



李宁有限公司

李宁有限公司供应商企业社会责任管理手册

Li Ning Company Limited Supplier CSR Management Manual

目录 Contents

前言..... 4

1、引言..... 4

2、适用范围..... 5

3、组织架构与职责..... 5

一、供应商社会责任管理政策..... 6

1、可持续发展愿景..... 6

2、供应商行为准则..... 6

3、反强迫劳动管理层承诺..... 8

4、反腐败与反贿赂政策..... 10

5、可持续采购政策..... 11

二、供应商社会责任管理标准..... 12

1、劳工权益..... 12

2、健康与安全..... 21

3、环境保护..... 29

4、商业道德..... 33

5、管理体系..... 36

三、不符合项问题分类..... 39

1、零容忍..... 39

2、严重违规..... 40

3、主要违规..... 40

4、一般违规..... 40

四、供应商社会责任管理流程..... 41

1、供应商社会责任管理流程..... 41

2、供应商社会责任评级标准..... 42

3、供应商引入评估..... 46

4、供应商定期评估与审核..... 47

5、供应商优化与改善..... 49

6、供应商退出机制..... 50

目录 Contents

五、供应商能力建设.....

51

1、目的与目标.....

51

2、核心能力建设框架.....

51

3、形式与平台.....

51

4、供应商的责任与参与.....

52

六、附录.....

53

1、相关术语与解释.....

53

2、供应商基本信息收集表.....

55

3、社会责任审核资料清单.....

56

4、投诉举报机制.....

61

5、版本更新.....

62

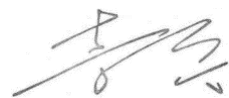
前言

1、引言

李宁有限公司（以下简称李宁集团、李宁公司、公司或者是我们）秉持“员工、企业、社会、自然和谐发展”的价值观，致力于在供应链各环节推动可持续管理，与合作伙伴共同成长。基于现行供应商社会责任管理实践，公司结合法规更新、行业标准迭代及可持续发展愿景，修改并发布新一版《李宁有限公司供应商企业社会责任管理手册（第三版）》。

本手册围绕公司在供应商社会责任管理中的三大核心环节：即供应商的引入、供应商的定期评估与审核、以及供应商的优化改善与退出，系统阐述了李宁公司供应商社会责任管理的标准、要求、工作流程等，并介绍了配套使用的工具和模板，旨在帮助供应商及合作伙伴更加系统、准确地理解李宁公司社会责任管理标准和相关要求，更好地指导其应用于生产合作前的自我评估、准入审核、定期审核以及持续改善，推动构建更加安全、包容和相互尊重的工作场所，实现供应链社会责任管理可持续发展。

本手册以中文版为第一语言版本，英文版仅供参考。如有疑问，以中文版为准。同时，李宁公司将适时对相关内容进行修订与更新。更多信息请参见<https://ir.lining.com/sc/global/index.php>。李宁有限公司拥有本手册的版权以及最终解释权。



李宁有限公司

2026年6月

2、适用范围

《李宁有限公司供应商企业社会责任管理手册》的适用范围包括：与李宁公司建立合作关系的生产性供应商及贸易商、授权商及其使用的生产实体。非实体生产机构无须接受李宁公司社会责任审核，除非具体项目有特别说明。

- 生产性供应商及贸易商：参与生产李宁品牌产品的供应商及贸易商，包括但不限于生产原辅材料、半成品、成品、配件、器材、包装材料等产品的供应商、贸易商及其使用的生产实体。
- 授权商：获得李宁品牌使用权利并按照合同规定进行经营活动的合作伙伴，及其所使用的生产实体。

3、组织架构与职责

李宁公司供应商企业社会责任管理工作由环境与可持续发展部负责、各相关部门共同推进，主要职责包含：

- 供应商社会责任管理准则、标准、要求、管理流程等内容的制定；
- 在供应商管理部和供应链等部门支持下，对新供应商和现有供应商开展社会责任审核与评估工作；
- 跟进供应商持续改善工作，确保其相关管理与实践持续符合李宁公司相关规范与要求；
- 供应商社会责任管理能力建设：组织培训，提升其社会责任管理意识和能力，助力其更好地履行社会责任。

一、供应商社会责任管理政策

1、可持续发展愿景

李宁公司矢志追寻“不断超越自我以实现产品和运营的可持续性，让员工、企业、社会和自然和谐发展，共筑更健康美好的世界”的可持续发展愿景，以集团整体可持续发展战略：“在保证生产和运营合规的基础上，在产品设计、生产材料采购、生产加工、营销、废弃物处理的全价值链环节融入“负责任”理念，完善社会与环境管理体系，通过创新和变革向可持续愿景迈进”为指导，不断优化ESG相关领域的管理策略、工作机制及行动措施，坚定不移地迈向美好未来。

在供应商社会责任管理方面，李宁公司将持续优化覆盖准入、评估审核、持续改进与退出的全生命周期管理体系，确保社会责任管理标准和要求贯穿供应链采购与合作的各个环节，推动供应链整体向更负责任、更具韧性和更可持续的方向发展。

2、供应商行为准则

本《行为准则》旨在明确李宁公司对合作供应商在社会责任方面的管理原则与基本要求，传递我们与供应链伙伴共同践行可持续发展、实现互利共赢的愿景。为确保本准则的有效落实，李宁公司将积极推动与各利益相关方之间基于相互尊重与理解的对话、交流与合作。同时，李宁公司要求所有合作供应商确保本准则亦在其分包商中得到全面接受与执行。作为基本原则，合作供应商须遵守本准则中的以下要求：

- 强迫劳动：不得使用任何强迫或非自愿劳动，包括但不限于抵债劳工、契约用工等强制用工形式，亦不得限制员工必要的行动自由、欺诈、隔离、暴力、胁迫、恐吓和威胁、扣押身份证件、拖欠工资或强迫加班等情形，使用劳务中介的供应商应确保雇佣时未采取欺诈性招聘行为或向员工收取招聘费用。
- 童工和未成年工：不得以任何形式招用童工；使用法律允许的未成年工，应符合有关未成年工在工种、工作时间、劳动强度和特殊保护措施等方面的要求。
- 歧视：应致力于创造包容的工作环境，保障每位员工获得平等对待，确保在所有雇佣环节（包括但不限于招聘、薪酬、晋升、培训、解雇等）中，遵循平等和非歧视原则；不得基于民族、种族、性别、宗教信仰、年龄、残疾、户籍、婚姻状况、生育状况等不同而对员工进行任何形式的歧视。
- 骚扰和虐待：应尊重和保障员工的身体与心理健康，关注弱势群体，不得使用体罚或其他形式的性、心理或言语骚扰、辱骂或虐待，亦不得以扣减工资作为惩罚手段。
- 结社自由：应尊重并保障员工依法自由结社与集体谈判的权利，这包括尊重员工自愿依法组建、加入工会的权利，并确保员工代表在履行工会职责时不受限制和干扰。

- 工作时间：应遵守国家法律、法规有关工作时间和休息休假的规定，确保员工每周工作时间不超过60小时，每连续工作6天享有至少连续24小时的休息时间。加班应当建立在双方同意的基础上，并按照相关标准计算加班工资或补偿。
- 薪酬与福利：应确保员工的薪酬与福利待遇符合当地适用法律法规的要求，这包括但不限于：按时、足额以法定货币形式支付不低于当地最低工资标准的工资，依法支付加班报酬，按时足额缴纳社会保险，且依法提供相应的带薪年假等福利。
- 雇佣关系：应依法与员工签订真实有效的书面劳动合同，不得通过虚假用工、规避签约或滥用中介、劳务派遣等用工形式侵害员工合法权益。
- 职业健康与安全：应充分保障工作场所中的所有人员，尤其是员工的健康和安全，并采取有效措施，保持并改进职业健康安全管理，特别是应在个人职业安全防护、消防安全、电气安全、机械安全、建筑结构安全、化学品管理、特种设备管理、特种作业、医疗与急救、食品安全与卫生以及员工宿舍等方面提供保障。
- 环境保护：应遵守环保法律法规和监管要求，采取有效措施，减少和控制生产经营活动产生的废气、废水、有害废弃物等污染物的排放以及边界噪声的排放，节约能源，促进循环经济，减少温室气体排放。
- 商业道德：应遵守有关法律法规和监管要求，依法开展经营活动，遵循诚实守信的基本商业原则，确保经营行为合法、真实、规范，不得实施欺诈、造假或其他破坏正常市场秩序的行为，以及遵循与李宁公司签订的协议中约定履行的反腐败和反贿赂义务。

本准则应张贴在与李宁公司合作的供应商或合作伙伴的工作场所内，并使所有员工都能充分获知上述内容。此外，供应商还应在厂区明显位置张贴国际劳工组织（ILO）11项强迫劳动指标。

3、反强迫劳动管理层承诺

反强迫劳动管理层承诺

李宁有限公司

保护工人基本权利和自由与履行社会责任是李宁有限公司及所属子公司（以下简称“李宁集团”）的重要任务，李宁集团遵守《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规，遵守其业务所在国所有可适用的反强迫劳动的法律法规，尊重国际劳工组织（ILO）1977 年的《关于多国企业和社会政策原则的三方宣言》和 1998 年的《工作中的基本原则和权利宣言》，制订并执行《李宁有限公司员工手册》和《李宁有限公司供应商企业社会责任管理手册》，和供应商一起，坚决反对强迫劳动。**李宁集团全体管理层在此郑重承诺：**

- 不雇佣未满 16 周岁的劳动者；
- 不违背个人意愿雇佣或迫使任何人工作，包括：乘人之危、欺诈、限制行动自由、隔离、身体性暴力、恐吓和威胁、扣留身份证明文件、拖欠工资、债权、恶劣的工作和生活环境、过度加班；
- 执行适用的国家法定最低工资标准；
- 遵守适用法律规定的最长允许工作时间；和
- 在适用法律、法规的框架内，确认和尊重员工由工会和其他法律认可的员工组织代表的权利。

李宁集团管理层承诺：

在李宁集团实施《李宁有限公司员工手册》和《李宁有限公司供应商企业社会责任管理手册》等管理规章。通过培训和考核，将反强迫劳动的要求传达到每一个管理者；通过宣传和培训，让每一个员工知晓自身享有的权利义务；通过建立投诉渠道，让每一个涉嫌强迫劳动的案例得到妥善解决；通过建立奖惩机制，严肃处理违反反强迫劳动管理规章者；通过内部和外部机构年度审核，评估反强迫劳动政策执行情况。

李宁集团管理层承诺：

李宁集团要求包括但不限于与李宁集团签署合约的贸易商、授权商，与李宁集团产品存在供应关系的原材料提供商等；用于生产、制造、装配、印刷、绣花、雕刻、蚀刻或分包李宁集团品牌部件、子部件和成品的实际场所；用于加工、贴标或包装李宁品牌农业产品的实际场所；用于生产、加工、印刷或组装李宁品牌纸质产品（例如广告材料、目录、说明书、传单、邮件、营销材料、包装材料和海报）的实际场所（以下统称“供应商”），必须符合李宁集团的企业社会责任准则和反强迫劳动程序要求。

李宁集团禁止供应商在运营过程中出现强迫劳动并采取积极措施消除供应链中的强迫劳动风险。

李宁集团将加大对供应链是否存在强迫劳动行为的尽职调查，通过问卷和内外部审核等方式每年评估供应商履行包括反强迫劳动在内的企业社会责任情况。对于任何出现强迫劳动的供应商，李宁集团采取零容忍的态度，有权终止双方合作关系，或者停止供应商引入流程，直至相关整改完成并得到李宁集团确认。

李宁集团欢迎社会各界和集团员工对履行企业社会责任和反强迫劳动的监督，如发现李宁集团或供应商涉嫌强迫劳动的行为，请与以下方式联系：

电子邮箱：CSR@lining.com

信函邮寄：北京市北京经济技术开发区(通州)兴光五街 8 号 1-8 幢 李宁公司环境与可持续发展部收（注明“投诉”）



执行董事及联席行政总裁

李宁有限公司

2026 年 6 月 26 日

4、反腐败与反贿赂政策

诚信守诺、廉洁守法、公开公平是李宁集团与合作伙伴真诚合作，共同可持续健康发展的基础。我们希望与合作伙伴共同预防和制止腐败和商业贿赂等不正当行为的发生。李宁集团与合作伙伴正式声明和承诺如下：

- 严格遵守法律、法规及双方合同约定。禁止一切形式不合法、不正当的商业合作，在双方业务往来过程中，禁止以任何名义给予李宁集团任何人及其亲属、朋友或其它有特定利益关系的人员直接或间接的贿赂、回扣、提成、或变相的以任何方式给予好处或利益。
- 合作伙伴不得聘用李宁集团员工及其亲属担任合作伙伴或其关联公司的法定代表人/负责人、董事、监事、高级管理人员、雇员，或为合作伙伴或其关联公司的股东或实际控制人（“股东”包括显名股东和隐名股东；“实际控制人”指虽不是该公司的雇员，但通过投资关系、协议或者其他安排，能够实际支配该公司行为的人；“关联公司”包括合作伙伴所设立、直接或间接参股、或实际控制的任何公司）。
- 李宁集团员工及其亲属不得直接或间接持有合作伙伴、合作伙伴关联公司及上述公司的法定代表人/负责人、股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员、雇员所设立、参股或实际控制的任何企业的非上市流通股份（无论是显名还是隐名股东）。
- 李宁集团员工及其亲属与合作伙伴、合作伙伴关联公司及上述公司的法定代表人/负责人、股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员、雇员不得共同设立公司或共同参股或共同实际控制任何企业，也不得与上述共同设立或实际控制的公司直接或间接进行业务经济往来。
- 合作伙伴不得与李宁集团员工或其亲属担任法定代表人/负责人、股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员、雇员的企业（“员工关联企业”）进行业务合作，或者通过任何方式对员工关联企业进行直接或间接的利益输送。
- 如发生上述第二项至第五项的情形，合作伙伴应提前向李宁集团进行报告并详细说明情况，坚决杜绝不符合市场规则的交易，或通过任何方式对员工关联企业进行利益输送。合作伙伴同意李宁集团可根据实际情况评估利益受影响程度，并有权自行决定立即终止与合作伙伴的合作，且不构成违约。
- 李宁集团将定期向合作伙伴进行回访，了解相关内容执行情况以及李宁集团员工或代理的廉洁行为遵守情况，合作伙伴应充分配合，如实提供相关信息及说明。如果合作伙伴被发现受贿或对李宁集团员工或代理行贿，李宁集团将对合作伙伴以及接受贿赂或者行贿的公司雇员或者代理采取适当的法律措施，并且立即终止与合作伙伴的合作。同时，李宁集团有权追索因此受到的全部损失，并无须为此给予任何补偿或赔偿。
- 如李宁集团员工或代理向合作伙伴索贿，收受合作伙伴贿赂，或存在其他违反本政策的情形，合作伙伴应配合李宁集团进行调查并提供证据和详细说明。如合作伙伴拒绝配合或消极怠于配合，李宁集团有权立即终止与合作伙伴的合作，且不构成违约。同时，李宁集团有权追索因此受到的全部损失，并无须为此给予合作伙伴任何补偿或赔偿。

- 对本政策所列明的情形，合作伙伴应及时按照下述联系方式向李宁集团实名举报，并提供可证实的信息和线索：
 - 审核委员会：whistleblower@lining.com
 - 邮寄地址：北京市北京经济技术开发区（通州）兴光五街8号18幢，李宁中心（收件人：审核委员会）
- 双方应确保其管理层和业务相关的人员已了解和知悉反腐败和反贿赂政策的内容，并承诺严格遵守执行。合作伙伴在与李宁集团人员洽谈商定合作之前应充分知悉和认可本政策的全部内容，并愿意承担违反上述承诺所带来的一切后果。

5、可持续采购政策

5.1 宗旨

本政策旨在将环境、社会及道德标准融入采购决策，通过负责任地采购商品与服务，降低供应链风险，履行企业社会责任，推动供应链可持续发展。

5.2 基本原则

我们致力于：

- 合规经营：严格遵守运营所在地的法律法规及经政府批准的国际公约。
- 社会责任：要求供应商尊重人权，禁止使用童工、强迫劳动，保障员工健康与安全。
- 环境保护：优先采购节能、低碳、可循环再利用的产品，减少包装浪费，鼓励供应商降低其碳足迹与环境影响。
- 商业道德：坚持公平、透明、廉洁的合作关系，反对任何形式的贿赂与腐败。

5.3 供应商采购管理

我们将对核心供应商进行可持续性评估与筛选，通过问卷、审计等方式考察其ESG表现，并将评估结果定期通报给供应链采购等部门，要求相关部门在采购中严格执行本政策，并将其传达至所有供应商，确保可持续发展理念贯穿采购全流程。

我们鼓励现有供应商及潜在合作伙伴开展可持续发展相关认证，例如RDS（责任羽绒标准）认证、有机棉相关GOTS（全球有机纺织品标准）和OCS（有机含量标准）认证，OEKO-TEX® standard 100认证等，旨在建立透明、可追溯且共同成长的合作伙伴关系。同时，我们要求所有皮革供应商都需要获得LWG（英国皮革工作组织）认证。

5.4 能力建设

我们愿意与供应商分享经验，帮助其提升可持续发展能力，共同构建负责任、有韧性的供应链。

二、供应商社会责任管理标准

1、劳工权益

1.1强迫劳动

标准

- 供应商应确保自身运营及其供应链均不涉及任何形式的强迫劳动，并进行供应链尽职调查，妥善保管所有用工环节的合规证明以备核查。

基本要求

- 供应商不得在业务的任何环节使用监狱劳工。
- 供应商不得存在任何形式的抵债劳工行为，所有雇佣关系应独立于个人债务之外，工作与薪酬应基于自愿、自由协商的原则，不得以劳务抵偿任何债务。
- 供应商及其分包商、次级供应商、招聘中介和劳务中介（例如劳务派遣公司、劳务外包公司）不应通过暴力、威胁、胁迫、诱拐等方式买卖、招募、运送、窝藏、转移或接收人员，亦不得直接或间接向员工收取招聘费、押金等不合理费用。
- 在招聘、雇佣、在职和离职过程中，供应商不应通过暴力、恐吓、威胁、欺诈等手段伤害和控制员工。
- 所有加班都应该是自愿行为，供应商应确保所有员工有权拒绝加班。在任何情况下，供应商均不得对拒绝加班的员工采取任何惩罚措施。
- 供应商应依法按时足额支付工资，不得有计划地故意拖欠、扣押。
- 在任何供应商管控的场所中，包括生产场所、洗手间、茶水间、员工宿舍、食堂等生活区域，员工的行动自由不得受到不合理的限制。
- 员工享有离职自由。员工应有在任何时候通过合理期限的通知（根据适用法律的规定和合同/协议的约定）解除或终止雇佣的自由，而不应受到限制。
- 供应商不得持有、销毁、隐藏、没收或要求员工向任何一方（包括第三方代理）交出政府签发的身份证、护照、移民文件或工作许可证等证件的原件（法律允许的情况除外）。

文件记录

反强迫劳动政策、劳动合同、奖惩记录、工资发放凭证、辞职信、离职批准单、离职结算单、请假记录、宿舍管理制度、门禁记录或监控、与劳务机构的服务协议、工人申诉和申诉处理记录等。

参考文件

国际劳工组织第29号公约《强迫劳动公约》
国际劳工组织第105号公约《废除强迫劳动公约》
《中华人民共和国刑法》
《中华人民共和国劳动法》

《中华人民共和国劳动合同法》

1.2 童工

标准

- 供应商不得以任何形式招用童工。

基本要求

最低年龄要求

- 在中国，童工指不满16周岁的未成年人；其他国家或地区以当地法规为准。
- 供应商应制定并执行禁止使用童工政策，明确规定严禁招聘或使用童工。该政策适用于直接雇佣、劳务派遣、劳务外包、实习安排、学徒计划等所有用工形式。
- 供应商不得与任何雇佣童工的组织或个人开展业务。
- 供应商应向全体员工培训普及禁止使用童工政策及相关规定。

年龄核实

- 供应商在招聘时应当采取多重有效措施鉴别年龄真伪，查验有效年龄证明文件，如居民身份证、居住证、护照等法定证件，或通过国家政务服务平台进行刷脸认证的电子身份证等。
- 供应商应妥善保存年龄证明文件副本，并建立完整的员工人事档案。档案自员工离职后应至少保存两年备查。

童工拯救

- 供应商应建立符合当地法规要求的童工拯救措施。
- 如发现使用童工，供应商应立即联系其父母或者其他监护人，第一时间将童工送回原居住地，并承担所需的全部交通和食宿费用。如果童工患病或受伤，供应商应当负责将其送到医疗机构治疗，并负担治疗期间的全部医疗和生活费用。

文件记录

禁止使用童工制度（含童工拯救计划）、招聘程序（含严格的年龄核实流程）、员工名册、员工档案、培训记录等。

参考文件

国际劳工组织第138号公约《准予就业最低年龄公约》

国际劳工组织第182号公约《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》

《中华人民共和国劳动法》

《禁止使用童工规定》

1.3 未成年工

标准

- 供应商不得安排未成年工从事过重、有毒、有害等危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。

基本要求

- 在中国，未成年工指年满十六周岁，未满十八周岁的员工；其他国家或地区以当地法规为准。
- 供应商应按下列要求对未成年工定期进行健康检查，并承担相应费用；其他国家或地区以当地法规为准
 - （一）安排工作岗位之前；
 - （二）工作满一年；
 - （三）年满十八周岁，距前一次的体检时间已超过半年。
- 如当地法规对未成年工加班或夜班安排有特殊要求，供应商应严格遵守。
- 供应商应识别不适合未成年工的岗位和操作，明确禁止其从事矿山井下、有毒有害、重体力劳动强度的劳动和其他任何法律法规禁忌从事的劳动。
- 如使用未成年工，供应商应办理未成年工使用登记，未成年工持劳动行政部门核发的《未成年工登记证》上岗。

文件记录

未成年工管理程序、员工名册、员工档案、未成年工健康检查表、未成年工登记表、未成年工登记证等。

参考文件

- 《中华人民共和国劳动法》
- 《中华人民共和国未成年人保护法》
- 《未成年工特殊保护规定》

1.4 实习生与学徒工

标准

- 供应商开展职业学校学生实习、普通本科高校实习项目或实行学徒制，应符合当地法规要求。

基本要求

- 在中国，职业学校学生实习是指实施全日制学历教育的中职学校、高职专科学校、高职本科学校的学生按照培养目标、要求、方案安排，由职业学校安排或者经职业学校批准自行到企（事）业等单位进行实践性教育教学活动；普通本科高校实习是指普通本科高校的学生，根据教学计划或人才培养需要，在学校组织或批准下，到用人单位开展的教学实践活动；学徒培训以与企业签订一年以上劳动合同的技能岗位新招用和转岗等人员为培养对象。

- 职业学校及普通本科高校学生参加岗位实习前，学校、供应商（实习单位）、学生三方应签订实习协议并依法严格履行。
- 供应商应根据当地相关法律法规及教育部的要求，安排学生实习或学徒岗位，限制实习或学徒的期限，并控制实习或学徒人数比例。
- 对能相对独立工作的学生，其报酬应符合相关法规和指导意见的要求（如职业学校学生的报酬不得低于本单位同岗工资的80%或最低档工资；普通高校本科学生的报酬不低于相同岗位试用期工资标准的80%），并须以货币形式按月足额、直接支付给学生。
- 供应商不得安排学生在休息日、法定节假日实习，不得安排学生加班和上夜班。
- 供应商和学校应当根据法律、行政法规，为实习学生投保实习责任保险。

文件记录

实习三方协议、实习责任保险保单等。

参考文件

《职业学校学生实习管理规定》
 《教育部关于加强和规范普通本科高校实习管理工作的意见》
 《人力资源社会保障部 财政部关于全面推行企业新型学徒制的意见》
 《关于全面推行中国特色企业新型学徒制加强技能人才培养的指导意见》
 《中华人民共和国劳动法》
 《中华人民共和国劳动合同法》

1.5 歧视

标准

- 供应商应致力于创造包容的工作环境，保障每位员工获得平等对待和尊重，不得基于民族、种族、肤色、性别、年龄、国籍、户籍、宗教信仰、性取向、残疾、婚姻状况、怀孕状况、生育状况等不同而对员工进行任何形式的歧视。

基本要求

- 供应商应在招聘、薪酬、晋升、培训、福利待遇及解雇等所有环节确保公平，禁止基于性别、年龄、民族、地域、健康状况等与岗位无关的歧视。所有决策应仅与工作能力及绩效相关。
- 供应商应全面保障女性员工的合法权益，确保同工同酬，并为女性提供平等的职业发展通道。
- 供应商应积极为残障员工创造包容、平等的工作环境。这包括提供必要的辅助设备、实施无障碍空间改造、安排灵活的工作方式，并提供心理健康支持。严禁任何形式的歧视，切实保障其平等的职业发展权利与尊严。
- 供应商在招聘、晋升及解雇等用工环节中，不得以任何形式安排或要求员工进行与岗位无直接关系的医学检查，如妊娠检查、艾滋病病毒抗体检测（HIV检测）、乙型肝炎病毒检测等，不得将相关医学检查结果作为录用、晋升、变更或解除劳动合同的条件。

文件记录

反歧视政策、招聘制度与广告、应聘与录用记录、入职及定期体检报告、员工花名册、劳动合同、薪酬制度、工资表、晋升与培训制度及记录、歧视相关培训记录、员工申诉处理记录等。

参考文件

《消除一切形式种族歧视国际公约》
 国际劳工组织第111号公约《消除就业和职业歧视公约》
 国际劳工组织第100号公约《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》
 《中华人民共和国劳动法》
 《中华人民共和国就业促进法》
 《中华人民共和国妇女权益保障法》

1.6 骚扰和虐待

标准

- 供应商应致力于建立与维护一个没有骚扰与虐待的工作环境，禁止任何形式的身体、心理、言语或性骚扰行为，并建立有效的预防机制、保密投诉渠道及公正的调查处理程序，确保员工免受骚扰和虐待困扰、举报投诉员工免受打击报复。

基本要求

- 供应商应制定书面的反骚扰与虐待政策及实施程序。政策及实施程序应明确定义各类骚扰行为（包括身体、心理、言语及性骚扰），并包含清晰的内部投诉渠道、调查流程、纪律处罚规定以及对举报者的保护（如保密及禁止报复机制）的声明。应指定专人负责政策执行与监督。
- 供应商须建立并执行公正的纪律惩处程序，体现渐进式惩处原则。严禁任何形式的体罚、精神压迫或言语辱骂。不得以扣减工资、限制使用基本设施（如饮用水、厕所）作为惩罚手段。对实施骚扰或虐待的管理层或员工，应有明确的处罚措施。
- 所有安保措施须人性化且性别适宜。出于安全目的搜查个人物品应一视同仁，避免针对特定群体。若需搜身，应由同性安保人员以尊重的方式进行，并确保程序透明、有据可查。不得对工人在工作场所内的正常活动施加不合理限制。
- 供应商须为所有员工、主管及经理提供入职及定期的反骚扰与虐待培训，确保其理解政策内容、自身权益及举报途径。特别是接收和处理投诉的员工以及安保人员，应接受专项培训。政策信息应通过有效渠道传达至全体员工。
- 供应商应完整保存与骚扰和虐待事件相关的所有记录，包括投诉报告、调查过程、处理结果及已执行的惩戒措施。同时，保留完整的培训记录。这些记录应便于查阅，以支持定期复盘和改进预防措施。

文件记录

反骚扰与虐待政策、奖惩制度、申诉和投诉程序、保安工作程序、反骚扰与虐待培训记录、工人申诉及申诉处理记录等。

参考文件

- 《消除对妇女一切形式歧视公约》
- 《中华人民共和国民法典》
- 《中华人民共和国妇女权益保障法》
- 《女职工劳动保护特别规定》

1.7 结社自由

标准

- 供应商应尊重并保障员工依法自由结社与集体谈判的权利，包括尊重员工自愿依法组建、加入工会的权利，并确保员工代表在履行工会职责时不受限制和干扰。

基本要求

- 供应商应明确承认并尊重员工依法自由组建、加入和选择工会组织的权利。不得以任何方式干涉、限制或阻碍员工行使此项权利。
- 供应商应为员工代表履行职责提供便利条件，包括允许其在工作场所与会员进行必要的接触和沟通，并不受干扰地开展活动。不得对员工代表或工会活动人士进行监视、骚扰或报复。
- 供应商应依法与员工代表或工会进行集体协商，就工资、工时、工作条件等涉及员工切身利益的重大事项，如实提供信息并开展建设性对话，达成集体合同。
- 在结社自由权利受到法律明确限制的地区，供应商应建立有效的替代沟通机制，例如选举员工代表委员会或建立类似的劳资对话平台，确保员工能够自由表达诉求并参与涉及自身利益的协商。
- 供应商应建立书面的员工申诉管理程序，为员工提供可匿名投诉的渠道，书面记录处理结果，并将处理结果与员工沟通。

文件记录

自由结社与集体谈判政策、申诉与投诉程序、工会委员选举记录、工会活动记录、集体谈判记录、集体合同、员工意见收集与反馈机制文件、员工申诉及申诉处理记录等。

参考文件

- 《中华人民共和国劳动法》
- 《中华人民共和国劳动合同法》
- 《中华人民共和国工会法》

1.8 工作时间

标准

- 供应商应保存真实完整的考勤记录，保证员工的工作时间和休息休假符合当地法律法规的要求及李宁公司的要求。加班应当是自愿的。

基本要求

- 供应商应建立并维护真实、完整的员工考勤记录，准确反映工作时间（包括正常工时与加班工时）和休息休假的情况。考勤记录至少应保存两年备查。
- 供应商应保证员工的周工作时间不超60小时。
- 供应商应保障员工享有法律所规定的休息日，且员工每连续工作6天应当享有至少连续24小时的休息时间。
- 安排加班应遵循自愿原则。员工有权拒绝加班，而不会受到惩罚。
- 供应商应依法保障孕期、产期、哺乳期女职工的休息权利。不得安排怀孕七个月以上的女职工延长工作时间或从事夜班劳动；不得安排哺乳期女职工从事法律法规禁止的加班或高强度作业。如果当地法律对女职工孕期或哺乳期工作时间有其它规定，供应商应当遵守当地要求。

文件记录

工作时间程序、考勤记录、加班申请表、综合/不定时工时制审批文件、请假条等。

参考文件

国际劳工组织第14号公约《每周休息（工业）公约》

《中华人民共和国劳动法》

《国务院关于职工工作时间的规定》

《女职工劳动保护特别规定》

1.9 薪酬与福利

标准

- 供应商应确保员工的薪酬与福利待遇符合当地适用法律法规的要求，这包括但不限于：按时、足额以法定货币形式支付不低于当地最低工资标准的工资，依法支付加班报酬，按时足额缴纳社会保险，且依法提供相应的带薪休假等福利。

基本要求

- 供应商应建立并维护真实、完整的工资支付记录，并至少保存两年备查。供应商在支付工资时应向员工提供一份其个人的工资清单。
- 供应商应确保向所有员工支付不低于当地法定最低工资标准的工资，并严格按照劳动合同约定和国家规定，以法定货币形式及时、足额支付工资，不得克扣或拖欠。
- 对于超出法定工作时间的加班，供应商应依法支付加班工资。
- 供应商应依法为所有员工缴纳社会保险，确保缴费基数和比例符合当地规定。
- 供应商应提供法律规定的各项福利，包括法定节假日、带薪年假、婚假、产假、陪产假、哺乳假、病假、住房和伙食补贴等，并依法支付相应工资。

文件记录

薪酬与福利制度、工资表、劳动合同、社会保险缴交记录、请假条、奖惩记录等。

参考文件

《中华人民共和国劳动法》
《中华人民共和国劳动合同法》
《最低工资规定》
《中华人民共和国社会保险法》
《住房公积金管理条例》
《职工带薪年休假条例》
《女职工劳动保护特别规定》

1.10 雇佣关系

标准

- 供应商应依法签订、履行、变更、解除和终止劳动合同，录用条件、试用期限、及试用期待遇的设定应符合法规要求。供应商通过劳务中介机构开展招聘、用工或劳务派遣活动，供应商应对用工过程中的合法性、合规性承担法律责任，不得以任何形式借助中介机构规避用工法律义务或侵害劳动者合法权益。

基本要求

- 职工名册。供应商应建立并更新职工名册，名册应当至少包括员工姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。
- 书面劳动合同。供应商应在法律规定的期限内与员工签订书面劳动合同。劳动合同应以员工能明确理解的语言编写。劳动合同内容应真实、合法、完整，至少包括工作内容、工作地点、工作时间、劳动报酬等法定条款。供应商不得通过空白合同、虚假签署、强制放弃权利等方式侵害员工合法权益。供应商应当提供一份已签署的劳动合同原件给员工。
- 劳动合同的解除或终止。供应商应确保在劳动合同解除或终止时，依据法律法规规定的程序及补偿执行。供应商不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。
- 试用期的约定。供应商应依据法规要求设定试用期，并确保试用期工资不得低于供应商同岗位最低工资的80%或劳动合同约定工资的80%，且不得低于供应商所在地的最低工资标准。供应商在试用期内解除劳动合同，应符合法律规定的条件和程序。
- 劳务中介的使用。供应商只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣员工，并严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过用工总量的10%。供应商应选择具有相应经营资质的劳动中介机构或劳务派遣单位，与其签订合法、有效的书面协议。供应商及中介机构严禁向员工违规收取押金、介绍费、保证金或其他法律法规禁止收取的费用。供应商应建立有效的监控措施，确保通过劳务中介引入的劳动者在合同签订、用工安排、工作时间、劳动报酬、劳动保护等方面符合国家和地方的法规要求。
- 外籍劳工管理。供应商应确保所使用的外籍劳工按照规定取得工作许可和工作类居留证件。

文件记录

劳动合同、员工花名册、离职记录、劳动中介机构的营业执照及相关资质证明、与劳动中介机构签订的服务协议或派遣协议、工作许可证件等。

参考文件

《中华人民共和国劳动法》

《中华人民共和国劳动合同法》

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

《中华人民共和国妇女权益保障法》

《女职工劳动保护特别规定》

《劳务派遣暂行规定》

《中华人民共和国出境入境管理法》

《外国人在中国就业管理规定》



2、健康与安全

2.1 职业健康

标准

- 供应商应遵守当地法规要求，为员工提供健康、安全的工作场所，定期开展工作场所职业病危害因素检测与评价，组织接触危害岗位员工进行职业健康监护，落实有效的工程防护，并为员工提供充分的职业健康培训，持续保障员工健康权益。

基本要求

- 供应商应保持工作场所通风和提供必要的照明，确保将空气污染物、温度、噪音、照明和其他环境因素水平（或浓度）控制在适用法律法规所允许的范围之内。
- 供应商应依据法规，根据职业病危害程度，定期委托专业机构对工作场所进行职业病危害因素检测及职业病危害现状评价。检测结果应向员工公布，对超标点优先采取工程技术措施整改，并通过再次检测验证有效性。
- 供应商应组织从事接触职业病危害作业的员工进行上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。
- 供应商应通过劳动合同、公告栏及现场警示标识等方式，如实、全面地告知员工作业过程中可能产生的职业病危害及其后果。
- 供应商应为员工安排上岗前的职业卫生培训和在岗期间至少每年一次的定期职业卫生培训，使员工知悉工作场所存在的职业病危害，掌握有关职业病防治的规章制度、操作规程、应急救援措施、职业病防护设施和个人防护用品的正确使用维护方法及相关警示标识的含义。
- 供应商应评估不同工作岗位对孕期、哺乳期女职工及其胎儿和婴儿可能的影响，避免安排孕妇及哺乳期员工从事有毒有害、重体力或其他可能危害母婴健康的作业。

文件记录

职业健康管理程序、职业病危害因素定期检测报告、职业病危害现状评价、员工定期职业健康检查报告、劳动合同、职业健康培训记录等。

参考文件

国际劳工组织第155号公约《职业安全和卫生及工作环境公约》

《中华人民共和国职业病防治法》

《用人单位职业健康监护监督管理办法》

《工作场所职业卫生管理规定》

《制鞋企业防毒防尘技术规范》

《纺织印染业职业病危害预防控制指南》

《中小制鞋企业职业危害预防控制指南》
 《工作场所有害因素职业接触限值》
 《职业健康监护技术规范》
 《中华人民共和国妇女权益保障法》
 《女职工劳动保护特别规定》

2.2 个人防护

标准

- 供应商应依据国内外相关法律法规和标准要求，基于工作场所危害识别与风险评估，在工程控制不能完全消除风险时，为员工免费提供并确保其正确使用符合国家标准个人防护用品（PPE），同时提供充分培训与监督，以保障员工职业健康与安全。

基本要求

- 供应商应为员工提供适当且充足的个人防护用品，且不能向员工收取任何费用。
- 供应商应教育、监督并确保员工在作业时正确使用个人防护用品，并对防护用品进行定期维护与更换。供应商应在需要佩戴个人防护用品的场所和区域张贴警示标识。
- 供应商应为员工提供岗前和定期个人防护用品使用培训，内容包括危害认知、用品选用、正确佩戴、使用限制及维护方法。
- 供应商应将个人防护用品提供与使用情况纳入日常安全巡查，管理人员应随时纠正不规范行为，对未按规定佩戴防护用品者应立即制止其作业。

文件记录

个人防护用品（PPE）发放记录、个人防护用品培训记录、日常安全巡查记录等。

参考文件

《中华人民共和国安全生产法》
 《中华人民共和国职业病防治法》
 《个体防护装备配备规范 第1部分：总则》
 《有机溶剂作业场所个人职业病防护用品使用规范》

2.3 消防安全

标准

- 供应商应遵守当地强制性消防法规及相关技术规范，配置充分的消防设施，落实有效的火灾预防和管控。

基本要求

- 供应商应制订并推行消防安全责任管理制度，并明确消防安全责任人。消防控制室应实行24小时值班制度，每班不少于2人，值班人员应持有相应的消防职业资格证书。

- 供应商应确保建筑之间设置充足的防火间距，且消防车通道、建筑内疏散走道、安全出口及疏散楼梯的分布、数量和宽度应符合相应法规要求。
- 仓库内部货物堆放时，应考虑顶距、灯距、柱距、墙距和垛距，预留出必要的消防通道。
- 人员住宿的地方不得与厂房、仓库或化学品储存区设置在同一建筑内。
- 供应商应按法规要求设置并维护各类消防设施，包括但不限于火灾报警系统、灭火系统、室内外消火栓、灭火器、应急照明、疏散指示标志等，按规定开展定期巡检，以确保消防设施及应急设备始终完好有效。
- 供应商应在建筑外的安全位置设置紧急集合区域，并在每层楼的显著位置张贴疏散平面图。疏散通道和安全出口应保持畅通无阻。疏散出口门应为平开门或在火灾时具有平开功能的门，且应向疏散方向开启。制定灭火及应急疏散预案，确保员工熟悉逃生路线与职责。按要求组建义务消防队，并定期安排消防安全培训。供应商每年至少应组织2次覆盖所有人员、工序、班次及区域（生产区和生活区）的消防演习。
- 生产与储存区域严禁烟火，供应商应在显眼位置张贴“禁止吸烟”标识。动火作业应由有作业资质的人员进行，并执行严格审批与现场监护。
- 生产过程中产生的絮状纤维、粉尘应及时清理。使用和处理易爆化学品的区域应保持充分通风和适当温度。对有爆炸风险的工序和场所，设备设施应满足相应法规的防爆要求。
- 供应商应依法取得建筑物的消防竣工验收报告（备案），或委托有资质的第三方机构开展消防安全评估，以证明符合消防安全要求。
- 供应商应对全体员工（含新入职）开展岗前与定期消防安全培训，确保其掌握报警、灭火及疏散逃生技能。
- 供应商应落实逐级防火责任制，严格执行防火巡查和检查。

文件记录

- 消防竣工验收报告（备案）、消防设施检查记录、消防应急预案、消防演练记录、消防安全培训记录等。

参考文件

《中华人民共和国消防法》
 《建筑防火通用规范》
 《消防设施通用规范》
 《纺织工程设计防火规范》
 《纺织工业粉尘防爆安全规范》

2.4 电气安全

标准

- 供应商应遵守电气安全相关的法律法规及标准要求，确保电气设备和线路处于安全状态，以降低人员触电和电气火灾的风险。

基本要求

- 供应商应确保电气线路敷设与设备安装须符合法规要求，落实可靠的直接接触防护（如绝缘、屏护）与间接接触防护（如保护接地、漏电保护），严禁私拉乱接。用电产品以及电气线路的周围应留有足够的安全通道和工作空间，且不应堆放易燃、易爆和腐蚀性物品。
- 供应商应对电气系统与设备开展日常巡检、定期检测与预防性维护，并保存完整记录。
- 电工等从事电气作业的特种作业人员，须经专业培训并考核合格，依法取得有效特种作业操作证，并在核准的作业范围内工作。

文件记录

电气安全风险评估、用电安全检查记录、电工《特种作业操作证》等。

参考文件

《电气设备安全技术规范》

2.5 机械安全

标准

- 供应商应确保可能对员工造成伤害的机械设备安装有效的安全防护装置，并正确地进行维护。

基本要求

- 供应商应为带传动带、转轴、传动链、联轴节、带轮、齿轮、飞轮、链轮、电锯等外露危险零部件及危险部位的机器设备配备可靠的防护装置(如防护罩、防护栏、双手操纵装置或联锁装置等)，其形式、材质、强度及安装牢固性应确保能有效隔离危险区域。危险部件应有清晰的安全警示标识，紧急停止按钮应设置为红色、易于触及，并确保响应时间符合规范。
- 供应商应严格执行设备点检、维护保养规程，并保留完整记录，确保防护装置与安全控制系统持续有效。对可能意外启动或释放能量的机器设备，在维修保养过程中应执行上锁/挂牌（LOTO）程序。
- 供应商应为所有机器设备操作人员提供岗前和定期安全培训，内容包括设备操作规程、防护装置使用、急停操作及应急处理，培训应强调禁止绕过安全装置操作。

文件记录

机器设备维修保养记录、机器设备操作人员培训记录等。

参考文件

《生产设备安全卫生设计总则》

《机械安全 安全防护的实施准则》

《机械安全 机械装备转运安全防护 第1部分：结构设计准则》

《机械安全 危险能量控制 通则》

2.6 建筑结构安全

标准

- 供应商应确保所有建筑物的设计、施工、验收和改扩建符合当地法律法规的要求，并确保建筑物结构完好。

基本要求

- 供应商应确保所有建筑物投入使用前已通过建设工程竣工验收，并保存有与实际面积、高度与用途相符的房屋质量竣工验收报告。如未能提供房屋质量竣工验收报告，供应商应委托具备相应资质的第三方机构开展建筑结构安全评估，证明建筑物符合预期用途和质量要求。
- 供应商应建立并执行建筑完整性的定期检查与维护制度，确保不存在异常变形、结构构件损坏、钢筋锈蚀的情况。

文件记录

建筑竣工验收、建筑结构安全报告等。

参考文件

《中华人民共和国建筑法》

2.7 化学品管理

标准

- 供应商应确保化学品的采购、搬运、贮存和使用符合当地法律法规的要求，预防并减少危险化学品对员工健康和安全的危害。

基本要求

- 购买剧毒、易制毒和易制爆化学品，应依法取得相应许可，并实施双人双锁管理制度。
- 供应商应建立涵盖所有贮存和/或使用的危险化学品的清单。
- 供应商应确保化学品容器上正确张贴信息完整的化学品标签。
- 供应商应确保员工在化学品贮存或使用的场所能获得内容完整的化学品安全技术说明书（SDS）。
- 供应商应当根据化学品的种类和危险特性设置化学品贮存区。设置相应的通风、防晒、防泄漏、防爆等安全设施、设备，不同危险特性（如易燃、腐蚀、氧化）的化学品应分类、分区、隔离存放，并设置清晰标识。
- 供应商应在有毒、有害或腐蚀性化学品使用或贮存的地点15米内安装洗眼设备和/或应急喷淋。应急喷淋和洗眼设备每周至少应进行一次操作检查，并保留相应记录。
- 供应商应对接触化学品的员工进行安全培训，使其了解危害信息、防护措施及应急处理方法。

文件记录

危险化学品清单、化学品安全技术说明书、化学品安全培训记录等。

参考文件

国际劳工组织第170号公约《化学品公约》

《中华人民共和国危险化学品安全法》

《危险化学品目录》

《危险化学品安全管理条例》

《危险化学品仓库储存通则》

2.8 特种设备管理

标准

供应商应确保特种设备的登记、检测和使用符合法规要求，以确保特种设备安全运行。鞋服行业供应链中常见的特种设备包括：

- 锅炉（为生产提供蒸汽或热水，用于定型、熨烫、染色、供暖等工艺环节）。
- 压力容器（如空气储罐、分汽缸、硫化罐、反应釜等）。
- 电梯（在多层厂房中使用的载货与载客电梯）。
- 起重机械（如桥式起重机、电动葫芦等）。
- 厂内机动车辆（如叉车等）。
- 特定生产设备（如大型裁床的气动系统压力容器、定型机等）。

基本要求

- 供应商应确保特种设备在经检验合格并取得《特种设备使用登记证》后，方可将特种设备投入正式使用。
- 供应商应根据法规要求安排特种设备及其安全附件、安全保护装置的定期检测。
- 特种设备操作人员（如司炉工、叉车司机、起重机械指挥与司机）及安全管理人员应经专业机构培训考核合格，取得相应的《特种设备作业人员证》，且须定期复训以确保证书有效。

文件记录

特种设备清单台账、特种设备使用登记证、特种设备及安全附件定期检验报告、特种设备作业人员证等。

参考文件

《中华人民共和国特种设备安全法》

《特种设备安全监察条例》

2.9 特种作业

标准

- 供应商应依据相关的法律法规，制定特种作业（如高处作业、有限空间作业、动火作业等）的相关程序，确保作业人员持证上岗，实施严格的审批制度，采取必要的防护与应急措施。

基本要求

- 风险识别。供应商应识别在生产、维护、施工等活动中可能存在的高空坠落风险，需要管控的密闭空间，以及严禁实施动火作业的场所，明确涉及的作业类型、作业人员和作业区域，并依据评估结果制定和实施相应的风险控制措施。
- 特种作业审批制度。供应商应切实落实相应的作业审批手续，明确作业内容、作业人员、监护人员及安全措施。当作业人员、作业内容、作业地点、作业范围、作业时间、作业方式或作业风险发生改变时，应重新办理作业审批手续。
- 防护用品。供应商应确保作业人员严格执行安全操作规程，正确佩戴和使用个人防护用品。
- 监护人。供应商应确保特种作业期间监护人全程监护，不应离开现场或参与现场作业。监护人应具有作业实践经验、具备与特种作业相适应的安全知识和应急处置能力。
- 资格与培训。供应商应确保特种作业人员持有效特种作业人员操作证上岗。特种作业人员上岗前应先就厂内特种作业审批流程和安全管理程序接受培训。外来特种作业人员应先出具有效特种作业人员操作证，复印留存，确认特种作业审批已落实，并接受工厂提供的安全培训，再行施工。

文件记录

特种作业人员操作证、特种作业人员培训记录、特种作业审批作业票等。

参考文件

《中华人民共和国安全生产法》
 《特种作业目录》
 《特种作业人员安全技术培训考核管理规定》
 《高处作业分级》
 《工贸企业有限空间作业安全规定》
 《有限空间作业安全指导手册》

2.10 医疗与急救

标准

- 供应商应配备充足的急救设施与药品，培训合格的急救员，确保在紧急情况下能为员工提供及时的医疗救助。

基本要求

- 供应商应至少在每个楼层的显著、便于取用的地点设置急救包或急救箱，并确保急救药品、器材的种类与数量满足需求，并定期检查、补充与更新。
- 供应商应配备经专业机构培训合格的急救员，确保其数量、分布及排班安排能覆盖所有工作区域和班次。所有急救员资质需有效，并接受定期复训。
- 供应商应记录急救箱药品使用的原因及处理方式，并定期进行分析和改进。对工伤事故报告，应识别原因，并采取整改措施。

文件记录

急救人员名单及急救资质证书、急救箱药品使用记录、工伤事故报告等。

参考文件

《工业企业设计卫生标准》

2.11 食品与卫生

标准

- 供应商食堂应依法建立并运行，以确保从原料采购、加工制作到餐食供应全流程卫生管控与可追溯管理，保障食品安全。此外，供应商应为员工提供干净卫生、数量充足且方便使用的洗手间、安全的饮用水。

基本要求

- 食堂应获得有效食品经营许可证，方可投入使用。
- 食堂内部应设置独立的原料处理、烹饪、餐用具清洗消毒及就餐区域，流程布局合理，防止交叉污染，并具备良好的通风、排烟、排水、防虫防鼠设施，满足卫生与安全基本条件。
- 食堂应配备足够的冷藏冷冻、清洗消毒、留样等专用设施，并确保正常运转。消毒、洗手、废弃物收集等配套设施应齐全有效。
- 供应商应建立并执行食品安全管理制度，涵盖原料采购查验、索证索票、库存管理、加工过程控制、餐具消毒、食品留样、废弃物处置等全过程。
- 供应商应设置食品留样柜，留样存放48小时。留样样品种应标注留样名称、日期、餐次，确保每个品种的留样量能满足检验检测需要。
- 所有食堂工作人员应持有有效的健康证明，并接受定期的食品安全法律法规和操作规程培训。食堂工作人员应根据卫生要求佩戴工作帽、口罩和手套。
- 供应商应为员工提供数量充足的男女独立卫生间，距离作业点不宜过远，满足必要的通风和采光条件，配备洗手池、洗手液、卫生纸等，每日清扫、定期消毒。
- 供应商应建立饮用水卫生管理制度，为员工提供安全的饮用水，专人负责运维与记录，留存水质检测报告、清洗消毒记录。

文件记录

食品经营许可证、食堂工作人员健康证、食物留样记录等。

参考文件

《中华人民共和国食品安全法》

《餐饮服务食品安全操作规范》

《工业企业设计卫生标准》

《生活饮用水卫生标准》

《生活饮用水卫生监督管理办法》

2.12 员工宿舍

标准

- 供应商应确保为员工提供的宿舍符合法律法规的要求（包括消防安全的要求），确保居住环境的安全和卫生。

基本要求

- 宿舍人均居住面积、层高、床位布置、储藏空间等应符合国家及地方居住场所标准要求。
- 宿舍内应按法规要求配备充足的淋浴间和洗手间，并设充分的隐私隔断。
- 按法规要求设置并维护各类消防设施，例如灭火器、消火栓、应急照明、疏散指示标识等，并落实定期检查，以确保消防应急设施始终完好有效；每层至少有两个安全出口，且安全出口保持畅通。
- 供应商应定期在生活区安排疏散演练。

文件记录

生活区疏散演练记录等。

参考文件

《宿舍建筑设计规范》

3、环境保护

3.1 环境许可

标准

- 供应商应确保建设项目已依法获得环保审批，相应环保设施已取得法规要求的许可和批准。

基本要求

- 供应商新建、改建、扩建项目应依法开展环境影响评价，编制符合规定的报告书（表）或填报登记表，确保评价内容全面、结论合规，并按规定报有审批权的生态环境主管部门。
- 供应商应获得生态环境主管部门对环评文件的正式批准文件。项目建设内容、规模、地点、工艺及污染防治措施应严格与批复要求一致，如涉及重大变更的应依法重新报批。
- 环境保护设施竣工后，供应商应及时依据环评批复要求自主完成环境保护设施竣工验收，编制验收报告，确保验收合格后方可正式投入生产或使用。
- 供应商应根据实际产污情况，依法需要申请排污许可证的，应在实际排污行为发生之前，依法申请取得排污许可证，并按照排污许可证的规定排放污染物；对于污染物产生量、排放量和对环境的影响程度都很小的供应商，应依法填报排污登记表。

文件记录

项目环境影响报告书/报告表/登记表、环评批复文件、项目竣工环境保护验收报告、排污许可证或固定污染源排污登记回执等。

参考文件

《中华人民共和国环境保护法》
《中华人民共和国环境影响评价法》
《建设项目环境保护管理条例》
《排污许可管理条例》
《排污许可管理办法》
《建设项目环境影响评价分类管理名录》
《固定污染源排污许可分类管理名录》

3.2 危险废物

标准

- 供应商应对危险废物进行规范分类贮存，选择有资质的危险废物处置单位进行处置，确保全流程台账清晰、风险可控、合规、可追溯。

基本要求

- 供应商应根据危险废物的形态、物理化学性质、包装形式和污染物迁移途径，采取必要的防风、防晒、防雨、防漏、防渗、防腐以及其他环境污染防治措施，禁止露天堆放危险废物。供应商应设置必要的贮存分区，避免不相容的危险废物接触、混合。
- 供应商应使用符合规范的专用容器或包装物盛装危险废物，确保完好、密封，并正确张贴危险废物标签。
- 供应商应建立完整管理台账，如实记录危险废物的种类、产生量、流向、贮存地点以及利用和处置等有关信息。供应商应委托有资质的危险废物处置单位对危险废物进行处置利用，并签订合同，转移过程应执行危险废物转移联单制度。
- 供应商应对涉及危险废物管理的人员（包括产生、贮存、运输环节）进行岗前及定期培训，内容需涵盖法规要求、风险识别、规范操作流程及应急响应措施，确保其具备胜任能力。所有培训应保留完整记录，并定期评估与更新。

文件记录

危险废物管理台账、危险废物处置合同、危险废物处置单位资质证明、危险废物转移联单、危险废物管理人员培训记录等。

参考文件

《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》

- 《国家危险废物名录》
- 《危险废物经营许可证管理办法》
- 《危险废物贮存污染控制标准》
- 《危险废物识别标志设置技术规范》
- 《危险废物转移管理办法》

3.3 一般固体废物

标准

- 供应商应确保其一般固体废弃物的管理符合当地法律法规要求，禁止非法转移、倾倒或填埋。

基本要求

- 不相容的一般工业固体废物应设置不同的分区进行贮存。危险废物和生活垃圾不得进入一般工业固体废物贮存场。
- 供应商应建立工业固体废物管理台账，如实记录工业固体废物的种类、数量、流向、贮存、利用、处置等信息。

文件记录

一般固废管理台账等。

参考文件

- 《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》
- 《一般工业固体废物管理台账制定指南（试行）》
- 《一般工业固体废物贮存和填埋污染控制标准》

3.4 废水

标准

- 供应商应有效处理废水，并确保依据排污许可证的要求达标排放。

基本要求

- 供应商应确保污水处理设施正常运行，保存设施运行台账，包括运行参数、日常维护及药剂添加情况以备核查。
- 供应商应依照排污许可证中的要求安排废水在线监测和定期检测，以确保废水达标排放。

文件记录

污水处理设施运行台账、废水监测报告等。

参考文件

- 《中华人民共和国水污染防治法》

3.5 废气

标准

- 供应商应有效处理废气，并确保废气依据排污许可证的要求达标排放。

基本要求

- 供应商应确保废气处理设施正常运行，保存设施运行台账包括运行参数、维护活动及药剂添加/更换情况以备核查。
- 供应商应依照排污许可证中的要求安排废气在线监测和定期检测，以确保废气达标排放。

文件记录

废气处理设施运行台账、废气监测报告等。

参考文件

《中华人民共和国大气污染防治法》

《大气污染物综合排放标准》

《挥发性有机物无组织排放控制标准》

3.6 厂界噪声

标准

- 供应商应采取有效的隔声、降噪措施控制生产活动中产生的噪声，确保厂界噪声排放符合国家及地方标准的限值要求。

基本要求

- 供应商应定期委托有资质的机构对厂界噪声进行监测。监测应涵盖昼间和夜间时段（如涉及夜间生产），确保厂界噪声排放符合法律法规及当地环保部门规定的声环境功能区标准。
- 对于产生高噪音的空压机、风机、冷却塔等室外或临近边界设备，应采取有效的隔音、消声措施，防止噪音污染周边社区。

文件记录

厂界环境噪声监测报告、噪声污染防治设施维护记录等。

参考文件

《中华人民共和国噪声污染防治法》

《工业企业厂界环境噪声排放标准》

3.7 温室气体排放

标准

- 供应商应重点管控的温室气体主要包括：二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亚氮（N₂O）、氢氟碳化物（HFCs）、全氟化碳（PFCs）、六氟化硫（SF₆）和三氟化氮（NF₃）。供应商应根据营运所在地及目标市场的法规要求，有效管理温室气体排放。

基本要求

- 供应商应采用科学的方法，界定组织和营运边界，计算和记录范围一(锅炉和车辆的燃料使用、制冷设备的冷媒用量等在营运边界内产生直接排放)、范围二(如外购蒸汽和电力等在营运边界外产生直接排放)的温室气体排放量，并配合李宁公司的年度盘查工作按要求进行申报并确保数据的真实性和可靠性。
- 供应商应配合李宁公司的产品生命周期温室气体盘查工作，按温室气体核算体系 — 企业价值链（范围三）标准要求，记录有关原材料采购的年度活动数据（例如各项用于生产李宁产品的原料成份种类比例、用量以及最终供应给李宁的产品数量和重量等）。
- 供应商应配合李宁公司的温室气体管理政策，依据自身排放和营运效益情况设立减排目标，并设定和执行减排计划，以及透过内部管理程序和守则有效管理日常营运中产生排放的活动。
- 供应商需遵守国家和地方政府的相关能源和减碳政策，包括不使用已列明淘汰的设备和制程，确保完全满足法律要求。

文件记录

温室气体排放清单、各项排放活动数据的来源记录，例如账单等，并至少保存三年。

参考文件

《关于完整准确全面贯彻新发展理念做好碳达峰碳中和工作的意见》

《2030年前碳达峰行动方案》

温室气体核算体系（企业核算与报告标准、企业价值链（范围三）标准）

ISO 14064-1 2018 第一部分：组织层面温室气体排放与清除量化和报告的规范及指南

《香港交易所环境、社会以及管治框架下气候信息披露的实施指引》

4、商业道德

4.1 诚信经营

标准

- 供应商应依法开展经营活动，遵循诚实守信的基本商业原则，确保经营行为合法、真实、规范，不得实施欺诈、造假或其他破坏正常市场秩序的行为。

基本要求

- 供应商应遵守法律法规和监管要求，依法取得必要的经营资质。
- 供应商应遵守相关的国际贸易法规和惯例，包括出口管制、经济制裁、反洗钱等要求。

文件记录

营业执照及相关资质文件、举报处理记录等。

参考文件

《中华人民共和国公司法》
《中华人民共和国反不正当竞争法》

4.2 透明度

标准

- 供应商应在合法合规的前提下保持自身信息的基本透明度，确保向李宁公司及李宁公司委派的第三方提供真实、准确、完整的信息，不得通过隐瞒、虚假披露或误导性陈述影响合规判断或正常管理秩序。

基本要求

- 供应商应确保保存信息的真实、准确、完整，不得伪造、篡改、隐瞒重要事实，并应妥善保存相关文件和记录，确保资料具备必要的可核查性。
- 当企业基本情况、经营状态（例如改扩建、搬迁）或合规条件发生重大变化时，应及时告知李宁公司，避免信息滞后、前后不一致。
- 在不违反法律法规、商业秘密及个人信息保护要求的前提下，供应商应配合李宁公司要求的评估和审核，不得通过虚假材料、误导性说明或选择性展示规避合规管理要求。
- 供应商不得以任何方式阻碍审核，包括但不限于隐藏某些人员或区域，如将部分员工（如童工、未成年工、临时工）带离工厂或禁止其进入，封锁某些工作区域或宿舍；对员工进行不当干预，如预先培训或威胁员工、冒充员工接受访谈；限制审核员行动、以各种理由故意拖延审核进程、拒绝提供审核文件；更不得针对李宁公司员工或其代表，包括第三方审核员、项目合作伙伴等进行恐吓、辱骂、殴打或口头威胁等行为。

文件记录

企业重大事项变更台账等。

参考文件

《企业信息公示暂行条例》

4.3 反腐败与反贿赂

标准

- 供应商应禁止任何形式的商业贿赂、不正当利益输送或以其他不正当方式谋取交易机会或竞争优势，维护公平、有序、诚信的市场秩序。

基本要求

- 供应商应建立反腐败与反贿赂政策，以防止商业贿赂和不正当交易行为的发生。
- 供应商不得以现金、实物、回扣、佣金、礼品、宴请、旅游、赞助或其他不正当利益形式，向李宁公司及李宁公司委派的第三方行贿。
- 供应商应同时遵守本手册第一章第四节：反腐败与反贿赂政策所规定的其他要求。

文件记录

反腐败与反贿赂政策、举报处理记录等。

参考文件

《中华人民共和国反不正当竞争法》

4.4 可持续采购

标准

- 供应商应监控自身供应链中劳工权益、健康与安全、环境保护和商业道德方面的风险，推动供应链可持续发展。

基本要求

- 供应商应充分了解自身供应链，如适用，鼓励开展RDS（责任羽绒标准）认证、有机棉相关GOTS（全球有机纺织品标准）和OCS（有机含量标准）认证，OEKO-TEX® standard 100认证等，在原材料的来源上保证最大的透明度和可追溯性；皮革供应商应获得LWG（英国皮革工作组织）认证。
- 供应商应向自身分包商、次级供应商及服务提供商传达李宁公司《供应商行为准则》。

文件记录

合格供应商名录、与供应商签订的合同或协议等。

参考文件

《中华人民共和国招标投标法》

4.5 隐私保护

标准

- 供应商应在其经营活动中依法保护个人信息和隐私权益，遵循合法、正当、必要的原则开展个人信息的收集、使用、存储和管理，防止因其管理不当导致个人信息泄露、滥用或其他侵权风险。

基本要求

- 供应商在收集或处理个人信息前应清晰易懂地向个人进行真实、准确、完整的告知，明确说明个人信息处理的目的、方式、范围及相关权利。供应商应在取得个人明确同意，或者在依法制定的劳动规章制度、依法签订的集体合同所必需的人力资源管理情形下收集和处理个人信息，不得超出必要范围或变相扩大使用目的。
- 供应商应对员工、客户、业务合作方等相关个人信息实施分级管理，采取必要的管理措施与技术措施，防止个人信息泄露、篡改、丢失或被非法获取。
- 供应商应严格规范安防监控设备的安装与使用。严禁在更衣室、洗手间、浴室、宿舍等涉及个人隐私的区域安装监控设备。监控区域应设置显著提示标识，不得使用隐蔽摄像头。此外，监控范围不得覆盖意见箱、举报箱等申诉渠道，以保障员工申诉的独立性与保密性。

文件记录

个人信息保护制度、信息安全事件处理记录等。

参考文件

《中华人民共和国个人信息保护法》
 《中华人民共和国网络安全法》
 《中华人民共和国数据安全法》
 《中华人民共和国民法典》
 《网络数据安全管理条例》

5、管理体系

5.1 政策和制度

标准

- 供应商应依据法律法规和李宁公司的供应商社会责任标准要求制定并发布社会责任政策，明确其在劳工权益、健康与安全、环境保护、商业道德等方面的承诺，并确保该政策在企业内部和供应链中得到有效传达、执行和持续改进，以推动可持续发展并履行企业社会责任。

基本要求

- 供应商应识别并收集其运营所在地适用的法律法规和行业标准，以及本标准的要求，以便参照并应用于自身程序的建立。
- 供应商应就劳工权益、健康与安全、环境保护、商业道德等方面建立相应的制度，明确适用范围和责任主体。
- 供应商应根据法律法规变化、经营情况调整或风险变化，对管理政策进行定期评估和必要更新，确保其持续适用和有效。

文件记录

法规清单、社会责任政策文件等。

参考文件

《经合组织跨国企业负责任商业行为准则》

5.2 风险评估

标准

- 供应商应识别并评估其经营活动中可能存在的劳工权益、健康与安全、环境保护、商业道德等方面的风险，合理判断风险等级，并据此采取相应的管理和控制措施，以预防重大风险事件的发生。

基本要求

- 风险识别。供应商应针对劳工权益、健康与安全、环境保护、商业道德等各个环节，识别出运营风险。
- 风险评价。供应商应采用科学的方法，对识别出来的劳工权益、健康与安全、环境保护、商业道德的风险进行评价，并界定出需要管控的风险。
- 风险管控。供应商应采用风险管控层级的理念，通过消除危害、替换工艺或物料、工程控制、行政管控、个人防护用品的优先级排序，对需要管控的风险界定出控制措施并加以落实。

文件记录

风险评估记录、风险控制措施实施记录等。

参考文件

《中华人民共和国安全生产法》

《中华人民共和国环境保护法》

《中华人民共和国职业病防治法》

《企业安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制建设通则》

5.3 培训与能力建设

标准

- 供应商应为管理层和工人安排培训与能力建设，以传递劳工权益、健康与安全、环境保护、商业道德政策和制度，确保员工了解并遵守适用的法律法规、内部管理要求及操作规范，具备履行岗位职责所需的基本能力。

基本要求

- 供应商应为管理层和工人安排社会责任政策培训，以支持落实相关政策和程序，确保社会责任管理体系顺利运行。

- 供应商应结合岗位职责和作业风险，识别员工在健康、安全、环保方面的法规要求，根据法律法规规定的内容和频次为员工提供必要的培训。

文件记录

年度培训计划、培训教材（如PPT）、培训签到表等。

参考文件

《中华人民共和国劳动法》
《中华人民共和国安全生产法》
《中华人民共和国职业病防治法》
《生产经营单位安全培训规定》

5.4 持续改善

标准

- 供应商应持续评估并改进自身的管理体系与运营实践，以确保符合与社会责任相关的法律和监管要求以及李宁公司的供应商社会责任标准要求。

基本要求

- 内部审核。供应商应通过内部审核，检查自身社会责任体系是否符合既定的要求，及时发现管理体系中的不足。
- 管理评审。高级管理层应定期审查管理体系的状态，包括社会责任政策的适宜程度、社会责任管理体系的充分性和有效性。
- 纠正与预防。对于内部或外部发现的管理缺陷、风险点或不符合要求的情况，应制定改进措施，并明确责任人和完成期限，确保整改落实并防止问题重复发生。

文件记录

内部审核报告、管理评审报告、纠正措施报告等。

参考文件

《经合组织跨国企业负责任商业行为准则》

三、不符合项问题分类

为确保审核评估的一致性与有效性，并明确不同问题的紧急与严重程度，李宁公司将审核中发现的不符合问题分为四类：零容忍问题、严重违规问题、主要违规问题和一般违规问题。

1、零容忍

零容忍问题是最高级别问题，指供应商直接、严重地违反国际公认基本原则、法律法规及李宁公司核心承诺的行为，此类问题对员工、环境或社区造成重大伤害或构成极高的风险，是不可被接受的违规行为。在供应商社会责任审核过程中一旦发现任何零容忍项，李宁公司有权终止双方合作关系，或者停止供应商引入流程，直至相关整改完成并得到李宁公司确认。零容忍问题包括：

- **虚假记录与文件。**供应商向李宁公司提供的相关文件存在系统性造假，包括但不限于工作时间、加班时间、工资、工资构成、工资扣除项、各类政府批文、第三方检测报告及任何其他相关信息的造假。
- **商业贿赂。**供应商以现金、实物、回扣、佣金、礼品、宴请、旅游、赞助或其他不正当利益形式，向李宁公司及李宁公司委派的第三方行贿。
- **阻碍审计。**供应商以各种方式阻碍审核，包括但不限于隐藏某些人员或区域，如将部分员工（如童工、未成年工、临时工）带离工厂或禁止其进入，封锁某些工作区域或宿舍；对员工进行不当干预，如预先培训或威胁员工、冒充员工接受访谈；直接阻碍审核流程，限制审核员行动、以各种理由故意拖延审核进程、拒绝提供审核文件等；针对李宁公司员工或其代表，包括第三方审核员、项目合作伙伴等进行恐吓、辱骂、口头威胁或殴打等行为。
- **强迫劳动。**工人在惩罚和威胁下从事不自愿的工作或服务，或存在其他奴役的行为，包括人口贩卖、抵债劳动、契约劳动或其他形式的强迫劳动。
- **雇佣、使用童工。**供应商违规招聘、雇佣童工，《李宁供应商行为准则》的最小就业年龄为16周岁。
- **骚扰或虐待行为。**供应商标场所中存在系统性的身体、言语或心理虐待或骚扰，例如发现用于管教员工的体罚、普遍存在的性骚扰、工人遭受恐吓、冒犯的确凿案例。
- **报酬低于法定最低工资。**供应商支付员工包括分包工人的工资，低于所在国家或地区的法定最低工资。
- **可能导致严重伤亡的安全隐患。**供应商提供的工作及生活条件可能直接导致员工或公众受重伤或死亡，如提供“三合一”宿舍（住宿与生产、经营、储存在一起），或改变原有建筑承重结构，或私自加盖楼层且未进行厂房质量安全鉴定的。
- **非法排放。**非法排放污染物并造成环境污染或实质影响居民健康。

2、严重违规

严重违规问题是供应商严重违反李宁社会责任管理标准的问题，这些问题具有高优先级，需要在限定期限内采取措施纠正。如果在供应商评估中发现多个严重违规问题，可能导致评估不通过或最终评估等级的下降，多次发现多个严重违规问题则可能会导致双方业务合作关系的终止。严重违规问题包括但不限于：

- **不合规经营。**供应商经营许可证到期未续期、超范围经营、经营地址不符等。
- **无花名册和/或年龄验证文件副本。**供应商未建立员工花名册，或员工花名册中人员不完整，或未保存员工年龄验证文件副本，或记录不完整等。
- **歧视。**供应商在招聘、薪酬、培训、晋升、纪律处分及合同终止等雇佣环节中，出现基于种族、民族、肤色、性别、年龄、国籍、户籍、宗教信仰、性取向、残疾、婚姻状况、怀孕状况、生育状况等不同，对员工进行歧视的被确认案例。
- **不尊重结社自由。**供应商不尊重员工依法组建、加入合法工人组织，以及进行集体谈判的权利。
- **无考勤记录明细或严重加班。**供应商不能提供员工考勤记录，或考勤记录不完整，或存在严重加班等情形。
- **工资支付不合规。**供应商未提供工资发放记录，或未足额支付加班工资，或未及时支付工资等情况。
- **将不合理罚款作为纪律惩戒措施。**供应商通过不合理罚款对员工的违规行为进行惩处。
- **无劳动合同。**供应商未与员工在规定的期限内签订符合法律要求的书面劳动合同。
- **未监控职业病危害因素。**职业病危害严重的供应商，未进行职业病危害因素检测。
- **严重消防安全隐患。**供应商未取得消防验收或消防备案，或安全出口数量不足或上锁，或疏散通道完全堵塞导致紧急情况下无法快速撤离、或一年内没有进行过消防演习等情况。
- **建筑质量隐患。**供应商使用的建筑物存在肉眼可见的安全隐患，例如承重墙的结构性裂缝，地面下沉、建筑倾斜等。

3、主要违规

主要违规项指系统性偏离法律法规或本标准中一项明确要求的行为。这类问题发生后将要求供应商在限定期限内整改完成。整改结果可通过文件证据进行验证，也可能通过现场抽查进行验证。

4、一般违规

一般违规项指偶发性或轻微偏离法律法规或本标准要求的行为，或在政策文件中有缺失，但在执行层面没有实质偏离法律法规或本标准要求的情形。这类问题的整改优先级要低于审核中发现的其他问题，供应商同样应在限定期限内完成整改。整改结果可通过文件证据进行验证，也可通过现场抽查进行验证。

四、供应商社会责任管理流程

1、供应商社会责任管理流程

李宁公司秉持可持续发展理念，持续优化供应商社会责任管理体系，推进供应商管理流程数字化建设，在供应商的引入、评估、优化及退出等关键环节实施闭环管理，健全供应商社会责任管理机制，提升供应商在社会责任风险方面的管理能力。

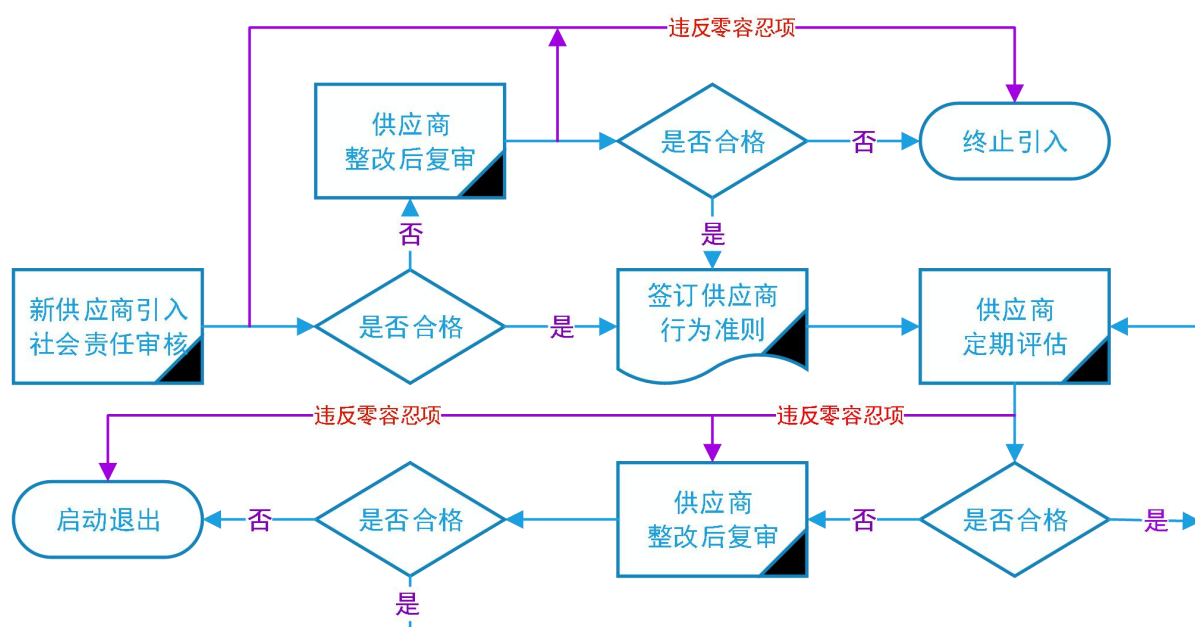


图1：供应商社会责任管理流程图

1.1 新供应商引入社会责任审核

在合作开始之前，对其社会责任表现进行准入性评估，识别并筛选出符合李宁公司基本社会责任标准的供应商。若初次评估不合格，供应商应在规定的期限内完成整改，若再次评估仍不合格，即终止引入流程；若初次评估合格或再次评估合格，均准予引入；但只要发现违反零容忍项，无论在初次评估阶段还是再次评估阶段，均终止引入流程。

1.2 签订供应商行为准则

合作协议条款及承诺书中清晰界定了李宁公司社会责任行为守则，供应商应签署含相关条款的协议及相应承诺文件。

1.3 供应商定期评估

对供应商开展定期评估，持续追踪其日常表现，及时发现潜在风险。如果初次评估不合格，供应商应在规定的期限内完成整改，如果再次评估仍不合格，即启动退出流程。

1.4 供应商整改复审

针对评估中发现的严重风险，供应商应进行根本原因分析并实施纠正与预防措施，防止问题重复发生。供应商应严肃认真整改，若再次评估（复审）仍不合格，则启动退出流程。

1.5 供应商退出

对经整改仍不合格的供应商，执行有序的退出流程。

需要特别指出的是，李宁公司坚决不接受审核中发现的任何一项零容忍项目，如在新供应商引入过程中发现则停止引入流程。如在日常审核中发现，李宁公司有权终止合作关系。

2、供应商社会责任评级标准

2.1 供应商社会责任评级划分

李宁建立了系统的供应商社会责任评级划分体系。年度评审结果将划分为“绿牌、蓝牌、黄牌、红牌”四个等级，旨在清晰识别优秀实践、发现改进机会并有效管理风险。不同评级对应不同的合作及处理方式，我们期望通过分级机制，激励供应商实现从“合规”到“卓越”的持续提升，共同构建更具韧性 with 责任感的供应链。



表1：供应商社会责任评级划分

评级	定义和处理措施	分数	结论
绿牌	- 定义：管理体系成熟完善，整体表现超越李宁公司标准要求，具备卓越的自我管理持续改进能力。 - 合作措施：开展持续的自我检查与改进，并按要求参加李宁公司安排的年度评估。	得分≥85	优秀
蓝牌	- 定义：整体表现符合法律法规与李宁公司社会责任管理要求，尚有提升空间。 - 合作措施：开展持续的自我检查与改进，并按要求参加李宁公司的定期评估。	70≤得分<85	良好
黄牌	- 定义：基本达到李宁公司社会责任管理要求，但在部分领域存在不足或潜在风险，需进行针对性整改。 - 合作措施：接受半年内可能发生的现场抽查核定整改效果，若抽查发现违规项未整改或出现新的严重违规项降为红牌。	60≤得分<70	合格
红牌	- 定义：未达到李宁公司社会责任管理要求，存在零容忍问题、信息不透明或多个严重违规项致整体评分过低等。 - 合作措施：工厂接受自费辅导和自费复审，3个月内现场抽查核定整改效果，连续两次被评为红牌将被终止合作。	得分 < 60	不合格

2.2 李宁认可的第三方审核标准、审核机构、审核员资质

2.2.1 李宁认可的审核标准

为减轻供应商负担，避免在短期内对同一家工厂进行内容重复的二次审核，李宁公司对符合以下条件的第三方审核报告予以认可，将其作为评估该供应商的依据。此外，对由其他国际知名品牌公司对其供应商进行的审核，李宁公司将根据具体情况进行个案评估并确定是否予以认可，具体事宜请与李宁社会责任团队联系确认。具体标准清单请见表2。

表2：李宁公司认可的审核标准

标准简称	标准全称
BSCI	Business Social Compliance Initiative：商业社会责任倡议
SMETA	Sedex Members Ethical Trade Audit：Sedex会员道德贸易审计
SLCP	Social and Labor Convergence Program：社会与劳工融合项目
SA8000	Social Accountability 8000：社会责任标准8000
WRAP	Worldwide Responsible Accredited Production：全球责任认证生产
WCA	Workplace Conditions Assessment：工作场所条件评估
DISNEY ILS	DISNEY International Labor Standards：迪士尼国际劳工标准
ICS	Initiative for Compliance and Sustainability：合规与可持续性公约

注：此名单并非穷尽列表，其他第三方审核标准也可能受到李宁公司认可。

- 1、有效性：李宁公司对认可的审核标准适时调整。
- 2、时效性：所有被采纳的审核报告应在其规定的有效期内。
- 3、最终解释权：李宁公司社会责任团队对报告的有效性、适用性及最终采纳与否拥有最终解释权。

2.2.2李宁认可的审核机构

为确保审核的独立性、公正性与专业性，上述审核须由李宁认可的独立第三方审核公司依据上述标准执行。下表所列机构具备广泛的国际认可度与专业的审核能力，其出具的报告受到李宁公司认可。

表3：李宁公司认可的第三方审核机构名单

公司名称	相关信息
TUV Rheinland	TUV莱茵, https://www.tuv.com/greater-china/cn/
SGS	SGS通标, https://www.sgsgroup.com.cn/zh-cn
Openview	Openview开景公司, www.openviewservice.com
Intertek	ITS天祥, https://www.intertek.com.cn/
BV	BV必维, https://www.bureauveritas.cn/
LRQA	LRQA劳盛, https://www.lrqa.com.cn/
CTI	CTI华测, https://t.ctimall.com/

注：此名单并非穷尽列表，其他具备同等资质与声誉的审核机构也受到李宁公司认可。

2.2.3 第三方审核员资质要求

为确保审核质量与专业性，李宁公司对执行上述审核的第三方审核员要求如下：

- **行业资格：**应符合APSCA（Association of Professional Social Compliance Auditors）的要求。
- **专业资质：**应具备相应标准（如WRAP, amfori BSCI, SA8000等）的审核员资质。
- **从业经验：**拥有多年供应链社会责任审核经验，审核团队至少其中一人应具备与受审核方所属行业（如服装、鞋类等）相关的专业知识和审核经验。
- **职业操守：**保持客观、公正、保密，并严格遵守李宁公司的反腐败与反贿赂政策。
- **个人素养：**具备出色的访谈技巧、文件审查能力、风险识别能力及清晰的书面与口头表达能力。
- **沟通与协调：**审核组长具备良好的团队协作与沟通能力，能够有效管理审核过程。
- **评价与反馈：**受审核方有权对审核员的表现进行评定，该反馈将作为未来合作的重要参考。

2.3 书面证据资料的原则性要求

供应商所提供的文件资料应遵循以下原则：

- **透明度。**工厂应确保所有提供的文件资料真实、有效，与原始信息一致。
- **清晰性。**工厂应确保所有提供的文件资料，内容清晰、可读。
- **相关性。**工厂应确保所有提供的文件资料与问题点直接对应、关联。
- **时效性。**工厂应提供覆盖规定时段内的文件资料和信息。
- **可追溯性。**工厂应确保所有提供的文件均有记录可循，所有的更改及增减均有记录在案。

3、供应商引入评估

新供应商社会责任评估旨在通过系统性的评估流程，在合作开始前，全面识别潜在供应商在社会责任合规风险及风险管理能力，确保其符合李宁公司的基本要求与发展期望。社会责任评估是新供应商引入的强制步骤，其结果对新供应商准入具有决定性影响。所有拟引入供应商应通过本环节评估，才能进入后续的商业合作流程。

本章节将详细说明新供应商社会责任评估的流程、标准与要求，以指导公司内部团队开展工作，帮助潜在供应商准确理解与配合。

新供应商社会责任评估包含四大环节，即审核启动、文件提交、初次审核及必要的整改复审，具体流程见图2。供应商应依照相关时间要求及时、准确提供相关材料与信息。

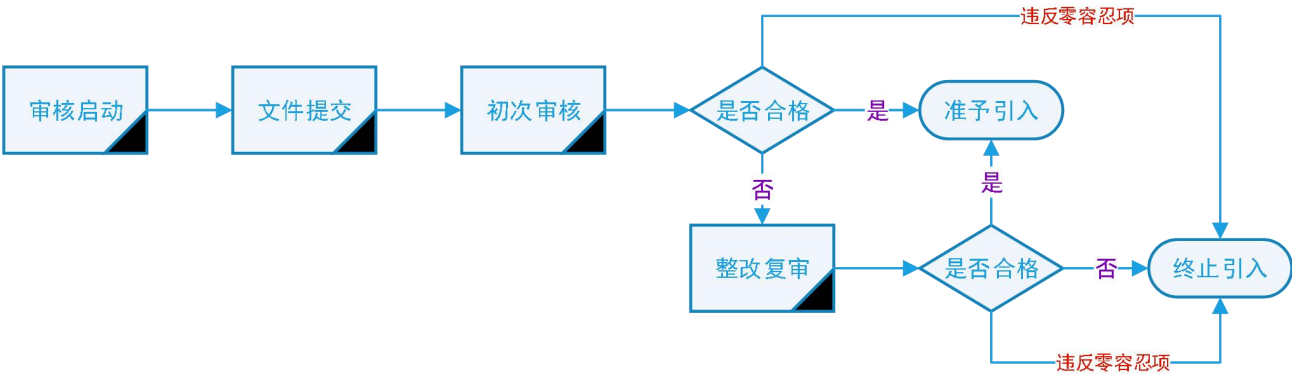


图2：新供应商评估流程图

1) 审核启动

在新供应商引入流程启动后，李宁公司企业社会责任团队向拟准入供应商正式发起社会责任文审通知，明确评估要求、时间节点及应提交的信息与文件清单（《供应商基本信息收集表》及《社会责任审核资料清单》，如附录二和附录三所示）。

2) 文件提交

供应商应根据通知要求，配合填写相关信息表，并依据文件清单准备相应的支持性材料，在内部开展文件整理与核对，确保所提交材料真实、完整、有效且可追溯。

所有文件须按照清单编号进行整理与命名，并在规定时间内完成提交。如文件缺失或信息明显不完整，李宁公司有权要求供应商补充或重新提交。

3) 初次审核

李宁公司企业社会责任团队对供应商提交的材料进行评审，如文件评审结果符合社会责任准入要求，供应商通过准予引入审核；如文件评审结果不符合社会责任准入要求，供应商应根据反馈意见进行整改或补充文件；如发现涉及零容忍问题，李宁公司将终止引入流程。

4) 整改复审

李宁公司企业社会责任团队将在收到整改结果或补充文件后开展复审，如复审结果符合社会责任准入要求，则予以放行；如复审结果仍不符合社会责任准入要求或涉及零容忍问题，则终止引入流程。特别强调的是，新供应商引入过程中如果发现任何一项零容忍项目，李宁公司都会终止引入流程。

4、供应商定期评估与审核

对已建立合作关系的供应商，李宁公司通过季度评估（QBR）与年度评估相结合的方式对其社会责任合规表现进行持续监控与系统性审查，确保日常合规、管理风险并推动持续改进。

4.1 季度评估与审核

QBR（Quarterly Business Review，季度评估）是李宁公司常规性对主要供应商社会责任履行情况进行核查的方式之一，核查分为两种形式：1) 由李宁公司或受李宁公司委派的第三方进行现场审核或线上审核，并按照李宁公司供应商社会责任管理评分体系进行评分，2) 或供应商提交有效期内的受认可[请参见第四章第二节：李宁公司认可的第三方审核标准]的第三方社会责任审核报告，由李宁公司或受李宁公司委派的第三方，按照李宁公司供应商社会责任管理评分体系进行评分。评分以绿牌、蓝牌、黄牌和红牌形式展现。

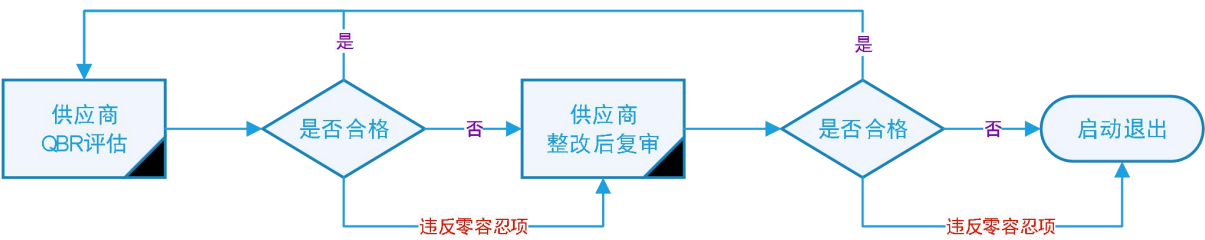


图3：主要供应商季度评估流程图

对于绿牌、蓝牌和黄牌供应商可能存在的不同程度的违规问题，供应商应进行限期整改，重点关注其严重违规项，李宁公司将适时采用不通知抽查的方式，以监督其日常合规状态；评估结果为不合格的供应商，应立即进行整改，若经整改后复审结果仍为不合格，李宁公司将启动退出流程。

同时，我们鼓励供应商积极开展自查，主动发现工作中存在的风险，并采取有效举措消除或减轻风险。

4.2 年度评估与审核

在季度评估基础上，李宁公司会根据上一年度供应商的相关评估情况，选择一定数量的供应商，实施新一年的社会责任审核，审核方式与季度审核相同。

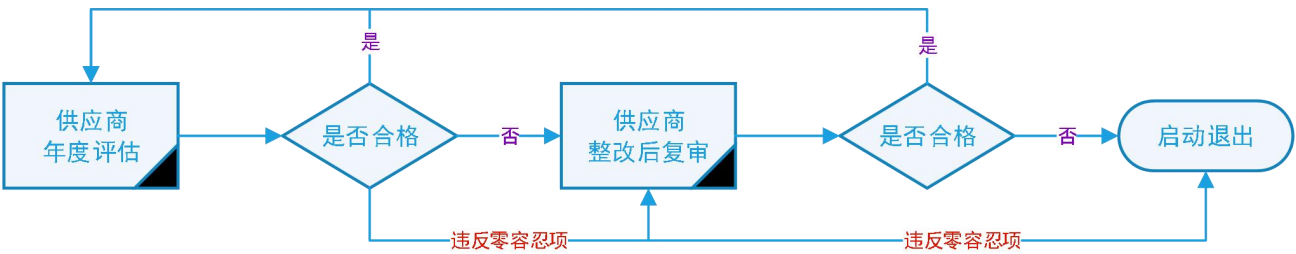


图4：供应商季度评估流程图

若初审结果为不合格，供应商应进行限期整改，经整改后复审仍不合格的供应商，李宁公司将启动退出流程；若初审或复审结果为合格，则通过年度评估。

4.3 社会责任调查问卷

除了季度审核和年度审核之外，为进一步加强供应链社会责任管理，促进可持续发展，落实双方共同的社会责任，李宁公司还会面向全体供应商合作伙伴定期开展社会责任履行情况问卷调查，旨在跟踪、了解供应商在社会责任管理体系建设、劳工权益、健康与安全、环境保护及商业道德等方面的管理现状。

供应商应确保提交至李宁公司或李宁公司委托的第三方的所有材料真实、有效，李宁公司不接受文件材料作假，一经发现，公司有权终止双方合作关系，相关责任由供应商自行承担。

李宁公司将基于问卷反馈进行风险识别与评估，问卷调查结果将作为评估供应商合作关系及优化供应链管理体系的重要参考依据之一。对于存在高风险项的供应商，将列入年度现场审核或能力提升计划，促进其持续改进。

5、供应商优化与改善

在季度及年度社会责任审核过程中识别出的不符合项，李宁将与供应商协同推进问题整改，推动风险消除或缓解，达到管理能力的提升。针对审核发现的问题，供应商在审核员的指导下制定并提交纠正行动计划（Corrective Action Plan, CAP），作为整改实施和后续跟踪的核心管理工具。

该纠正计划以问题实质整改为导向，应包括以下关键内容：

- 对审核中发现的不符合项进行客观记录，明确问题涉及的领域及潜在风险。
- 结合供应商自身管理实际，对问题产生的根本原因进行分析，避免仅针对表面现象进行处理。
- 围绕根本原因制定相应的纠正及预防措施，推动制度、流程或现场管理的实质改进。
- 明确整改责任主体及完成时限，确保整改过程可追踪、可验证。

李宁将对供应商提交的纠正行动计划进行评审，并结合问题风险等级，通过文件评审或后续审核等方式，持续跟踪整改落实情况，直至问题关闭。

为确保纠正行动有效落地，并推动供应商社会责任管理水平的持续提升，李宁公司将在整改计划制定与实施过程中为供应商提供必要的专业支持。支持方式包括远程沟通及必要情况下的现场支持，支持类型将根据问题性质、复杂程度及风险等级确定。支持内容主要包括：

- 对审核发现问题及相关合规要求进行专业解读，协助供应商准确理解标准要求与整改重点。
- 针对制度建设、流程优化或现场管理薄弱环节，提供改进方向与实践建议。
- 通过持续沟通及答疑，支持供应商落实纠正与预防措施。

6、供应商退出机制

针对供应商违规，李宁公司将坚持以证据为基础、沟通有记录、决策有依据的原则，确保流程客观性与合法性，在推动供应链优化与保护企业声誉及合规底线之间取得平衡。

李宁公司通过对合作供应商实施季度综合评估、年度评估以及问卷调查等方式，持续监测供应商社会责任合规表现。对于存在以下情形之一的供应商，我们将启动退出流程：

- 连续两次审核低于最低合规标准的。
- 触犯零容忍项或经整改复审仍不合格的。
- 经核查属实，被相关方实名举报或者日常监测发现重大负面舆情事件的。



五、供应商能力建设

1、目的与目标

为系统性地提升供应商在社会责任领域的合规意识与管理能力，确保其持续满足李宁公司的标准与要求，李宁公司确立并不断完善供应商能力建设框架，追求构建一个多层次、可持续的赋能体系，推动供应商实现从“被动合规”到“主动管理”乃至“追求卓越”的转变，共同打造负责任、有韧性的供应链。

2、核心能力建设框架

李宁公司对供应商的能力建设遵循“基础普及、专题深化、分级管理、资源共享”的原则，建立并完善以下核心机制。

2.1 基础合规培训

李宁公司定期为所有供应商组织企业社会责任基础培训，培训内容包括李宁公司《供应商行为准则》等强制性条款、审核评估流程，以及童工、强迫劳动、重大安全隐患、环境管理等严重违规项的界定与零容忍政策，以此确保供应商对李宁公司社会责任基本要求形成统一、准确的认知。

2.2 分层专题培训

对于在持续监控与定期评估中暴露管理短板的高风险或绩效待改进供应商，李宁公司将要求其参与指定的专题培训，内容直接针对其薄弱环节。

同时，李宁公司亦会定期为所有意向供应商提供涵盖社会责任前沿议题及通用管理提升领域的专题培训，我们建议供应商根据自身发展需要积极参与，以期共同精准弥补管理差距，并前瞻性地应对可持续发展的挑战。

3、形式与平台

为提升培训的效能与覆盖面，李宁公司将积极搭建并维护以下多元化能力建设平台：

1. 线上学习平台：公司将酌情建立或指定统一的线上学习系统。供应商有义务确保其相关管理人员按时完成平台上的指定必修课程，并可利用平台提供的丰富选修资源库进行自主学习。

2. 第三方专业培训：李宁公司将适时引入第三方专业培训机构，开展在反强迫劳动、健康安全、环境管理、碳减排等各个领域的专题培训，为供应商提供深入、专业的知识与技能传授。
3. 年度供应商大会：李宁公司在每年召开供应商大会，旨在系统总结供应商年度社会责任及环境评估情况，明确宣贯相关规范要求，并围绕可持续发展等关键议题开展深入交流，亦将在大会中对社会责任表现卓越的供应商予以表彰，树立实践标杆，共同推动供应链在社会责任管理、节能减排、环境管理等领域的持续改进与协同发展。

4、供应商的责任与参与

李宁公司要求并期望供应商：

1. 资源保障：指定专职管理人员负责与李宁公司对接能力建设事宜，并为员工参与培训提供必要的时间与行政支持。
2. 内部转化：将参与培训所获的知识与技能，有效转化为内部的规章制度、操作程序或二级培训。
3. 主动反馈与参与：主动分析自身管理差距，向李宁公司反馈培训需求；并积极响应分享会、研讨会等互动活动，形成知识传递的良性循环。

六、附录

1、相关术语与解释

相关术语	解释说明
CSR	Corporate Social Responsibility, 企业社会责任
GOTS	Global Organic Textile Standard, 全球有机纺织品标准
OCS	Organic Content Standard, 有机含量标准
RDS	Responsible Down Standard, 责任羽绒标准
OEKO-TEX®	国际环保纺织和皮革协会
LWG	Leather Working Group, 英国皮革工作组织
QBR	Quarterly Business Review, 季度评估
供应链社会责任审核	企业重塑内部治理结构和管理程序, 调整采购行为策略, 采用与供应商 (包括分包商) 沟通与合作的方式, 鼓励其遵守社会责任有关法律法规和准则倡议, 并促使其实施有效的管理方案以使遵守行为系统化。
监狱劳工	在国家机关直接控制和监督下的已定罪人员, 被用于为私人或企业生产商品或服务, 将劳动成果用于私人或企业利益。
抵债劳工	被迫非自愿工作以偿还雇主或债权人的债务的劳动者。
契约劳动	指基于委托、承包合同, 遵从用人单位的指示提供的服务。在这种情况下, 工人行动自由被严格限制, 而且往往得不到劳动报酬, 并且雇主经常禁止契约劳动工人自由离开, 或者契约劳动工人不能自由选择结束雇佣关系。
童工	依照如下顺序定义: (1) 低于国家/地区的最低就业年龄的人; 或在无相关法律规定的情况下, (2) 低于完成义务教育年龄的人; 或在无相关法律规定的情况下, (3) 未满 16 周岁的人。
未成年工	我国法律规定中所指的未成年工, 是年满16周岁未满18周岁的劳动者。
实习生	在本手册中指参与职业学校或普通本科高校实习项目的学生。 职业学校学生实习是指实施全日制学历教育的中职学校、高职专科学校、高职本科学校生按照培养目标要求方案安排, 由职业学校安排或者经职业学校批准自行到企 (事) 业等单位进行实践性教育教学活动; 普通本科高校实习是指普通本科高校的学生, 根据教学计划或人才培养需要, 在学校组织或批准下, 到用人单位开展的教学实践活动。
学徒	在中国, 学徒培训以与企业签订一年以上劳动合同的技能岗位新招用和转岗等人员为培养对象, 以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容, 即由企业与技术院校、职业院校、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构 (以下简称“培训机构”) 采取企校双师带徒、工学交替培养等模式共同培养学徒。

相关术语	解释说明
最低工资	指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。 最低工资不包括加班工资、特殊工作环境、特殊条件下的津贴，也不包括劳动者保险、法定福利待遇和各种非货币的收入。 最低工资应以法定货币按时支付，一般由一个国家或地区通过立法制定。
劳务派遣	劳务派遣是指由劳务派遣单位与劳动者订立劳动合同，由劳务派遣单位将劳动者派遣到用工单位，再由用工单位向劳务派遣单位支付服务费用的一种用工形式。
职业病	指用人单位的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。
职业病危害因素	职业活动中影响劳动者健康的各种危害因素的统称，可分为三类：生产工艺过程中产生的有害因素，包括化学、物理、生物因素等；劳动过程中的有害因素；生产环境中的有害因素。
职业病危害因素评价	对职业病危害因素接触水平、职业病防护设施与效果、其它相关职业病防护措施与效果以及职业病对劳动者的健康影响情况等做出综合评价，并提出补充措施和建议，以控制和降低职业病危害程度的全过程，一般包括建设项目的职业病危害预评价、职业病危害控制效果评价以及职业病危害现状评价。
PPE	PPE为个人防护设备英文缩写，即Personal Protective Equipment，也叫劳动防护用品，是从业人员为防御物理、化学、生物等外界因素伤害所穿戴、配备和使用的护品的总称。
MSDS	即化学品安全技术说明书（Material Safety Data Sheet），亦可译为化学品安全说明书或化学品安全数据说明书。是化学品生产商和进口商用来阐明化学品的理化特性（如PH值，闪点，易燃度，反应活性等）以及对使用者的健康（如致癌，致畸等）可能产生的危害的一份文件。
工伤	职工在工作时间、工作场所因工作原因遭受事故伤害，或者患职业病的情形。
环境影响评价	是指对规划和建设项目实施后可能造成的环境影响进行分析、预测和评估，提出预防或者减轻不良环境影响的对策和措施，进行跟踪监测的方法与制度。
排污许可证	指排污单位向生态环境主管部门提出申请后，生态环境主管部门经审查发放的允许排污单位排放一定种类、浓度、数量污染物的凭证。它属于环境保护许可证中的重要组成部分，被广泛使用。
危险废物	根据《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》的规定，是指列入国家危险废物名录或者根据国家规定的危险废物鉴别标准和鉴别方法认定的具有危险特性的固体废物（含液态废物），其必须依照国家法律规定进行处理。
温室气体	指大气中自然存在的和由于人类活动产生的能够吸收和散发由地球表面、大气层和云层所产生的、波长在红外光谱内的辐射波的气态成分，包括二氧化碳（CO ₂ ）、甲烷（CH ₄ ）、氧化亚氮（N ₂ O）、氢氟碳化物（HFCs）、全氟化碳（PFCs）、六氟化硫（SF ₆ ）和三氟化氮（NF ₃ ）等。
范围一	报告主体的直接温室气体排放。
范围二	报告主体因外购自用电力、热力、制冷及蒸汽所产生的相关排放。
范围三	范围二以外的报告主体其他间接温室气体排放。

2、供应商基本信息收集表

1、企业基本信息		
1.1	企业名称：	
	营业执照注册地址：	
	实际经营地址：	
	法人姓名：	
1.2	营业执照开始时间：	
1.3	占地总面积：	
	建筑总面积：	
	1) 建筑数量及用途：	
	2) 区域内其他企业说明（如适用）：	
1.4	企业社会责任（CSR）负责人姓名：	
	（CSR）负责人职务：	
	（CSR）负责人电话：	
	（CSR）负责人邮箱：	
2、生产基本信息		
2.1	主要产品：	
2.2	生产工序：	
2.3	分包工序（如适用）：	
2.4	前5大品牌客户（如适用）：	
3、员工基本信息		
3.1	人员总数量（包括管理层、劳务派遣、劳务外包等人员）：	
	1) 管理层人数：	
	2) 非管理层人数：	
	3) 女性员工人数：	
	4) 男性员工人数：	
	5) 劳务派遣员工人数：	

3、员工基本信息

3.1	6) 劳务外包员工人数：	
	7) 本地户籍员工人数：	
	8) 外地户籍员工人数：	
	9) 外籍员工人数：	
	10) 平均每月员工流失率：	

4、工资、工时信息

4.1	每周正常工作日：	
	每日工作时间：	
	休息时间说明：	
4.2	考勤记录方法	
	1) 指纹打卡：	
	2) 人脸识别打卡：	
	3) 打卡（纸质）：	
	4) 打卡（电子）：	
	5) 手工考勤：	
4.3	工资计算方式	
	1) 时薪：（按工作小时计算当月工资）	
	2) 计件：（按完成件数计算当月工资）	
	3) 月薪：(按底薪+绩效计算当月工资)	
4.4	支付工资方式	
	1) 银行转账：	
	2) 现金：	
4.5	工资计算周期	
	1) 自然月：	
	2) 其他：	
4.6	工资支付日（发薪日）：	

5. 现有第三方证书或审核报告

类别	审核标准或认证标准	审核日期
5.1 社会责任系列	☐ BSCI	
	☐ SMETA	
	☐ SLCP	
	☐ SA8000	
	☐ WRAP	
	☐ WCA	
	☐ DISNEY ILS	
	☐ ICS	
	☐ 其他社会责任审核标准	
5.2 ISO系列	☐ ISO9001	
	☐ ISO14001	
	☐ ISO45001	
	☐ ISO50001	
	☐ ISO14064	
5.3 其他	☐ GOTS	
	☐ OCS	
	☐ GRS	
	☐ RCS	
	☐ RDS	
	☐ BCI	
	☐ 其他	

3、社会责任审核资料清单

模块	文件
1. 劳工权益	反强迫劳动政策
	禁止使用童工制度（童工拯救计划）
	招聘程序（含严格的年龄核实流程）
	未成年工管理程序
	反歧视政策
	反骚扰与虐待政策及实施程序
	保安工作程序
	申诉和投诉程序
	自由结社与集体谈判政策
	工作时间管理程序
	薪酬与福利制度
	花名册（包括所有用工形式的员工）
	员工档案（含年龄验证文件副本）
	劳动合同（含劳务派遣员工与劳务派遣公司签署和合同副本）
	未成年工名单
	未成年工健康检查表
	未成年工登记表/登记证
	实习三方协议
	实习责任保险保单
	招聘广告
	入职及定期体检报告
	奖惩记录
	申诉处理记录
	工会活动记录（如适用）
	考勤记录
	综合工时制/不定时工作制批文
	加班申请表（如适用）
	请假记录
	工资表及工资发放凭证（如适用）
	社保缴纳记录
	离职记录
	劳务派遣公司营业执照和经营许可证（如适用）
	与劳务机构的服务协议
	外籍员工工作许可（如适用）

2. 健康与安全

安全管理制度
安全和环境应急预案
职业健康管理程序
消防安全责任制度
挂牌上锁管理制度
化学品存储、使用和废弃处理程序
特种作业管理制度
急救程序
工伤事故调查程序
生产经营单位主要负责人证书/生产经营单位安全管理人员证书
健康安全风险评估
消防应急演练记录
职业危害告知书（如适用）
上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查报告（如适用）
职业健康档案
职业危害因素监测报告
职业病危害现状评价
个人防护用品（PPE）发放记录
消防竣工验收报告（备案）
消防设施检查记录
消防设施操作员证书
电力预防性试验报告
防雷设施定期检测报告
防爆电气设施检查记录
年度电气设施检测报告
电工作业操作证
建筑竣工验收或建筑质量安全鉴定报告
化学品清单
易制毒化学品、剧毒化学品、易制爆化学品的使用许可证和购买记录
特种设备台账及使用登记证
特种设备及其附件定期检测报告
特种设备安全管理和作业人员证
特种作业操作证
特种作业审批记录
急救人员培训证书
工伤事故记录
餐饮服务许可证
食堂工作人员健康证

3. 环境保护	危险废物管理计划
	环评报告书， 报告表或者环评备案登记
	环评书（或表）批复
	建设项目环保"三同时"竣工验收
	排污许可证或固定污染源申报记录
	定期污染物排放监测报告
	危险废物台账
	危险废物处理机构资质证明及危废转移使用转移联单
4. 商业道德	营业执照
	供应商社会责任评估记录
	合格分包商及供应商清单
	保密机制
5. 管理体系	法律法规和行业标准清单
	劳工权益、健康与安全、环境保护、商业道德等方面的制度和程序
	劳工权益、健康与安全、环境保护、商业道德风险评估
	劳工权益、健康与安全、环境保护、商业道德等方面的培训记录
	企业社会责任内部评审记录
	企业社会责任管理评审记录
	纠正措施计划及实施记录

4、投诉举报机制

为严格监督李宁公司《供应商行为准则》的遵守情况，我们设立了透明、公正的投诉举报机制，诚邀各方共同参与监督。

（一）投诉受理范围

受理任何涉嫌违反李宁公司《供应商行为准则》的行为，包括但不限于：强迫劳动、雇佣童工、歧视、不支付加班费、不安全工作环境、环境污染、商业贿赂、弄虚作假、违反道德标准等。

（二）投诉渠道

举报人可通过以下任一渠道进行实名或匿名投诉：

- 电子邮箱：CSR@lining.com
- 信函邮寄：北京市北京经济技术开发区(通州)兴光五街8号 李宁公司环境与可持续发展部收（注明“投诉”）

（三）投诉内容要求

为使调查有效开展，请尽可能提供：涉事供应商名称、具体违规事实、发生时间地点、相关证据（如照片、文件、录音）以及您的联系方式（匿名亦可，但可能影响调查效率）。

（四）处理与保密承诺

我们对投诉人信息及投诉内容严格保密，严厉禁止任何形式的打击报复行为。对于投诉举报的内容，经核查属实的，将对违规供应商进行严肃处理，包括但不限于警告、罚款、解除合作、追究法律责任等。

让我们共同努力，维护诚信、负责、可持续的供应链环境。

（五）培训

供应商应培训员工理解此投诉举报机制的内容，并在其主要工作场所的显眼位置，以当地语言张贴、告示。

5、版本更新

日期	版本
2026年8月5日	第3.1版
2026年6月30日	第3.0版
2026年4月14日	第2.1版
2022年6月15日	第2.0版
2019年7月18日	第1.0版