



行为规范 德国纺织服装行业

序言

德国纺织服装行业联盟声明其在德国、欧洲或世界其他地方的社会责任与经济活动独立性。该联盟带着社会、生态及经济责任和对完整产业链的社会、生态及经济的敏感性，满足了日益全球网络化经济的挑战。德国纺织服装行业联盟及其成员制定了以下行为规范，以支持个体企业的发展。

联盟建议执行此行为规范。该规范是针对公司的自愿性工具，也是社会责任商业实践的指导方针。此规范着重强调公司的责任范围，并在个体基础上提供了商业政策定位的框架。为了将此规范施行于全球价值链中，该规范包含了可应用于中小型公司的基本现实原则，无论他们的商业模式和能力范围是否有差异。

行为规范是保护职工权益的国际公认原则，在联合国《世界人权宣言》、国际劳工组织劳动规范、经济和人权指导原则以及跨国企业经济合作与发展组织指导原则中也对此进行了阐述。此外，此规范基于有关国际环境保护协议拟定。

这些国际法律从根本上约束着政府，而不是企业。因此，实施这些法律是政府的责任。纺织服装行业公司支持在经济价值创造的过程中人权以及社会与生态标准实施的目标。公司可通过根据人权协议原则调整其商业管理来献出一份力。他们知道与政府机构、商业及社会各方的建设性合作是为了长期发展的成功。¹

¹ 提到国际法律约束下的协议是为了了解公司在内容中对自己的定位，私营企业组织也是一样。

1. 对社会尽责企业领导的基本理解

遵守法律

公司遵守不同经济活跃国家的法律。他们遵守行为规范原则，尤其是在政府结构薄弱的国家，同时也鼓励他们的商务伙伴这样做。

如果国家法规与该行为规范内容相矛盾，或者无法在没有限制的条件下遵从人权政策，则公司应当尽力维护上述政策和现有的行为规范内容。

社会贡献

公司将自身视为积极从事企业业务的社会一员。他们通过业务活动促进可持续发展。他们重视自身业务给社会和环境带来的间接和直接影响，并在经济、社会和生态方面尽力达到利益的平衡。公司尊重并接受有着各种法律、社会和文化背景的国家，他们非常积极，并尊重这些国家的习俗和传统。为了防止与上述原则的冲突，公司将与他们的商业伙伴进行会话，并努力接受和理解这些问题。

道德诚信管理

公司依照第三方竞争激烈的商业惯例、竞争和工业所有权以及企业法律法规遵循合法商业惯例。他们拒绝任何形式的腐败和贿赂，并用自己的方式鼓励有责任有良心的商务管理，包括透明度、问责制、责任制、公开性和道德约束性。商业伙伴将被公平对待，坚持在基本原则范围内不从根本上改变合同。一般来说，应当尊重道德价值观和原则，这一点特别适用于人格和国际公认的人权。

2. 对人权的尊重

保护人权是各个国家的公司从事经济活动的责任。为了做到这一点，公司应当支持政府工作，在其地域内尊重这些权利。公司应当避免任何可能对人权产生不良影响的活动。

为了维护对人权的尊重，公司应当根据其规模，尽职检测出影响人权的危险因素的严重性、原因和性质，不管是企业导致的因素，还是与其商务联系、商务管理、产品或服务有关的因素，必须尽职调查。尽职调查应包括：调查、缓解和避免（如有必要）人权问题可能带来的不良影响。

3. 劳动法与条件

这些公司尊重国际劳工组织的核心标准，并建立了一个安全人道的工作环境。

联盟自由与集体谈判权

公司尊重员工与雇主的权益，在他们自愿的情况下建立组织（未经事先授权），支持并保护员工利益。企业也尊重员工与雇员权益，进行关于工资和工作条件的集中谈判。有了这个员工组织，员工就不会处于不利地位。

在一些国家，不坚持这些权利政策的有关自由和联盟及集体谈判权的原则是被限制或者禁止的，公司允许员工选出代表，从而能够进行有关工作场所问题的会话。公司应当尊重员工的权利，在处于不利条件下时提出诉讼。这些诉讼应当经由适当程序处理。

禁止强迫劳动

公司不会接受强迫劳动、债奴或奴役来进行经济活动。这包括威胁个人（非自愿）进行任何类型的劳动或服务。

禁止雇佣童工与对青年员工的保护。

公司致力于消除童工现象。他们特别留意法定就业最低年龄，根据国际劳工组织的规定，应在义务教育结束之后，且不低于 15 岁。

在招聘过程中，应采取适当的机制来防范童工现象。如果雇主发现童工，应采取适当的方式来处理，保护他们，并防止他们再次流入社会进行就业。

如果工作性质和环境不危及生命、健康或道德，且员工在相关部门接受恰当的职业培训，则公司可雇佣 16 岁以上的青少年。

禁止就业歧视

任何基于族裔、肤色、性别、宗教、政治取向、国籍或社会出身的歧视、排斥或偏好导致的不平等待遇都是禁止的。此外，应当坚持拥护男女平等工作量和薪水政策。

劳动时间

除非任何适用国家法律法规未设定最高工作时间，则正常工作时间不应超过每周 48 小时，且每周加班时间不应超过 12 小时。加班时间应根据法定法规支付薪水，且加班仍只是例外并非常规。

公司必须给员工提供每个工作日的休息时间，并遵守相关法定假日的规定。连续工作六天后需排一天非工作日。

工资

最低工资不得低于国家规定数目。公司必须遵循国家普通全职工作工资规章制度，工资必须满足员工的基本需求。同时，他们了解仅凭个人力量无法保证与员工的生活，其他国家辅助福利和社会保障措施是必要的。工资需以适合员工的方式进行发放，不得扣留工资。只可在法定或集体协议允许的条件下克扣工资，且必须披露原因。定期通报员工其薪酬组成。

雇佣常规

必须遵守国家劳动法的规章制度。关于必要工作条件的可理解信息，包括工作时间、报酬、薪金支付和发票必须让员工知晓。公司保护员工权益，在结束雇佣关系前需在合理时间内提前通知。此外，公司还努力提升员工的职业资格。

在工作场所的健康与安全

公司应当根据国家要求，采取恰当的措施来保障健康安全的工作场所，防止工伤事故，保护员工健康。必须遵守关于健康、工作和工作场所安全以及建筑和消防安全的适当要求，将事故和职业健康危害风险降到最低。必要时为员工提供充足的个人防护设备。员工有权利在未经允许的情况下离开工作场所。需要帮助的人员应受到特殊保护，比如青年员工、年轻母亲、孕妇或残疾人士。

员工人道待遇

公司应当尊重员工，并避免任何形式的公正待遇、虐待、骚扰、威胁和非法制裁。必须以员工易理解的格式来记录纪律措施。

4. 环境保护

公司应当遵守适用法律、法规和行政措施，保护人类环境。他们应在遵循可持续发展总体目标的前提下执行商业惯例。为此，公司应当建立一个定制系统，审查有害环境的经营活动，并采取一切合理措施来减轻对人和环境的负担，遵循现有的区域法律法规，避免破坏环境，并在可能的条件下提供援助。

公司致力于通过引进恰当的技术和工序，有效利用自然资源和能量并减少废物排放，在环境绩效方面进行长期持续性的提高。他们评估化学品的使用，并根据职业安全、健康和消费者保护方面来选择化学品，替换有害化学品。如果当地条件允许，妥善处置废物与合理重复使用材料是很重要的。

5. 消费者权益

公司应当采取恰当措施以确保所提供产品的质量。确保其产品符合所有与消费者健康和安全的法律规定，且安全无害。公司应当通过促进公平业务、营销和广告关联到消费者的权益、销售信息和活动。

6. 动物物种保护

公司应当在进行业务活动相关的动物保护、饲养和使用，遵守动物物种原则和保护动植物的华盛顿公约（CITIES），并相应地调整其商业惯例。

7. 沟通

公司应当就行为规范的内容，与其员工、合作伙伴以及恰当的第三方进行沟通。为了保证基本遵从性，应当与合作伙伴透明交流此内容。但由于法律原因，不包括机密或敏感的商务、营运和竞争信息。

8. 贯彻与实施

公司在日常活动中遵守现行的行为法规。他们鼓励其商业伙伴也这样做。公司支持商业伙伴供应链在遵守人权和劳工法并持续改善工作环境的前提下发展。

为了达到良好的公司治理效果，公司将借鉴应用了此规范的战略有效管理系统来进行责任企业管理。

最后更新日期: 2015 年 3 月 6 日