



行为守则

我们反对强制，不公平和虐待劳动行为，并以“公平劳工协会工作场所行为准则”为指导，选择分享我们的价值观和信仰。我们坚信，我们的行为准则遵循这一承诺，并且包含最低限度的基本人权，我们要求我们所有的供应商和供应商采用这个代码。

准则要素	描述
雇佣关系	雇主应当采取并贯彻尊重工人的雇佣规则和条件，并依照有关劳动和社会保障的国家和国际性法律法规为工人提供基本的权益保障。
非歧视	不得以性别、种族、宗教、年龄、残疾、性取向、国籍、政治观点、社会地位或少数民族为借口在雇佣、工资、福利、晋升、纪律、解雇或退休等方面歧视任何雇员。
骚扰或虐待	必须尊重每一位雇员。不允许对雇员进行人身、性、心理或言语上的骚扰或虐待。
强迫劳动	不允许使用强迫劳动，包括犯人、契约劳动、抵债劳动或者其他形式的强迫劳动。
童工	不得雇佣15岁以下或完成义务教育的年龄以下的工人，取两者中更高的一个作为标准。
自由结社和集体谈判	雇主必须认可和尊重雇员的自由结社和集体谈判的权利。
健康，安全 and 环境	雇主必须提供安全健康的工作环境，以避免工人在从事与工作有关的作业中或在使用雇主提供的工具时发生有害健康的事故及伤害。雇主应当使用尽责措施，以减少工作场所对于环境所带来的负面影响。
工作时间	雇主不得要求工人以超过工厂所在国法律规定的正常工作时间和加班小时数上限进行工作。正常工作时间不得超过48小时。每7天必须允许雇员进行至少连续24小时的休息。所有的加班都必须建立在双方同意的基础上。雇主不得频繁地要求工人加班，并应当以更高的水平对所有加班工作进行补贴。除非极特殊情况，一周内正常与加班时间的总和不得超过60小时。
报酬	每位工人都有权利凭借一周正常的工作得到相应报酬，且这份报酬应当满足他/她的基本需求，并带来一些可支配收入。雇主应当以当地最低工资或者适当的现行工资（两者间取数额更高的一个）作为支付标准；遵循所有有关工资的法律要求，并依据法律或合同提供附加福利。当报酬无法满足工人的基本需求和带来可支配收入时，每个雇主应当与FLA合作，寻求适当的解决方案以逐步达到合规的报酬标准。

这是我们所有合作伙伴，其代表，关联公司和供应商必须采用的最低标准。当标准差异或冲突时，最高标准适用。 LAKESHIRTS, INC. DBA BLUE 84保留终止任何不符合这些标准的权利。

要报告违规行为，您可致电**800.267.2780**或电邮至
hr@lakeshirts.com或corporateresponsibility@lakeshirts.com