



DEICHMANN

DEICHMANN

供应链参与者

行为准则

DEICHMANN

DOSENBACH

 vanHaren

OCHSNER
SHOES

OCHSNER
SPORT



snipes®

solebox.



urban
concepts

Buffalo



DEICHMANN

2026 年版《DEICHMANN 行为准则》涵盖 2021 年版《amfori BSCI 行为准则》。
DEICHMANN Group 已认可《amfori BSCI 行为准则》，并根据自身框架进行调整，以更有效地推动 BSCI 的级联效应

前言

DEICHMANN Group 致力于继续为其全球业务活动的社会与环境兼容性承担责任。为了向全球供应链各参与者明确我们的立场，特制定本《DEICHMANN 行为准则》(2026 版)。本准则旨在通过基于伙伴关系的合作，为识别、预防、制止或最大限度降低对人权与环境的负面影响指明方向。

“供应链参与者”均为经济实体，包括其男女员工。其直接或间接向我们或我们的全球 DEICHMANN 直接合同合作伙伴提供用于生产商品和/或提供服务的商品和/或服务，这些商品和/或服务对于这些生产活动和/或服务提供至关重要。

本《DEICHMANN 行为准则》遵循当前 amfori 商业社会合规倡议 (BSCI) 原则，并以多项国际公约为基础，包括《联合国世界人权宣言》、《联合国工商业与人权指导原则》、《联合国工商业与人权指导原则》(UNGP) 中的性别视角、经合组织 (OECD) 特定行业准则及《跨国企业准则》、《联合国儿童权利与工商业原则》，以及国际劳工组织 (ILO) 的核心劳工标准、公约与建议书；上述文件对改善供应链工作条件至关重要。

通过本《DEICHMANN 行为准则》，我们旨在与供应链中的参与者携手合作，落实并持续完善我们的原则。若出现未履行准则的情况，我们不会简单终止业务合作，而是与合作方共同推动改进。

在终止业务合作时，我们将尽可能秉持社会责任原则，兼顾各方利益并制定公平的过渡措施。我们的目标是最大限度降低长期负面影响。

我们的合作基本原则是：所有供应链参与者在其一切活动中均须遵守本准则所载明的各项原则。我们的共同目标是以整体化方式履行尽职调查义务：识别、预防、减轻并补救与人权和环境相关的负面影响。若本准则中任何原则要求低于某一国家或地区的本国法律，则始终以该国法律及更高标准为准。在这种情况下，供应链参与者必须立即通知 DEICHMANN Group。凡高于当地法律标准的既有规则或规定，均不因本准则而废止，且必须严格遵守。



Heinrich O. Deichmann, 行政委员会主席
董事会和常务董事

1. 员工的参与和保护

供应链参与者必须建立与人权及环境相关的负责任管理机制,使员工及其代表能够参与交流,就人权与环境尽职调查义务及当地法律要求等方面获取充分信息。这也包括特定性别的尽职调查义务。此类流程除其他事项外,还包括对风险的系统性审查与评估,尤其涉及人权、环境标准及法律要求方面的风险。各参与者须依据本《DEICHMANN 行为准则》目标,制定长期目标并采取适当措施保护员工,同时采取具体措施让员工(尤其是弱势群体)了解其权利和义务。

此外,供应链参与者有义务在管理人员、员工及员工代表中培养充足的专业能力,以确保上述措施在企业中有效落地。在各业务层面开展持续的教育与培训至关重要。

在运营层面,供应链参与者必须为可能受负面影响的个人与社区建立或参与有效的投诉申诉机制,并保留准确记录。该申诉机制须按照《联合国工商业与人权指导原则》(UNGP)第31条执行。在运营层面,该机制应提供相应国家的语言服务,便于相关方获取,并通过各方合作与协调,有效解决相关问题。即使在法律体系健全且资源充足的地区,申诉机制仍可发挥独特优势,例如可快速对接可信人员、以及及时消除潜在隐患。

2. 童工与未成年工保护

童工是指任何未满15岁的人所从事的工作,但国际劳工组织(ILO)认可的例外情形、或当地法律规定更高最低工作年龄或更长义务教育年限的除外。在此情况下,以较高年龄为准。

“未成年工”是指年龄高于上述童工界定标准、但未满18周岁的员工。

供应链参与者不得直接或间接使用上述定义的童工,亦不得纵容童工行为。他们承诺在招聘流程中建立可靠的年龄核实方式,且该等方式在任何情况下均不得导致相关人员遭受侮辱或有损人格尊严的对待。

若儿童曾是上述定义的童工受害者且已脱离这种状况,供应链参与者应承担相应责任。他们必须保障这些儿童的安全、健康、教育和发展。相关流程必须形成书面记录,并向所有相关方公开。童工和未成年工必须受到保护,免遭任何形式的剥削。

供应链参与者必须通过适当支持,确保此类儿童在仍符合上述儿童定义阶段,能够正常就学。

供应链参与者必须推行、记录、遵守相关方法与流程,并向所有相关方公示告知。这些措施应推动符合国际劳工组织第146号建议书、仍处于义务教育阶段或正在就读的儿童接受教育。此类措施应确保在校期间不雇用任何儿童或青少年,并且每天用于交通(往返工作和学校的车程)、上学和工作的总时间不超过十小时。

供应链参与者应确保未成年工不得从事夜班工作,并在工作场所以外亦受到保护,避免出现危害其健康、安全、道德及身心发展的情形。各公司应确保未成年工能够使用有效的申诉机制、享受教育资源系统,并参与职业健康与安全相关培训项目。

若发现相关工作对未满18周岁的未成年工构成危险,必须立即将其转移,调整至合适的工作区域或替代岗位,且不得减少其收入。

3. 强迫劳动

强迫劳动是指任何以惩罚为威胁、强迫他人从事且非本人自愿提供的工作或服务。

供应链参与者不得利用或纵容任何形式的强迫劳动或强制劳动，包括国家强制的强迫劳动、债务劳役、农奴制、人口贩卖或监狱劳动。若供应链参与者通过其商业伙伴从此类劳动中获益，将可能面临串通共谋的指控风险。

雇主不得在聘用员工时，要求员工缴纳押金或上交个人证件。公司应遵循负责任人力资源政策的国际原则，并将此项要求传达至招聘合作伙伴。劳动合同必须清晰、透明地向员工提供。不得通过劳动合同向员工收取招聘费用或运营成本。员工有权随时不受阻碍地离开工作场所，并在向雇主发出适当通知的情况下终止雇佣关系。

此外，必须确保员工在劳动法律事务中，能够获得免费的争议解决途径、有效的补救措施以及全面且免费获取的信息。

若发现相关原则未得到遵守，且员工因此遭受可证实的损害，则必须在合理期限内，依据适用的国际原则逐步予以补救。

4. 纪律处分措施

供应链参与者应确保员工不会遭受非人道或有辱人格的待遇、性胁迫、体罚、心理或身体胁迫以及/或者言语辱骂。

必要的纪律处分措施必须始终以书面形式明确规定，并以清晰易懂的语言向员工口头解释。纪律处分措施必须符合国家法律。

5. 歧视

供应链参与者应尊重员工，维护员工的尊严。尤其在招聘、培训、晋升、薪酬、解雇或退休方面，不得对任何人进行歧视或排斥。这包括种族、国籍、血统、年龄、性别、社会背景、宗教信仰、身体或精神残疾、工人组织或工会成员身份、政治派别或意见表达、性取向、婚姻状况、家庭责任、怀孕、疾病以及其他可能构成歧视的情形。

供应链参与者不得阻止员工行使其权利。员工有权遵循与种族、社会阶层、民族血统、宗教、残疾、性别、性取向、社团成员身份或政治派别相关的信仰或习俗，或满足相关需求。

供应链参与者不得允许任何构成言语、身体、性、心理或经济虐待，精神或身体胁迫，人身惩罚，以及其他形式骚扰、恐吓的行为，包括相关手势、言语或肢体接触。

女员工在产前和产后至少应获得法定的生育保护。她们不得因怀孕而被解雇，也不得被安排在危害其健康的岗位上工作。



DEICHMANN

6. 不稳定就业

供应链参与者须确保其招聘流程和雇佣关系不会导致员工面临不安全情况或社会、经济方面的风险。他们务必确保所有活动均基于合法且有据可查的雇佣关系来开展。这些规定必须依据国家法律法规、习俗或惯例以及国际劳工标准制定，并以保障程度更高者为准。

在建立雇佣关系之前，供应链参与者必须以员工能够理解的语言向其提供有关员工权利、义务和工作条件的信息，包括工作时间、薪酬、假期权益、免遭解雇的保护、产假保护以及薪酬支付规定。供应链参与者必须为员工提供良好的工作条件，不论员工性别如何。尤其要尽可能地通过灵活的工作条件来支持员工履行其父母或照护者的职责。必须特别关注移民工人和季节性工人，他们的子女可能被留在家乡成为留守儿童。

供应链参与者使用雇佣关系的方式，必须有意识地与法律的实质目的相符。包括但不限于避免以下情形：(a) 不以传授专业技能或促成正规就业为目的的培训计划；(b) 利用季节性用工或临时工来削弱对员工的保护；(c) 损害签署方利益的替代性合同；以及 (d) 用以剥削临时派遣工并限制员工权利的合同。此外，任何分包安排的使用均不得旨在损害员工的权利。

7. 适当薪酬

供应链参与者必须确保：标准工作周的工资至少达到法定要求；若行业集体谈判确定的标准更高，则按该更高标准执行，并依法落实各项社会保障福利。

工资薪金应足以满足员工及其家庭的基本生活需求，保障体面生活，并确保拥有一定的可支配收入。在确定相关地区可能存在的差异时，应对其进行评估，并逐步实现支付生活工资，以确保员工及其家庭能够达到足够的生活水平。

供应链参与者应确保定期向员工清晰、详细地说明工资、薪金及福利的具体构成。仅在法律规定或集体协议约定的条件下，方可进行工资扣除。不得以纪律处分为名扣除工资。薪酬水平必须与员工的资质和学历挂钩，不论性别，并以正常标准工时为计算依据。

供应链参与者应确保按时、定期、足额支付工资、薪金及福利，严格遵守所有适用法律规定，并以法定货币及对员工有利的方式支付报酬。根据国际劳工组织 (ILO) 相关规定，允许以实物形式支付部分报酬。

供应链参与者应确保不存在劳务中介规避用工责任的行为，也不存在虚假培训关系，以规避其依据适用劳工法、社会保障法及相关规定对员工应承担的义务。



DEICHMANN

8. 合理工作时间

供应链参与者必须遵守有关工作时间的适用法律和行业标准。在任何情况下,均不得要求员工每周常规工作时间超过48小时。每周必须至少安排一天休息,且必须保障员工每日的休息时间。然而,DEICHMANN Group 认可国际劳工组织(ILO)所规定的例外情况。适用的国家法律、可比行业标准或集体协议,应在国际劳工组织(ILO)确立的国际框架内进行解释。

在国际劳工组织(ILO)规定的例外情况下,可超出上述工时上限;在此情况下,加班必须出于员工自愿。若与供应链参与者的员工约定加班(超过每周正常工作时间),则必须确保其加班报酬始终不低于正常时薪的125%。加班应属例外情况,且必须始终出于员工自愿。

9. 结社自由和集体谈判权

供应链参与者应尊重所有员工自由、民主地选择、组建及加入其自行选择的工人组织的权利,不论性别、一视同仁,并尊重员工开展集体谈判的权利。

在结社自由与集体谈判权利受到法律限制的情况下,供应链参与者必须为员工提供可替代的、自主且独立的结社途径,以便员工能够就工作场所相关问题与雇主开展对话。

供应链参与者不得因员工是否为工会会员而对其实施歧视,亦不得阻止工会代表与职场员工接触、沟通。

10. 健康与安全

供应链参与者最了解所在行业及潜在特定风险,在此基础上,必须确保为员工提供安全、整洁、健康的生活与工作环境。公司必须设立专门委员会,负责全体员工的职业健康与安全,并确保本政策中有关健康安全的各项要求得到落实。工作场所及其他配套设施内发生的健康与安全事故,必须予以记录存档。

供应链参与者必须遵守国家有关工作场所健康与安全保护的立法,若国家立法薄弱或执行不力,则应遵守国际标准。他们有义务尽可能降低工作环境中的风险。诸如年轻员工、年轻母亲、孕妇以及残疾人等弱势群体应当受到特别保护。

供应链参与者必须采取适当措施,防止在工作期间、因工作而发生或与工作相关的工伤事故或健康损害。



DEICHMANN

为了建立安全健康的工作环境，管理层与员工或其代表之间的积极合作至关重要。这可通过设立职业健康与安全委员会等方式实现。公司要确保已建立相关系统，以识别、评估、预防和处理可能对内部利益相关者的健康和安​​全造成危害的因素，包括外部方带来的危害。他们采取有效措施，预防员工在工作过程中可能发生的事故、伤害和疾病。这些措施应能减轻与工作环境相关的危险。供应链参与者必须确保员工接受合规且有记录存档的健康安全培训，且所有新入职及复职员工均需重新参加该培训。

供应链参与者应努力完善劳动者事故保障措施，包括通过强制保险制度等方式。供应链参与者应依据本国法律，取得所有必要的许可与文件，并在其权责范围内采取适当措施，确保所使用设施与建筑的稳固性和安全性，防范可预见的紧急情况。若雇主为员工提供住宿，则上述要求同样适用于员工宿舍。

供应链参与者应尊重员工在面临紧急危险时，无需事先获得公司许可即可撤离工作场所的权利。

供应链参与者应确保所有员工平等享有适当的职业健康护理、相关配套设施及保险保障。

供应链参与者应确保提供清洁的饮用水、安全卫生的食品准备和储存区域，以及同样安全卫生的用餐和休息区域。此外，供应链参与者必须随时免费向所有员工提供有效的个人防护装备 (PPE)。个人防护装备应兼顾不同工种员工的需求 (如哺乳期员工、孕妇)，并符合工作场所的相关要求。

供应链参与者若为员工提供宿舍，必须确保宿舍、卫生间及洗浴设施清洁安全、满足基本生活需求。

11. 环境保护

供应链参与者必须审视其业务运营对环境造成的影响，并制定有效的政策和程序，以体现其对环境的责任，并确保尽可能高效地利用自然资源。这必须符合其运营所在国关于环境保护的全国性适用法律法规。

供应链参与者应确保采取适当措施，以减少对社区、自然资源以及整个环境的不利影响。应尽可能避免使用有害物质，或仅在有限范围内使用。经妥善处理，方可使用，且使用时不得对环境造成危害。

务必确保对废弃物、包装材料、化学品、危险品及储存容器进行环保无害化处理，并可按要求提供相关证明。生产过程中产生的所有废弃物，必须按照国家法律法规要求进行处置。如果对环境造成负面影响，必须将其减至最小或予以补救。

12. 合乎道德的商业行为

供应链参与者承诺不从事腐败、敲诈勒索、挪用公款及任何形式的贿赂行为，包括但不限于承诺、提供、收受或给予不正当财物及其他利益。

供应链参与者应确保其经营活动、组织架构及经营业绩信息真实准确，并按照适用法规及行业惯例予以披露。

供应链参与者不得从事信息造假及任何欺诈行为。此外，供应链参与者必须谨慎收集、使用和保护个人数据（包括其权责范围内员工、商业伙伴、客户及消费者的数据）。个人数据的收集、使用与保护，必须遵循与数据保护和信息安全相关的法律法规要求。

为了强化对反不道德行为政策、方案与措施的认知，必须开展相关培训与宣导工作。

13. 管理系统

供应链参与者必须采取明确措施来满足本《行为准则》的要求，将其融入所有运营流程，并使其成为企业理念和政策不可分割的一部分。各供应链参与者应在经营活动中，建立并执行以流程为基础、以风险为导向的尽职调查体系，符合《DEICHMANN 行为准则》的相关要求。

供应链参与者必须积极向公司内部所有部门、商业伙伴及相关利益相关者传达《DEICHMANN 行为准则》的内容。

供应链参与者必须在其组织内指定一名经理负责与《DEICHMANN 行为准则》相关的所有事宜。

供应链参与者的管理层必须定期审查对《DEICHMANN 行为准则》要求的执行情况，并努力在执行方面持续改进。

供应链参与者应对其管理的所有员工遵守《DEICHMANN 行为准则》要求承担责任，并同意

- 在其所有、运营或用于 DEICHMANN 生产的每个场所，指定专人负责落实《DEICHMANN 行为准则》的内容；
- 以员工易懂的语言进行传达，并定期开展培训，确保全体员工熟知《DEICHMANN 行为准则》的内容；
- 推行负责任的采购实践，并对所有相关员工进行培训；
- 将供应链中的所有员工（尤其是居家工人、临时工、移民工人等弱势群体）纳入尽职调查流程，以识别该环节存在的问题并努力加以改进；
- 不得对举报违反《DEICHMANN 行为准则》要求相关信息的员工采取纪律处分、解雇或其他歧视性行为；
- 在运营层面，为可能受到不利影响的个人与社区建立或参与有效的申诉机制，并保留准确记录。

供应链参与者必须通过适当的记录证明其符合《DEICHMANN 行为准则》的要求。对于 DEICHMANN Group 指定的、旨在核查合规情况的人员，供应链参与者必须允许其查阅相关记录，并提供必要信息。

供应链参与者必须将遵守《DEICHMANN 行为准则》的内容作为其签订的所有协议中的一项条款。此类协议应要求遵守《DEICHMANN 行为准则》的全部规定，并按要求参与监督活动。

14. 审计与监督

为了评估对《DEICHMANN 行为准则》的合规情况，DEICHMANN Group 将委托独立审计员代表集团开展社会与环境方面的审计。根据供应链中的不同角色，对各参与者适用不同的执行条件。

DEICHMANN Group 有权通过系统性、不事先通知的检查，监督本《行为准则》内容的落实情况。检查工作由 DEICHMANN Group 人员或独立审计员，依据 amfori 商业社会合规倡议 (BSCI) 准则或本《行为准则》开展。

为此，必须不受限制地进入相关场所，并获取供应链参与者员工的个人数据。参与的供应链企业应配合 DEICHMANN 工作人员及其授权人员，在厂区内或厂区外与员工进行访谈，但前提是相关数据予以严格保密，且相关访谈在不受干预的情况下进行。

15. 纠正措施与未履行事项

《DEICHMANN 行为准则》阐明了我们期望自身以及供应链参与者遵守的原则。在接受本《行为准则》后，整个业务合作期间（含合作终止时）均适用本准则。

我们理解，部分要求的落实需要分阶段逐步推进。对于 DEICHMANN Group 而言，重要的是，若出现未履行事项，供应链参与者须立即采取所有必要纠正措施，在合理期限内改善状况并满足相关原则要求。该期限视纠正措施性质及风险程度而定，且必须与 DEICHMANN Group 协商确定。

若发生重复违规且供应链参与者未采取适当纠正措施，本集团有权终止合作。

