



DEICHMANN

DEICHMANN

# 供應鏈參與者

行為準則

DEICHMANN

DOSENBACH

 vanHaren

OCHSNER  
SHOES

OCHSNER  
SPORT



snipes®

solebox.



urban  
concepts

*Buffalo*



**DEICHMANN**

2026 年版《DEICHMANN 行為準則》涵蓋 2021 年版《amfori BSCI 行為準則》。  
DEICHMANN Group 已認可《amfori BSCI 行為準則》，並根據自身版式進行調整，以更有效地推動 BSCI 的級聯效應

## 前言

DEICHMANN Group 致力於繼續為其全球業務活動的社會與環境相容性承擔責任。為了向全球供應鏈各參與者明確我們的立場，特制定本《DEICHMANN 行為準則》(2026 版)。本準則旨在透過基於夥伴關係的合作，為識別、預防、制止或最大限度降低對人權與環境的負面影響指明方向。

「供應鏈參與者」均為經濟實體，包括其男女員工。其直接或間接向我們或我們的全球 DEICHMANN 直接合同合作夥伴提供用於生產商品和/或提供服務的商品和/或服務，這些商品和/或服務對於這些生產活動和/或服務提供至關重要。

本《DEICHMANN 行為準則》遵循當前 amfori 商業社會合規倡議 (BSCI) 原則，並以多項國際公約為基礎，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商業與人權指導原則》、《聯合國工商業與人權指導原則》(UNGP) 中的性別視角、經合組織 (OECD) 特定行業準則及《跨國企業準則》、《聯合國兒童權利與工商業原則》，以及國際勞工組織 (ILO) 的核心勞工標準、公約與建議書；上述文件對改善供應鏈工作條件至關重要。

透過本《DEICHMANN 行為準則》，我們旨在與供應鏈中的參與者攜手合作，落實並持續完善我們的原則。若出現未履行準則的情況，我們不會簡單終止業務合作，而是與合作方共同推動改進。

在終止業務合作時，我們將盡可能秉持社會責任原則，兼顧各方利益並制定公平的過渡措施。我們的目標是最大限度降低長期負面影響。

我們的合作基本原則是：所有供應鏈參與者在其一切活動中均須遵守本準則所載明的各項原則。我們的共同目標是以整體化方式履行盡職調查義務：識別、預防、減輕並補救與人權和環境相關的負面影響。若本準則中任何原則要求低於某一國家或地區的本國法律，則始終以該國法律及更高標準為準。在這種情況下，供應鏈參與者必須立即通知 DEICHMANN Group。凡高於當地法律標準的既有規則或規定，均不因本準則而廢止，且必須嚴格遵守。



Heinrich O. Deichmann, 行政委員會主席  
董事會和常務董事

## 1. 員工的參與和保護

供應鏈參與者必須建立與人權及環境相關的負責任管理機制，使員工及其代表能夠參與交流，就人權與環境盡職調查義務及當地法律要求等方面獲取充分資訊。這也包括特定性別的盡職調查義務。此類流程除其他事項外，還包括對風險的系統性審查與評估，尤其涉及人權、環境標準及法律要求方面的風險。各參與者須依據本《DEICHMANN 行為準則》目標，制定長期目標並採取適當措施保護員工，同時採取具體措施讓員工（尤其是弱勢群體）瞭解其權利和義務。

此外，供應鏈參與者有義務在管理人員、員工及員工代表中培養充足的專業能力，以確保上述措施在企業中有效落地。在各業務層面開展持續的教育與培訓至關重要。

在運營層面，供應鏈參與者必須為可能受負面影響的個人與社區建立或參與有效的投訴申訴機制，並保留準確記錄。該申訴機制須按照《聯合國工商業與人權指導原則》(UNGP) 第 31 條執行。在運營層面，該機制應使用相應國家的語言提供，便於相關方獲取，並透過各方合作與協調，有效解決相關問題。即使在法律體系健全且資源充足的地區，申訴機制仍可發揮獨特優勢，例如可快速對接可信人員、以及及時消除潛在隱患。

## 2. 童工與未成年工保護

童工是指任何未滿 15 歲的人所從事的工作，但國際勞工組織 (ILO) 認可的例外情形、或當地法律規定更高最低工作年齡或更長義務教育年限的除外。在此情況下，以較高年齡為準。

「未成年工」是指年齡高於上述童工界定標準、但未滿 18 周歲的員工。

供應鏈參與者不得直接或間接使用上述定義的童工，亦不得縱容童工行為。他們承諾在招聘流程中建立可靠的年齡核實方式，且該等方式在任何情況下均不得導致相關人員遭受侮辱或有損人格尊嚴的對待。

若兒童曾是上述定義的童工受害者且已脫離這種狀況，供應鏈參與者應承擔相應責任。他們必須保障這些兒童的安全、健康、教育和發展。相關流程必須形成書面記錄，並向所有相關方公開。童工和未成年工必須受到保護，免遭任何形式的剝削。

供應鏈參與者必須透過適當支援，確保此類兒童在仍符合上述兒童定義階段，能夠正常就學。

供應鏈參與者必須推行、記錄、遵守相關方法與流程，並向所有相關方公示告知。這些措施應推動符合國際勞工組織第 146 號建議書、仍處於義務教育階段或正在就讀的兒童接受教育。此類措施應確保在校期間不雇用任何兒童或青少年，並且每天用於交通（往返工作和學校的路程）、上學和工作的總時間不超過十小時。

供應鏈參與者應確保未成年工不得從事夜班工作，並在工作場所以外亦受到保護，避免出現危害其健康、安全、道德及身心發展的情形。各公司應確保未成年工能夠使用有效的申訴機制、享受教育資源系統，並參與職業健康與安全相關培訓專案。

若發現相關工作對未滿 18 周歲的未成年工構成危險，必須立即將其轉移，調整至合適的工作區域或替代崗位，且不得減少其收入。



DEICHMANN

### 3. 強迫勞動

強迫勞動是指任何以懲罰為威脅、強迫他人從事且非本人自願提供的工作或服務。

供應鏈參與者不得利用或縱容任何形式的強迫勞動或強制勞動，包括國家強制的強迫勞動、債務勞役、農奴制、人口販賣或監獄勞動。若供應鏈參與者透過其商業夥伴從此類勞動中獲益，將可能面臨串通共謀的指控風險。

僱主不得在聘用員工時，要求員工繳納押金或上交個人證件。公司應遵循負責任人力資源政策的國際原則，並將此項要求傳達至招聘合作夥伴。勞動合同必須清晰、透明地向員工提供。不得透過勞動合同向員工收取招聘費用或運營成本。員工有權隨時不受阻礙地離開工作場所，並在向僱主發出適當通知的情況下終止僱傭關係。

此外，必須確保員工在勞動法律事務中，能夠獲得免費的爭議解決途徑、有效的補救措施以及全面且免費獲取的資訊。

若發現相關原則未得到遵守，且員工因此遭受可證實的損害，則必須在合理期限內，依據適用的國際原則逐步予以補救。

### 4. 紀律處分措施

供應鏈參與者應確保員工不會遭受非人道或有辱人格的待遇、性脅迫、體罰、心理或身體強制以及/或者言語辱罵。

必要的紀律處分措施必須始終以書面形式明確規定，並以清晰易懂的語言向員工口頭解釋。紀律處分措施必須符合國家法律。

### 5. 歧視

供應鏈參與者尊重員工，維護員工的尊嚴。尤其在招聘、培訓、晉升、薪酬、解雇或退休方面，不得對任何人進行歧視或排斥。這包括種族、國籍、血統、年齡、性別、社會背景、宗教信仰、身體或精神殘疾、工人組織或工會成員身份、政治派別或意見表達、性取向、婚姻狀況、家庭責任、懷孕、疾病以及其他可能構成歧視的情形。

供應鏈參與者不得阻止員工行使其權利。員工有權遵循與種族、社會階層、民族血統、宗教、殘疾、性別、性取向、社團成員身份或政治派別相關的信仰或習俗，或滿足相關需求。

供應鏈參與者不得允許任何構成言語、身體、性、心理或經濟虐待，精神或身體脅迫，人身懲罰，以及其他形式騷擾、恐嚇的行為，包括相關手勢、言語或肢體接觸。

女員工在產前和產後至少應獲得法定的生育保護。她們不得因懷孕而被解雇，也不得被安排在危害其健康的崗位上工作。

## 6. 不穩定就業

供應鏈參與者須確保其招聘流程和雇傭關係不會導致員工面臨不安全感或社會、經濟方面的風險。他們務必確保所有活動均基於合法且有據可查的雇傭關係來開展。這些規定必須依據國家法律法規、習俗或慣例以及國際勞工標準制定，並以保障程度更高者為準。

在建立雇傭關係之前，供應鏈參與者必須以員工能夠理解的語言向其提供有關員工權利、義務和工作條件的資訊，包括工作時間、薪酬、假期權益、免遭解雇的保護、產假保護以及薪酬支付規定。供應鏈參與者必須為員工提供良好的工作條件，不論員工性別如何。尤其要盡可能地透過靈活的工作條件來支援員工履行其父母或照護者的職責。必須特別關注移民工人和季節性工人，他們的子女可能被留在家鄉成為留守兒童。

供應鏈參與者在建立勞動關係時，必須嚴格遵循法律的真實立法意圖。包括但不限於避免以下情形：(a) 不以傳授職業技能或提供正規就業為目的的培訓專案；(b) 用於削弱員工權益保障的季節性或臨時性工作；(c) 對簽約方不利的替代合同；以及 (d) 用於剝削臨時派遣工並限制工人權利的合同。此外，分包安排的使用不得用於損害員工權利。

## 7. 適當薪酬

供應鏈參與者必須確保：標準工作周的工資至少達到法定要求；若行業集體談判確定的標準更高，則按該更高標準執行，並依法落實各項社會保障福利。

工資薪金應足以滿足員工及其家庭的基本生活需求，保障體面生活，並確保擁有一定的可支配收入。在確定相關地區可能存在的差異時，應對其進行評估，並逐步實現支付生活工資，以確保員工及其家庭能夠達到足夠的生活水準。

供應鏈參與者應確保定期向員工清晰、詳細地說明工資、薪金及福利的具體構成。僅在法律規定或集體協議約定的條件下，方可進行工資扣除。不得以紀律處分為名扣除工資。薪酬水準必須與員工的資質和學歷掛鉤，不論性別，並以正常標準工時為計算依據。

供應鏈參與者應確保按時、定期、足額支付工資、薪金及福利，嚴格遵守所有適用法律規定，並以法定貨幣及對員工有利的方式支付報酬。根據國際勞工組織 (ILO) 相關規定，允許以實物形式支付部分報酬。

供應鏈參與者應確保不存在勞務仲介規避用工責任的行為，也不存在虛假培訓關係，以規避其依據適用勞工法、社會保障法及相關規定對員工應承擔的義務。



DEICHMANN

## 8. 合理工作時間

供應鏈參與者必須遵守有關工作時間的適用法律和行業標準。在任何情況下，均不得要求員工每週常規工作時間超過48小時。每週必須至少安排一天休息，且必須保障員工每日的休息時間。然而，DEICHMANN Group 認可國際勞工組織 (ILO) 所規定的例外情況。適用的國家法律、可比行業標準或集體協議，應在國際勞工組織 (ILO) 確立的國際框架內進行解釋。

在國際勞工組織 (ILO) 規定的例外情況下，可超出上述工時上限；在此情況下，加班必須出於員工自願。若與供應鏈參與者的員工約定加班 (超過每週正常工作時間)，則必須確保其加班報酬始終不低於正常時薪的 125%。加班應屬例外情況，且必須始終出於員工自願。

## 9. 結社自由和集體談判權

供應鏈參與者應尊重所有員工自由、民主地選擇、組建及加入其自行選擇的工人組織的權利，不論性別、一視同仁，並尊重員工開展集體談判的權利。

在結社自由與集體談判權利受到法律限制的情況下，供應鏈參與者必須為員工提供可替代的、自主且獨立的結社途徑，以便員工能夠就工作場所相關問題與雇主開展對話。

供應鏈參與者不得因員工是否為工會會員而對其實施歧視，亦不得阻止工會代表與職場員工接觸、溝通。

## 10. 健康與安全

供應鏈參與者最瞭解所在行業及潛在特定風險，在此基礎上，必須確保為員工提供安全、整潔、健康的生活與工作環境。公司必須設立專門委員會，負責全體員工的職業健康與安全，並確保本政策中有關健康安全的各項要求得到落實。工作場所及其他配套設施內發生的健康與安全事故，必須予以記錄存檔。

供應鏈參與者必須遵守國家有關工作場所健康與安全保護的立法，若國家立法薄弱或執行不力，則應遵守國際標準。

供應鏈參與者必須採取適當措施，防止在工作期間、因工作而發生或與工作相關的工傷事故或健康損害。他們有義務盡可能降低工作環境中的風險。諸如年輕員工、年輕母親、孕婦以及殘疾人等弱勢群體應當受到特別保護。



DEICHMANN

為了建立安全健康的工作環境，管理層與員工或其代表之間的積極合作至關重要。這可透過設立職業健康與安全委員會等方式實現。公司要確保已建立相關系統，以識別、評估、預防和處理可能對內部利益相關者的健康和 safety 造成危害的因素，包括外部方帶來的危害。他們採取有效措施，預防員工在工作過程中可能發生的事故、傷害和疾病。這些措施應能減輕與工作環境相關的危險。供應鏈參與者必須確保員工接受合規且有記錄存檔的健康安全培訓，且所有新入職及複職員工均需重新參加該培訓。

供應鏈參與者應努力完善勞動者事故保障措施，包括透過強制保險制度等方式。供應鏈參與者應依據本國法律，取得所有必要的許可與文件，並在其權責範圍內採取適當措施，確保所使用設施與建築的穩固性和安全性，防範可預見的緊急情況。若雇主為員工提供住宿，則上述要求同樣適用於員工宿舍。

供應鏈參與者應尊重員工在面臨緊急危險時，無需事先獲得公司許可即可撤離工作場所的權利。

供應鏈參與者應確保所有員工平等享有適當的職業健康護理、相關配套設施及保險保障。

供應鏈參與者應確保提供清潔的飲用水、安全衛生的食品準備和儲存區域，以及同樣安全衛生的用餐和休息區域。此外，供應鏈參與者必須隨時免費向所有員工提供有效的個人防護裝備 (PPE)。個人防護裝備應兼顧不同工種員工的需求 (如哺乳期員工、孕婦)，並符合工作場所的相關要求。

供應鏈參與者若為員工提供宿舍，必須確保宿舍、衛生間及洗浴設施清潔安全、滿足基本生活需求。

## 11. 環境保護

供應鏈參與者必須審視其業務運營對環境造成的影響，並制定有效的政策和程式，以體現其對環境的責任，並確保盡可能高效地利用自然資源。這必須符合其運營所在國關於環境保護的全國性適用法律法規。

供應鏈參與者應確保採取適當措施，以減少對社區、自然資源以及整個環境的不利影響。應盡可能避免使用有害物質，或僅在有限範圍內使用。經妥善處理後，方可使用，且使用時不得對環境造成危害。

務必確保對廢棄物、包裝材料、化學品、危險品及儲存容器進行環保無害化處理，並可按要求提供相關證明。生產過程中產生的所有廢棄物，必須按照國家法律法規要求進行處置。如果對環境造成負面影響，必須將其減至最小或予以補救。

## 12. 合乎道德的商業行為

供應鏈參與者承諾不從事腐敗、敲詐勒索、挪用公款及任何形式的賄賂行為，包括但不限於承諾、提供、收受或給予不正當財物及其他利益。

供應鏈參與者應確保其經營活動、組織架構及經營業績資訊真實準確，並按照適用法規及行業慣例予以披露。

供應鏈參與者不得從事資訊造假及任何欺詐行為。此外，供應鏈參與者必須謹慎收集、使用和保護個人資料（包括其權責範圍內員工、商業夥伴、客戶及消費者的資料）。個人資料的收集、使用與保護，必須遵循與資料保護和資訊安全相關的法律法規要求。

為了強化對反不道德行為政策、方案與措施的認知，必須開展相關培訓與宣導工作。

## 13. 管理系統

供應鏈參與者必須採取明確措施來滿足本《行為準則》的要求，將其融入所有運營流程，並使其成為企業理念和政策不可分割的一部分。各供應鏈參與者應在經營活動中，建立並執行以流程為基礎、以風險為導向的盡職調查體系，符合《DEICHMANN 行為準則》的相關要求。

供應鏈參與者必須積極向公司內部所有部門、商業夥伴及相關利益相關者傳達《DEICHMANN 行為準則》的內容。

供應鏈參與者必須在其組織內指定一名經理負責與《DEICHMANN 行為準則》相關的所有事宜。

供應鏈參與者的管理層必須定期審查對《DEICHMANN 行為準則》要求的執行情況，並努力在執行方面持續改進。

供應鏈參與者應對其管理的所有員工遵守《DEICHMANN 行為準則》要求承擔責任，並同意

- 在其所有、運營或用於 DEICHMANN 生產的每個場所，指定專人負責落實《DEICHMANN 行為準則》的內容；
- 以員工易懂的語言進行傳達，並定期開展培訓，確保全體員工熟知《DEICHMANN 行為準則》的內容；
- 推行負責任的採購實踐，並對所有相關員工進行培訓；
- 將供應鏈中的所有員工（尤其是居家工人、臨時工、移民工人等弱勢群體）納入盡職調查流程，以識別該環節存在的問題並努力加以改進；
- 不得對舉報違反《DEICHMANN 行為準則》要求相關資訊的員工採取紀律處分、解雇或其他歧視性行為；
- 在運營層面，為可能受到不利影響的個人與社區建立或參與有效的申訴機制，並保留準確記錄。

供應鏈參與者必須透過適當的記錄證明其符合《DEICHMANN 行為準則》的要求。對於 DEICHMANN Group 指定的、旨在核查合規情況的人員，供應鏈參與者必須允許其查閱相關記錄，並提供必要資訊。

供應鏈參與者必須將遵守《DEICHMANN 行為準則》的內容作為其簽訂的所有協議中的一項條款。此類協議應要求遵守《DEICHMANN 行為準則》的全部規定，並按要求參與監督活動。

## 14. 審計與監督

為了評估對《DEICHMANN 行為準則》的合規情況，DEICHMANN Group 將委託獨立審計員代表集團開展社會與環境方面的審計。根據供應鏈中的不同角色，對各參與者適用不同的執行條件。

DEICHMANN Group 有權透過系統性、不事先通知的檢查，監督本《行為準則》內容的落實情況。檢查工作由 DEICHMANN Group 人員或獨立審計員，依據 amfori 商業社會合規倡議 (BSCI) 準則或本《行為準則》開展。

為此，必須不受限制地進入相關場所，並獲取供應鏈參與者員工的個人資料。參與的供應鏈企業應配合 DEICHMANN 工作人員及其授權人員，在廠區內或廠區外與員工進行訪談，但前提是相關資料予以嚴格保密，且相關訪談在不受干預的情況下進行。

## 15. 糾正措施與未履行事項

《DEICHMANN 行為準則》闡明了我們期望自身以及供應鏈參與者遵守的原則。在接受本《行為準則》後，整個業務合作期間（含合作終止時）均適用本準則。

我們理解，部分要求的落實需要分階段逐步推進。對於 DEICHMANN Group 而言，重要的是，若出現未履行事項，供應鏈參與者須立即採取所有必要糾正措施，在合理期限內改善狀況並滿足相關原則要求。該期限視糾正措施性質及風險程度而定，且必須與 DEICHMANN Group 協商確定。

若發生重複違規且供應鏈參與者未採取適當糾正措施，本集團有權終止合作。

