

## 新秀麗《道德憲章》

### 主席及行政總裁致辭

新秀麗堅持為我們的企業、供應鏈及客戶構築可持續發展的未來。我們致力於創造一個良好的工作環境，確保公司內部員工及供應鏈內員工的人權得到保障。《道德憲章》概述了我們對自身及供應商的規範要求，適用於供應鏈上的所有合作夥伴，包括供應商、承包商、被許可商及代理商（本文內統稱為「供應商」）。《道德憲章》以國際公認的人權標準（包括《國際勞工組織核心公約》、《聯合國工商業與人權指導原則》(UNGP)、聯合國《兒童權利公約》(UNCRC)及《道德貿易聯盟基本守則》(ETI)）為依據。我們希望與承諾遵守《道德憲章》原則的供應商合作，並對在我們邁向更可持續發展企業旅程中與我們攜手合作的所有供應商表示謝意。

我們懇請閣下通讀《道德憲章》，並懇請董事或同等職位的人士承諾遵守《道德憲章》中的原則。

供應商名稱： .....

地點： .....

工廠名稱： .....

***我們確認，我們已熟讀《道德憲章》的內容，並承諾在所有業務運營中遵循當中的原則。在與其他公司（例如（但不限於）我們的供應商及分包商）的合作中，我們會要求該等公司以書面形式接受此承諾。***

日期及地點： .....

授權供應商簽署人： .....

姓名： .....

職稱／稱號： .....

## 《道德憲章》

我們的《道德憲章》載有新秀麗及其附屬公司對合作夥伴在業務方面作出的承諾，其承諾共同致力於營造公平安全的工作環境。憲章適用於供應鏈上的所有合作夥伴，包括供應商、承包商、被許可商及代理商（本文內統稱為「供應商」）。該憲章乃以聯合國《世界人權宣言》及《歐洲人權公約》；國際勞工組織公約下的多項規定，尤其是公約第 29 號、105 號、138 號及 182 號（童工及強迫勞動）、第 155 號（職業安全及健康）、第 111 號（歧視）、第 100 號（同工同酬）、第 87 號及第 98 號（結社自由及捍衛組織集體談判的權利）、《經合組織跨國企業準則》、《聯合國兒童權利公約》(UNCRC)以及《聯合國全球契約十項原則》為依據起草。此外，我們支持聯合國《賦權予婦女原則》、《聯合國執業準則》，從而消除對同性戀、雙性戀、跨性別及雙性人的歧視，推進《僱主支付原則》。

我們期望供應商至少能夠遵守本國及國際勞動權利法，並承諾遵守載於本憲章內載列的原則。我們認為，供應商可能需要時間來履行憲章中的部分承諾，故我們鼓勵供應商勇於挑戰不同領域，坦誠溝通。

我們的願景是利用我們的領導地位，引領我們的行業邁向更加可持續發展的未來。為了實現這一願景，我們需要與供應商合作，持續改善環境及社會可持續發展表現，大幅提升我們供應鏈中的透明度。我們鼓勵供應商創建可持續發展項目，與我們交流意見，從而改善可持續發展表現。我們亦鼓勵供應商與我們共享有關其供應商的信息，為提高供應鏈透明度付出努力。我們十分期待與閣下建立合作夥伴關係，共同致力於繪製新秀麗供應鏈的藍圖，把握優化可持續供應鏈的機會。

- *工作應始終出於自身意願*
  - 禁止強迫勞動（包括監獄勞動），且僱員所在的工作場所不應上鎖且不得以任何其他方式限制其自由。
  - 不應向僱員收取強制性抵押存款或身份證等作為工作保證，且僱員可以在合理期限內自由辭職（國際勞工組織公約第 29 號及第 105 號）。
  - 僱主應確保所有員工無需為工作支付費用且所有員工不應為工作而欠債或被強迫工作。
- *保障結社自由及集體談判的權利*
  - 僱員有權加入或成立合法的工會及其他類型的工人組織，並擁有為其工作條件及條款集體談判的權利。
  - 倘國家法律限制工會的設立，或倘出於某些原因工會未能存在，僱主應允許採用涵蓋全公司的協商機制（國際勞工組織公約第 87 號及第 98 號、聯合國《世界人權宣言》）。
  - 僱主應對工會的各類活動及其機構活動採取開明的態度。
  - 僱員代表不應在工作場所受到歧視且能夠發揮其作為代表的職能。

- *工作環境應安全衛生*
  - 應為僱員提供安全及健康的工作環境，不得進行肢體、精神或性騷擾。
  - 應在短期及長期方面預防健康及安全風險及事故。
  - 應定期為僱員提供工作健康及安全培訓，並予以記錄。
  - 為僱員提供飲用水、清潔的衛生設施，並在必要時提供符合衛生規定的存放食品的場所。
  - 為員工安排的住宿應乾淨安全，並滿足女性和男性僱員的基本需求。
  - 僱主應指派高級管理層代表負責健康與安全工作。
  - 僱主應確保生產現場有充足的消防設備。
  - 僱主應確保生產現場結構安全。
  
- *不得使用童工*
  - 最低年齡不得低於完成義務教育的年齡，且不得低於 15 歲（若干經濟欠發達國家為 14 歲）。
  - 僱主應制定或參與為任何從事童工的兒童提供過渡的政策及計劃，確保其在成年前的教育及財務安全。
  - 不得僱用（18 歲以下）年輕僱員在夜間或危險條件下工作。這包括損害其健康、安全和發展的工作（《國際勞工組織公約》第 138 號和第 182 號、聯合國《兒童權利公約》）。
  
- *工資應足以滿足基本需要*
  - 應至少向僱員支付法定最低工資或對僱主具有約束力的集體勞動合同中規定的工資（以較高者為準）。工資應始終足以滿足基本需求並提供一些可自由支配的收入。
  - 員工應在入職前及每個付薪期獲得有關其工資的書面及易於理解的資料。
  - 工資應直接支付給僱員，且工資的計算方法應便於僱員理解。
  - 不得將扣減工資作為紀律懲罰手段（《國際勞工組織公約》第 95 號及第 131 號中有關工資的規定）。
  - 僱主須評估法定最低工資與生活工資之間的差距，並努力逐步縮小該差距。
  
- *工作時間應合理*
  - 工作時間必須符合國家法律、集體合同及本憲章的規定（以較嚴格者為準）。
  - 除非國家立法明文規定了較低的下限，否則每週正常工作時間不得超過 48 小時，加班時間每週不得超過 12 小時。
  - 加班應屬自願行為及暫時性安排，並應適用較高的工資標準。

- 僱員有權享有帶薪年假及每週 24 小時的連續休息（《國際勞工組織公約》第 14 號及第 106 號中有關每週工作時數的規定，以及《國際勞工組織公約》第 132 號中有關帶薪休假的規定）。
- *應基於全職僱傭開展工作*
  - 僱主應依法基於成文合同聘用員工。
  - 倘工作屬連續性質，則須按固定合同基準訂立。
  - 僱主不得逃避與僱傭合同有關的法律、社會保障及其他義務，例如：以差劣的條款讓僱員在家中工作，或違反規定進行學徒培訓。
  - 僱主應充分了解整個招聘流程，包括所有勞務招聘人員及中介機構須遵守的法律及／或道德要求。
  - 僱主須建立有效的管理制度，以識別及監察所有外來勞工、合同勞工、代理勞工、臨時勞工或短期勞工的聘用及管理。
- *僱員不得受到歧視*
  - 僱員不得因種族、出身、膚色、性別、宗教、政治見解、工會活動或類似因素而在聘用、薪酬、培訓機會、晉升、終止僱傭或退休等方面受到歧視（《國際勞工組織公約》第 100 號及第 111 號）。
  - 僱主在工作中應公平對待所有僱員，透過教育、培訓及專業發展促進平等。
- *為所有僱員提供有效的申訴機制*
  - 僱主應建立有效的申訴程序，使僱員能夠解決有關工作條件及／或僱傭條款及條件的任何問題。該程序應包括書面申訴政策及實施程序，包括使員工能夠向管理層提出關注及反映意見的多種渠道。
- *不斷努力減低對環境的影響*
  - 供應商應至少遵守所有有關環境標準的適用法律及法規。
  - 新秀丽亦鼓勵供應商不斷努力減低對環境的影響，並考慮實行環境管理體系（即 ISO 14001）以管理其環境表現。