



生产商和供应商行为准则

Code of Conduct for Manufacturers and Suppliers



江南布衣有限公司及其附属公司（以下简称“江南布衣”）要求生产商和供应商遵守业务相关全部法律法规，当地标准与准则存在差异冲突时，以最高标准执行。

本行为准则适用于江南布衣有限公司及其附属公司，包括但不限于江南布衣服饰有限公司、杭州联成华卓实业有限公司、杭州慧康华卓进出口贸易有限公司、杭州目里品牌管理有限公司、慧浦服饰（杭州）有限公司、区域零售子公司及境外公司。

本准则明确与江南布衣开展商业合作的生产商、供应商最低道德与责任要求，尊重人权劳工权利，公平对待所有合作关联人员，业务活动坚持保护环境，合作方应当充分达成本准则要求。江南布衣供应链可持续发展标准分为劳工权益、环境责任、廉洁行为准则、保密准则四大模块，作为供应商可持续发展审核依据。

目录

1 劳工权益	4
1.1 雇佣自愿-强迫劳动	4
1.2 无童工	4
1.3 反对歧视	4
1.4 禁止骚扰和虐待	5
1.5 结社自由和集体谈判	5
1.6 工作时间	6
1.7 薪资和福利	6
1.8 健康与安全	6
2 环境责任	7
3 供应商廉洁行为准则	8
3.1 廉洁价值规范	8
3.2 廉洁基本准则	8
3.3 廉政举报渠道公示	8
4 供应商保密准则	9
4.1 保密管理基本要求	9
4.2 保密信息界定与权属说明	9
4.3 供应商保密义务规范	9

4.4 违约追责	9
4.5 效力优先级约定	10

1 劳工权益

1.1 雇佣自愿-强迫劳动

合作方应当遵守劳动相关法律法规，充分尊重并保障员工合法劳动权利，严禁各类强制劳工、奴役以及人口贩卖行为，不得使用心理或身体胁迫手段迫使员工劳动。应当保障员工拥有自主选择入职与离职的就业自由，加班必须充分尊重员工个人意愿，严禁强迫加班，不得对拒绝加班的员工实施处罚。同时需要保障员工合理使用卫生间、饮用水等基础生活设施的权利，不得不合理限制员工下班后以及宿舍居住期间的行动自由。

1.2 无童工

合作方严格禁止招用童工，未成年工不得安排从事危险、有害的作业岗位。应当完善人事用工管理制度，员工入职阶段核验年龄证明材料并留存有效档案记录。若出现招用童工的情况，须第一时间停止童工作业，对接监护人落实照料，提供经济支持保障其就学或职业培训，待其达到法定就业年龄后可享有优先录用的权利。同时需要按照规范节点组织未成年工开展健康体检，落实未成年工的特殊劳动保护。

1.3 反对歧视

在招聘录用、薪酬待遇、晋升调动、纪律处置、合同解除及退休全流程中，禁止

基于性别、年龄、民族、身体条件等个人身份特征实施任何歧视行为。招聘环节仅评估岗位所需能力，不得设置歧视性招聘条件；用工过程落实同工同酬，人事调整以员工业绩表现作为判断依据，规范员工健康体检管理，保护员工健康隐私，面向员工开展制度培训并畅通内部申诉渠道。做出辞退决定只能依据工作相关事由，履行法定处置流程并留存书面记录，保障员工申诉维权的权利。针对女性员工，不得将孕检设置为入职硬性条件，依法保护怀孕、产假期间各项合法权益，禁止因生育做出降薪、辞退等损害员工权益的处理。

1.4 禁止骚扰和虐待

合作方必须尊重员工人格尊严，遵守当地相关法律，严禁体罚、言语侮辱、精神虐待、各类骚扰以及暴力威胁行为。应当制定书面反骚扰、反虐待管理制度，明确禁止行为、举报保护机制、追责规则以及申诉渠道，通过多种形式完成全员宣导培训。不得依靠剥夺基础生活资源、暴力、言语胁迫等方式管束员工纪律，生产厂区、宿舍、通勤车辆等全部配套场所均需要开展风险排查，落实预防措施，杜绝各类暴力与骚扰隐患。全面禁止各类形式的性骚扰行为，不允许管理人员利用职权交换不正当利益，严禁对拒绝不当要求、检举违规行为的员工进行打击报复。

1.5 结社自由和集体谈判

充分尊重员工自主选择加入或者退出工会、员工代表组织的权利，不得干预、操控员工组织的组建与运行。不得通过威胁、歧视、辞退等手段报复员工合法开展结社相关活动，尊重合法罢工行为，严格遵守法律对于员工代表的专项保护规定。同时认可员工开展集体谈判的法定权利，秉持诚信原则开展协商，严格履行已经

生效的集体协议约定。

1.6 工作时间

工时与加班时长不得超过当地法定上限，所有加班遵循自愿原则并且足额计发加班报酬。建立可靠完整的考勤机制，员工全部在岗时长均计入工时核算薪酬。严格管控整体工时，保障员工身体健康，按照法定标准足额支付不同情形下的加班工资。保障员工法定休息日、调休的休息权利，调休操作遵循法规要求。建立年假管理制度，保障员工休假申请权利，员工休假以及未休完毕假期均按照法律法规完成相应处理。

1.7 薪资和福利

薪资福利应当遵循所在地法律法规以及集体协商协议要求，落实最低工资标准、社保及各项法定福利。员工薪资按时足额发放，严格执行同工同酬；薪资管理制度做到公开透明。工资扣款严格限定在法律许可范围之内，禁止以罚款形式克扣工资，不得向员工收取用工相关费用。试用期薪资、用工时长均符合法律规定。每次发放薪资时向员工提供完整薪资明细，做好薪资规则告知。建立完善覆盖各类假期的休假制度并完成宣导培训。依法足额缴纳各项社会保障，企业裁员须履行法定程序，向被裁减员工依法支付经济补偿。

1.8 健康与安全

建立完善职业健康安全管理体系，落实安全生产法规要求，消除各类安全隐患，为员工提供安全卫生的生产车间、宿舍、食堂等工作生活环境。设置专职安全管理岗位，开展风险排查整改，编制各类突发事件应急预案并定期组织应急演练，落实分层级安全生产培训，建立工伤与职业病台账，完成事故闭环整改。生产设

备配置防护装置并定期维保，规范电路、化学品、消防、通风等车间现场管理。依据岗位风险免费配发个人防护用品，督促员工规范使用。落实接触有害因素岗位员工的职业健康体检，配备急救物资，做好高温防护，规避高危岗位分配给孕妇及患病员工。员工宿舍、食堂、生活区域满足安全卫生标准，消除宿舍安全隐患，保障食堂食品安全，提供洁净饮用水。

2 环境责任

生产全流程严格遵守环保相关法律法规，管控水、大气、固废、噪声各类污染，节约自然资源，推行清洁生产，降低生产活动对周边环境带来的影响。

须取得环评、排污许可等全部法定环保资质，保证排污稳定达标，杜绝私设工序、偷排直排废水。生产废水须经处理达标排放，落实防渗措施，做好用水计量管理，留存废水检测档案。配套废气、粉尘治理设施，高噪声设备落实降噪减震，确保厂界噪声达标。

严格管控化学品，禁用限用有害物质，完整记录化学品全流程台账，危险废物交由具备资质单位处置。各类废弃物分类存放处置，推动物料回收利用，禁止露天焚烧废弃物。

建立能耗管控机制，淘汰高耗能设备，持续优化生产工艺实现节能降耗。编制环境突发事件应急预案，配齐应急物资，防范污染周边水土环境，定期开展环保自查整改。完整留存环保监测、危废转移、许可文件等全部资料，满足品牌方核查要求。

3 供应商廉洁行为准则

3.1 廉洁价值规范

诚信是供需双方长期合作的基础,江南布衣对腐败、贿赂、舞弊行为执行零容忍。合作方应当恪守商业道德,遵守国家法律法规,自觉抵制各类不诚信、不廉洁行为。

3.2 廉洁基本准则

合作方及其人员不得直接或间接向江南布衣相关人员输送各类不正当利益,杜绝商业贿赂行为。当出现江南布衣员工及其近亲属与供方存在持股、任职等利益关联情形时,合作方需要在规定时限内向江南布衣审计监察部门书面报备。如遇到江南布衣工作人员提出行贿、造假等违规要求,合作方应当坚决拒绝,留存证据并通过官方渠道反馈线索。合作方自愿接受江南布衣的监督、抽查与审计工作,在开展廉政调查过程中需要全面配合资料调取与问询工作,不得推诿隐瞒。

3.3 廉政举报渠道公示

供应商及员工可通过下述渠道反馈廉政、行为准则相关线索与沟通事项,受理部门为江南布衣集团内审部;

公司廉政信箱 LZ@jnby.com;

7×24 小时举报电话 0571-88496199;

钉钉举报通道:手机端:钉钉→江南布衣→员工反馈→举报;PC 端:钉钉→工作→员工反馈→举报。

4 供应商保密准则

4.1 保密管理基本要求

为保护江南布衣商业与技术涉密信息安全,所有合作供应商均须严格遵守本准则,切实履行保密义务,承担保密相关责任。

4.2 保密信息界定与权属说明

供应商在合作过程获取到的江南布衣商业秘密、技术资料、样品、经营计划等信息均属于保密信息,该类信息全部知识产权、所有权均归江南布衣独家所有,信息交付行为不代表知识产权使用权转移。

4.3 供应商保密义务规范

涉密信息仅能够用于履行双方合作事项,未经江南布衣书面许可不得挪作其他用途。供应商严格控制涉密信息知悉范围,仅允许履职必要人员接触,并约束内部职员、合作顾问遵守保密要求。需要采取高标准安全保管措施,防范信息泄露、遗失。收到江南布衣书面返还通知后,按期归还全部涉密资料,销毁所有副本并且出具书面合规保证。除非信息已经合法公开,供应商保密义务不受合作终止、人员离职、合作主体变更的影响。

4.4 违约追责

若供应商或其相关人员违反保密准则,即视为供应商违约,需要依照法律及协议约定承担违约金,并且赔偿江南布衣全部直接、间接损失,同时承担维权产生的诉讼费、律师费等相关开支。

4.5 效力优先级约定

若双方另行签署的合作协议中包含保密相关条款，则两者之间适用义务要求、追责标准更为严格的约定。