠區必須分開。宿舍不得存在可能會直接

威脅到員工生命安全的危險情況。宿舍必須配備火災報警、探測和滅火設備。在所有宿舍中，必須為員工提供足量的緊急出口、合理安全的個人空間、合理的出入權利、合理可用的洗浴熱水、照明和電力、充足供暖和通風、有關處理居住空間發生的緊急情況的培訓、安全及合理的上下班交通工具(如果步行不方便的話)。

環境

1. 環境

供應商應尊重享有清潔、健康和可持續環境的權利。供應商必須遵守適用的環境法律法規。供應商應儘量減少對環境的不利影響(包括減少能源消耗、廢氣排放、溫室氣體排放、廢物、用水、污染和有害物質)。鼓勵供應商參與支持環境可持續發展的工作，例如，開展環境盡職調查，並在將環境可持續發展實踐融入到運營和供應鏈方面取得進展。

2. 能源消耗和溫室氣體排放

我們鼓勵供應商不斷提高能源效率，減少能源消耗和溫室氣體排放。供應商應跟蹤、記錄溫室氣體排放，並應要求向亞馬遜報告溫室氣體排放情況。鼓勵供應商設立溫室氣體減排目標，並公開報告其進展情況。

3. 環境許可證和記錄保留

供應商必須取得並保存有效的所有必需的環境許可證、批准文書和登記證，並遵守適用的運營和報告要求。

4. 有害物質的有效管理和處置

供應商必須遵守所有關於禁止或限制產品、製造、運營和服務中的特定物質的適用法律法規。供應商必須有效識別和管理對人類或環境構成威脅的危險物質(例如化學品和材料)的安全裝卸、運輸、儲存和處置。供應商必須為員工提供有關安全裝卸和處置危險物質的適當培訓。

5. 有效的資源管理

供應商應實施有效的管理系統。管理系統必須符合監管要求，並且應有助於實現最佳績效。在亞馬遜要求的情況下，供應商必須證明所需的管理和控制系統運行正常。

污染預防：鼓勵供應商添置污染控制設備和/或精益生產、維護和設施流程，以幫助減少或消除廢氣和溫室氣體排放、污染物排放以及廢物產生。

資源保護：供應商應減少化石燃料消耗，我們鼓勵供應商減少其他自然資源(包括水和礦物)的消耗，並避免砍伐森林。我們鼓勵供應商實施精益生產、維護和設施流程、材料替代、再利用、保護或回收等做法。

水管理：在根據適用法律進行排放或處置之前，必須對所有廢水進行識別、定期監測、控制和處理。我們鼓勵供應商實施水管理計畫，記錄、描述和監控水源以及水



的使用和排放；尋找節約用水的機會；並控制污染管道。

固體廢物：供應商必須根據適用法律識別、管理和負責任地處置或回收運營中產生的固體廢物。我們鼓勵供應商在整個運營中減少垃圾填埋。

廢氣排放：供應商必須按照相關法律在排放之前識別、定期監測、控制和處理揮發性有機化學品、氣霧劑、腐蝕劑、顆粒物、消耗臭氧層的物質以及運營產生的燃燒副產品的廢氣排放。應根據適用的協議有效管理消耗臭氧層的物質。

6. 環境公正

亞馬遜鼓勵供應商評估和解決環境公正問題，瞭解供應商對與其業務相關的人員和社區的環境影響。我們鼓勵供應商採取相應措施，根據這些社區可能面臨的來自工業和消費行為所造成的空氣、水和土壤污染等更高的環境暴露負擔，力求改善最脆弱和邊緣化社區的健康和福祉。

負責任和可持續的材料和商品採購

1. 礦產

亞馬遜承諾避免使用加劇衝突的礦產。供應商應支持我們，根據公認的盡職調查框架來確定我們的產品中所用的指定礦產的來源。根據這項盡職調查，供應商應像已成功完成公認的第三方負責礦產審核的冶煉廠和精煉廠採購。

2. 材料和商品採購

供應商應以尊重當地社區和保護生態系統的方式採購產品中所用的來源商品。供應商應根據公認的盡職調查框架持續監控其上游供應商的社會和環境績效，並在亞馬遜要求的情況下提供支持檔。

土地和自然資源權利

1. 土地和自然資源權利

供應商必須尊重個人、原住民和當地社區的合法土地權利，包括他們對自然資源（例如，漁業、森林和水）的既定公共、私有、共有、集體、原住民和習慣權利。供應商不得在我們的供應鏈中參與掠奪土地或非法使用土地或自然資源的活動。供應商對土地和自然資源的使用（包括收購、開發或租賃）必須獲得受影響的當地社區（例如女性、原住民和其他邊緣化利益相關者）的自由、事先和知情同意（FPIC）。在亞馬遜要求的情況下，供應商必須證明其擁有合法的土地和/或自然資源使用權。

道德行為

1. 不得行賄受賄

亞馬遜絕不容忍供應商以任何理由向任何人賄賂，無論是與政府官員還是私營部門的交易。這包括不得以任何理由向任何對象提供、承諾、授權、贈予或接受其任何有價之物以獲得或提供非法或不正當的利益。供應商不得誘導亞馬遜員工違反我們的《商業行為和道德規範》。

2. 反腐敗

供應商必須遵守適用的反腐敗法律，包括美國《反海外腐敗法》和英國《反賄賂法》，並且決不能代表亞馬遜賄賂政府官員。供應商不得以直接或間接的方式接受；或者向政府官員提供、贈予、授權或承諾任何有價之物以鼓勵他們實施不當行為或就此給予回報。嚴禁的賄賂方式多種多樣，包括但不限於現金或現金等價物、禮品、餐食和娛樂活動。如果對此規定的適用性或此規定的例外情況有任何疑問，請務必直接諮詢亞馬遜的法務部門。供應商應實施和保持監控、記錄保存和執行程式，確保遵守反腐敗法律。

3. 檢舉者保護

供應商必須為員工檢舉者保密，禁止對善意舉報供應商或供應商的員工/管理人員的不當行為（例如，與環境或人權違規、工作場所申訴和不道德的商業行為有關）的員工檢舉者進行報復。

4. 公開透明

亞馬遜要求供應商保留和維護有關工作條件（例如，工資和工時記錄）、分包商和勞工代理的完整準確的記錄。在亞馬遜要求的情況下，我們要求供應商提供商品和構成物料的準確的監管鏈記錄。亞馬遜保留評估供應商以確認是否遵循本標準的權利。在亞馬遜要求的情況下，必須披露有關供應商的勞工、健康和安全、人權、環境、商品採購、道德或管理實踐的資訊，以便證明其遵循本標準或適用法規。供應商將配合亞馬遜可能發起的任何資訊請求或評估，確認他們履行了這些職責或我們自己的披露和報告義務。供應商不得偽造記錄或歪曲供應鏈中的條件或行為。

5. 隱私和數據保護

在收集、存儲、處理、傳輸和共用個人資訊時，供應商必須遵守適用的隱私和資訊安全法和監管要求。在亞馬遜要求的情況下，供應商應在供應商關係範圍內披露對數據和資訊的使用與管理。供應商不應隨意干涉員工的隱私。本條款中的任何內容都不應被解釋為阻止亞馬遜根據本標準收集資訊，除非供應商能夠證明這樣做違反了法律。

6. 負責任的人工智慧

開發（或參與開發）、培訓或使用人工智慧（AI）的供應商必須按照法律要求開展這些工作，並應努力遵循負責任的AI的最佳實踐。



7. 貿易

供應商必須遵守所有適用的進口、再進口、制裁、反抵制、出口和再出口管制法。如果供應商的接收受到限制或禁止，則供應商不得向亞馬遜提供任何商品或服務，包括源自某個國家/地區的任何商品或服務，或由受制裁、禁運或聯合國、美國、歐盟或任何其他適用政府當局實施的任何其他限制的個人、公司、組織或實體製造或提供的任何商品或服務。

管理制度

1. 管理制度

供應商應採用管理制度來推動對本標準的持續改進，並確保遵守適用法律。

管理層問責制及職責：供應商應指定代表，負責實施管理制度和方案，監督適用法律的遵守情況、標準的符合性，並在法律要求的情況下，監督在解決供應商最突出的人權和環境風險方面的進展。高層管理人員必須定期審查和評估管理制度和方案的品質和效果。

風險管理：供應商應建立盡職調查流程，以識別、預防、解決、減輕和說明與商業實踐相關的環境、人權、健康、安全和道德風險。供應商應確立和跟蹤績效目標、指標和實施計畫，採用自我評估機制，並推動持續改進。此外，管理層必須制定適當的流程來識別、監控和理解適用的法律法規，控制已識別的風險並保持合規性。供應商必須在自身的運營和供應鏈（包括分包商）中始終如一地監控和執行本標準。供應商應自我評估並做出改進，以達到或超越我們的標準中反映的我們及客戶的期望。我們鼓勵供應商持續評估特定於女性和弱勢群體（包括兒童、原住民、臨時工或移民員工）的風險。

2. 培訓

供應商應堅持推出適當的培訓計畫，使管理人員和員工能夠實施供應商政策和本標準，並且遵守適用法律的要求。我們鼓勵定制所有針對管理人員和員工的培訓，以解決對女性和弱勢群體造成不成比例的影響的問題。

3. 傳達與員工回饋

供應商應清楚、準確地向員工傳達亞馬遜和供應商的政策、做法和期望。亞馬遜鼓勵供應商實施一個流程來評估員工對其權利和責任的理解，並通過員工和主管委員會、員工之聲對話或類似論壇讓他們有意義地參與進來。亞馬遜可能會要求供應商將教育材料張貼在其員工可訪問的區域，並翻譯成適當的地方語言，就關鍵問題的風險對員工進行培訓，以及通知或以其他方式培訓員工，讓他們瞭解自己的權利。供應商應意識到潛在的文盲和社會文化障礙，並在溝通和培訓中考慮這些問題。

4. 整改

供應商應保持一個能及時針對由內部或外部評估、檢查、調查、審查和報告確定的不合格情況做出整改的流程。

5. 檔和記錄

供應商必須完全按照適用法律的要求創建、保留和披露商業記錄，並證明符合本標準。供應商必須保持適當的機密性以保護隱私。所有工廠必須持有有效的營業執照；供應商負責審查和遵守所有法律要求，並擁有運營所需的許可證和文件，包括執照（例如，健康和安全許可證、佔用許可證等）以及所需的海關記錄。