

“我们公司在 1908 年成立时就本着这样的信念：零售鞋商真正需要的是特立独行而非事事仿效他人的橡胶鞋生产企业。”  
— 1913 年的 Converse 目录

正是这种信念使我们取得今天的成就。它也告诉我们应该如何生活和工作。

以下是《Converse 行为准则》。此准则阐明并提高了我们对工厂供应商的期望，并制定了我们期望各工厂应达到的最低标准。我们的目的是将这些标准作为考虑要素，纳入制定 Converse Inc. 采购战略、评估工厂绩效以及确定 Converse 是否与之合作开展业务的过程。

随着 Converse 的采购和制造业务模式的不断发展完善，我们希望合约工厂能够了解，满足这些最低标准只是一个重要的基准点，他们还必须不断向制造业的领导地位、持续改善以及自我管理的方面发展。

除此准则外，Converse 还致力于与合约工厂合作，希望能建立更精益、更环保、更授权也更公平的供应链。

我们也将继续与民间团体、政府及私人企业合作，在我们开展业务的国家/地区对劳工及环境条件进行系统性的变革。

我们期望合约工厂能与 Converse 同样致力于减少废弃物、以负责的态度使用资源、支持员工的权益，以及提升员工和社区的福利等目标。我们相信，建立在透明、协作及互相尊重基础上的合作关系对于达到这些目标是不可或缺的。

本《行为准则》约束所有获得 Converse 品牌产品生产授权的工厂，其必须遵守下列的具体最低标准，我们认为这些标准对于达成上述目标至关重要。

## 雇用必须自愿

合约商不得使用强迫劳工，包括监狱劳工、契约劳工、抵债劳工或其他形式的强迫劳工。合约商负责承担外国工人的雇佣资格费用，包括招募费用在内。

## 员工必须年满 16 周岁以上

合约商雇员必须至少年满 16 周岁，或超过完成义务教育的年龄或该国的合法工作年龄（以较高年龄为准）。

不得雇用 18 周岁以下的员工从事对身体有危害的工作。

## 合约商不得歧视

合约商雇员不会因为性别、种族、宗教、年龄、残障状况、性取向、怀孕状况、婚姻状况、国籍、政治见解、所加入的工会、社会或民族背景或者任何其他受国家/地区法律保护的状况而遭受就业歧视，包括雇佣、薪酬、晋升或惩处。

## 尊重结社自由和劳资集体谈判

在制造业务所在国家/地区法律允许的范围内，合约商尊重雇员的结社自由以及进行劳资集体谈判的权利。其中包括，雇员有权组建和加入工会以及雇员自己选择的其他工人组织，而不会受到骚扰、干涉或报复。

## 按时支付薪酬

合约商应按时向雇员支付工资，并且工资额度不得低于国家/地区法律规定的最低工资，同时提供法律规定的各种福利，包括节假日和休假以及雇佣关系结束时的法定经济补偿金。不得出于惩戒目的而克扣工资。

## 不得骚扰和虐待员工

合约商雇员必须受到尊重及有尊严的对待。雇员不会遭受身体、性、精神或语言方面的骚扰或虐待。

## 不得超时工作

合约商雇员的工作时间不得超过每周 60 小时或者制造业务所在国家/地区法律允许的正常和加班工时（以较小者为准）。任何加班工时均应建立在双方同意的基础上，并按照相应补偿标准进行补偿。每 7 天应允许雇员至少连续休息 24 小时。

## 建立规范雇佣关系

按照国家/地区法律和惯例的要求建立受到认可的雇佣关系，并在此基础上开展工作。合约商不得安排任何形式的家庭工作来生产 Converse 品牌或附属品牌产品。

## 工作场所健康、安全

合约商应提供安全、卫生和健康的工作环境，并采取必要措施防止因工作造成、与工作有关、在工作期间发生的或者因操作合约工厂设备而引起的事故和伤害。合约商须建立系统，检测、预防和应对可能影响所有员工的安全及健康的潜在风险。

## 最大程度减少对环境的影响

合约商通过满足适用的法律法规要求（包括废气排放、固体/危险废弃物及废水排放）来保护人身健康以及环境。合约商须采用合理的措施来减轻其营运对环境的负面影响，并致力于持续改善环境绩效。

## 全面切实遵守此准则

作为与 Converse 合作业务的条件，合约商应实施这些准则、相关的领导准则标准和适用的法律法规，并与其业务实践相结合，接受核查和监督。合约商应在所有主要工作场所以其员工使用的语言张贴此准则，培训员工了解根据此准则和适用的国家/地区法律法规所确定的权利及义务，并确保任何生产 Converse 品牌或 Converse 附属品牌产品的供应厂商也遵守相关规定。