

供应商行为守则

M F B R A N D S
G R O U P

AIGLE 1853

GANT


LACOSTE

 **Tecnifibre**

前言

MF Brands Group 拥有五个振奋人心的品牌：Aigle、Gant、Lacoste、和 Tecnifibre，而经过 100 多年的发展，已经成长为所在领域举足轻重的主力。在这段时间里，我们保留了两个特点：我们仍然是一家独立的家族企业，在 Maus 家族的愿景下，历经四代人的管理；我们一直在延续企业创始人所秉持的价值观，即：质量、卓越和社会良知。

这些价值观引领着我们每个品牌在供应链中的行动和承诺，而在尊重人权和环保方面，更有着严格的要求。

我们致力于与其建立业务关系的合作伙伴必须在道德、社会和环境问题相关政策方面与本公司保持一致，而本文件的宗旨则是要向供应商阐明我们的承诺和期望。

本《供应商行为守则》（下称《守则》）以国际公认的标准为基准，主要是《联合国全球契约》的十项原则，涵盖人权、劳工权利、环境保护和反腐败。

本《守则》适用于所有通过提供商品和/或服务、代表 BRAND 行事或与 LACOSTE 协作而与 LACOSTE 建立了业务关系的业务合作伙伴，例如供应商、分包商、服务提供商和其他组织（以下简称“供应商”）。

本《守则》中设定的原则是最低要求。供应商必须始终遵循适用的国际和国家法律、法规和惯例。如果国家和国际法规之间存有冲突，则提供了最严格保护力度的法规应适用。如果这些法规比 LACOSTE 守则和/或政策更加严格，则同样适用这些法规。

作为 LACOSTE 的供应商，您应该阅读并理解本《供应商行为守则》中的内容，并在与 LACOSTE 的所有业务往来中遵守该《守则》。供应商也应负责向其所有相关员工告知《守则》中的内容，并确保他们相应地遵守《守则》。此外，供应商还应负责向所有相关子公司和分包商告知《守则》，以确保其了解并遵守。

LACOSTE 致力于与同意遵守本《守则》中规定的要求和以下原则的合作伙伴合作：

人权基本原则，如《国际人权法案》（《世界人权宣言》（UNDHR）、《公民和社会契约》）中所述

《联合国工商业与人权指导原则》（UNGP）

国际劳工组织（ILO）的主要公约；特别是公约 1921（1 号）、1921（14 号）、1930（29 号）、1948（87 号）、1949（95 号）、1949（98 号）、1957（105 号）、1970（131 号）、1973（138 号）、1999（182 号）、1951（100 号）、1958（111 号）、1981（155 号）、2017（205 号）

经合组织《跨国企业指南》

经合组织《鞋类和服装行业尽职调查框架》

《达卡有尊严移民原则》

环境保护基本原则

LACOSTE 意识到，只有通过供应商的配合才能全面遵守本《守则》，因此，LACOSTE 承诺不会对供应商施加妨碍其执行本《守则》的条件。

请在本《供应商行为守则》最后一页签署合规承诺书并将其寄回给 LACOSTE，由此表明您已收到、阅读、理解并同意遵守《守则》。

人权和劳工权利

1. 结社自由和集体谈判权

1.1. 员工应一律有权加入或组建其自己选择的工会，也有权进行集体谈判。供应商不得干涉、阻挠或阻止此类合法活动。

- 1.2. 所有雇主均应对工会活动及其组织的活动采取开明态度。
- 1.3. 在法律限制或禁止结社自由权和集体谈判权的情况下，供应商不得阻碍由独立和自由员工出席和谈判的其他形式。
- 1.4. 供应商不得因员工代表或工会成员加入或隶属于工会或其合法工会活动而歧视或以其他方式惩罚这些员工代表或工会成员。
- 1.5. 供应商应允许内部员工代表进入工作场所履行其代表职能。

2. 歧视

- 2.1. 供应商不得参与、支持或容忍基于性别、年龄、宗教、婚姻状况、种族、种姓、社会背景、疾病、残疾、怀孕、民族和民族血统、国籍、包括工会等员工组织的成员资格、政治派别、性取向或任何其他个人特征而施行的就业歧视，包括招聘、雇用、培训、工作条件、工作分派、薪酬、福利、晋升、纪律处分、解雇或退休。
- 2.2. 供应商在招聘、薪酬、培训机会、晋升、解雇或要求方面应给予平等的机会，且所有雇佣条款和条件均应基于个人的工作胜任能力，而非个人的特征或信仰。
- 2.3. 员工应得到尊重和有尊严的对待。供应商不得在工作场所参与或容忍任何形式的暴力、欺凌、骚扰或任何形式的虐待。
- 2.4. 供应商应以书面形式制定纪律处分程序，并以清晰易懂的语言向员工解释。纪律处分措施必须相适相称，不得包括体罚或精神处罚。供应商不得出于纪律处分而扣减薪资。所有纪律处分均应条理分明地记录下来。
- 2.5. 移民员工：有越来越多的人前往外地寻找工作机会，LACOSTE 希望其供应商能通过实施《*达卡有尊严移民原则*》来维护他们的权利，这是一套基于人权的原则，目的是，在从招聘一刻起，到海外就业期间，再到进一步就业或安全返回其祖国的这段时期加强对移民员工权利的尊重。
- 2.6. 由于认识到女性在纺织工业中起到的重要作用，供应商必须密切关注女性有可能遭受性骚扰和歧视的风险，特别是那些事关孕妇的风险。禁止在雇用时进行验孕或要求采取避孕措施。

3. 防范强迫劳动和人口贩卖

- 3.1. 所有工作都必须自愿完成，不得在受到任何惩罚或制裁威胁的情况下完成。
- 3.2. 严禁使用各种形式的强迫、强制或无偿劳动，包括监狱劳工和无薪加班。
- 3.3. 不得要求员工交押金/保证金也不得没收任何员工的身份证件（如护照、身份证等）。不得滥用延迟支付薪资。
- 3.4. 员工经依法通知后解除劳动合同的权利应得到尊重。员工交班后离开工作场所和工厂的权利应得到尊重。
- 3.5. 供应商应采用负责任招聘的国际原则，包括雇主付费原则 (Employers Pays Principle)，并要求其招聘业务合作伙伴在直接或间接雇用和招聘所有员工时（特别是临时工或移民员工等弱势群体的成员）也这样做。最低要包括：不向员工收取招聘费用和成本；雇佣合同明确、透明；员工不受欺骗和胁迫；行动自由，不扣留身份证件；可免费获得全面、准确的信息；可自由解除合同、更换雇主、安全返回；可获得免费的争议解决和有效的救济措施。

4. 童工和青少年员工

- 4.1. 不得招募童工。
- 4.2. 遵守国家最低就业年龄法律，特别是，不得雇用未达到义务教育完成年龄的及不足 15 周岁的儿童。如果在为 LACOSTE 生产商品的过程中发现童工，供应商承诺提供符合该儿童最佳利益的可持续解决方案。
- 4.3. 根据劳工组织第 182 号公约，不得雇用未满 18 岁的青少年员工在夜间或在可能危害其健康、安全或道德操守和/或损害其身体、心理、精神、道德或社会发展的条件下工作。如果发现此类情况，供应商必须立即将青少年员工从任何危险工作或危险源中调离，并在不损失任何收入的情况下重新确定其工作范围。

5. 薪酬和福利

- 5.1. 在所有员工入职前，应以他们理解的语言向他们提供书面信息，说明他们的权利、责任和就业条件，包括工作时间和报酬，而在每次支付薪资时，应说明当前薪资结算周期的薪资明细。
- 5.2. 员工的薪资水平应当反映出其技能、职责、工龄和受教育程度。供应商还应确保所有员工都能同工同酬及同资历同酬。
- 5.3. 加班费应按不低于正常工资的 125% 溢价予以补偿。
- 5.4. 在制定了生产、配额或计件工资标准的情况下，允许员工在标准工作时间内获得的薪资至少达到或超过适用的法定最低工资、行业标准或集体谈判协议（如适用）。
- 5.5. 必须通过按时支付薪资、加班费（另请参阅关于工作时间的一节）、法定福利和带薪休假来使员工获得报酬，达到或超过法定最低工资和/或集体协议工资者，以较高者为准。
- 5.6. 认识到薪酬对于员工及其受抚养人/受供应人而言的基本性质，LACOSTE 期望法定最低工资本身不应视为封顶工资，而仅仅是一个需要超越的门槛，其目标是在保证可自由支配的收入（“最低生活工资”）的同时，这种薪酬应该能够满足所有基本需求。
- 5.7. 不允许将扣减工资用作纪律处分措施，未经相关员工事先明确授权，也不允许扣减国家法律未作规定的工资。应记录所有纪律处分措施。

6. 工作时间和加班

- 6.1. 工作时间必须符合国家法律、集体协议和下述规定，以对员工提供了最大保护力度者为准。
- 6.2. 工作时间（不包括加班时间）应由书面合同规定，每周不得超出 48 小时（*国际标准建议在适当情况下将正常工作时间逐步减少到每周 40 小时，而员工的薪资不随工作时间缩减而减少*）。
- 6.3. 所有加班都应是自愿的。应在考虑所有如下因素后谨慎安排加班：个别员工和全体员工的工作范围、频率和时间。不得频繁安排加班。
- 6.4. 除下列条款外，任何 7 天内的总工作时间均不得超过 60 小时。
- 6.5. 只有在符合下列所有规定的特殊情况下，7 天内的工作时间才可超过 60 小时：
 - 这是国家法律许可的；
 - 这是与代表很大一部分员工的员工组织自由谈判后达成的集体协议所许可的；
 - 采取了适当的保障措施来保护员工的健康和安全；以及
 - 雇主可证明出现了特殊情况，例如意料之外的生产高峰、事故或紧急情况。
- 6.6. 员工在每个工作日都有休息的权利。连续工作六个工作日后，应至少休息一天。带薪年假、地方法定假日和国家法定假日应遵照当地法律而给予。
- 6.7. 必须在根据有关国家立法和惯例而确定的公认雇佣关系的基础上开展工作。不得通过采用纯用工合同、分包、居家办公安排等方式，或在没有传授技能或提供固定就业的实际意图情况下采用学徒制等方式，回避因正常雇佣关系而对员工应承担的、劳动和社会保障法律法规所规定的义务，也不得通过过度使用固定期限雇佣合同来回避该等义务。

7. 工作条件及健康与安全

- 7.1. 必须采取适当措施，通过尽量消除工作环境中固有的危害因素，防止因工作而引起、与工作有关或在工作过程中发生的事故、受伤及任何健康损害。

- 7.2. 无论员工的母语是什么，供应商应确保所提供的任何指示、流程和信息都能被每一位员工正确传达、理解和应用。
- 7.3. 所有工作场所均应提供安全和洁净的工作条件，并应起草和遵守一套规范职业健康和安全的明确程序。
- 7.4. 如有需要，应免费提供妥善且有效的个人防护用品，并由管理层强制使用。
- 7.5. 应提供充足的医疗援助和设施，所有员工都有平等的机会获享这些服务。
- 7.6. 所有员工都必须能用上干净的厕所设施并为所有性别提供充足的隐私保护，且必须配供饮用水，而若适用的话，还必须有制备和储存食品的卫生设施。
- 7.7. 员工的居住设施（如有提供）必须洁净和安全。
- 7.8. 健康与安全的责任应委派给高级管理层中的一员。
- 7.9. 应为所有员工定期（至少每 6 个月一次）提供健康和安全教育培训，所有新进员工都应参加提高健康和安全意识的培训课程。所有培训均应以文件备案。
- 7.10. 供应商应提供充足的防火装置，并确保所有建筑物和设备（包括所提供的住宅设施）的强度、稳定性和安全性。建筑的设计、施工、维护和改造都要确保结构完整，并遵循所有当地的监管义务、认证的土木或结构工程施工批准书。对建筑物的任何改动或改造都必须依据当地法律而施予管制和授权。应妥善安装和维护电线、照明和燃气装置。不允许对设施进行多用途占用。
- 7.11. 应定期（至少每 6 个月一次）对员工和管理人员提供有关废弃物管理、化学品和其他潜在危险材料的处理和处置的培训。
- 7.12. 所有员工都有权远离迫在眉睫的严重危险，而无需征得公司的同意。

环境

供应商应负责任地开展业务，在遵守当地环境保护法规的同时，尽可能减少对环境的影响。供应商应引入并维护合适的环境管理体系或等效体系，以最大限度地降低环境风险，并持续改善公司的环境效能。致力于有效利用原材料、能源和其他自然资源。

8.1 环境保护

- 必须优化用水，所有生产工艺流程中产生的废水在排放之前，都必须按照当地法律进行处理。
- 所有废弃物，特别是危险废弃物，都必须按照当地法律负责任地继续处理（标识、储存、移除、处理）。
- 供应商应采取一切必要措施，在其自身活动或供应链中保护生态系统和生物多样性。承诺不使用受保护的动植物或非法行为产生的原材料，并且必须保证可追溯到其来源。如果供应商在产品、包装或店内家具中使用了木材、纸张、纸板，供应商应保证这些原材料来自施行了可持续发展管理的森林。
- 供应商应根据要求测量为 LACOSTE 利益所提供服务的能耗和自然资源、温室气体排放和废弃物，并应 LACOSTE 要求与其分享这些相关信息。
- 供应商应优化其场所、工艺流程和生产工具，以提高效率并最大限度地减少对环境的影响，特别是通过以下方式：减少能耗，提倡使用可再生能源；减少其温室气体（GHG）排放及其产生的空气污染；限定制程中的损耗或报废；或实施旨在减少废弃物的所有规定。
- 供应商应严格遵循 LACOSTE 制定的与其产品制程中每一步所用化学物质相关的要求。
- 供应商应确保其活动对环境会有直接影响的员工都训练有素、胜任，并配备必要的措施来忠实地完成其任务。

8.2 动物福利

从养殖的动物中获取原材料时，供应商承诺确保相关动物的福祉在整个供应链（繁殖、运输、屠宰等）中得到保护。

LACOSTE 的具体要求包含在“材料政策”专用文件中。

8.3 货物的处置和销毁

LACOSTE 禁止通过破坏、焚烧（能源回收例外）或填埋方式处置剩余产品或材料。供应商必须按照 LACOSTE 规定的程序（若有）来处理这些产品，使其可二次使用。

9. 守护道德的业务行为

LACOSTE 期望其所有业务都符合最高的道德操守标准。供应商应在其业务的各个方面均维护道德操守，包括关系、实践、采购和运营。与 LACOSTE 合作开展或代表 LACOSTE 开展的所有业务应一律遵照《供应商行为守则》和业务所在国/地区适用的法律法规进行。

9.1 腐败

LACOSTE 对腐败采取零容忍态度，并希望其业务合作伙伴采取一切必要措施来谴责和打击腐败、以权谋私、徇私舞弊、非法利益冲突以及类似的不道德行为。

腐败是指任何人为了获得不公平优势而采取的任何直接或间接、金钱或其他行为，从而以某种方式对个人或组织的职责履行施加影响。腐败可以分为两种类型。

- a) 主动腐败，指任何人通过礼物、承诺或任何形式的利益，取得或试图取得以下目的，即：履行、延迟履行或不履行与其职务相关的行为，或由此促成的任何行为。
- b) 被动腐败，指任何人索取或收受任何形式的捐赠、承诺或利益。

由供应商或代表供应商支付的任何款项都必须反映相关合同所述的正当服务和价格。

LACOSTE 不允许其员工或其他代表索取、收受、安排、提供或给予任何与 LACOSTE 业务相关的任何类型的个人利益。

LACOSTE 禁止为促进特定利益或获得或留住利益而向政治或文化政党、工会和组织支付款项。

9.2 制假

供应商承认生产假冒产品是违法的，并且会损害员工和客户的经济和社会福利。供应商不得故意让其员工参与假冒产品的开发、生产、营销或扩散。供应商在知悉 LACOSTE 的品牌或产品的假冒品时，应有条不紊地提醒 LACOSTE。供应商应在其所有分包协议中载明此项义务。

9.3 透明度

供应商承诺对 LACOSTE 保持对等的绝对透明。任何隐瞒、虚假陈述、伪造文件或行为的企图都可能导致 LACOSTE 将其排除在投标邀请之外或终止其合同。

特别是关于以下方面：

- 向 LACOSTE 提供的与供应链相关的信息。
- 提供服务时所用的方法和资源。
- 在涉及供应商的情况下，属于 LACOSTE 所要求合规审计范围内的内部文件和程序。
- 供应商在其参照框架中界定和接受的或业务谈判期间接受的，要求作为 LACOSTE 质保政策一部分的，或者业务谈判期间要求作为质量规范义务的文件和程序。
- 关于 LACOSTE 的业务量所产生的经济依赖性（如有）的信息。

9.4 分包和居家办公

严禁未申报的分包和未申报的劳动力租赁。当 LACOSTE 授权将全部或部分产品生产分包时，生产厂必须按照 LACOSTE 现行程序接受合规审计。所有隐瞒不报的分包都可能导致业务关系立即终结。未经 LACOSTE 事先同意并进行适当跟进，制造 LACOSTE 全部或部分产品的供应商不得使用居家办公的员工。

9.5 机密性

来自供应商与 LACOSTE 之间的通信或与其业务关系有关的所有信息均应视之为机密。因此，在任何情况下，未经 LACOSTE 事先书面批准，均不得将这些机密传达给第三方。供应商应采取一切必要措施确保信息的机密性并确保尊重职业秘密。供应商必须确保其公开声明，特别是在互联网或社交网络上发表的公开声明，不被人归因为 LACOSTE。

9.6 竞争和公平实践

供应商应避免参与任何妨碍自由和公平竞争的协议并从事任何不公平的行为，特别是那些旨在迫使竞争对手退出市场或通过非法手段限制新竞争者进入市场的行为。

监察与合规

10.1 管理体系

供应商应根据《联合国工商业与人权指导原则》(UNGP) 在其业务实践中实施基于流程和风险的尽职调查管理体系，并根据公司的业务模式相应调整。本《行为守则》中规定的期望应嵌入该体系中。

该流程将包括高效的内部管理系统，以确保：

- 所有雇用关系（符合国家法律、习俗、惯例和国际就业标准）从招聘之日起至雇用结束止均有文件备案；特别是但不限于有特殊身份的员工：青少年员工、外来移民、本国移民、季节工、居家办公者、计件员工、实习生或学徒、合同工、临时工、内部分包商和其他员工。
- 公司的所有销售和管理活动应透明地进行，并正确地记录在公司的登记册中，包括原材料和物质的可追溯性。
- 供应商应调查所有违反本《守则》中原则的行为、确定所发现问题的根本原因，并根据国家法律、习俗和惯例以及国际就业标准采取措施以有效处理此类行为。
- 委任一人负责实施本《守则》，更笼统地说，提供有关就业法、安全和环境的相关法律方面的信息，并提供相应的培训；该员应隶属于高级管理层的代表。
- 应对其对周围社区、自然资源和环境的总体影响进行分析，以便制定必要的程序，用以预防并尽量减少与合作伙伴的运营相关的负面影响。
- 供应商应制定流程，保证本《供应链行为守则》逐级传达到其自己的整条供应链中。

10.2 审计和控制

为确保供应商严格遵守本《守则》的原则和关键标准，LACOSTE 有可能授权其团队或独立的外部专业公司对其整个价值链进行合规审计。

10.2.1 强制性审计：这项义务仅适用于实质参与构建或制造带有 LACOSTE 品牌之产品的供应商生产厂。在参与 LACOSTE 产品的构建或制造之前，所有生产厂均必须根据 LACOSTE 选用的标准接受独立外部公司的社会审计。

也有可能需要进行附加的环境审计。

10.2.2 供应商同意配合及便利审计活动，并保证其工厂可供进入，其文件和记录、其员工及其分包商、供应商和分销商均可接触。

10.2.3 LACOSTE 要求合规审计并不妨碍供应商自身对其代表 LACOSTE 开展活动所依赖的分包商、供应商和分销商进行任何其他审计或核验。

10.2.4 当审计或控制需要采取纠正行动计划时，供应商同意在必要时在双方定下的时段内制定纠正措施。它应与 LACOSTE 讨论在解决不合规方面取得的所有进展，并提供实证。

10.2.5 如果供应商未遵守本《守则》中规定的原则、拒绝配合合规审计，及/或拒绝采取必要措施来解决已告知其注意的不合规情况，则 LACOSTE 可立即终止任何业务关系或合同。

10.3 申诉机制

10.3.1 供应商应针对其员工和受业务运营影响的社区成员制定明确的申诉政策，当中应包括：

- a) 接收、评估、调查和解决申诉的明晰流程；
- b) 客观正当、可取得、可预测、公平、透明、权利一致且支持匿名投诉的机制；
- c) 由公司配备为持续学习提供信息的机制；
- d) 承诺与相关个人/群体接触和对话。

10.3.2 供应商还应与其自己的供应商合作，在为受到供应链内运营负面影响的员工提供补救措施的过程中提供配合。

10.3.3 供应商有权且有义务向 LACOSTE 举报任何违反本《供应商行为守则》中的原则、适用法律和/或标准的情况或行为。此类善意提出的举报将予保密，且不会受到制裁。

所有违反本《行为守则》的情况都应通过其警报计划提请 LACOSTE 注意：compliance@lacoste.com。

同意书

我们特此确认，我们已收到、阅读并理解 LACOSTE 《供应商行为守则》的内容。

我们承诺遵守本《守则》，并会负责将《守则》的内容告知所有相关员工，确保他们相应地遵守《守则》。

此外，我们还会负责向所有相关子公司和分包商告知《守则》，以确保其了解并遵守。

如果我们有在制造产品，我们特此证明，产品中使用的材料遵守了我们开展业务所在国家/地区管辖奴役和人口贩卖的法律。

如果我们，本公司、子公司或分包商的任何代表对本《守则》的含义或适用性有任何疑问，或有任何事情需要报告，我们知道应联系 LACOSTE，并知道向这些渠道提出的问题或报告均会得到保密。

日期：

签字人：