



行为准则

指导原则

经WFSGI 大会批准
2026

引言

世界体育用品企业联合会（WFSGI）成立于 1978 年，旨在促进全球体育活动，支持公平竞赛，标准化设备和规则，并提高整个行业的质量和标准。今天，WFSGI 汇集了多元化的全球成员，包括品牌、制造商、零售商以及国家和地区体育联合会（“成员”）。

WFSGI 的理想是运动的理想——公平、诚信、相互尊重和道德行为。我们相信，体育不仅应通过赛场，更应通过其呈现方式激励人心——从设计与采购到生产与销售的每个环节皆是如此。

本行为准则（“准则”）反映了 WFSGI 成员在全球体育用品行业推广道德、公平和可持续商业实践方面的共同价值观和责任。它的基础是国际公认的人权、劳工和环境标准。它旨在引导成员及其供应链合作伙伴践行负责任的商业行为，以保护人类、地球及体育精神为目的。

WFSGI 成员认识到自己在塑造全球供应链中的作用和影响力。这种责任不仅体现在他们作为品牌商、制造商、零售商和雇主的自身运营中，也体现在他们作为供应商和服务提供商客户的决策中。

就本准则而言，“雇主”是指对工人或工作条件负责的成员和供应商。

WFSGI 行为准则的原则基于：

- 国际劳工组织（ILO）的相关公约，
- 《关于跨国企业和社会政策的三方原则宣言》，
- 《世界人权宣言》，
- 联合国《商业与人权指导原则》（UNGPs）
- 经合组织《跨国企业负责任商业行为指南》以及
- 国际公认的职业健康和标准。

根据联合国《商业与人权指导原则》和经合组织《指南》，成员应纳入基于风险的人权和环境尽职调查流程，以评估和优先考虑风险和影响，整合并采取行动预防或减轻风险和影响，跟踪成效，并在适当情况下进行沟通和补救。

本准则所涵盖的议题，反映了通过历版（1997 年版、2016 年版）及成员基准评估与参与，在体育用品价值链中识别出的普遍且突出的风险。成员应自行进行尽职调查，以确定其最突出的风险，并相应地应用这些规定，但不得减损本准则中的原则。在相关情况下，成员应与受影响的利益相关者或其代表（如工人、工会、社区代表或可信的民间团体）接触，以执行风险评估和缓解措施。

本准则所述的总体指导性原则，旨在引导 WFSGI 成员在其运营和供应链中推行负责任的商业行为。WFSGI 并非监管机构，不对成员或它们各自的供应商的活动执行监督、指导、审计或控制。每个成员仍须全权负责遵守适用的法律法规及其员工、承包商、供应商和业务合作伙伴的作为和不作为。本准则的任何内容均未建立 WFSGI 对任何第三方的法律或合同义务，亦未在 WFSGI 和任何成员之间建立任何合伙、合同、代理、合资或雇佣关系。

WFSGI 确认其成员在不同的法律、经济和文化环境中开展运营。这些差异应予以尊重，但本准则中的期望适用于参与体育用品生产的成员、其供应商和分包商。

本准则也适用于参加与 WFSGI 有关的计划的所有组织，包括（但不限于）WFSGI 承诺签署方，无论他们是否是 WFSGI 成员。参与这些计划意味着完全接受本准则。

I. 法律合规

成员公司及其供应商应完全遵守适用于其业务运营（包括但不限于就业、工作中的基本原则和权利、环境保护、健康与安全、商业道德行为、消费者保护和产品安全）的相关当地、国家和国际法律、标准、规则

和法规。如果本准则与适用的国家或国际法律或标准之间存在差异或冲突，成员及其供应商应采用与 UNGPs 和 OECD 指南一致的更高标准。

在可行的范围内，成员及其供应商应保持对参与生产过程的分包商的适当可见性，并要求分包商遵守本准则中规定的相同合规标准。

1. 商业诚信：反腐败、贿赂和道德

成员及其供应商应诚信、透明、公平地开展业务。严禁任何形式的腐败、贿赂、敲诈勒索或挪用公款。这包括但不限于为了影响决策或获得不当优势、滥用公司资源和机密信息、洗钱、利益冲突和反竞争行为之目的提供或接受任何有价值物。公司必须制定明确的政策和程序，以防止、发现和应对不道德的行为。

2. 数据保护和信息安全

成员和供应商应采取适当的措施保护个人数据和机密信息。这包括遵守适用的数据保护和网络安全法律，并确保敏感信息的安全处理、存储和传输。

II. 工作条件

雇主应实施符合 UNGPs 和 OECD 指南的基于风险的人权和环境尽职调查，包括风险评估、行动整合、跟踪、沟通，并在适当情况下提供补救，关注突出风险和弱势群体。当高于当地法律要求时，应以当地行业标准为准。在法律要求不符合国际公认标准的国家/地区，建议成员应用以下标准：

3. 管理系统

雇主应建立并维护适当的管理体系，以确保遵守本准则所涵盖的原则。这些系统应包括但不限于：

- 明确的政策和程序；
- 定期对相关人员进行培训；
- 文档和记录保存；

维护确保问责制和持续改进的制度，包括内部报告和纠正措施的机制。

成员和供应商应考虑其采购和生产计划实践对工作条件的影响，包括工资、工作时间和就业稳定性。这些系统应支持持续的人权和环境尽职调查。

4. 童工

除非符合国际劳工组织认可的例外情况，否则不得直接或通过业务合作伙伴雇用任何未满 15 岁或未达到完成义务教育法定年龄的人员。根据国际标准，任何法律允许的例外情况不得干扰义务教育或使儿童面临风险。作为招聘流程的一部分，雇主应建立和维护健全的非侵入性年龄验证机制，该机制不得以任何方式贬低或不尊重工人。

如果发现存在未成年就业情况，补救措施必须优先考虑儿童的最佳利益，并符合公认的良好实践（例如教育连续性和家庭的适当收入支持），并特别注意在任何过渡期间保护 18 岁以下的工人。

5. 保护年轻员工

应维护对未满 18 岁员工的所有法律保护，未满 18 岁的人员不得从事由国际劳工组织界定的危险工作或条件、夜间工作或可能危及其健康、安全或道德的任何任务。雇主及其商业伙伴应确保雇佣关系不会导致未满 18 岁的雇员处于不安全状态或社会经济脆弱境地。年轻工人应以他们理解的语言，依据最能提供保护的国家或国际标准，获得书面且经认可的雇佣协议。

根据法律和国际准则，必须特别注意和考虑年轻工人的工作时间。在解雇和解除未满 18 岁年轻员工职务时，还要特别谨慎并主动明确相关措施，以保护这些年轻员工。

6. 强迫或抵债劳工和人口贩卖

雇主及其供应商不得从事任何形式的强迫劳动、抵债劳动、契约劳动或监狱劳动，也不得从事任何其他形式的胁迫或人口贩卖。

员工必须自愿聘用，并有权根据适用的法律法规在发出合理通知后自由终止雇佣关系。

雇主及其供应商应实施负责任的招聘原则，确保：

- 员工无需为获得或维持工作而支付任何费用。所有招聘费用和相关费用必须由雇主而不是工人承担。
- 工人保留对其个人证件的持有和控制，包括护照和身份证件。
- 工人及时收到他们为获得或维持工作而支付的费用退款。
- 工人在工作时间内外都有完全的行动自由，只受与安全、安保或居住安排相关的合理、适当和合法限制的约束，并且不受胁迫或处罚。
- 在离开工人所在国家或地区之前，应以工人理解的语言清楚地传达雇佣条款和条件。
- 任何雇佣不得涉及欺骗、扣留工资、恐吓、威胁或滥用法律或移民程序。

7. 禁止歧视

所有员工都应受到有尊严、公平和受尊重的对待。任何雇佣实践（包括招聘、薪酬、获得培训、晋升、纪律处分、终止或退休）中不得存在歧视，其依据包括但不限于种族、肤色、族裔、社会群体、国籍、种姓、性别、性别认同或表达、年龄、宗教或信仰、残疾、性取向、政治立场或意见、婚姻或父母身份、照护责任、怀孕、健康状况（包括是否患有 HIV）、神经多样性，或受适用法律保护的任何其他身份。

外籍或国内流动务工人员应与本地同等岗位和同等工作条件下的劳动者获得同等待遇和同等保护。

8. 纪律处分措施

雇主应禁止管理层或其他工人进行任何形式的体罚、身体或精神胁迫、言语虐待、暴力、羞辱或其他不人道或有辱人格的待遇。

所有纪律处分措施必须公平、合法且无歧视，明确定义且以工人理解的语言向工人传达，并得到一致适用并适当记录。员工必须有权通过可用、透明和保密的申诉机制回应或上诉，并且不得因提出投诉而遭受任何报复威胁。

雇主必须维护确保问责制、正当程序和持续改进的制度，以保护所有员工的权利和尊严。

9. 结社自由和集体谈判

雇主应尊重所有员工自由加入或不加入其选择的组织和协会的权利，以及进行集体谈判的权利，而不会遭受惩罚、报复或干涉。他们集体谈判的权利应得到承认和尊重。当这些权利受到法律限制时，雇主不得阻挠或干涉雇员建立符合国际标准的独立且具有代表性的工人组织形式及对话机制。

雇主应鼓励所有员工获得有意义且包容性的代表权，并与选出的代表进行沟通，无论其性别、职位或雇佣状态如何。当工人由工会或其他合法工人代表组织代表时，雇主应允许其代表在符合适用法律和协议的前提下，为履行代表职能而合理进入工作场所。

10. 工资和福利。

员工应定期、及时获得法定货币的报酬。所有的部分或“实物”付款或津贴，只有在符合国际劳工组织规范的情况下才可以进行。应当实行男女员工同工同酬制度。除非法律要求或作为集体谈判协议的一部分在合同中约定，否则不允许扣除。所有员工均将获得其职位和资历所应享有的法定及强制性法定社会福利，且不会对薪资产生负面影响。加班时间应按照国家法律规定的加班费率予以补偿。

成员应致力于根据国际最佳实践逐步提高工资。雇主应至少支付最低或现行行业工资中较高的工资，并遵守有关工资和福利的所有法律要求。当工资尚无法满足劳动者基本需求时，雇主应努力逐步实现符合公认基准的生活工资。

11. 工作时长

员工每周正常工作时长不得超过 48 小时，或按当地法律要求，以两者中较严格者为准。加班必须出于自愿，并按加成费率支付报酬，且不得被经常要求加班。每周正常工作时间与加班时长之和不得超过 60 小时，除非存在特殊或非常情况。员工在工作日应当获得充足的休息时间，并有权在每 7 天内享有至少连续 24 小时的休息时间。国际劳工组织（ILO）制定的国际框架内的国家法律要求、行业标准或集体协议须得到遵守，以促进员工实现健康的工作与生活平衡。

12. 正规雇佣与工人参与

雇员应依据国家劳动和社会保障法律、国际劳工标准或行业最佳实践，通过被认可且有书面记录的雇佣关系或依法认可的聘用协议予以雇佣。

雇主应确保招聘和雇佣关系不得导致不安全感、经济脆弱性或社会脆弱性。雇员在开始工作前，必须收到以他们理解的语言书写的书面聘用通知或书面协议。本文件必须包括：

- 权利和责任
- 工作时长
- 工资和付款条件
- 法定福利和保护的权利。

雇主不得利用临时合同、分包或学徒计划规避法律义务或损害工人权益。所有雇佣安排必须反映真实的工作目的，不得用于逃避法律义务。必须向员工，尤其是来自弱势群体（例如外劳、妇女、青年工人）的员工提供有关其权利和责任的培训，招聘人员、经纪人和中间人应支持和加强此类培训。

13. 健康与安全

雇主应通过识别、评估和减轻物理、化学和生物危害和风险提供符合所有适用国家职业健康与安全 (OHS) 法律的安全且健康的工作环境。如果国际 OHS 标准超出当地法律，雇主应遵循公认的更高国际标准。OHS 措施必须旨在预防因工作过程、雇主运营及设施引发、关联或导致的事故、伤害及疾病。所有法律要求的许可证、执照、保险和安全文件必须到位并定期更新。

雇主负责以下事项：

- 风险评估和预防：雇主应建立主动制度，以识别、评估、预防和减轻健康和安全风险，包括可预见的紧急情况。
- 对弱势工人的保护：必须为孕期和哺乳期女工、年轻工人（未满 18 岁）以及残疾人制定特殊规定。这包括量身定制的工作任务、调整后的工作条件以及适合其需求的个人防护装备（PPE）。
- 职业健康与安全培训：员工必须在整个雇佣期间定期接受 OHS 培训，并对高风险职位以及新被分配到此类职位的员工提供额外的培训。
- 消防安全与应急准备：雇主必须采取有效措施，将危害降至最低，并确保为火灾、化学品暴露和其他紧急情况做好准备。
- 个人防护装备 (PPE)：PPE 必须免费提供，适合风险等级，并符合国际安全标准。
- 卫生与清洁：雇主必须确保提供：
 - 免费的安全清洁的饮用水。
 - 在适用的情况下，提供充足的休息区域、饮食设施和食物储存选择。
 - 所有性别均可使用的私密安全卫生间设施，配备洗手盆、流动水、肥皂及毛巾。
- 工人参与：雇主必须建立 OSH 委员会或其他适当的工人参与机制，确保工人及其代表获得咨询并积极参与 OSH 体系的所有环节。该委员会应定期开会，并在监督、审查和改善工作场所安全方面发挥作用。
- 医疗援助和补偿：雇主必须提供职业医疗服务，并确保劳动者因工作导致的伤病获得适当的保险保障。

所有员工都有权拒绝不安全的工作。在危险情况下或不受控制的危险情况下，员工有权不经许可离开工作场所和/或停止工作，但他们须尽可能履行了向雇主或主管告知存在危害和迫在眉睫的危险的义务。所有标准应适用于雇主提供的员工居住设施。

14. 骚扰或虐待

每位员工都有权受到尊重和有尊严的对待，并在没有骚扰、虐待和任何形式的不人道或有辱人格的待遇的环境中工作。雇主应禁止任何形式的身体、性、心理和言语骚扰或虐待，无论是由主管、同事、安保人员还是第三方实施。这包括任何形式的不受欢迎的行为、威胁、恐吓、欺凌和剥削。发生违规行为时，必须立即、公平、有效地采取行动。纪律处分必须适当、一致且符合国家法律框架。

15. 投诉机制和举报人保护

雇主必须在运营层面建立或参与有效的投诉机制，该机制应具备安全、保密、便捷的特点，并符合国际准则，使员工和利益相关方能够就关切事项或违反本准则的行为进行举报。应保护举报人免受任何形式的报复，包括解雇、降职、骚扰或其他不利影响。必须严肃对待指控，并及时、公平、透明地进行调查，必要时进行适当的补救。

III. 环境

成员及其供应商必须遵守所有适用的环境法律和法规。除合规考量外，鼓励成员和供应商采取可衡量的措施，以减少其环境影响并实施负责任的商业实践。这包括：

- 实施一个环境管理体系，该体系在可行范围内能够识别、评估、预防及减轻重大环境风险和影响。
- 业务整合：将环境考虑因素纳入业务决策、政策和运营规划。
- 资源使用：负责任地使用能源、水和原材料等资源，旨在减少消耗并提高效率。
- 减少污染和废物：根据适用的环境安全标准，通过加强运营控制、减少废物计划和改进生产流程，最大限度地减少污染、排放、废物和有害物质的产生（包括固体、液体和气体排放）。
- 透明度：鼓励追踪、记录并应要求披露环境绩效及改进情况。

还鼓励成员和供应商制定和追求明确、可衡量的管理方法或抱负，其中可能包括：

- 可再生能源：在可行情况下向可再生能源转型，并设定实施里程碑。
- 减少碳足迹（温室气体排放）：建立可衡量的目标，并采取积极措施来衡量、报告和减少排放。
- 节约用水和负责任的废水管理：采取促进节约用水和确保负责任的废水管理的做法。
- 零废物目标：通过预防、再利用和回收实践，实现废物零填埋。
- 循环性指标：追踪循环性进展，例如材料回收率、产品再利用率或闭环计划实施情况。

鼓励成员和供应商通过积极参与推动全行业更广泛环境进步的倡议，展现领导力。

IV. 社区参与

成员及其供应商认识到其工作的经济和社会影响，并应与受影响的社区进行有意义的互动。如果活动影响土地、水或资源的使用，他们应通过符合国际标准的尽职调查和参与流程识别和解决潜在的不利影响，并特别注意原住民和当地社区的权利。

V. 公司特定标准

鼓励成员在尚未制定自己的具体道德行为准则的情况下，基于上述标准制定。

VI. 验证与合规

这些原则旨在为成员和供应商提供指导，确保其业务以负责任的方式运营。成员应采取符合适用法律的合理措施，使其自身运营和供应链符合这些原则。WFSGI 不对成员遵守本准则的情况执行审计、认证、独立核实或强制执行，亦不对监督或调查成员行为承担任何责任。成员分享的任何关于执行本准则的信息均为成员自行报告，WFSGI 可以不经核实而信任此类信息。WFSGI 可以要求成员予以澄清，并指明相关的法定指引或监管机构。WFSGI 可以不时邀请成员分享关于其实施本准则的情况的概要信息，以供成员相互学习、参考或交流。此类互动不构成 WFSGI 对成员行为的监督、批准或认可。

日期、签名