

新秀丽《道德宪章》

主席和首席执行官致辞

新秀丽坚持为我们的企业、供应链和客户构筑可持续发展的未来。我们致力于创造一个良好的工作环境，确保公司内部员工和供应链内员工的人权得到保障。《道德宪章》概述了我们对自身和供应商的规范要求，适用于供应链上的所有合作伙伴，包括供应商、承包商、授权商和代理商（本文内统称为“供应商”）。《道德宪章》以国际公认的人权标准（包括《国际劳工组织核心公约》、《联合国工商业与人权指导原则》(UNGP)、联合国《儿童权利公约》(UNCRC)和《道德贸易联盟基本守则》(ETI)）为依据。我们希望和承诺遵守《道德宪章》原则的供应商合作，并对在我们迈向更可持续发展企业旅程中和我们携手合作的所有供应商表示谢意。

我们恳请贵司通读《道德宪章》，并恳请董事或同等职位的人士承诺遵守《道德宪章》中的原则。

供应商名称：

地点：

工厂名称：

我们确认，我们已熟读《道德宪章》的内容，并承诺在所有业务运营中遵循当中的原则。在和其他公司（例如（但不限于）我们的供应商和分包商）的合作中，我们会要求这些公司以书面形式接受此承诺。

日期和地点：

授权供应商签署人：

姓名：

职称 / 称号：

《道德宪章》

我们的《道德宪章》载有新秀丽和其附属公司对合作伙伴在业务方面作出的承诺，其承诺共同致力于营造公平安全的工作环境。宪章适用于供应链上的所有合作伙伴，包括供应商、承包商、授权商和代理商（本文内统称为“供应商”）。该准则乃以联合国《世界人权宣言》和《欧洲人权公约》、国际劳工组织公约下的多项规定，尤其是公约第 29 号、105 号、138 号和 182 号（童工和强迫劳动）、第 155 号（职业安全和健康）、第 111 号（歧视）、第 100 号（同工同酬）、第 87 号和第 98 号（结社自由和捍卫组织集体谈判的权利）、《经合组织跨国企业准则》、《联合国儿童权利公约》(UNCRC) 和《联合国全球契约十项原则》为依据起草。此外，我们支持联合国《赋权予妇女原则》、《联合国执业准则》，从而消除对同性恋、双性恋、跨性别和双性人的歧视，推进《用人单位支付原则》。

我们期望供应商至少能够遵守本国和国际劳动权利法，并承诺遵守载于本宪章内载列的原则。我们认为，供应商可能需要时间来履行准则中的部分承诺，因此，我们鼓励供应商勇于挑战不同领域，坦诚沟通。

我们的愿景是利用我们的领导地位，引领我们的行业迈向更加可持续发展的未来。为实现这一愿景，我们需要和供应商合作，持续改善环境和社会可持续发展表现，大幅提升我们供应链中的透明度。我们鼓励供应商创建可持续发展项目，和我们交流意见，从而改善可持续发展表现。同时，我们鼓励供应商和我们共享他们的供应商信息，为供应链透明度的提高付出努力。我们十分期待和贵司建立合作伙伴关系，共同致力于绘制新秀丽供应链的蓝图，把握优化可持续供应链的机会。

- *工作始终出于自身意愿*
 - 禁止强迫劳动（包括监狱劳动），员工所在的工作场所不应上锁，不得以任何其他方式限制其自由。
 - 不应向员工强制收取押金或身份证等作为工作保证，员工可以在合理期限内自由辞职（国际劳工组织公约第 29 号和第 105 号）。
 - 用人单位应确保所有员工无需为工作支付费用，所有工人不应为工作而欠债或被强迫工作。
- *保障结社自由和集体谈判的权利*
 - 员工有权加入或成立合法的工会和其他类型的工人组织，并拥有为其工作条件和条款集体谈判的权利。
 - 倘国家法律限制工会的设立，或如出于某些原因工会未能设立，用人单位应允许采用涵盖全公司的协商机制（国际劳工组织公约第 87 号和第 98 号、联合国《世界人权宣言》）。
 - 用人单位应对工会的各类活动和其机构活动采取开明的态度。
 - 员工代表不应在工作场所受到歧视且能够发挥其作为代表的职能。

- *工作环境应安全卫生*
 - 应为员工提供安全和健康的工作环境，不得进行肢体、精神或性骚扰。
 - 应在短期和长期方面预防健康和安全风险和事故。
 - 应定期为员工提供工作健康和安全教育，并予以记录。
 - 为员工提供饮用水、清洁的卫生设施，并在必要时提供符合卫生规定的存放食品的场所。
 - 为员工安排的住宿应干净安全，并满足女性和男性员工的基本需求。
 - 用人单位应指派高级管理层代表负责健康和安全生产工作。
 - 用人单位应确保生产现场有足够的消防设备。
 - 用人单位应确保生产现场结构安全。

- *不得使用童工*
 - 最低年龄不得低于完成义务教育的年龄，且不得低于 15 岁（某些经济欠发达国家为 14 岁）。
 - 用人单位应制定或参与为任何从事童工的儿童提供过渡的政策和计划，确保其在成年前的教育和财务安全。
 - 不得雇用（18 岁以下）年轻员工在夜间或危险条件下工作。这包括损害其健康、安全和发展的工作（《国际劳工组织公约》第 138 号和第 182 号、联合国《儿童权利公约》）。

- *工资应足以满足基本需要*
 - 应至少向员工支付法定最低工资或对用人单位具有约束力的集体劳动合同中规定的工资（以较高者为准）。工资应始终足以满足基本需求并提供一些可自由支配的收入。
 - 员工应在入职前和每个付薪期获得有关其工资的书面和易于理解的资料。
 - 工资应直接支付给员工，且工资的计算方法应便于员工理解。
 - 不得将扣减工资作为纪律惩罚手段（《国际劳工组织公约》第 95 号及第 131 号中有关工资的规定）。
 - 用人单位须评估法定最低工资和生活工资之间的差距，并努力逐步缩小该差距。

- *工作时间应合理*
 - 工作时间必须符合国家法律、集体合同和本守则的规定（以较严格者为准）。
 - 除非国家立法明文规定了较低的下限，否则每周正常工作时间不得超过 48 小时，加班时间每周不得超过 12 小时。
 - 加班应属自愿行为和暂时性安排，并应适用较高的工资标准。

- 员工有权享有带薪年假和每周 24 小时的连续休息（《国际劳工组织公约》第 14 号和第 106 号中有关每周工作时数的规定，以及《国际劳工组织公约》第 132 号中有关带薪休假的规定）。
- *应基于全职雇佣开展工作*
 - 用人单位应依法基于成文合同聘用员工。
 - 倘工作属连续性质，则须按固定合同基准订立。
 - 用人单位不得逃避和劳动合同有关的法律、社会保障和其他义务，例如：以较差的条款让员工在家中工作，或违反规定进行学徒培训。
 - 用人单位应充分了解整个招聘流程，包括所有劳务派遣人员和中介机构须遵守的法律和（或）道德要求。
 - 用人单位须建立有效的管理制度，以识别和监察所有外来劳工、合同劳工、代理劳工、临时劳工或短期劳工的聘用和管理。
- *员工不得受到歧视*
 - 员工不得因种族、出身、肤色、性别、宗教、政治见解、工会活动或类似因素而在聘用、薪酬、培训机会、晋升、终止雇佣或退休等方面受到歧视（《国际劳工组织公约》第 100 号和第 111 号）。
 - 用人单位在工作中应公平对待所有员工，透过教育、培训和专业发展促进平等。
- *给所有员工提供有效的申诉机制*
 - 用人单位应建立有效的申诉程序，使员工能够解决有关工作条件和（或）劳动条款和条件的任何问题。该程序应包括书面申诉政策和实施程序，包括使员工能够向管理层提出关注和反映意见的多种渠道。
- *不断努力减少对环境的影响*
 - 供应商应至少遵守所有有关环境标准的适用法律和法规。
 - 新秀丽还鼓励供应商不断努力减低对环境的影响，并考虑实行环境管理体系（即 ISO 14001）以管理其环境表现。