

FDRA

FOOTWEAR DISTRIBUTORS AND RETAILERS OF AMERICA

鞋业 生产 行为准则



关于 FDRA

美国鞋业分销商与零售商组织（FDRA）成立于 1944 年，是美国目前规模最大、效益最高与权威性最强的鞋业贸易组织。FDRA 代表了整个鞋业及其供应链的缩影，从家庭作坊到大型国际鞋业公司，从调查、设计、发展、生产、配销到零售商向全球消费者提供商品服务。与此同时，FDRA 为逾 100 家公司与 200 多家品牌提供技术支持。

FDRA 把总部设于华盛顿中心，这一举动极具战略性，有利于加强鞋业对美国国会、白宫与重要政府官员的影响。FDRA 及其盟友定期与国会的主要领导会面，倡议相关立法，为鞋业创造更多就业机会和降低生产成本。FDRA 与商务部、财政部以及美国贸易代表署（USTR）的代表一同合作，致力于通过自由贸易条款与其它贸易法案，降低美国进口鞋类的关税。另外，FDRA 利用其在各国领事馆的丰富人脉资源，及时、直接地为会员解决在全球市场中所面临的各种挑战。

同时，FDRA 也是行业的资讯中心。它能够让会员了解与应对世界日益复杂的社会责任与采购、关税分类、知识产权、产品安全法规等问题。FDRA 每周会发布一份销售报告，为行业提供零售趋势和产品月度报告，确保企业掌握最新的生产成本基准信息。同时，在 FDRA 提供的一系列资讯中，会员也能够从中了解到影响货运与配销的全球鞋业采购趋势与问题。FDRA 将通过开展新颖的报告与调查、发送新闻稿与召开全球会议等形式来满足上述需求。

若有任何疑问，请发邮件至 info@fdra.org。



简介

FDRA 设立了完善的工厂改善与采购委员会，它直接向协会的主要管理机构，即 FDRA 董事会汇报。

该委员会主要负责推动 FDRA 社会责任方案的实施，包括 **FDRA 鞋业生产行为准则** 的制定。

沃弗林的全球运营总裁 Mike Jeppesen 担任委员会的总负责人。

委员会管理成员包括：

- **Jeff Dunn**, Vice President, DMM Shoes, Walmart
- **Dan Friedman**, President, Sourcing, Supply Chain & International, Brown Shoe Company
- **Steve Reynolds**, Vice President, Golden Pacific LXJ
- **Matt Priest**, President, FDRA

工厂改善与采购委员会的愿景是为全球鞋厂员工创建安全健康的工作环境。其使命是推动全球鞋厂进行积极有效的改善，通过发展与落实相关标准要求，促进工作条件、健康与安全以及环境管理方面的改善。

为达成该愿景，FDRA 制定了相关的惯例、基准与行为准则，确保与促进行业的一致性，秉承 FDRA 会员的价值观与理念。以下行为准则的制定得到了工厂改善与采购委员会、FDRA 社会责任工作小组以及全行业的支持与协助。



目录

A. 零容忍问题	2
B. 透明度	2
C. 管理体系.....	2
D. 劳动力	3
E. 择业自由.....	3
F. 集体谈判.....	3
G. 工作条件	4
i.健康与安全	4
ii.建筑安全.....	5
iii.紧急情况/火灾预防.....	6
iv.生产商提供的宿舍.....	7
H. 童工	8
I. 工资与福利	9
J. 工时	9
K. 禁止歧视	10
L. 正常雇佣关系.....	10
M. 禁止苛刻或非人道待遇.....	11
N. 环境.....	12
O. 商业信誉	13
P. 遵守法律.....	13
Q. 遵守 FDRA 行为准则.....	13
R. 分包	14
附录 A: 术语表	15
免责声明.....	18

A. 零容忍问题

- 人口贩卖
- 奴隶工
- 强迫劳动
- 童工

B. 透明度

FDRA致力于与诚实、透明的供应商及生产商合作。FDRA坚信，高透明度是双方合作的基础，生产商应保持完整、准确的记录与信息，以便能有效进行社会责任审核。生产商不得伪造文件或向FDRA/其代表虚报运营情况。供应商不得辅导员工回答FDRA或其代表所提问的问题。

- 不论是事先通知的审核还是突击审核，生产商应积极配合 FDRA 的审核工作，保持诚实透明，并允许审核员开展员工访谈、查看相关记录、巡查工作区域和住宿区域；
- 秘密开展员工访谈，避免员工接受问题辅导；
- 生产商应保存一套完整准确的工时记录、工资单和相关记录，以反映真实的工作条件；
- **持续改善是应对工资与工时方面挑战的指导原则。在工厂、FDRA 以及 FDRA 会员间的开展的开放式交流将关于符合工资、工时标准方面的挑战。交流与合作是制定改善行动计划（CAP）的关键。**

C. 管理体系

有效的管理体系、政策与程序框架能够确保社会责任成为工厂日常运作的一部分。若供应商或生产商拥有完善的内部社会责任体系，那么它们就能够及时发现并解决不符问题点。同时，制定相应的预防措施，防止相同问题再次发生。通过这种方式，供应商与生产商就能够自主开展、落实其社会责任项目，从而改善业务及运营问题、减少意外事故、降低员工流失率与返工率、提高生产率。这些改善措施能够强化 FDRA 与其供应商的合作关系。FDRA 期望供应商与生产商能够制定有效的管理体系，在审核开始前，提前了解与处理工厂的社会责任问题。

- 制定相关的政策与程序，确保生产商及其分包商了解并遵守相关法律法规，当 FDRA 行为准则更为严格时，则以行为准则为准；

- 指定一名管理层代表，落实相关政策、程序与改善目标；
- 生产商应制定工作沟通/申诉体系，并为员工提供培训，让员工了解并熟知该体系的运作方法。员工提出的问题应由管理层审阅、讨论并做出回应，生产商应对问题与解决方案进行存档以展示其合规情况；
- 生产商应定期开展内部审核，确保符合法律法规以及 FDRA 行为准则的要求；
- 生产商应为经理、员工、主管开展关于生产商行为准则和/或 FDRA 行为准则的培训。该培训应被纳入到入职培训中。

D. 劳动力

供应商应致力于维护与尊重员工的人权，并改善供应链的工作条件。重点关注权利易被侵犯的群体，如妇女、家庭工人、中介员工、临时工、外来工与小佃农。利益相关方可参考下方标准，了解 FDRA 对劳动力的要求，促进生产商改善其工作条件。

E. 择业自由

- 生产商不得强迫劳动，使用抵债工、狱工与奴隶工，同时不得存在贩卖人口等行为；
- 生产商不得限制员工的自由活动；
- 员工应自己保管身份证、护照等原件，生产商只能保留其复印件。

F. 集体谈判

- FDRA 会员的供应商应尊重员工的结社与集体谈判自由。供应商工厂不得干涉员工参加社团或组织活动的自由，同时尊重员工参加或不参加工会与开展集体谈判的权利；
- 生产商应制定合宜的结社自由政策和程序，为员工和主管提供相应的培训，确保他们清楚了解自身的权利；
- 当员工的结社或集体谈判自由受到法律限制时，雇主不得阻挠员工自由组建独立协会或进行集体谈判；
- 员工享有亲自或通过员工代表向管理层提出其关心议题的权利，无需担心受到报复、恐吓、骚扰或歧视；
- 生产商应建立正式的沟通体系，并在管理层与员工中有效传达和落实，其中包括申诉程序和匿名申诉。

G. 工作条件

i. 健康与安全

- 生产商应确保工作条件安全干净，并熟悉了解行业基本知识和特殊危害；
- 生产商应任命一名高级管理人员代表负责车间的健康与安全，其中包括防火安全，并进行定期监督，检查其是否按照健康和政策/程序来开展；代表应确保所有培训顺利开展，保证员工安全；实施改善行动计划；开展内部审核实现持续合规，并对发现的问题点进行持续改善；
- 生产商应获取法定的健康安全证书与许可证，以展示其安全标准的合规性。证书/许可证应包括但不限于电气、锅炉、操作许可证与消防安全相关证件；
- 生产商应了解行业的最佳实践，并制定相关的政策与计划，在实现持续改善的基础上，达到更高的标准，并向全体员工有效传达该政策或计划；
- 生产商应采取相应措施，尽量减少工作中的意外受伤情况。目前为止，工作环境中存在大量的安全隐患，包括但不限于个人防护装备的不正确使用；
- 生产商应按照当地法律与行业要求安全储存化学用品；
- 生产商应在生产区域内或其附近开设诊所，满足基本的健康和治疗需要，并建立相关系统，及时处理严重的受伤情况，如与当地医院、交通运输机构签订协议等；
- 生产商应保留员工的工伤记录，调查和上报所有重大事故或侥幸事故，并采取相应的改善措施，避免类似事故的再次发生；
- 生产商应提供充足的饮用水，并提供食品储存卫生设备（若适用），同时应定期检测饮用水，确保水质安全；
- 生产商应提供充足（男 1: 50，女 1: 25）的干净卫生间，并提供隐私空间（如，装有可锁的门）和良好的通风系统，保持空气流通，减少异味；
- 生产商应熟悉了解风险区域，如有毒物质和危险机器，并制定相关培训促进有效管理，化学物品应得到合理储存和用员工熟知的语言在材料安全数据表（MSDS）中标识；
- 生产商应为经常接触化学品、灰尘、噪音和其它法定条件下工作的员工提供免费的职业健康检查；

- 化学物品应分开存放在配有灭火器、安全标志、通风设备、清晰的处理指示以及员工个人防护设备的区域中；
- 所有的有害物质存储容器——包括仓库与加工槽、管道与阀门等，都应用当地语言进行标志和/或进行颜色编码；
- 生产商应在有腐蚀性化学物品或高浓度溶液的区域设置紧急洗眼装备和/或淋浴设备，并确保员工能同时清洗双眼；
- 生产商应在使用油漆，化学物品和喷雾（溶液、焊料、灰尘）的区域配备通风设备，防止易燃性蒸汽的聚集；
- 生产商应为员工和机器提供合宜的个人/机器防护设备（PPE）/衣服，并确保员工接受了相关的培训，了解 PPE 的使用、其使用的原因及功能；
- 生产商应对机械、设备和工装进行定期检测，确保正常运作，并记录存档以反映其合规情况；
- 生产商应为所有楼梯、平台和架空地板安装护栏；
- 员工应定期接受健康安全培训，并做相应记录，对新入职员工和再分配的员工反复开展此类培训，其中包括如何安全作业。

ii. 建筑安全

- 生产商的建筑结构，包括其提供的居民设施，必须安全稳固，不得存在任何危险隐患；
- 生产商应根据相关法律规定要求，定期开展建筑检查。厂房建筑应仅供工业用途；
- 生产商应遵循获批的建筑计划规定，不得私自增建楼层或进行外部翻新；
- 生产商的地址必须跟营业执照上的地址一致；
- 该建筑应个人入住/所有。FDRA应制定各种风险的免责条款，如生产商所在国、建筑结构以及建筑的所有单位是否与FDRA生产商有关；
- 生产商的消防执照应适用于所有楼层。

iii. 紧急情况/火灾预防

- 生产商应使用本土语言向全体员工宣传火灾和突发事件疏散计划，并在工作场所和宿舍区域多处张贴宣传图表。生产商应为指派的供应商人员（员工和主管）定期提供各种议题的培训，如防火安全、灭火器的使用以及防火程序和紧急情况疏散计划管理等；
- 生产商应定期开展消防演练，明确各方职责，最起码每三个月开展一次演练或按照法定要求开展；
- 生产商不得把设备、材料和产品堆放在出口通道（内外部），对出口通道进行定期检查，并确保出口无上锁、工作状态良好；
- 消防设备，其中包括灭火器和消防栓，应能容易获取，并有清晰标识，定期进行检查以确保其正常运作；
- 生产商应在厂房配备充足的急救物资和接受过急救培训的人员，以便在紧急情况下提供帮助；
- 生产商应在所有的楼梯和出口处装置紧急照明设备，并定期进行检查，必要时应把线路用绝缘材料包好，以免电线暴露；
- 生产商应确保消防警报系统在全厂范围内（包括噪声区）都能被听到，而且在演练开展的同时要对系统进行定期检查（按照法律规定）；
- 广播设备（PA）在全厂范围内都能被听到，而且与消防警报系统一同测试；
- 消防设备，其中包括灭火器和消防栓，应能容易获取，并有清晰标识，定期进行检查以确保其正常运作；
 - 每 929 平方米至少配备 1 个消防栓
 - 消防栓喷水最高点水压不得低于 2bar（0.2Mpa）
 - 灭火器/消防栓应安放在明显的位置（如，装在墙上），并有清晰的标识，无杂物阻挡
 - 每 100 平方米至少配备 1 个灭火器，总面积少于 200 平米的楼层要至少配备 2 个灭火器
 - 正确使用灭火器：
 - 二氧化碳灭火器用于电气火灾（总开关、主干交换器等）
 - 若生产区域配有电箱，那么至少需配置两种灭火器（磷酸氢钙与二氧化碳）

- 灭火器应每年进行维修，维修日期需记录在灭火器上或维修报告中，以展示合规性
- 若灭火器上有压力计，那么指针需停在“绿色”区域
- 水容量应高于高位槽，如有需要，可额外加大供水量
- 生产商应确保消防车与其它应急车辆能够进入工厂，并为其自由行驶提供足够的空间，生产商还需到当地消防部门处获取许可证；
- 面料、纱线和制成品应堆放与储存在指定区域，并远离生产区、疏散路线和电源；
- 电力设备与线路应由合格的电工定期维护，并用绝缘材料包好，以免电线暴露，同时也应定期开展电力安全检测，并保留相关文件以展示其合规性，必要时应采取立即行动；
- 煤气罐应当正确标识、使用、检查、储存与保护；
- 生产商应保持厂房地面洁净，不得留下有害溢出物和材料；
- 生产上按照当地法律要求，张贴紧急和其它危害指引，并确保其清晰可见；
- 发电机和其它大型震动设备，如锅炉，不得高于地面并且要远离生产区；
- 易燃易爆物品应远离氧化物、反应物、电源等；
- 生产商应在禁烟区和敏感区，如化学用品储存区，张贴“禁止吸烟”标志；
- 生产商厂房内的房间应尽量宽敞，不得超出建筑执照规定的最大人口容量；
- 儿童护理设施必须设置在首层，并远离生产区；
- 电力设备与线路应由合格的电工定期维护，并用绝缘材料包好，以免电线暴露。

iv. 生产商提供的宿舍

除以下标准外，上述提及到的所有卫生与安全指引均可作为供应商宿舍标准：

- 宿舍和食物服务区域应保持干净，为员工提供安全卫生的生活环境，并能够遵循所有住宿设施的法律法规，满足员工的日常基本需求；
- 宿舍区应与生产区和仓库区分开；
- 男女宿舍应单独分开。

H. 童工

- 生产商不得雇佣“童工”。童工是指年龄低于 14 周岁或当地法律规定的最低工作年龄，以年龄较高者为准；
- 未成年工是指年龄介于儿童年龄与 18 周岁之间的员工。生产商应遵守当地法律法规与国际劳工组织（ILO）的规定，根据实际的工作环境，为未成年工合理安排工作；
- 工厂应制定或参与童工相关政策与项目，确保童工能回到家中或继续回校学习，直到达到法定工作年龄；
- 生产商工作区域内（包括餐厅或办公区域）不得出现任何儿童，即使他们并不为生产商工作；但儿童可进入符合相关标准要求的儿童护理设施区域中；
- 生产商应检查相关年龄证明文件，若对其有效性存在疑问，可采取相关步骤验证员工或申请者的年龄；
- 生产商应制定与禁止雇佣童工相关的书面政策和程序，定期更新该政策/程序，以确保其符合最新法律法规的要求；
- 生产商应适当保存员工（包括已登记或离职的员工）的人事档案，保存期不得少于 12 个月；
- 根据法律规定，生产商应承担员工在当地部门进行登记的费用，确保未成年工能接受关于职业健康与安全教育、培训与体检，并保留相关文件以展示其合规性；
- 生产商应遵守所有未成年工的法律规定，其中包括：
 - 不得安排未成年工上夜班或接触危险工作
 - 工时限制
 - 年度体检，以及
 - 采取各种预防措施，确保未成年工远离危害其健康、安全或道德诚信、身心、精神、道德或社会发展的工作环境

I. 工资福利

- 供应商应遵守关于工资、加班、休息等相关法律要求；
- 供应商应保持高度透明，坦诚承认其在遵守工资福利相关法律所面临的挑战。持续改善是解决供应商无法符合当地法律要求的指导性原则。

J. 工时

- 供应商应遵守当地与国家关于工时方面的法律要求；
- 工厂不得要求员工每周工作 60 小时以上，并确保员工享受 7 休 1 的待遇。加班应以自愿为原则，并不得频繁出现加班情况，同时生产商应按加班费率支付员工加班费；
- FDRA 清楚知道一系列因素使得上述标准难以满足，如生产旺季和劳动力短缺等，但我们的目标是与致力于持续改善与遵循法律规定的生产商合作；
- 员工工时应通过电子打卡钟进行记录；
- FDRA 允许供应商旺季的周工时超过 60 小时，但需要遵循下方的补充要求：
 - 日工时不超过 12 小时，周工时不超过 72 小时
 - 为员工提供 7 休 1 或补休。旺季期间，如果员工在休息日必须要工作的，那么其休假周期不得长于 2 周 1 次
 - 每年的旺季期不得长于 4 个月或 17 周
 - 按照法律规定，支付员工正常工资和加班工资
- 员工应亲自打卡上下班，并能够自行查核自己的考勤记录；
- 生产商应制定可靠的工时记录体系，跟踪所有工时，精确反映其真实的工时情况；
- 考勤记录的保存时间不得少于 12 个月；
- 生产商应向员工提供法定工时和供应商工时的相关信息；
- 员工应学习了解标准工作周的含义，同时生产商应事先询问员工的加班意愿。对于那些不愿意加班的员工，供应商应尊重他们的决定，不得强迫员工加班；
- 生产商应按照法律规定，制定工时与加班方面的相关政策，明确加班的自愿性原则，同时还应把该政策有效传达至全体员工。

K. 禁止歧视

- 供应商和生产商不得因员工的性别、年龄、宗教、婚姻状况、种族、社会地位、社会背景、疾病、残疾、怀孕、国籍、政治信仰或会籍等方面而区别对待员工，其中包括招聘、录用、培训、工作条件、岗位安排、工资支付、福利、晋升、惩戒、解约或退休；
- 生产商在招聘、工资福利、培训机会、晋升、解约和退休方面的相关政策不得因上述的员工个人特征或信仰而偏袒于某一方员工，同时切实落行该规定，并向全体员工进行传达；
- 生产商应把公平的雇用机会条款纳入到招聘政策中，确保员工能凭借其能力享有工作与晋升机会；
- 生产商不得因员工的会籍或工会活动而歧视员工，也不得因为员工行使该权利而对其进行威胁、惩罚或解雇；
- 生产商不得因员工提出投诉抱怨、参与到调查或反对歧视行为而对员工进行报复；
- 生产商不得询查应聘者的妊娠状况，不得在雇佣前要求员工进行妊娠检测或以此作为雇用前提，同时不得扣减员工在分娩后重返工作岗位的工资；
- 生产商不得为了防止雇佣或解雇有疾病或损伤的员工而进行体检；
- 生产商不得禁止员工开展宗教活动，进行祈祷和享受宗教节日；
- 招聘告示不得含有任何歧视性语言，如性别或种族。

L. 正常雇佣关系

- 所有工作与服务应建立于承认的雇佣关系基础上，而这种关系必须按照国家法律法规或国际劳动标准建立，以保护效果较强者为准；
- 生产商不得通过任何手段，如与非正式承包商或分包商合作、使用家庭工人、或开展并非旨在传授技能或提供长期雇佣机会的培训生计划，来规避正常雇佣关系下各种对员工的法定义务；
- 或与员工签订固定合同来规避相应的法定义务；
- 生产商应按照法律规定在员工加入工厂后的 1 个月内与其签订书面的劳动合同，从而建立起劳动关系。除此之外，

- 生产商应与员工签订合同，并向员工提供一份以当地语言撰写的劳动合同副本，详述当地的法定工资福利、工资单明细以及厂房规定等
- 雇佣条款条件应符合当地劳动法律的相关规定，如工资支付
- 合同条款不得随意篡改，以规避对员工的义务，如福利
- 所有员工（兼职、学生工等）最起码领取最低工资，生产商应根据员工的经验支付同岗位的员工工资；
- 生产商不得通过培训协议雇佣员工，新员工应被录用为试用工，而非培训员工；
- 试用期不得超出法定期限，员工只需经历一次使用期；
- 试用期间，员工的工资不得低于厂内同岗位的最低工资或劳动合同中所拟定的工资，或低于厂内的最低工资水平；
- 员工的年资工龄应从员工加入工厂的首日算起，即试用期首日；
- FDRA 支持供应商和生产商开展以青少年教育和学习为目的的学徒计划。生产商应确保此类员工的工资不得低于最低工资，并保证不会剥削或安排员工参与危及其健康与安全的工作；
- 员工可提前 30 天向工厂提出书面要求，即可终止劳动合同。

M. 禁止苛刻或非人道待遇

- 禁止任何形式的身体虐待与惩戒、恐吓、性骚扰、言语辱骂或其它形式的威胁，其中包括但不限于：
 - 身体虐待与辱骂：频繁地进行威胁或折磨，如掌掴或推挤
 - 言语辱骂：对员工的高声谩骂、威胁或使用侮辱人格的话语，直接或隐晦暗示扣押员工工资、削减福利、压制晋升和雇用机会来威胁员工，如，行为上的威胁，伤害员工的身体或心理
 - 性骚扰：提出不受欢迎的性示好、性要求，或涉及性的言语或行为，如以雇佣关系的好处或以雇佣关系的维持作为交换，提出任何形式的性服务要求，或做出不合宜的性评论
 - 精神虐待：语言上或行为上伤害员工自尊，如员工认为有损人格的行为

- 生产商或分包商应制定禁止上述各种骚扰或虐待的书面政策与处理程序，并将该政策有效传达至全体员工。该政策将用于预防工作场所中的任何虐待、惩罚或骚扰行为，并在入职培训或政策有所更新时，有效传达至全体员工；
- 生产商不得采取任何非法惩戒方式或扣除员工工资；
- 生产商应制定相关的政策条例，详述可接受或不可接受的惩戒行为，并有效传达至全体员工，同时还应对所有惩戒措施进行记录存档，反映其合规性；
- 生产商应确保申诉程序的保密性，以此来保护员工，避免员工因举报骚扰或虐待行为而受到报复。员工应能够向其他人员，而非其主管，举报不合宜或歧视性的行为；
- 若有需要，生产商应安排同性别的人员负责同性别员工的搜身。

N. 环境

在生产制造过程中，生产商应尽量减少对社区、环境和自然资源的负面影响，与此同时还需保护公众的健康与安全。生产商最起码要遵循当地或国际的环境保护法律法规，致力于达到国际环境保护标准。

- 生产商应保存所需的环境许可证（如，排放检测）和登记表格，并遵循相关的报告要求；
- 生产商应从源头抓起或采取相应措施，如改进生产、设备维护与工序，以及材料的保存与回收，以减少或杜绝各种浪费情况；
- 生产商应对那些危害环境的化学物品及其它物料进行辨认与管理，确保其得到安全处理、搬运、储存、使用、回收和废弃；
- 生产商应根据当地法律法规对生产、工业加工和卫生设备中的污水与固体废物进行分类、控制和处理；
- **FDRA** 希望其供应商与生产商能够竭力减少有害化学物的排放。**FDRA** 与其它零售商和品牌已制定了相关措施，明确了 11 个重点组别，但在将来会根据最新的信息、黑名单与危害进行新增与调整；
- 生产商应遵循所有适用法律法规，以及 **FDRA** 对受限物质的要求，其中包括回收利用与处理的标志。

O. 商业信誉

- 生产商在开展业务时应遵循高道德要求、诚实守信与公平交易，确保员工熟悉FDRA行为准则，严格禁止任何形式的威胁、贿赂、贪污等行为。供应商需要为其外部合作伙伴的不道德行为负责。因此，供应商应与信誉良好的公司和代理商合作；
- 禁止提供、要求或接受任何形式的贿赂或回扣，其中包括便利费；
- 供应商、代理商及其员工应遵守相关的反贿赂及贪污法律法规，如海外反腐败法（FCPA）。

贿赂、贪污、诈骗、骚扰、歧视以及其它不良行为通常难以被发现或查证，有鉴于此，FDRA 制定了一套安全、有效的申诉管理体系，让申诉人（客户、供应商、雇员、工厂或其它利益相关方）可通过匿名举报不道德的行为或实践。生产商应制定清晰的道德行为规则和落实监控程序以防止所有可能会造成严重伤害的犯罪行为。公平渠道是指申诉人可通过该渠道向 FDRA 的高级管理层提出自己的忧虑。

P. 遵守法律

FDRA 要求所有供应商必须遵循制造国相关的法律法规。除此之外，供应商也应遵守本准则的要求。生产商应遵守当地法律法规、行业准则及以下标准要求：

- 供应商最起码要遵循制造国当地的法律法规；
- 营业执照或其它相关文件应准备妥当，并及时更新；
- 供应商制定合宜的程序，委派管理层代表负责，确保他们清楚明白当地劳动法的更新情况（如当地最低工资）；
- 委派的管理层代表向全体员工传达劳动法的更新情况，并解释其含义。通过与员工的合作，确保相关的信息更新能及时得到调整，从而实现法律合规。

Q. 遵守 FDRA 行为准则

FDRA 会员公司保留对所有生产商开展提前通知审核和突击审核的权利。所有的违例都应汇报至供应商处，进行跟进和制定改善措施。供应商与生产商应全程配合审核工作。若发现严重违例，如童工、强迫劳动、狱工、贿赂或体罚等行为，或生产商未展示出合规的承诺和决心，那么 FDRA 会员公司会保留与供应商/生产商终止合作的权利。

- 供应商应与生产商一同回顾和确认 FDRA 的期望（已在本文件中列明）以及相关程序；

- 生产商应保存所需文件，以展示其对相关标准的合规性和所做出的持续改善；
- 生产商应为内外部审核、检查、调查和估评中发现的问题制定相应的改善行动计划。

R. 分包

供应商在获得工厂客户的书面同意前或在分包商同意遵循FDRA的行为准则前，不得把业务分包给第三方。供应商与生产商应确保为其制造或提供产品或服务的分包商遵循FDRA的行为准则，这些分包商所涉及到的生产流程包括但不限于剪裁、缝纫、刺绣、印刷、洗涤、干式加工、成衣染色、织片、耦合、总装/包装。

- 生产商应采取相关措施，确保工厂所使用的招聘中介符合 FDRA 标准要求。工厂必须确保这些中介不使用不道德的方法进行招聘，防止童工、强迫劳动、人口贩卖或其它在此文件中所禁止的雇佣行为的出现；
- 在开始生产前，供应商应公开所有分包商名单，并取得 FDRA 供应链持续合规负责人的批准；
- 供应商应确保分包商经理、职员、供应商和员工均接受 FDRA 行为准则的培训；
- 供应商应根据FDRA行为准则和补充标准对分包商进行审核，找出存在的不符问题，并为其制定改善行为计划（CAP）；
- 生产商应指定相关管理层代表，负责实施 CAP 并定期开展内部审核，确保持续合规与改善。

附录 A：术语表

代理商/中介

同意并获得授权代表另一方（合法的个体）与第三方依法开展商业业务的机构或个人。

债役劳动

员工为雇主工作不是为了获取工资而是为了还债，而且通常是为了偿还另一名员工所拖欠的费用。

儿童

儿童是指年龄低于 14 周岁的个人，若当地法律规定的最低工作年龄或义务教育年龄更高，则以年龄较高者为准。而最低工作年龄应参考 ILO138 公约或当地法律规定，以年龄较高者为准。

童工

童工是指年龄低于未成年工合法年龄的员工，雇佣童工的做法违反了国际劳工组织（ILO）的标准要求，因为此类工作都有可能危害或妨碍儿童或未成年人的教育、对儿童或未成年人的健康、身体、心理、精神、道德或社会发展带来影响。

集体谈判

亦称为劳资谈判合同。集体谈判是指员工代表（工会或其它机构）通过与生产经理谈判，解决工作条件、工资等方面的问题。

改善行动

改善行动是用于纠正在审核中出现的问题和制定不符点的改善措施。它旨在改善不符问题，让其达到一定的标准。

改善行动计划（CAP）

改善行动计划（CAP）是审核后的完成的文件，用于确保调查结果和通过的改善行动得到改进和完善，以满足合规标准。

体面劳动

根据国际劳工组织（ILO）规定，体面劳动是指所提供的工作机会效益高、待遇优厚，并能够提供安全的工作环境、健全的社会保障、明朗的个人发展前景、融入社会的机会、各抒己见的自由以及组织和参与到影响其生活的就业平等或男女平等议题的决策中的能力。

费用过高

向员工收取超出本地适用法律所规定额度的费用，或者在没有相关法律的情况下，收取远高于当前市场水平的费用。

结社自由

在不受雇主或政府当局干扰的情况下，所有员工都有权按照其意愿参加或成立工会以及开展工会活动。

强迫劳动

所有员工在受到任何形式的处罚威胁下，所提供的工作或服务，这些处罚包括他/她本人从事不自愿接受的工作或服务，或要求提供工作或服务来偿还债务。

申诉程序

为感觉不公平对待的员工制定的用于诉说其忧虑的流程或程序。

骚扰

对个人造成压力或不适的持续、重复的冒犯行为。

危险工作

危险工作包括使用危险机器/设备（如：刀、锯）、使用化学品或危险物质、在嘈杂环境中工作、搬运重物以及在极冷或极热环境下工作。

人权

世界人权宣言（1948）认可人类家庭所有成员的固有尊严以及平等和不可剥夺的权利是世界自由、正义和和平的基础。

人口贩卖

人口贩卖是指以剥削、非自愿劳役为目的，通过暴力威胁或其它强制方式进行的招募、运输、移送、提供或取得某人。

契约劳动

禁止员工自由选择去留而强迫进行的工作。

国际劳工组织（ILO）

国际劳工组织（ILO）是负责拟定并监督国际劳工标准的国际组织。它是唯一的“三方”联合国机构代表，与各国政府、雇主和员工共同制定政策和促进改善。

国际劳工组织 138 公约（最低年龄条例）

本条例规定，最低工作年龄不得低于完成义务教育年龄并且不得低于 15 周岁（发展国家不得低于 14 周岁）。条例严格规定，从事危险工作的年龄不得低于 18 周岁。另外，与此相关的条例还有：国际劳工组织 146 条例（最低年龄建议）。

国际劳工组织 182 条例（童工是最恶劣的劳动形式）

该条例呼吁立即采取有效措施确保禁止和消除最恶劣形式的童工劳动，它包括奴役制和类似的做法，强迫征募儿童参与武装冲突，使用儿童卖淫和从事色情服务，任何非法活动，以及可能危害儿童的健康、安全和道德的工作。与此相关的条款为：190 条例（童工是最恶劣的劳动形式建议）。

材料安全数据表（MSDS）

物料安全数据表（MSDS）是关于物质特性和正确处理方法的参考说明表格。MSDS 的编制并非针对普通消费者的使用，而是供给工业/制造企业用户以及可能直接接触化学物质的安全人员使用。MSDS 数据表包含了一系列的详细信息，如物理性质、对健康的影响、急救措施、关于如何储存的建议、处理要求、处理时要使用的防护设备以及如何处理泄漏的指导说明。

计件工资

按照员工生产的产品数量而非其工作时数来计算工资的一种方法。

预防措施

改善行动是为了立即解决问题，而预防措施则是为了防止问题再次发生。

分包商

分包商是指通过签订合同来履行其它合同中的部分或全部义务的个人，大多数情况下是公司。

工会

通过与雇主协商，改善和保护其成员在工资和工作条件等方面利益的员工组织。

未成年工

年龄介于儿童年纪（16 周岁）与 18 周岁之间的员工。

免责声明

美国鞋业分销商与零售商组织（FDRA）的鞋业生产行为准则（简称“准则”）仅供其会员使用，旨在协助会员与行业确保鞋厂遵从法律要求、尊重员工权利和保护环境。如今，随着社会责任审核次数以及生产环境问题与日俱增，FDRA 致力于为其会员提供相关工具检查其供应商，并了解工厂的生产是否符合社会责任以及以环境友好的方式进行开展的。FDRA 行为准则在制定过程中参考了多家鞋业公司、生产商与零售商的行为准则。其目的旨在为鞋业公司与工厂提供工作条件的评估、测量与改善、遵守适用法律、树立环境保护意识等方面的详细指导。FDRA 将持续监督社会责任与环境意识的发展趋势，及时对本行为准则进行更新。

除了对行为准则进行持续评估与更新外，FDRA 也将与希望能够获得“FDRA 社会责任鞋类制造商认证”（FDRA 工厂等级认证）的工厂直接合作。与直接进行审核不一样，FDRA 将会审阅由鞋业公认的第三方审核公司进行的审核报告。在查看相关结果后，若 FDRA 认为工厂的运作符合行为准则，则将会对该工厂进行等级认证。一般而言，FDRA 工厂等级认证有效期为 2 年，但若有需要，也有可能取消等级认证。FDRA 工厂等级认证的目的在于为其会员在检查与挑选工厂时提供参考。FDRA 工厂等级认证并不能确保工厂能够保持良好的绩效表现或保证工厂运作能够持续遵循行为准则要求。该认证仅表明 FDRA 查阅了由第三方审核公司开展的工厂审核结果，并肯定结果符合行为准则的要求。FDRA 将不会对工厂的绩效表现作出任何声明或评论，FDRA 强烈建议其会员对已获得 FDRA 工厂等级认证的工厂的表现作出反馈，确保工厂的运作指南与等级认证要求相一致。

若对该行为准则或 FDRA 认证社会责任鞋业制造商存在任何疑问，请发邮件至 info@fdra.org。

关于 FDRA—卓越服务70年

美国鞋业分销商与零售商组织（FDRA）是美国目前规模最大、效益最高与权威性最强的鞋业贸易组织。FDRA代表了整个鞋业及其供应链的缩影，从家庭作坊到大型国际鞋业公司，以及从调查、设计、发展、生产、配销到零售商向全球消费者提供商品服务。与此同时，FDRA为逾100家公司与200多家品牌提供技术支持。



1319 F Street, NW, Suite 700

Washington, DC 20002

(p) 202.737-5660

(f) 202.638.2615

info@fdra.org

www.fdra.org