



KiK Textilien & Non-Food GmbH

行为守则

(2022 年 12 月版)

I. 简介

作为一家活跃于全球市场的国际公司，KiK Textilien & Non-Food GmbH, 下文简称“KiK”，在其所属任何经营场所，始终秉承尊重人权的管理理念。KiK 公司秉承讲道德、负责任并支持、尊重人权的理念开展商业活动。在开展营运的过程中，公司始终致力于遵守国家法律法规、《国际人权宪章》中国际公认的核心人权和国际劳工组织（ILO）的核心公约。在此基础上，我们遵守《联合国商业与人权指导原则》《经济合作与发展组织跨国企业指南》《联合国全球契约》以及《巴黎气候协议》。

我们希望所有的直接与间接合作伙伴共同尊重劳工、职业健康和安全性，以及本行为守则和其它所有适用法律所规定的环境标准。人权代表着以同等方式对待任何人员的普遍权利。在任何情形下，人权必须得到尊重和保护。任何为我司工作或与我司合作的员工均不应受到身心伤害。

本行为守则是公司《通用条款和条件》的组成部分。其不仅构成公司与商业伙伴展开合作的全面指南，也是对商业伙伴履行尽职调查义务的基础，该义务由 KiK 履行，援引自《德国供应链尽职调查法案》和其它法律规定（本条更多相关内容可参见公司《人权政策》）。

商业合作伙伴须遵守本行为守则中规定的各项要求，包括由其或其分包商提供的所有产品和服务过程中参与的所有员工（无论与员工的合同关系如何），明确包含合同工。较本行为守则更为严格的国家法规，在任何情况下均优先适用。能够提供更强有力保护的法律法规始终适用。KiK 始终致力于在尽可能的条件下超越法律的最低标准。

II 商业伙伴的一般义务

我们致力于同所有商业伙伴建立并维持长期的业务关系。我们希望公司的商业伙伴，能够承诺遵守本行为守则及其中规定的所有社会和环境标准，并恪守公平诚信的原则。此外，我们特别希望公司的商业伙伴，能够建立相应的内部流程，以达到下列要求：

1. 符合法律要求

所有 KiK 商业伙伴须遵守适用的国家法规，特别是劳工和社会法，以及环保法规。此外，所有商业伙伴应遵守本行为守则的规定。

2. 信息

商业伙伴须在所有必要的工作场所对本行为守则进行公示，并可随时获取。本行为守则须根据员工的知识水平，修改为通用语言。商业伙伴须按照本行为守则和当地相关法律，定期就员工的权利和



义务展开培训。

3. 信息传递

商业伙伴须将本标准相关内容传达至其所有的直接商业伙伴和分包商，并确保对相关规定标准的合规性进行相应监督。

4. 实施

商业伙伴须指定一名人员作为与 KIK 之间的联络人，负责本行为守则规定的实施。此外，商业伙伴应致力于正确记录遵守国家法律和本行为守则的相关情况。KIK 希望，全体商业伙伴无限制地采取有效措施，以确保遵守相关要求。

5. 审查

为了进行绩效审查并推动商业伙伴的快速发展，KIK 或由 KIK 授权的第三方有权在无需事先通知的情况下，随时走访其商业伙伴及其分包商的所有经营场所进行检查。在未经 KIK 授权的情况下，严禁商业伙伴将此类检查走访/升级的结果告知第三方。如若存在任何实际风险或侵权行为，KIK 希望商业伙伴能够主动沟通并积极参与对相关情况进行澄清。

6. 企业治理/反腐原则

我们希望商业伙伴能够在适用的法律和普遍公认的道德价值框架下，对其商业组织进行恰当和负责的管理，并在其商业管理和合规体系结构中实施。应当在商业关系的所有领域，对企业治理的原则，例如责任心、职责、公开和诚信，进行监测。商业伙伴应实施结构化的可操作性预防措施，以防止任何形式的腐败，例如贿赂、欺诈、勒索、回扣等，以及滥用商业权力。

III. 员工标准

1. 工作氛围

所有员工均须得到受尊重、有尊严的对待。严禁任何形式的身体体罚、心理、性别或言语骚扰和侮辱，以及任何其它形式的威胁或有辱人格的对待。

惩处措施不得违反国家法规和国际公认的人权。对基于本行为守则或国家法律规定的侵权行为提出投诉的员工，不得采取任何形式的惩处措施和处罚。

2. 工作时间

工作时间安排，包括小憩、休息、加班和假期，以及病假和育儿假，须按照当地法律予以明确规定。在任何情况下，员工均不得在一个正常工作周内工作超过 48 小时。加班须员工自愿，且每周不得超过 12 小时，并须给予报酬。所有员工在连续工作六日后须至少休息一日。

3. 报酬



所有员工在正常工作日期间的工作均须得到报酬，且不得低于法定最低工资标准、行业最低工资标准或劳资谈判的最低工资标准，以较高者为准。加班须按照法定或行业标准奖金给予补偿。此外，若法定最低工资无法满足员工生活需要，商业伙伴有义务为员工争取涵盖生活成本的薪酬，并包含员工可自由支配的数额。员工须能够至少享有法律规定的社会利益。不得将扣除工资作为惩处措施。此外，须按照员工能够理解的方式告知员工其完整的薪资组成。

4. 聘用条件

须以便于理解的方式告知员工其聘用条款和条件，聘用关系须基于正式文书，例如聘用合同或聘书。该文书须包含聘用条款和条件的信息，包括薪资、支付期限、养老金权益、假期权利、病假、产假和育儿假，以及通知期限，且该文书须给予员工。本行为守则中的相关规定不得通过错误的培训项目、合同或类似方法进行规避。

5. 工作时的健康和安

工作场所和任务执行不得对员工、员工的身心健康和安造成危害。雇主须通过健康和安标准与系统，以确保工作环境的安全和卫生，并遵守职业健康和安义务。须采取有效措施，以预防事故和工伤或因使用工作设施造成的伤害。此外，须确保员工在工作场所能够获得相应的食物、服装、饮用水和卫生设施。上述措施和流程须告知员工，并就如何有效执行进行培训。本原则适用于所有由雇主提供的公共设施和公司宿舍。

6. 强迫劳动

所有员工须出于自愿从事其工作，并根据其自主要求延续聘用，即，员工有权根据合同约定或法定通知期限，终止其聘用关系。严禁任何形式的奴役或强迫劳动、强制劳动、无报酬工作、奴隶般工作条件、债务奴役、非法监禁劳动或在工作场所环境中其它形式的专横或压迫。不得限制员工的行动自由。严禁扣留员工的身份证明文件。商业合作伙伴在直接和间接使用聘用代理时应予以特别关注。

7. 童工

严禁使用国际劳工组织（ILO）138 号和 182 号公约以及国家法规中明确的童工。允许聘用的年龄限制不得低于义务教育年龄，且不得低于 15 岁（或符合国际劳工组织 138 号公约的国家法律允许的 14 岁）。无论年龄，严禁实施国际劳工组织 182 号公约中列明的最恶劣的童工活动。一旦发现各商业伙伴在其及其分包商的商业活动存在违反禁止使用童工规定的行为，则其将负有直接责任。须立即采取有效措施以改善受此影响的工作环境，并充分考虑儿童年龄、社会背景和教育程度，以保障儿童未来的福祉。须遵守青少年工作保护法规。

8. 歧视



所有员工须得到平等对待，例如，不得在招聘、工资、福利、晋升或解雇等方面对员工进行任何歧视。我们无法容忍对国籍或种族、社会阶层、健康状况、残疾、性别取向、年龄、性别、政治立场、宗教或信仰、编制、工会会员资格或其它任何个人特征进行的歧视，但聘用条件中合理要求的区别对待除外。

9. 结社和劳资谈判自由

工人拥有自主决定组建或自愿加入工人组织（或工会）的权利。根据结社自由相关法律规定，须允许工人采用不同的代表形式来主张其在劳资谈判中的利益，并同其雇主直接交换意见。

10. 数据保护

每个个体的个人数据安全均须得到保护，包括雇主。

IV. 进一步标准

1. 土地权&原住民保护

在占用、开发或以其它形式使用土地的过程中，严禁非法强拆和/或剥夺土地、森林和水源，特别是此类资源是用于维护人民生活时。尊重当地社群，包括原住民，须符合适用的当地、国家、国际以及传统的土地权、水权和资源权，需保障受影响社群在自主、事先和知情条件下同意的权利。

2. 安保力量的使用

对安保人员的使用须由商业伙伴进行管控，以防止拷打和残酷、非人道或有辱人格的对待、危及生命以及破坏或干扰组织和结社自由的权利。在招聘公共安全人员或私人安保人员时，安保人员须熟悉本行为守则。特别是，且不限于，安保人员不得对工人或其他相关人员造成身体或心理伤害，不得干扰与结社自由和劳资谈判相关的行动，同时应避免任何形式的歧视和骚扰。

3. 环保

商业伙伴须采取相应措施，以防止或最大限度地减少因生产过程对环境造成有害影响、导致健康危害或影响食品生产，并保障获取饮用水和卫生设施。本条要求特别适用于防止造成有害的土壤变化、水污染和空气污染、噪音排放和过量用水。商业伙伴在开展商业活动以及生产终端产品时，应严格遵守所有适用的相关环保法以及合同约定的规定。

商业伙伴须开发一套环保管理系统，以推动、实施并记录其商业活动的环保导向和气候导向。

4. 国际协定

KIK 希望相关商业伙伴采取有效措施，以确保遵守《水俣公约》中关于禁止使用和生产水银以及处理水银废弃物的规定、《斯德哥尔摩公约》中关于禁止生产和使用化学品（持久性有机污染物）以及以环境无害化的方式处理、收集、储存和处置废弃物的规定，以及《巴塞尔公约》中关于禁止危



险废物跨境转移的规定。

V. 合作与开发

KiK 希望其商业伙伴各自确保按照上述要求识别相关风险，并通过相应的管理系统防止、终止或最大化的降低此类风险。我司将人权尽职调查视为一项持续开展的工作，并希望商业伙伴与我们密切协作，展现出持续拓展相关工作的意愿。同时，我们已充分认识到执行本行为守则中的部分要求具有一定复杂性，特此随时准备为商业伙伴实施相关要求提供帮助和支持。

即使因商业伙伴方存在侵权行为导致可能限制、暂停或终止商业合作关系，我们仍然愿意就寻求解决困境的方案并与合作供应商保持发展提供支持，以期实现商业合作关系的重启。

然而，当发生违反本守则和基本人权、系统性造假和/或持续缺乏合作意愿的情形，并已穷尽一切补救措施，则在万不得已的情况下，KiK 保留终止商业合作关系的权利。

投诉

KiK 向所有受影响的个人或正式举报人提供直接的渠道，以秘密且有理有据的方式进行反映 (<http://kik.integrityline.com> 或 socialcompliance@kik-textilien.com)。在保护商业伙伴及其分包商合法权益的同时，将进行通知。详细资料已在公开发布的《KiK 投诉指南》中作出规定。商业伙伴须告知其员工，在 KiK 工作存在被投诉的可能。

我们还鼓励商业伙伴针对其员工和可能因业务活动受到负面影响的当地社群，制定并实施其自身的有效投诉机制。

公司高级管理团队将负责监督本政策的执行情况。

Patrick Zahn

CEO/ 首席执行官



Dirk Ankenbrand

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop followed by a series of connected strokes.

CMO/ 首席营销官

Ansgar Lohmann

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized initial "A" followed by several fluid, connected strokes.

Head of CSR Department/ CSR 部门负责人

供 应 商:

负责人签名:

日 期:

公 章: