



1. 简介

JB Hi-Fi Group（本政策中简称“本集团”，包括 JB Hi-Fi 以及 The Good Guys 的零售和商业业务）致力于以符合道德且可持续的方式采购产品和服务，并在此过程中确保供应链中涉及劳工、健康和安全、环境管理和道德的方面适用并坚守最低标准。

2. 目的与适用范围

本《道德采购政策（Ethical Sourcing Policy）》旨在阐述本集团对供应商在社会和环境风险管理方面的最低要求和期望。

供应商系指向本集团销售或寻求销售或提供产品或服务的任何个人、公司或实体。

本集团承认并支持《世界人权宣言》。我们的最低标准与国际公认的框架相一致，包括《联合国商业和人权指导原则（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）》、《道德贸易倡议（ETI）基本准则（Ethical Trading Initiative Base Code）》、国际劳工组织（International Labour Organisation，简称 ILO）关于工作权利的基本公约，以及《负责任商业联盟行为准则（Responsible Business Alliance Code of Conduct）》。

供应商负责监测和评估其业务运营和供应链对本政策的持续遵守情况。本集团的所有供应商必须通过与本集团的合同安排，或作为其与本集团贸易关系的一部分，接受持续遵守本政策的责任。

这类最低标准的应用可能会因供应商的业务性质不同而不同。本集团认识到，一些供应商可能需要为遵守本政策所规定的标准而努力。本集团鼓励并支持持续改进，并将与供应商合作，在商定的时间框架内实现对本政策的遵守。如果供应商不能承诺努力并保持遵守本集团的道德采购政策，本集团保留终止与该供应商贸易协议的权利。

本集团希望供应商遵守供应商经营所在国所有适用法律和法规。当本政策内容与适用法律和法规相冲突时，供应商应采取为劳工和环境提供最大程度保护的立场。

我们鼓励供应商通过其供应链各环节传达本政策。欲了解本政策英文和普通话版本的详情，请访问 <https://investors.jbhifi.com.au/corporate-governance>。

经 JB Hi-Fi Limited 董事会 XXXX 批准通过

3. 最低标准:

劳工

自由选择雇佣关系

- 禁止一切形式的强迫、质役（包括债役）、非自愿劳工及人口贩卖
- 禁止在招聘、运输、收留或接收工人时使用欺骗、威胁、欺诈、绑架和/或武力胁迫手段
- 尊重工人的流动自由，不得不合理地限制工人进出公司所提供的设施，包括工人的宿舍（如适用）
- 除非当地法律要求，否则禁止扣留工人的财产（包括但不限于护照、许可证或押金）。在法律要求的情况下，雇主必须确保工人财产妥善保管，并保持私密和机密。在任何情况下，都不得拒绝工人取用其个人的财产或文件。
- 工人在按照雇佣合同提供合理的预先通知后，可自由终止雇佣关系而不受惩罚
- 外国移民和来自同一国家不同省份或州的移民工人，必须在离开其本国、省或州之前收到雇佣协议
- 在工人到达接收国或接收省时，不得改变其雇佣协议，除非需要符合当地法律规定，并提供同等或更好的条件

年轻工人

- 禁止使用童工。“儿童”系指未满 15 周岁、低于完成义务教育年龄或低于当地法律最低就业年龄的人员（以较大者为准）
- 供应商必须制定政策和程序，以优先考虑儿童的最佳利益、健康和安全的方式，禁止使用童工，并保护任何被发现从事童工的儿童。
- 应向 18 岁以下的年轻工人提供适当的培训和监督，确保其不从事可能对其身心发展有害的工作
- 制定适当的政策和程序，在雇用所有年轻工人之前要核实年龄
- 供应商应根据当地法律，尊重和支持年轻工人的受教育权
- 在没有当地法律规定的情况下，学生工、实习生和学徒工的工资率应至少与其他从事同等或类似工作的初级工人的工资率相同。

不得超时工作

- 工作时间必须遵守所有适用法律和法规
- 必须保持完整和准确的工作时间记录
- 工作时间，包括加班时间，不得超过适用法律和法规所允许的最高工作时数

- 加班遵循自愿原则，不得超时（即七天内的总工作时间不得超过 60 小时）或经常性加班，且应负责任地使用加班安排，考虑工人的健康和福祉
- 应允许工人每七天至少有一天的休息时间

工资与福利

- 工资和所有其他福利的支付必须符合适用法律，并至少满足工人的基本生活需求，同时提供剩余的收入供自由支配
- 加班费应根据适用的法律，以高额的工资率进行补偿
- 所从事的工作将受到合法的雇佣合同/劳资文书（如适用）的约束
- 必须向所有工人提供与其雇佣合同/劳资文书（如适用）有关的书面信息（用他们理解的语言），以及关于每个工资期的工资和福利汇款的信息
- 招聘费和其他相关费用应由雇佣公司支付，不得转嫁给工人。若发现此类费用由工人支付时，必须在合理期限内直接退还给受影响的工人
- 不允许将扣减工资作为纪律处分措施
- 供应商不得使用分包合同、劳务机构或替代雇佣协议来逃避其在劳动或社会保障法律下的法定义务
- 供应商必须制定政策和规程，确保分包商的运作符合适用的法律、法规和本集团的道德采购政策

禁止歧视

- 全体工人均应享有尊严并受到尊重对待，不得遭受任何形式的歧视与骚扰，包括（但不限于）基于种族、国籍、宗教、年龄、残疾、性别、婚姻状况、性取向、工会会籍或政治立场的歧视
- 应当提供合理的宗教活动场所
- 必须维持并向工人提供有关歧视和骚扰的政策和纪律处分规程
- 如果工人受到歧视或骚扰，必须有渠道获得支持和保护。
- 工人或潜在工人不应接受是否怀孕或是否为处女的检查，或可能被用于歧视的身体检查。

禁止苛刻或非人道待遇

- 严格禁止一切形式的恐吓、欺凌、虐待或类似威胁（身体、情感、性或其他方面）
- 必须维持并向工人提供关于苛刻或不人道待遇的政策和纪律处分规程
- 如果工人受到苛刻或不人道的待遇（包括霸凌）时，必须有渠道获得支持和保护

结社自由与集体谈判权

- 根据适用法律规定，应当尊重工人加入或组建工会的自由选择权与集体谈判权

- 根据适用法律规定，工会代表和工人应能在工作场所开展工会相关活动，并公开讨论有关工作条件和管理方式的关切问题，无需担心遭受报复或不利对待

健康和安

职业安全

- 始终提供安全卫生的工作环境，妥善考虑（但不限于）控制和减轻职业安全危害风险
- 通过实施适当的安全政策、程序、系统、控制、指示和培训来确定、评估和减轻工作环境中的所有健康和安危害，以最大限度地减少伤害风险，确保工人长期的职业健康和安
- 必须采取合理的步骤，确保孕妇工人得到充分和适当的保护，免受高风险职业危害，并在必要时为哺乳期女工提供合理的便利
- 免费为工人提供适当水平的个人防护设备（如口罩、手套和洗手液），以提供防止工作场所危害的保护（例如，限制 Covid-19 的传播）

应急准备

- 当制定充分计划与规程，以便在发生意外紧急事故时保护工人的健康和安，包括应对潜在 Covid-19 群聚感染的计划，以及保护工人免受潜在 Covid-19 群聚感染影响的健康和安计划。
- 应急计划和规程应根据当地法律定期审查和评估，至少每年一次。

职业伤害与疾病

- 必须执行相关政策与规程，最大限度减少、管理、调查和报告职业伤害与疾病
- 根据当地法律规定，应当为工人提供必要的医疗和康复服务，促进工人尽快重返工作

工业卫生

- 甄别、评估工人与潜在危险的化学或生物材料的接触，并通过实施充分和适当的政策、程序、控制和系统，最大限度地消除或限制接触的风险，及时减轻工人的伤害。
- 免费为工人提供足够的个人防护设备和服装，以限制接触潜在危险材料的风险
- 向所有可能接触潜在危险材料的相关雇员提供关于如何识别和限制接触的培训，并根据当地法律提供长期进行培训。

重体力劳动

- 甄别和消除重体力劳动（包括但不限于抬举重物、重复性人工搬运、长时间站立以及高强度工作任务）的相关受伤风险

- 定期评估重体力劳动对工人健康的影响，并采取适当措施，避免和/或最大限度减小负面健康影响
- 采取合理措施，保护孕妇和哺乳期女工免于从事体力劳动。

机器防护

- 定期评估生产及其他机械的运行有效性、安全隐患以及持续使用安全性
- 甄别机械安全隐患后，应当通知全体受影响的员工，并采取相关补救措施（包括但不限于设置屏障、发布操作说明及采取物理保护措施），以便消除或最大限度减小伤害风险

卫生设施、膳食与住宿

- 提供安全和清洁的厕所设施、饮用水，并在适当的情况下提供食品储存、制备和食用的卫生设施。
- 所提供的住宿设施应清洁、安全，并提供适当的应急计划，要有热水、充足的照明、取暖和通风，有单独的保管设施用于储存个人和贵重物品，并提供合理的个人空间

健康与安全信息传达

- 所有工人在开始工作时应接受针对所有已识别工作场所危险的健康和安全培训（包括应急程序培训），并在此后根据当地法律定期接受培训。
- 健康与安全培训必须以受训者理解的语言进行。
- 与健康与安全有关的信息应清楚地张贴在工作场所内工人可以识别和接触到的地方。
- 必须保持和审查培训和工人出席的记录，以确保所有工人及时接受培训。
- 鼓励和支持工人向管理层报告或提出任何健康和安全问题，而不必担心遭到报复或不利的对待。

环境管理

环境许可与报告

- 必须坚持遵守所有适用的环境法律、法规和许可。
- 供应商必须了解其业务对环境的影响，以及社区对其影响的期望。
- 供应商必须负责任行事，并采取合理措施预防和/或补救重大环境危害后果

污染预防与资源减量

- 必须维持充分且适当的系统和程序，以识别和最大限度减少供应商在经营活动中排入环境的污染物。

- 在可行的情况下，寻求并实施能够减少有限自然资源消耗的机会，包括(但不限于)水、化石燃料、矿物和原始森林，并加大可再生和可回收资源的使用力度

有害物质

- 必须采取系统化方式，负责任地管理有害物质的使用、储存、运输和处置工作，最大限度降低给人体和环境带来的不利影响，并确保遵守适用法律法规

固体废弃物

- 应当采取系统化方式，甄别、管理、减少、负责任处置及回收固体（非有害）废弃物

气体排放

- 必须在排放前甄别、例行监控、控制和处理可能给环境和/或人体带来不利影响的有害气体
- 供应商应定期监测其空气排放控制系统的性能，并及时纠正任何所发现的系统性能不佳的问题
- 臭氧消耗物质应根据《蒙特利尔议定书》和其他适用法规进行有效管理

材料限制

- 供应商必须遵守关于禁止或限制在产品和使用有害物质的所有适用法律和法规，包括法律可能要求的回收和处置标签。

水管理

- 必须制定和实施充分适当的水管理制度与实践，确保尽可能节约用水，并在负责任处置前妥善管理和处理废水
- 供应商必须定期评估废水处理与遏制系统性能，确保遵守相关法律法规

能源消耗与温室气体排放

- 供应商应制定计划，测量、监控并在可行的情况下逐步减少温室气体排放，同时充分考虑《巴黎协定》和国际气候变化专门委员会设定的目标
- 必须根据当地法律报告能源消耗和温室气体排放

道德

商业诚信

- 始终以高标准诚信和正直行事
- 禁止一切形式的贿赂、腐败、勒索和贪污
- 甄别、披露和管理由利益冲突引起的任何不利影响

禁止不当得利

- 禁止任何旨在获得不正当利益的手段(例如但不限于赠送或接受贵重礼品或物品)
- 任何可能造成实际或潜在不当得利之礼物的馈赠或接收行为都应提交管理层评估
- 所有商业活动均必须遵守适用反腐败规章条例

信息披露

- 供应商必须遵守与披露自身财务状况、业绩和商业交易相关的所有适用法律法规

知识产权

- 在适用情况下尊重和保护知识产权，并遵守所有相关法律法规

公平商业、广告、竞争

- 供应商必须根据适用法律法规，开展商业行为，包括（但不限于）广告与竞争。

提供申诉机制并保护身份和禁止报复

- 让工人能够通过申诉机制提起投诉，并公正平等地调查和解决投诉
- 制定并向工人传达相关政策与规程，方便工人以保密形式举报不遵守本政策的问题，并开辟匿名举报渠道，采取防止不利对待的措施

负责任采购自然资源

- 在相关情况下，供应商应就原材料的来源和监管链采取政策，并进行尽职调查，以最大限度地降低从与人权和/或环境侵害相关的管辖区和供应商处采购此类材料的风险
- 在相关情况下，应以符合经济合作与发展组织（OECD）《受冲突影响和高风险地区矿产的负责任供应链指南》的方式开展尽职调查

隐私

- 必须根据相关隐私法律法规，处理和保护所有个人信息与敏感信息

管理制度

- 授予一位执行管理团队成员或其委托代表管理所有社会和环境风险的责任和义务，包括持续遵守本政策(以及其他适用的法律和法规要求)的责任
- 制定相关组织制度、政策和规程，评估、补救和监督不符合本政策以及所有其他社会和环境、法律和法规要求的情况，并定期检查其充分性和有效性

对供应商进行社会合规性审核的要求

所有供应商都有责任通过完成社会合规性审核来监控和评估其业务运营和供应链中对本政策的遵守情况。本政策概述了本集团对这类审核相关的类型、频率和独立性要求的最低要求。本集团自有品牌产品范围的供应商与本集团所有其他供应商的审核要求有所不同。

本集团可能会要求供应商提供信息，以帮助本集团评估对本政策的遵守情况(例如但不限于社会合规性审核报告、纠正措施计划或道德采购自我评估)。

本集团还可随时要求进行额外的和/或特定的社会合规性审核，以评估对本政策的合规情况。当提出此类要求时，供应商必须愿意与本集团和/或其审核师合作。

供应商必须在与所发现问题的严重性和影响相称的时间范围内，对任何不符合集团道德采购政策的潜在领域进行补救。供应商必须记录纠正措施计划，明确责任分配和纠正完成的时间框架。

如果供应商了解到任何现代奴役的情况，包括使用童工或强迫劳动(通过审核过程或任何其他时间)，必须在得知后立即通知本集团。

与自有品牌产品供应商相关的审核要求

在任何新工厂开始生产本集团自有品牌产品之前，以及之后的每 12 个月，必须进行一次本集团认可的社会合规性审核。附录 1 包含本集团认可并为此目的而批准的社会合规性审核标准清单。自有品牌供应商可提出附录 1 中所列替代性审核方法，但必须事先与本集团讨论并达成一致。

审核必须由具有适当资格和认证的独立审核师进行。

必须在完成后一周内提交一份最终审核报告 ethicalsourcing@jbhifi.com.au (以及适用的纠正措施计划)的副本。

供应商必须每月提供一份参与生产本集团自有品牌产品的新工厂名单。所有现有工厂必须进行不超过 12 个月的社会合规性审核。

对负责任企业联盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 正式或普通会员供应商的审核要求

作为负责任企业联盟 (RBA) 的正式或普通会员，供应商必须按照 RBA 的会员合规计划文件进行社会合规性审核。符合负责任企业联盟所规定的社会责任审核要求的供应商，自动满足集团的社会责任审核要求。

任何没有按照 RBA 的会员合规计划进行社会责任审核，或者进行社会责任审核的程度低于 RBA 的要求的 RBA 的正式会员或普通会员，都必须遵守下面列出的集团社会责任审核要求：

与所有其他供应商有关的审核要求（不包括本集团自有品牌产品的供应商，以及遵守 RBA 会员合规计划的 RBA 正式和普通会员供应商）

所有其他供应商都必须对其业务运营和供应链进行风险评估，并每年进行一次本集团认可的社会责任审核，覆盖至少 50% 被供应商评估为不符合本集团道德采购政策的高风险地点。

如果实现了同等或更高水平的社会合规性审核，供应商可以使用本集团首选审核清单之外的替代审核标准。

审核必须由具有适当资质且有审核授权的审核员进行，供应商应确保审核员具有一定程度的独立性，以便对不符合本政策的情况进行真实、公正的评估。

4. 向 JB Hi-Fi 举报不遵守本政策的行为

若有任何疑问，或想向本集团举报任何已知或涉嫌不遵守本政策的问题，请联系：

ethicalsourcing@jbhifi.com.au，或致电：+613 8530 7927。

此外，也可通过本集团的举报渠道匿名举报：Your Call（澳大利亚国内致电：1800 940 379，国际致电：+613 9895 0012，电子邮件：tgg@yourcall.com.au 或 jbhifi@yourcall.com.au，网站：www.yourcall.com.au/report）。

有关本集团申诉机制和保护措施的进一步信息，请参阅《不当行为举报政策（Reportable Misconduct and Whistleblower Policy）》，该政策可通过 JB Hi-Fi 有限公司的投资者网站查阅：<https://investors.jbhifi.com.au/wp-content/uploads/2023/03/Group-Reportable-Misconduct-and-Whistleblower-Policy.pdf>

附录 1:本集团认可的社会合规性审核与标准

以下是本集团认可并批准使用的社会合规性审核标准列表：

责任商业联盟 认证评估计划（VAP）	http://www.responsiblebusiness.org/vap/about-vap/
SEDEX 成员道德贸易审核（SMETA）	https://www.sedex.com/our-services/smeta-audit/
Amfori 商界社会责任倡议（BSCI）审核	https://www.amfori.org/content/amfori-bsci
社会责任国际组织（SA8000）审核	https://sa-intl.org/programs/sa8000/
国际玩具工业理事会（ICTI）审核	https://www.ethicaltoyprogram.org/en/



以下是供应商必须何时完成并向本集团提供审核报告副本的概要:

供应商类型	供应商必须何时完成审核?	供应商何时必须向本集团提供审核报告的副本?
本集团自有品牌产品 供应商	对于已经向本集团供货的厂商, 至少每 12 个月一次 在使用任何新工厂之前, 以及此后每 12 个月对每家工厂进行一次	审核完成后 1 周内
所有其他供应商 (不包括本集团自有品牌产品供应商, 以及符合 RBA 会员合规计划的 RBA 正式会员和普通会员)	每年至少对 50% 被评估为不符合该政策的高风险场所进行审核	应本集团的要求