

FRUIT OF THE LOOM
行为准则基准



目录

定义	3
基准	5
1. 雇佣关系	5
2. 安全与健康	6
3. 童工	9
4. 强迫劳动力	9
5. 骚扰或虐待	10
6. 非歧视原则	11
7. 工作时间	12
8. 薪酬	13
9. 自由结社和集体谈判	14
10. 环境保护	15
11. 商业道德	16
12. 分包商	16
13. 遵守海关法规	16
14. 安全	16
15. 张贴要求	17
16. 记录保留	17

定义

学徒：属于正式的、受法律承认的学徒制或职业培训计划的一部分的工人。

基本需求：一名工人和两名家属获得资源所需的最低限度，包括食品、安全饮用水、衣服、住所、能源、交通、教育、卫生设施、医疗保健服务以及其他基本需求，包括应对突发事件的准备金。如有国际公认的生活工资基准（例如特定区域的 Anker 研究方法*），则采用更具体的家庭规模。

福利：除已完成工作的报酬外，另提供现金或实物报酬。其形式包括假期或带薪休假、社会保障福利、医疗保健、保健服务、各种津贴和奖金以及住房、教育或娱乐设施。雇主可以主动或通过集体谈判授予额外福利。在根据国际公认的生活工资基准评估工人报酬时，并非所有法律规定的福利或缴款都可以包括在内。

贿赂：诱使上述个人作出有利于公司、公司员工及其家庭成员的决定或采取相关有利行动，不论是否涉及、获得、或保留业务或其他事项。

食堂：就餐区还提供食物，但不一定在现场烹制。

集体谈判协议(CBA)：雇主与工会之间的书面协议列明了雇佣条款和条件或载有关于雇佣工资率、工作时间、健康、福利或其他工作条件的规定。

报酬：雇主以现金和实物形式支付给雇员的总报酬，以换取雇员在特定工资期内所做的工作。员工报酬有两个主要构成部分：

- a) 以现金和/或直接或电子存款支付的工资和薪水；
- b) 雇主应付的福利金额。

海关一商贸反恐怖联盟(C-TPAT)：美国海关和边境保护局与贸易组织合作以改善货物和边境安全的自愿的公私部门伙伴关系计划。

可自由支配收入：工人扣除税款、法定扣除额和基本需求费用后的剩余收入。

职业介绍所：私人职业介绍所是客户寻求就业岗位的个人或公司，从申请者或潜在雇主收取费用。

异常情况：异常情况是指实质性干扰生产、不在雇主的正常控制范围内的事件或情况，包括地震、洪水、火灾、国内紧急情况、不可抗力或长期的政治不稳定，该定义不包括可以预测到的生产高峰期，或节假日或季节性波动。

申诉系统：一个清晰透明的工人与管理人员沟通系统，使工人能够通过建议箱、工人委员会、指定的工人会议空间、工会代表以及管理层与工人之间的会议等方式，秘密地举报投诉，向管理层咨询并提供意见。

热加工作业：任何涉及燃烧、焊接、使用火焰或火花生产工具的作业，或产生着火源的作业。每家工厂都应该具有“热加工作业”政策和/或程序，即使政策是工厂不允许“热加工作业”。

贩卖人口：通过使用武力、胁迫或其他方式以剥削为目的招募、运送、转移、窝藏或接收某人的行为。

生活工资：工人在特定地点按标准工作周获得的报酬足以为其及其家庭提供体面的生活水平。体面生活水平的要素包括食物、水、住房、教育、医疗保健、交通、衣服和其他基本需求，包括应对突发事件的准备金。

移民：从该地区、省份或国家/地区以外地方移居到此来工作的人员。

个人防护装备(PPE)：旨在保护穿戴者身体免受伤害的防护服、头盔、护目镜、面罩，手套或其他服装或装备。

现行工资：在相关国家或地区，从事相同部门工作、具有相当责任和经验水平的一般工资水平。

渐进性处罚：一种纪律维护系统，通过口头警告、书面警告、停职处分直至最终解雇，不断升级处罚措施。

裁员程序：为了裁员而永久对一名或多名员工终止雇佣的流程。

安全团队：通过检查、教育、会议和认可提供投入而帮助管理环境 and 安全过程的一组员工和管理层代表。

分包：指任何执行与“供应商替 Fruit of the Loom 生产产品”一事直接相关的加工工艺商，但不包括由 Fruit of the Loom 或其附属公司向其直接发放订单的供应商。可以在此后对分包流程的样品进行剪裁、缝纫或任何操作（例如：对品牌成品进行刺绣、印花或洗涤）。

供应链：所有涉及产品生产和销售的个人、组织、资源、活动和技术的网络，从供应商到制造商的源材料交付，一直到产品最后交付给最终客户。

临时工：劳工合同有限或未确定期限但不保证延续合同的员工。

工会：成立以捍卫、保护并促进其权利和利益的一群有组织的员工。

员工代表：由员工选举或任命的组织或公司的员工，可以代表、捍卫和/或调解与工作相关的员工索赔、投诉和利益。

未成年员工：年龄介于最低工作年龄与 18 岁之间的员工。

基准

基准是完全满足行为准则中的标准所必需的详细要求，可在以下网址访问：

<https://www.fotlinc.com/sustainability/supply-chain/resources-for-suppliers/>。

1. 雇佣关系

供应商将采取并遵守雇佣规则和条款，尊重工人，在国内国际劳动社会安全法律法规下，最基本的保护工人的权利。

1.1. 雇佣协议

- 1.1.1. 每份雇佣合同的副本都必须存档（包括每次雇用的外国移民和临时工）。
- 1.1.2. 雇佣合同，包括短期和临时合同，符合所有法律要求。
- 1.1.3. 员工必须收到一份以其理解的语言拟定的雇佣合同副本。
- 1.1.4. 不得利用短期或临时合同来代替正常就业来支持长期业务需求。
- 1.1.5. 外国移民和短期或临时合同工人必须优先获得空缺的永久职位。
- 1.1.6. 对于转为永久职位的人员，资历和其他福利资格必须从第一份合同开始算起。
- 1.1.7. 由于实行每年预支遣散费的做法，原合同不得终止。
- 1.1.8. 每位员工的正式身份证明文件副本必须存档。
- 1.1.9. 必须与订约服务提供商达成协议，包括但不限于食堂服务、客房清洁和保安，从而保持提供商对遵守法律负责。

1.2. 实习生和培训生

- 1.2.1. 必须按照当地法规雇用学徒/实习生和试用期员工。

1.3. 政策、程序和培训

- 1.3.1. 必须为新员工进行入职培训，其中包括对规则、薪酬方案、政策、申诉制度、健康与安全以及环境保护的说明。
- 1.3.2. 必须制定渐进性处罚制度和申诉的书面程序。有效的申诉机制必须包括：
 - 1.3.2.1. 多种举报渠道，包括至少一种匿名举报渠道和一种包括工会和/或工人代表在内的举报渠道；
 - 1.3.2.2. 由工人和直接主管直接解决申诉；
 - 1.3.2.3. 当工人与直接主管之间的和解不合适或失败时，供高级管理层审查的选项；
 - 1.3.2.4. 一种跟踪申诉的数量、类型、时间和解决方案的方法；
 - 1.3.2.5. 向员工传达解决申诉的方法；
 - 1.3.2.6. 申诉过程的机密性；
 - 1.3.2.7. 禁止对提出投诉或报告不满的人员进行报复；
 - 1.3.2.8. 任何举报的违反保密规定的解决方案或对使用申诉渠道的人的处罚。
- 1.3.3. 有关绩效评估、晋升、降级和重新分配的政策和程序必须包括标准、工作分级、禁止用作惩罚以及通知和任何员工反馈的记录。
- 1.3.4. 有关额外技能和职业发展培训的政策和程序必须包括如何告知员工培训机会、参与资格、培训是必需的还是自愿的，以及培训时间是否有补偿。
- 1.3.5. 必须有裁员和解雇的书面程序。该程序必须包括：
 - 1.3.5.1. 制定一项计划，减轻裁员对工人及其社区的负面影响；
 - 1.3.5.2. 被裁员工有机会转移到另一家自有工厂；

- 1.3.5.3. 传达裁员计划；
- 1.3.5.4. 员工保密沟通疑虑的渠道；
- 1.3.5.5. 确定解雇补偿支付的方法。
- 1.3.6. 雇佣关系政策和程序必须每年进行审查和/或更新。
- 1.3.7. 必须保存所有纪律警告、裁员情况、解雇和申诉的记录。
- 1.3.8. 在修订程序时，必须对员工（包括主管）进行与其职位相关的雇佣关系程序的培训，并且必须保留培训记录。

所需文件

- 员工手册（雇佣条款和条件）
- 人事档案包括雇佣合同和身份证明复印件
- 处罚制度
- 纪律警告记录
- 裁员程序
- 申诉程序
- 申诉报告及管理层回应记录

2. 安全与健康

供应商会提供一个安全而又健康的工作环境，避免供应商业务外的健康事故和伤害。整个供应商工厂（包括供应商拥有或经营的宿舍）内的生产环境必须安全、清洁并达到或超过所有有关安全和健康的适用法律和法规的要求。工人必须经过培训并配备工具以安全地执行工作。

2.1. 应急准备和消防安全

适用于所有建筑，包括宿舍

- 2.1.1. 应以线条和/或箭头清晰标明过道的疏散方向。
- 2.1.2. 过道和楼梯间的宽度应符合当地法律要求。
- 2.1.3. 过道、工作站、紧急出口和楼梯间必须畅通无阻。
- 2.1.4. 楼梯间、工作平台、梯子和夹层应装有安全扶手。
- 2.1.5. 紧急出口应保持不锁闭，并以员工理解的语言进行明确标示，宽度至少达到相关法律规定，配有应急照明灯、可直接通往建筑物，除此之外，还应遵守当地法律。
- 2.1.6. 由于没有关于向外开门的法律要求，在设计容纳 50 人或以上的每个房间时，连接到出口路线的门必须朝出口前进方向向外打开。
- 2.1.7. 所有连接至出口路线的门仅需一次动作即可打开。
- 2.1.8. 如果没有关于紧急出口数量的法律要求，则每个设计容纳 50 人或以上的房间必须至少有两个出口。
- 2.1.9. 必须有紧急预防和行动计划、断针（如果适用）、油布、动火作业、个人防护装备和机器安全的书面程序。紧急预防计划必须包括工作场所的主要危险列表、内务负责人、易燃和可燃废弃物及残留物的管理、员工培训和意识，以及产生热量设备的维护。紧急行动计划必须包括员工角色和职责、紧急逃生程序和任务、针对警报后仍留在现场的员工的程序、对员工说明原因的程序、援救和急救职责、报告紧急情况、警报系统程序及人员年度培训。
- 2.1.10. 健康和程序必须每年进行审查和/或更新。
- 2.1.11. 如果适用，必须保留断针的记录。
- 2.1.12. 员工（包括主管）在修订程序时必须接受与其职位相关的健康和程序方面的培训，并且必须保留培训记录。

- 2.1.13. 所有建筑内都应张贴紧急疏散图，且以员工理解的语言正确标示所有规定信息。
- 2.1.14. 每座建筑和所有建筑内的租户应至少每年或更频繁地按照法律规定进行疏散演习，并且应已书面和照片形式（最好带有时间戳）保留疏散演习的记录。
- 2.1.15. 在电梯和升降机上或附近应张贴警示标志，以指示正确使用方法，且说明在紧急状况中不得使用这些设备。
- 2.1.16. 根据当地法律规定，应配备充足的灭火器/灭火设备。
- 2.1.17. 各个区域应配备相应的灭火器/灭火设备。
- 2.1.18. 应依法正确安装灭火器，并保持通畅，明确标示且易于发现，每月检查，每年专业检查且正确加压。
- 2.1.19. 必须根据法律要求在所有建筑物中安装和测试其他消防设备，例如洒水系统、警报系统、烟雾探测器和消防栓/软管。
- 2.1.20. 易燃和可燃材料（包括机油、油布和化学品）应储藏在安全、通风的区域，该区域应根据储存物进行适当标注，并且材料应远离疏散路线储藏。
- 2.1.21. 在易燃和可燃材料区域内/附近必须张贴“禁止吸烟”标志。
- 2.1.22. 必须使用专用易燃物橱柜存放油品、化学品和其他易燃品。

2.2. 急救

- 2.2.1. 根据当地法律，所有建筑内，包括宿舍，都应配备急救箱。
- 2.2.2. 急救箱应易于发现且使用。
- 2.2.3. 如有法律规定，应在工作时间设立开放的医疗/护士站。
- 2.2.4. 必须妥善处置生物物品。
- 2.2.5. 必须做好事故/伤残记录。
- 2.2.6. 必须按照法律要求向地方/国家当局报告疾病和事故。
- 2.2.7. 必须根据当地法律要求设立眼部清洗站，且在腐蚀材料暴露的区域。

2.3. 工作环境

- 2.3.1. 必须按法律规定检测所有环境指标（如噪音、温度、颗粒和照明）。
- 2.3.2. 必须根据需求和/或要求，为员工提供适当的 PPE。
- 2.3.3. 必须张贴标志/图表，以所有员工都可以理解的语言说明 PPE 的需要。
- 2.3.4. 必须依法开展员工常规体检。
- 2.3.5. 所有员工均应享受到饮用水。
- 2.3.6. 必须根据当地法律设置足够数量的卫生间，依性别分隔开，保持隐私、清洁/卫生且用品充足。
- 2.3.7. 如果法律有规定，必须提供托儿所/儿童保育设施，符合当地要求，并位于街道水平的建筑物楼层。
- 2.3.8. 即便不工作，工作区也不得有儿童。
- 2.3.9. 应安排由管理层和员工代表组成的安全小组，该小组必须定期会晤，保留会议记录，并为小组成员分配明确的角色和职责。
- 2.3.10. 所有法律要求的许可证、证书和检查都必须维护并有效，包括宿舍许可证、食堂许可证、建筑施工批准、消防检查、压缩机、锅炉、货梯、机械维修、电工、护士、医生、厨房工作人员和升降机操作员。
- 2.3.11. 在高处、密闭空间和其他高风险区域工作时，工人必须得到适当的保护。

2.4. 电气与机械

- 2.4.1. 机器应配备操作安全工具，包括针头防护、眼睛防护和皮带轮防护。
- 2.4.2. 自动化机器必须装配两键式操作系统。

- 2.4.3. 工人不得因拒绝使用未适当防护或被认为不安全的机器、设备或工具而受到处罚。
- 2.4.4. 配电板应配有独立式标签开关、内罩和外罩，且无障碍物。
- 2.4.5. 必须具有锁定/挂牌程序。
- 2.4.6. 电线应为无修补的连续线材。
- 2.4.7. 必须每月检查一次电气设备。

2.5. 宿舍

- 2.5.1. 宿舍或住宅必须设置在生产及储存区域以外的建筑内。
- 2.5.2. 房屋大小及住宿者人数应符合当地法律。
- 2.5.3. 必须以居住者理解的语言张贴宿舍规章。
- 2.5.4. 居住者必须可以自由出入宿舍，不得宵禁。
- 2.5.5. 生活区应按性别隔开。
- 2.5.6. 必须为住宿者提供个人储物柜。
- 2.5.7. 必须保持宿舍环境卫生、光照良好。卫生间和淋浴设施必须保持隐私、卫生、用品充足且可正常使用。
- 2.5.8. 居住者必须能够享用饮用水和白开水。
- 2.5.9. 居住者必须能够使用卫生间和淋浴设备。

2.6. 食堂

- 2.6.1. 如有法律规定，应设立运营良好的食堂。
- 2.6.2. 如有法律规定，必须对厨房员工进行体检。
- 2.6.3. 厨房员工必须穿戴所有必需的防护服。
- 2.6.4. 根据法律要求，必须提供足够的食堂座位。

所需文件

- 紧急预防计划
- 紧急行动计划
- 紧急疏散图
- 疏散演习的书面和拍摄记录
- 消防设备定期检查记录
- 处理油布的程序
- 热加工的程序
- PPE 和机械安全程序
- 做好事故/伤残记录
- 温度、照明和噪音水平检测结果
- 安全风险评估
- 对适用员工进行体检
- 饮用水检测结果
- 有安全团队成员及职责列表
- 安全团队会议的记录
- 有文档证明生产和仓库建筑仅建造/批准用于工业用途
- 机器维护记录
- 锁定/挂牌程序
- 检查电气设备
- 断针程序

- 法律要求的健康与安全许可证、证照和检查（宿舍、食堂、建筑审批、消防检查、压缩机、锅炉、货物升降机、电工、护士、医生、厨房员工、升降机操作员）
- 宿舍规章
- 食堂清洁记录
- 厨房员工培训记录
- 厨房员工体检记录
- 健康与安全培训记录

3. 童工

供应商不能违法雇用义务教育适龄儿童，或年龄小于适用法定雇用年龄的员工。严禁供应商雇用 15 岁以下的员工，除了符合适用童工法规的广告媒体中雇用的儿童演员或者模特。

3.1. 童工

- 3.1.1. 所有员工均应年满 15 岁，即达到当地的最低合法工作年龄或应完成义务教育的年龄，以两项中的较高者为准。

3.2. 未成年员工

- 3.2.1. 必须遵守所有青少年相关法规，包括政府登记、家长许可、工作时间限制、工作职责限制和/或所要求的体检。

3.3. 政策、程序和培训

- 3.3.1. 必须具有针对童工的书面政策。
- 3.3.2. 童工政策必须每年进行审查和/或更新。
- 3.3.3. 必须保留任何童工事件的记录。
- 3.3.4. 在修订程序时，必须对员工（包括主管）进行有关其职位的童工政策方面的培训，并且必须保留培训记录。

所需文件

- 政府登记、家长许可及年轻员工体检的记录
- 童工政策
- 童工事件记录
- 童工政策培训记录

4. 强迫劳动力

供应商不得使用强制劳动力，包括但不限于监狱劳动力、受契约束缚或奴隶劳动力或抵债劳动力。供应商将采取一切措施以确保机构并未进行非法人力交易，并监控其供应链有无此类行为。

4.1. 强迫劳动力

- 4.1.1. 不得雇佣囚犯、受契约束缚、奴隶或抵债劳工。
- 4.1.2. 员工不得因招募和安置而向第三方或雇主支付债务。
- 4.1.3. 在招聘、安置或继续就业期间，工人不得支付与就业相关的任何费用、税款、押金或保证金。上述不包括所得税减免、社会保险或政府当局依法要求的其他类似预扣税。禁止收取的费用示例：招聘代理费/佣金、法律要求的体检或免疫接种、护照、工作签证/许可证、国际旅行、身份证或考勤卡、公证费或其他法律费用。
- 4.1.4. 实际雇佣条款和条件必须符合招聘时签订的合同规定。
- 4.1.5. 在离开家乡之前，必须以移民能够理解的语言告知其基本的就业条款。
- 4.1.6. 即使未经工人书面同意，也不得由工厂或职业介绍所控制或持有工人的个人身份证件和金钱。
- 4.1.7. 不得强制要求员工使用工厂提供的住所或其他服务。
- 4.1.8. 不得限制员工在下班后和/或无薪休息期间离开工厂。
- 4.1.9. 即使对于未达到生产目标/配额的员工，加班也必须是自愿的。

4.2. 政策、程序和培训

- 4.2.1. 必须有关于强迫劳动的书面政策和程序，以确保供应链中不使用强迫劳动和人口贩运。
- 4.2.2. 必须每年审查和/或更新强迫劳动力政策和规程。
- 4.2.3. 必须保留任何强迫劳动力情形和棉花原产地（如适用）的记录。
- 4.2.4. 在修订程序时，必须对员工（包括主管）进行与其职位相关的强迫劳动政策和程序的培训，并且必须保留培训记录。

所需文件

- 强迫劳动力政策
- 确保在供应链中不使用强迫劳动和人口贩运的程序
- 任何强迫劳动力的实例记录
- 强迫劳动力培训记录

5. 骚扰或虐待

供应商必须尊重员工的尊严。 供应商应当出台规章来保护员工免遭身体侵害、性虐待、心理或言语虐待或辱骂。

5.1. 骚扰

- 5.1.1. 不允许出现性骚扰现象，以及与性相关的任何行为、态度、挑逗或要求。
- 5.1.2. 安全实践应为非妨碍性的且适用于对象性别。
- 5.1.3. 员工应具有合理的行动自由。

5.2. 虐待

- 5.2.1. 不允许出现虐待现行，包括暴力行为、言语虐待、心理虐待、身体虐待或者威胁或身体虐待。

5.3. 政策、程序和培训

- 5.3.1. 必须具备对骚扰与虐待的书面政策和参与骚扰或虐待的主管进行处罚的程序。
- 5.3.2. 骚扰和滥用政策和程序必须每年进行审查和/或更新。
- 5.3.3. 必须保留任何骚扰或滥用事件的记录。
- 5.3.4. 在修订程序时，必须对员工（包括主管）进行骚扰和虐待政策以及与其职位相关的程序的培训，并且必须保留培训记录。

所需文件

- 骚扰和虐待政策
- 处罚实施骚扰和虐待的主管的程序
- 任何骚扰或虐待的实例记录
- 骚扰和虐待培训记录

6. 非歧视原则

供应商不得因性别、种族、宗教、年龄、残疾、性取向、国籍、工会隶属、政治观点、社会群体或者种族起源而在雇用、报酬、升职、处罚、解雇和退休方面歧视员工。

- 6.1.1. 雇佣、提拔、晋升及其他雇佣条款和条件仅基于员工的知识、技能和经验。
- 6.1.2. 在招募、雇佣、晋升、处罚、降级、解雇或申诉过程中，不得因性别、种族、宗教、年龄、残疾、性取向、国籍、工会关联、政治观点、社会群体、种族起源、婚姻关系或家庭状态而歧视员工。
- 6.1.3. 不得对工人的着装或外表施加歧视性限制。
- 6.1.4. 同等技能和经验的员工（包括外国和国内）必须享受同样的薪酬和附加福利待遇。
- 6.1.5. 不得要求工人在工作中使用特定语言或禁止其使用任何语言。
- 6.1.6. 必须合理承担工人的健康状况并保护他们，包括孕妇及其未出生的孩子，而又不影响其就业状况或补偿。
- 6.1.7. 不允许在雇佣前或雇佣期间进行不必要的体检。
- 6.1.8. 不允许将妊娠测试或使用避孕手段作为雇佣或继续雇佣的条件。
- 6.1.9. 必须满足有益于孕妇及产妇的所有保护性条款，包括法律规定的母亲房间。
- 6.1.10. 所有适用员工均应享有平等的加班机会。

6.2. 政策、程序和培训

- 6.2.1. 必须具有针对歧视的书面政策。
- 6.2.2. 歧视政策必须每年进行审查和/或更新。
- 6.2.3. 必须保留任何歧视事件的记录。
- 6.2.4. 在修订政策时，必须对员工（包括主管）进行与其职位相关的歧视政策的培训，并且必须保留培训记录。

所需文件

- 歧视政策
- 任何歧视实例记录
- 歧视培训记录

7. 工作时间

供应商不能要求员工工作超过适用法律规定的正常工作时间和加班时间。每周共工作日不得超过 48 小时，并且员工享有每七天之内，至少连续 24 小时休息的权利。所有加班工作应尊重员工的意愿。供应商不得经常要求加班，并应按照加班费标准支付加班费。除特殊情况，每周正常和加班时间总计不能超过 60 小时。

7.1. 出勤和工作时间记录

- 7.1.1. 必须将所有工作时间的完整记录保存至少 12 个月，或保存自操作开始以来的记录（如果少于 12 个月）。
- 7.1.2. 工作时间记录必须准确，并不应出现错误和打卡缺漏。
- 7.1.3. 所有员工（包括领计件工资的员工）必须记录或验证本人出/入次数。

7.2. 第七天休息

- 7.2.1. 员工每连续工作 6 天后必须获得至少连续 24 小时的休息时间。

7.3. 假期

- 7.3.1. 员工应依法享有充分的日间休息时间。
- 7.3.2. 必须不设过度限制地提供公共节假日、年假、病假。

7.4. 工作时间

- 7.4.1. 工作时间应符合法律规定，每周不得超过 60 小时。
- 7.4.2. 停工必须依法进行，工人必须获得全额工资，除非国家当局另有指示或与工人代表同意，并且停工条件必须传达给所有工人。

7.5. 课外作业

- 7.5.1. 不得要求、命令或允许员工将工作带回家中或带离建筑物。

7.6. 政策、程序和培训

- 7.6.1. 必须制定有关工作时间的书面政策，包括特殊情况的定义，承诺维持一定水平的人员配置以为可预测/正常业务波动服务，并定期分析工作时间以逐步减少过多的工作时间。
- 7.6.2. 工作时间政策必须每年进行审查和/或更新。
- 7.6.3. 必须保留任何特殊情况和法律要求的加班请求的记录。
- 7.6.4. 在修订程序时，必须对员工（包括主管）进行有关其职位的工作时间政策方面的培训，并且必须保留培训记录。

所需文件

- 过去 12 个月的工作时间记录
- 过去 12 个月的出勤记录。
- 生产记录
- 工作时间政策（包括异常情况的定义）
- 任何异常情况记录
- 加班请求（如适用）
- 工作时间培训记录

8. 薪酬

每个员工都有权得到符合基本需求的正常工作日内的报酬，并额外提供可自由支配的收入。 供应商将支付最基本工资或者适当的流行工资，遵守所有工资上合法的要求，提供任何法律和合同要求的附加福利。 若报酬不符合员工基本需求，并且没有提供可自由支配收入，则供应商应采取适当措施，以逐步达到要求的薪酬水平。

8.1. 工资支付记录

- 8.1.1. 工资记录必须保存至少 12 个月，或保存自操作开始以来的记录（如果少于 12 个月）。
- 8.1.2. 工资支付记录应包含所有法律要求的详细信息，例如工作时间、工资率和逐项扣除款项。

8.2. 薪酬

- 8.2.1. 支付员工（包括未达到配额的计件工资的员工，或正在接受培训或试用期的员工）薪酬时必须遵守最低工资法。 如果当地法律允许为试用/受训者降低最低工资，则该降低最低工资只能在前 30 天适用，前提是这段时间主要用于培训而不是生产或其他基本任务。
- 8.2.2. 即使将法定假日替换为其他休息日，也必须按法律要求的加班费向工人支付加班、休息日和假日工作的费用。
- 8.2.3. 自愿扣费，例如工会费用，必须经过工人的书面同意才能进行。
- 8.2.4. 向工人提供的服务的扣除额不得超过服务成本。
- 8.2.5. 扣款/罚款不得作为处罚措施。
- 8.2.6. 员工必须免费获得工具和 PPE。
- 8.2.7. 应在法律规定时间内或无法律规定的 30 天内（以较小者为准）支付薪酬。
- 8.2.8. 雇佣期结束时，员工应在法律限定的时间内收到全额薪资。
- 8.2.9. 遣散费的计算必须基于工人当前的工资和自雇用之日起的资历，并扣除任何提前终止付款作为逐项扣除额。
- 8.2.10. 不得要求工人签署权利放弃书作为获得报酬和福利的条件。

8.3. 福利

- 8.3.1. 必须为合格的工人提供所有经过适当计算的具有合法权益的福利，包括保险。
- 8.3.2. 可以向工人提供贷款，只要所有工人均可获得贷款、符合法律、不取决于继续就业、就业结束时不适用处罚、并且利息不超过管理贷款的成本。
- 8.3.3. 可向工人预支工资，只要向工人传达规则、由适用的工人以书面形式保存和确认记录、预支工资不超过三个月的工资或法定限额（以较低者为准），并且工人不得收取利息。
- 8.3.4. 税、社会保险或其他法律上必需的支出，必须支付给适当的政府机构。

8.4. 工资单

- 8.4.1. 在每个工资期，工人必须以他们理解的语言收到工资证明。
- 8.4.2. 应将法定最低工资告知工人。

所需文件

- 过去 12 个月的工资支付记录
- 年假记录
- 产假记录
- 社会保险收据
- 代缴费用（税费）记录
- 工资单的复印件。

9. 自由结社和集体谈判

供应商必须承认并尊重工人自由结社和集体谈判的权利。

9.1. 自由结社

- 9.1.1. 员工应能够自由结社，包括参加或不参加行业工会或其他组织。
- 9.1.2. 工人或工会代表必须自由选举，并且能够组织行政管理和活动，而不受管理人员的干扰。必须向所有工人公布当选代表。
- 9.1.3. 工人或工会代表与管理层之间必须举行会议，讨论投诉并交流有关建立工作条件的信息。
- 9.1.4. 作为裁员程序的一部分，在裁员或缩减时，必须咨询员工或工会代表。
- 9.1.5. 员工代表或寻求成立或加入协会的人员不得遭受任何歧视、骚扰或虐待，并且必须根据法律尊重特别保护。
- 9.1.6. 工人或工会代表必须能够使用设施来行使其职能，包括法律规定的工作场所和办公空间。
- 9.1.7. 管理层不得以威胁转移生产或关闭工厂来阻止员工协会。
- 9.1.8. 管理层不得偏袒任何一个员工协会。
- 9.1.9. 不得对组织或参加罢工的工人实施制裁。

9.2. 集体谈判

- 9.2.1. 必须充分保障员工针对薪酬进行集体谈判的权利。
- 9.2.2. 集体谈判协议(CBA)应符合最低限度的法定福利。

9.3. 政策、程序和培训

- 9.3.1. 必须具有针对结社自由和集体谈判的书面政策。
- 9.3.2. 结社自由和集体谈判政策必须每年进行审查和/或更新。

- 9.3.3. 在修改协议/政策时，必须对员工（包括主管）进行结社自由和集体谈判协议和政策方面的培训，并且必须保留培训记录。

所需文件

- 工会记录（如适用）
- 签订集体谈判协议（如适用）

10. 环境保护

供应商将采取合理的方法，减轻经营中对环境的消极影响。 供应商必须遵守所有旨在保护环境的地方法律和适用国际法律（包括正确贮存和处置危险物质的法律），并在进行经营的过程中最大限度地降低能源消耗和浪费、优化自然资源的利用、并且尽可能地提高回收利用率，这是对供应商的最基本的要求。

10.1. 化学品

- 10.1.1. 化学品和危险材料存放区域应设有安全警示标志。
- 10.1.2. 必须在独立、限定的区域内完成危险操作。
- 10.1.3. 化学品容器应具有二次防护措施。
- 10.1.4. 工作地点存放法律要求数量的化学品。
- 10.1.5. 所有化学品容器均应使用员工理解的语言妥当贴标。
- 10.1.6. 必须能够以所有员工理解的语言正确访问安全数据表(SDS)。
- 10.1.7. 工厂内的所有化学品都应具有最新版 SDS。
- 10.1.8. 法律要求的环境和排放许可证、证书和检查必须保持有效。
- 10.1.9. 应保持最新的所有化学品库存清单。

10.2. 废弃物

- 10.2.1. 废物储存容器必须按照法律要求正确储存和标识。
- 10.2.2. 应由持证操作者依法处理危险材料。
- 10.2.3. 在法律规定的情况下应回收废弃物。
- 10.2.4. 固体、液体和空气污染物必须按照法律要求进行处理。

所需文件

- 危险废弃物记录
- 安全数据表
- 废水处理证明（如适用）
- 废水分析
- 排放记录
- 化学品存放
- 环境和排放许可证、证照和检查

11. 商业道德

严禁供应商腐败、勒索、贪污、以任何形式对产品或材料来源进行虚假陈述。此禁令包括但不限于行贿或受贿以换取不正当或不当的优势，以及未能按要求披露原材料来源。违反这项禁令可能导致 FOTL 立即终止与供应商的合作，并致使供应商遭受法律诉讼。

- 11.1.1. 评估组应有权到达所有相关区域并查看所有相关文件。
- 11.1.2. 不得提供或接受贿赂，包括向评估团队提供或接受来自评估团队的贿赂。
- 11.1.3. 评估组应有权在不受管理层干预的情况下选择任何受访者进行询问。
- 11.1.4. 在评估期间不得引导或恐吓受访者。

11.2. 政策、程序和培训

- 11.2.1. 必须坚守反腐败或其他相关商业道德政策。
- 11.2.2. 商业道德政策必须每年进行审查和/或更新。
- 11.2.3. 必须持有所有法律要求的有效经营许可证，包括营业许可证和进/出口许可证。
- 11.2.4. 员工（包括主管）在修订政策时必须接受与其职位相关的商业道德政策培训，并且必须保留培训记录。

12. 分包商

只有事先获得 FOTL 的书面批准，且分包商书面同意遵守本行为准则，供应商才可委托这些分包商制造 FOTL 的产品或零件。

- 12.1.1. 未经 Fruit of the Loom 的书面同意，不得使用分包商。

所需文件

- FOTL 分包商生产授权文件（如适用）

13. 遵守海关法规

供应商遵守所有适用的海关法规，建立并坚守制度以防范非法的转载产品。

14. 安全

供应商将严格遵守安全规程，以防止非载货单货物（例如，毒品和其他违禁品）混入我们运载的 FOTL 产品中，包括但不限于，当货物运往美国时，遵守海关—商贸反恐怖联盟 (C-TPAT) 要求。请在此处访问安全调查问卷以了解详细要求：

<https://www.fotlinc.com/sustainability/supply-chain/resources-for-suppliers/>。

15. 张贴要求

供应商应以每位员工（包括外籍移民工人）都能理解的语言将本行为准则张贴在所有员工和访客都能看到的的显眼位置。供应商应就行为准则的内容，与所有员工进行沟通并加以训练。

- 15.1.1. 当前的 Fruit of the Loom 行为准则必须以 11 x 17 英寸或 A3 尺寸的纸张贴在显眼的位置，并使用每位员工（包括外国移民）都可以理解的语言。
- 15.1.2. 所有员工，包括主管和管理层，必须每年接受《Fruit of the Loom 行为准则》培训，并必须保存培训记录。
- 15.1.3. 当前的 Fruit of the Loom 人口贩运宣传板必须以 11 x 17 英寸或 A3 尺寸的纸张贴在显眼的位置。

16. 记录保留

供应商必须完整、准确的记录对行为准则的遵守情况，以便用于核查。

- 16.1.1. 在工厂内，应依法张贴劳动法和其他必要信息。
- 16.1.2. 必须有专人负责修订所有现行规定，以确保工厂遵守法律。

可根据要求提供特定基准的资源。