

# 行動規範

Fruit of the Loom およびその関連会社（以下、FOTL）では、最高水準の企業倫理と人権および環境の尊重に則り事業を遂行することに尽力しています。当社所有の工場はこの行動規範に定められた基準に従って運営されており、当社製品を供給する請負業者、ライセンサー、その他の指定ビジネスパートナー等（この行動規範では「サプライヤー」と総称します）の全工場においても、同じコミットメントを求めています。この基準は、国際労働機関(International Labor Organization)の基本条約と公正労働協会(Fair Labor Association)の職場行動規範に基づいています。

## 人に対する尊重

**雇用関係**：サプライヤーは、労働者を尊重し、少なくとも、労働および社会保障に関連する国内および国際法規制に基づいて労働者の権利を守るための就業規則や条件を採択しそれらに従う。

**安全衛生**：サプライヤーは、作業に起因する事故や怪我を防止するために安全で衛生的な職場環境を提供する。サプライヤーが所有または運営する寮など、サプライヤーの施設全体は、安全で清潔な状態にあり、安全衛生に関するあらゆる適用法令の要件を満たすか、要件を超えていなければならない。労働者は、作業を安全に遂行するための訓練を受け、十分な態勢を整える必要がある。加えてサプライヤーは FOTL の工場安全方針の条件を常に遵守する。

**児童労働**：サプライヤーは、現地の就学義務年齢に反して、または適用される法定雇用年齢未満の者を雇用してはならない。サプライヤーは、いかなる場合でも15歳未満の労働者を雇用しない。ただし、広告やメディアで採用される子役やモデルは例外で、その場合は適用される児童就労規制に準じてのみ雇用を許される。

**強制労働**：サプライヤーは強制労働を使用してはならない。これには、囚人労働、奴隷労働、または労働者に不利益な契約が含まれるが、これらに限定されない。サプライヤーは、工場が人身売買の場に利用されないための措置を講じ、サプライチェーンを監視する。

**ハラスメントまたは虐待**：サプライヤーは敬意と尊厳をもって全従業員を扱う必要がある。サプライヤーは、いかなる労働者も身体的、性的、心理的または言葉による嫌がらせ（ハラスメント）や虐待を受けていないことを確認するための手続きを導入する。

**非差別**：サプライヤーは、採用、報酬、昇進、規律、解雇または退職を含む雇用に関連して、性別、人種、宗教、年齢、身体障害、性的指向、国籍、組合所属、政治的意見、社会集団、または民族的起源に基づく差別を行わない。

**労働時間**：サプライヤーは、適用法で認められた所定労働時間および残業時間を上回る労働を労働者に要請してはならない。いかなる場合においても、所定の週間労働時間が週 48 時間を超えてはならず、労働者には 7 日間ごとに少なくとも 24 時間の連続休暇時間を与える。 残業は合意に基づいて行われなければならない。 サプライヤーは、定期的な残業を要求してはならず、残業には割増賃金を支給する。 例外的な状況を除き、1 週間の所定労働時間と残業時間の合計が 60 時間を超えてはならない。

**報酬**：すべての労働者は、所定の労働の対価として、労働者の基本的なニーズを満たし、可処分所得を提供するのに十分な報酬を受ける権利を有する。 サプライヤーは、少なくとも最低賃金または適切な現行賃金のいずれか高い方を支払い、すべての法的要件を遵守し、法律上または契約上必要な福利厚生を提供する。報酬によって労働者の基本的なニーズが満たされず、可処分所得が提供されていない場合、サプライヤーは報酬レベルを段階的に上げるための適切な行動を取る。

**結社の自由および団体交渉**：サプライヤーは、結社の自由および団体交渉に関する労働者の権利を認め、尊重する。

## 環境の持続可能性

サプライヤーは、業務が環境に与える悪影響を緩和するために責任ある措置を講じる。 サプライヤーは少なくとも、有害物質の適切な保管と処分を含め、環境保護に関する現地および国際的な適用法を遵守し、エネルギー消費量や廃棄物を最小限に抑え、天然資源の使用を最適化し、リサイクル効率を最大限に高められるように業務を遂行する努力をする。

## ビジネス倫理

サプライヤーによる汚職行為、搾取または横領は、その形態を問わず固く禁じられている。これらの禁止事項には、過度または不適切な利益と引き換えに行われる贈収賄が含まれるが、これらに限定されない。 これらの禁止事項に違反したサプライヤーは、FOTL によりサプライヤー資格が即座に剥奪され、法的措置の対象となる可能性がある。

## 一般事項

**法令遵守**：この行動規範の要件の遵守に加え、サプライヤーは業務に適用されるすべての他の法律、規制、協定を遵守する。

**下請け業者**：サプライヤーは、FOTL の書面による事前承諾なしに、かつ下請け業者がこの行動規範を遵守することに書面で合意するまで、当社製品やその構成部品の生産に下請け業者を利用してはいけない。

**関税法の遵守**：サプライヤーは、適用されるすべての関税法を遵守し、製品の違法積替を防ぐためのプログラムを確立および維持する。

**セキュリティ**：サプライヤーは、積荷目録に記載されていない積荷（薬物、その他密輸品など）が当社製品の出荷に紛れ込まないようセキュリティ手順を維持する。これには、米国に出荷する場合にテロ行為防止のための米国税関産業界提携（C-TPAT）の要件を遵守することが含まれるが、これらに限定されない。

**掲示要件**：サプライヤーは、この行動規範に従業員や訪問者が見やすい場所に掲示する必要がある（適切な現地語を使用し、外国人労働者が全従業員の 10% 以上を占める場合は彼らの言語でも掲示する必要がある）。 サプライヤーは、この行動規範の重要な点について全労働者に周知し、トレーニングを実施する。

**記録の保存**：サプライヤーは、コンプライアンス状況の検証を可能にするために、この行動規範の各要点に関して完全かつ正確な記録を保存する。

**サプライヤーガイドライン、ライセンサー向けソーシャル・コンプライアンスマニュアル**：サプライヤーは、FOTL のコーポレート・ウェブサイト [www.fotlinc.com](http://www.fotlinc.com) に掲載されるサプライヤーガイドラインおよび/またはライセンサー向けのソーシャル・コンプライアンスマニュアルで詳述される要件を適宜遵守する。

**アセスメントと改善計画**：この行動規範のコンプライアンス状況を確認するため、FOTL は内部の監査人のみならず独立監査人による実地および/またはオンライン監査を実施する。 サプライヤーはあらゆる監査に協力し、監査のために詳細なコンプライアンス記録を提供する。コンプライアンス違反に適切な方法で対処するために、サプライヤーは FOTL と協力して改善計画を策定する。

**違反の報告**：この行動規範に違反する疑いを報告するには、FOTL のコーポレート・ソーシャル・レスポンシビリティ（CSR）部門まで電話（+1-270-935-2588）または E メールで（[code@fotlinc.com](mailto:code@fotlinc.com)）連絡することができる。この行動規範の違反を報告した者、または違反の可能性の調査について方法を問わず支援または参加した者に対するいかなる報復も厳禁する。 報復行為は上記の方法で FOTL に報告する必要がある。

改訂：2021 年 1 月

