

# مدونة قواعد السلوك

نلتزم في Fruit of the Loom والشركات التابعة لها بتنفيذ الأعمال وفقاً لأعلى معايير أخلاقيات العمل، مع احترام حقوق الإنسان والحفاظ على البيئة. نشغل منشآتنا وفقاً لهذه المعايير كما تنص عليها مدونة قواعد السلوك ونطلب نفس مستوى الالتزام من كل المنشآت المزودة لمنتجاتنا، بما في ذلك المقاولين والجهات المرخص لها وشركات الأعمال المعيّنين الآخرين على سبيل المثال لا الحصر (يُشار إليهم جميعاً في مدونة قواعد السلوك هذه باسم "الموردين").

## احترام الناس

**علاقات العمل:** يطبق الموردون قواعد وشروط التوظيف التي تقوم على احترام العمال ويلتزموا بها، مع الحفاظ كمتطلب حد أدنى على حقوقهم بموجب قوانين ولوائح العمل والضمان الاجتماعي الوطنية والدولية.

**الصحة والسلامة:** يوفر الموردون مكان عمل صحي وآمن لتجنب الحوادث والإصابات المصاحبة لعمليات هذا المورد. يجب على المورد أن يلتزم في كل المنشآت الخاصة به، بما في ذلك أماكن الإقامة التي يمتلكها أو يشغلها المورد، بشروط السلامة والنظافة وأن تلبى أو تتجاوز كل متطلبات الصحة والسلامة المحددة بموجب القوانين واللوائح المطبقة. يجب تدريب العمال وتجهيزهم لأداء وظائفهم بأمان. بالإضافة إلى ذلك، سيلتزم الموردون في كل الأوقات بشروط سياسة السلامة في المصنع لشركة FOTL.

**تشغيل الأطفال:** يلتزم الموردون بعدم تشغيل أي أشخاص بالمخالفة لسن الدراسة الإلزامية المحلية أو سن العمل القانونية المطبقة. لا يجوز بأي حال من الأحوال للموردين أن يشغلوا عمال دون الخامسة عشر، باستثناء الممثلين أو المعارضين الأطفال الذين تتم الاستعانة بهم في الإعلانات والمواد الإعلامية، مع الالتزام باللوائح المطبقة فيما يتعلق بعمل الأطفال.

**العمل القسري:** لا يجوز للموردين أن يمارسوا أي شكل من أشكال العمل القسري، بما في ذلك تشغيل السجناء أو العمل بالاستعباد أو السخرة على سبيل المثال لا الحصر. وسيقوم الموردون بإقرار الإجراءات الضرورية للتأكد من عدم استخدام المنشآت في الإتجار بالبشر ومراقبة سلسلة الإمداد الخاصة بهم فيما يتعلق بهذه الممارسات.

**التحرش أو الإساءة:** يجب على الموردون أن يتعاملوا مع كل الموظفين بأسلوب يحترمهم ويحافظ على كرامتهم. سيطلب الموردون الإجراءات الضرورية للتأكد من عدم تعرض أي عامل للتحرش أو الإساءة الجسدية أو الجنسية أو النفسية أو اللفظية.

**عدم التمييز:** يلتزم الموردون بعدم ممارسة التمييز في التوظيف، بما في ذلك فيما يتعلق بالتشغيل والتعويض والترقية والاضطراب والفصل من العمل والتقاعد، على أساس النوع أو الجنس أو الديانة أو السن أو الإعاقة أو الميول الجنسية أو الجنسية أو الإنتماءات النقابية أو الآراء السياسية أو المجموعات الاجتماعية أو الأصل العرقي.

**ساعات العمل:** يلتزم الموردون بعدم مطالبة العمال بالعمل لأكثر من ساعات العمل العادية والإضافية المسموح بها بموجب القانون المطبق. ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن يزيد عدد ساعات العمل العادية عن 48 ساعة في الأسبوع، مع منح العمال فترة راحة لمدة 24 ساعة متصلة على الأقل كل سبعة أيام. ويجب أن تكون كل ساعات العمل الإضافية بالتراضي. لن يطلب الموردون من العمال العمل لساعات إضافية بانتظام ويلتزموا بالتعويض عن ساعات العمل الإضافية هذه بأسعار مميزة. ولا يجوز أن يكون إجمالي عدد ساعات العمل العادية والإضافية في الأسبوع أكبر من 60 ساعة، إلا في الظروف الاستثنائية.

**التعويض:** يحق لكل عامل الحصول على أجر عن أسبوع العمل العادي كافٍ لتلبية احتياجاته الأساسية ومصدر دخل تقديري. يلتزم الموردون بدفع الحد الأدنى للأجر أو الأجر الساندة المناسبة على أقل تقدير، أيهما كان أعلى، وفقاً لكل المتطلبات القانونية بشأن الأجر، مع تقديم أي مزايا إضافية بموجب القانون أو عقد العمل. وإذا كان التعويض أو الأجر الذي يحصل عليه العامل لا يلبي احتياجاته الأساسية ولا يوفر له نوعاً من الدخل التقديري، يتخذ الموردون الإجراءات المناسبة لتوفير مستوى التعويض الذي يحقق ذلك بالتدريج.

**الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية:** يجب على الموردون أن يقدروا ويحترموا حقوق العمال في الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية.

## الاستدامة البيئية

يقر الموردون الإجراءات المسؤولة لتخفيف الأثر السلبي لعملياتهم على البيئة. يتطلب ذلك، كحد أدنى، أن يلتزم الموردون بكل القوانين المحلية والدولية المطبقة لحماية البيئة، بما في ذلك تخزين المواد الخطرة والتخلص منها بشكل ملائم والعمل بجدية لمحاولة تنفيذ الأعمال بأسلوب يقلل من استهلاك الطاقة والنفايات ويحسن من استخدام الموارد الطبيعية ويساعد في زيادة أنشطة إعادة التدوير.

## أخلاقيات العمل

ممنوع منعاً باتاً على الموردون أن يمارسوا أي شكل من أشكال الفساد أو الابتزاز أو الاحتيال. يشمل هذا الحظر على سبيل المثال لا الحصر تقديم أو قبول الرشوة مقابل الحصول على مزايا غير مستحقة أو غير ملائمة. يمكن أن تؤدي مخالفة هذا الحظر إلى قيام الشركة بالفصل النهائي للمورد وتعرضه للمساءلة القانونية.

## المسائل العامة

**الالتزام بالقوانين:** بالإضافة إلى تلبية متطلبات مدونة قواعد السلوك هذه، يجب على الموردون أن يلتزموا بكل القوانين واللوائح والمعاهدات الأخرى المطبقة على عملياتهم.

**المقاولين من الباطن:** يلتزم الموردون بعدم الاستعانة بأي مقاولين من الباطن في تصنيع منتجات أو مكونات FOTL قبل الحصول على موافقة خطية وبعد موافقة المقاول من الباطن كتابياً على الالتزام بمدونة قواعد السلوك هذه.

**الالتزام بقوانين الجمارك:** يلتزم الموردون بكل قوانين الجمارك المطبقة ووضع والحفاظ على برامج للحماية من إعادة شحن المنتجات بطريقة غير مشروعة.

**الأمن:** يحافظ الموردون على إجراءات الأمن للحماية من دخول البضائع المهربة (مثل المخدرات والبضائع غير المشروعة الأخرى) مع شحنات منتجات FOTL، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر الالتزام بمتطلبات الشراكة الجمركية التجارية ضد الإرهاب فيما يتعلق بالشحنات القادمة إلى الولايات المتحدة الأمريكية.

**متطلبات النشر:** يلتزم الموردون بنشر مدونة قواعد السلوك هذه في مكان ظاهر متاح لكل الموظفين والزائرين (باللغة المحلية المناسبة واللغة المناسبة للعمال المهاجرين الذين يشكلوا 10% من الأيدي العاملة). كما يحرص الموردون على الاتصال بكل العمال وتدريبهم سنوياً على عناصر مدونة قواعد السلوك هذه.

**حفظ السجلات:** يحتفظ الموردون بسجلات كاملة ودقيقة عن كل عنصر من عناصر مدونة قواعد السلوك هذه للسماح بالتحقق من الامتثال.

**المبادئ التوجيهية للمورد:** متى كان ملائماً، سيلتزم الموردون بالمتطلبات المحددة بالتفصيل في المبادئ التوجيهية للمورد المتاحة على موقع شركة FOTL على الإنترنت [www.fotlinc.com](http://www.fotlinc.com) التقييمات والإجراءات التصحيحية: تسعين FOTL بمدققين داخليين، ومستقلين أيضاً، لإجراء التقييمات في الموقع للتأكد من الالتزام بمدونة قواعد السلوك هذه. سيتعاون الموردون بشكل تام مع كل هذه التقييمات وسيحرصوا على إتاحة سجلات الالتزام التفصيلية للمراجعة. كما سيعملوا بالتعاون مع الشركة لتطوير خطة إجراءات تصحيحية للتعامل مع مجالات عدم الالتزام بأسلوب مناسب.

**الإبلاغ عن المخالفات:** للإبلاغ عن المخالفات المحتملة لمدونة قواعد السلوك هذه، اتصل بإدارة المسؤولية الاجتماعية في الشركة على رقم 270-935-2588+، أو بالبريد الإلكتروني على [code@fotlinc.com](mailto:code@fotlinc.com) نمنع تماماً اتخاذ أي إجراءات انتقامية ضد أي شخص يقوم بالإبلاغ عن مخالفات مدونة قواعد السلوك أو يساعد أو يشارك بأي شكل من الأشكال في أي تحقيق حول المخالفات المحتملة لمدونة قواعد السلوك هذه. يمكن إبلاغ الشركة عن أي إجراءات انتقامية كما هو محدد أعلاه.

المراجعة [-] 2017

