

A photograph of a lush green forest with a calm lake in the background, surrounded by tall trees and a rocky cliff in the distance.

致力于负责任、公平且可持
续的行为规范

行为规范

行为规范

前言

美德雅集团致力于履行其企业责任，无论其业务位于德国、欧洲还是世界其他地区。本着对构建社会、生态及经济全方位可持续发展的纺织供应链的责任意识，集团积极应对这个日益互联的全球化世界所带来的挑战。

本行为规范以国际公认的人权和劳工保护原则为导向，这些原则载于《联合国世界人权宣言》、国际劳工组织核心劳工标准、《联合国工商业与人权指导原则》以及经济合作与发展组织《跨国企业准则》。此外，本规范还参考了关于环境保护的相关国际协议。

这些国际协议本质上对各国政府具有约束力，而非直接约束公司；其落实执行是国家的任务。美德雅集团支持在经济价值创造过程中落实人权以及劳工、社会和生态标准的目标。通过使公司行为符合这些国际协议中阐述的原则，美德雅集团可为此做出贡献。我们深知这是一个长期的过程，其成功有赖于国家机构、社会利益相关者和公司之间建设性且务实的合作。



1. 企业社会责任管理基本理念

守法合规

美德雅遵守所有业务所在国家的法律。我们郑重承诺在自身行动中恪守本行为规范的准则——尤其是在治理体系薄弱的国家——并且鼓励我们的商业伙伴同样行事。

社会贡献

我们视自身为我们开展业务所处社会的一部分。通过我们的商业活动，我们致力于促进当地福祉、进步与可持续发展。美德雅全面评估其商业活动对社会和环境的间接及直接影响，力求实现经济、社会及生态利益的动态平衡。我们尊重并接受价值创造链所涉国家的法律、文化及社会差异，理解其制度架构与风俗传统。当上述因素与此处阐述的准则相冲突时，美德雅将通过对话增进商业伙伴间的理解与共识。

诚信经营与道德操守

美德雅秉持合法经营原则，恪守公平竞争准则，尊重第三方知识产权，严格遵守反垄断及竞争法规。我们坚决抵制一切形式的腐败和贿赂行为，积极倡导透明、问责、尽责、公开、诚信等负责的企业管理原则。公平对待所有商业伙伴。如框架条件未发生根本性变化，须严格履行合同约定。始终遵循道德价值观与原则，尤其注重维护人的尊严及国际公认人权。

2. 尊重人权

保护人权是美德雅开展经济活动的所在国政府的责任。为支持国家在其领土上保护人权的责任，美德雅集团也奉行尊重人权的原则。我们避免通过自身活动侵犯他人人权。

3. 劳工权利和工作条件

美德雅尊重国际劳工组织的核心劳工标准，并致力于营造一个安全、体面的工作环境。

结社自由和集体谈判权

我们尊重工人和雇主的权利：在没有事先授权的情况下，按照自身意愿建立旨在促进、保护工人或雇主利益组织的权利、加入此类组织的权利及其自由选择其代表的权利。我们尊重工人和雇主就薪酬和工作条件进行集体谈判的权利。工人不得因其作为工人组织成员的身份而在就业方面受到歧视。

在结社自由和集体谈判权原则未得承认或这些权利的行使受到限制或禁止的国家内，美德雅允许其工人自由选择自己的代表，并可就工作场所问题与之进行对话。我们尊重工人提出申诉而不因此遭受任何不利影响的权利；此类申诉应通过适当的程序进行处理。

禁止强迫劳动

我们不接受任何基于强迫劳动、抵债劳动或奴役的经济活动。这包括个人在惩罚威胁要求下、且出于非自愿从事的任何类型的工作或服务。



禁止童工与保护青年工人

美德雅致力于切实消除童工现象。我们严格遵守各国关于就业最低年龄的法律规定。根据国际劳工组织该的规定，年龄不得低于义务教育结束年限，且不得低于15周岁。

我们在招聘流程中建立年龄核验机制，从源头杜绝童工用工。如果美德雅发现使用童工的证据，我们将立即采取补救措施，以儿童福祉为核心，协助其重返社会并接受教育。

对于18岁以下未成年工，我们仅在其工作性质不会危及生命健康与道德发展，且能获得行业相关教育或职业培训的前提下予以聘用。

禁止就业和职业歧视

美德雅禁止一切形式的歧视、排斥或优待：凡基于种族、肤色、性别、宗教、政治观点、国籍或社会出身，以致损害就业或职业机会平等与待遇平等的，均予以禁止。此外，实行男女同工同酬的原则。

工作时间

在适用的国家法律或适用的工作场所协议未规定更短的最高工作时间的情况下，正常周工作时间不应超过48小时，加班上限12小时。加班费不低于法定或集体协议规定的标准，且应仅在特殊情况下要求加班。

美德雅保障员工每日休息时间与法定节假日。连续工作六天后给予一天休息日。

薪酬

最低工资标准不得低于法定或集体协议规定的水平。在没有基于法定或集体协议的薪酬框架的国家，美德雅确保常规全职工作收入能满足基本生活需求。同时，我们认识到仅靠公司无法确保体面的生活，在适当情况下，需要国家提供补充福利和其他社会保障措施。

薪酬不得克扣，并应以适当形式支付给工人。薪酬扣减仅可基于法定或集体协议进行，并应逐项列明。定期向员工告知其薪酬构成。

雇佣关系

美德雅遵守各国劳动法的规定。向员工清晰告知包括工作时间、薪酬标准、支付方式及相关文件记录在内的核心劳动条件。我们保障工人在遵守相关通知期的情况下，终止雇佣关系的权利。此外，我们积极为员工提供职业技能培训机会，促进职业能力发展。

职业健康与安全

美德雅依据各国法规建立职业健康安全管理体系，预防生产事故，保障员工身心健康。严格遵守当地职业健康与安全、建筑安全与消防的规则，最大限度降低工伤与职业病风险。在必要和适当时，为工人配备必要的个人防护装备。紧急情况下，员工有权（且有义务）未经许可立即撤离危险工作场所。弱势群体，如青年、年轻母亲、孕妇以及残障人士，应受到重点保护。

体面待遇

美德雅以尊严和尊重对待每位工人：避免对工人进行任何形式的不当待遇、虐待、骚扰、恐吓以及非法惩罚行为。纪律处分措施均以书面形式明确记载，并确保工人能够充分理解。

体面待遇

美德雅以尊严和尊重对待每位工人：避免对工人进行任何形式的不当待遇、虐待、骚扰、恐吓以及非法惩罚行为。纪律处分措施均以书面形式明确记载，并确保工人能够充分理解。

4. 环境保护

美德雅遵守其业务所在国关于保护人类和环境的法律、规定和行政惯例。总的来说，我们将可持续发展目标融入企业运营各环节。为此，我们建立适合本组织的体系，使我们能够监控运营活动对环境的有害影响，并采取一切必要和适当的措施，以减轻对人类和环境的负担，防止环境损害，并在我们能力范围内采取补救行动，同时考虑适用的地区法律和规定。



5. 消费者权益

美德雅采取严格措施保障我们所提供产品的质量。我们确保所有产品符合健康安全法规要求，并且就其预期用途而言，其对人体无害且安全可靠。美德雅还通过公平的商业实践、营销宣传及消费者教育活动，切实维护消费者权益。

6. 动物与物种保护

在我们的商业行为中，我们严格遵循动物保护原则。动物饲养及使用过程符合物种特定需求。美德雅遵守《濒危野生动植物种国际贸易公约》（CITES），并据此指导其商业行为。

7. 传达

美德雅向员工、合作方，及必要时，向第三方传达本行为规范的内容。确保合作方理解本行为规范的基本原则。但是，涉及运营和商业秘密、竞争敏感性信息或因法律原因被视为值得保护的其他信息，不在此传达要求之列。

8. 落实与执行

美德雅以身作则践行本行为规范。我们鼓励商业伙伴共同遵守本行为规范。我们协助合作伙伴优化供应链管理，切实保障人权与劳工权益，持续改善工作条件。

美德雅将本规范中阐述的负责任企业管理原则纳入其战略与运营管理体系，完善公司治理机制。



| Andreas Beihofer | Member of the Board | Freiburg | 04.11.2025 |

联系方式

MADEIRA Garnfabrik
Rudolf Schmidt KG
Zinkmattenstrasse 38
D-79108 Freiburg

电话	+49 (0) 761 - 510 40 0
电子邮箱	service@madeira.com
网站	www.madeira.com