

标准

合约商不得使用强迫劳工，无论是监狱劳工、契约劳工、抵债劳工或其他形式的强迫劳工。合约商负责承担外国工人的雇佣资格费用，包括招募费用在内。

定义

- **强迫劳工**是指通过惩罚威胁的方法强迫劳动者进行非自愿的工作或服务。此类劳工包括监狱劳工和抵债劳工。
- **惩罚威胁**包括刑事制裁及各种形式的胁迫（如体罚威胁）。
- **抵债劳工**是指一种契约劳工，在这种劳动形式中，员工在约定的或不明确的一段时间内通过直接劳动偿还员工或其家庭的贷款或债务；员工在还清债务之前不能离开。
- **雇佣资格费用**是指与雇佣相关的费用和成本，包括招聘代理机构/职业介绍所费用、签证、体检、工作许可证和工作登记等方面的费用。
- **外国工人**是指合约商直接或通过第三方雇佣的生产线雇员，且其国籍或原属国/地区并非合约商的工厂/工地所处国家/地区。
- **国内雇员**是指合约商直接或通过第三方雇佣的生产线雇员，且其国籍或原属国/地区即是合约商的工厂/工地所处国家/地区。

要求

1. 作为雇主，合约商需要对自己与雇员之间的雇佣关系负责。合约商应遵守适用的国家/地区法律或此领导准则标准，以二者中较严格者为准。

2. **监狱劳工**

合约商不得使用监狱劳工，也不得将工作分包给监狱。其中包括采购任何用于制造产品的材料、商品或服务。

3. **契约劳工或抵债劳工**

- a. 合约商参与的任何招聘/雇佣体系和实践都不得涉及契约或抵债的招工方式。
- b. **证件保管**
 - i. 雇主不得要求雇员将“保证金”或身份证件原件（例如驾驶证或居住证）寄存在雇主方。
 - ii. **证件的安全保存。**根据雇员的请求，合约商可以为其提供身份证件安全保存服务。合约商必须能够立即存取这些证件，并应雇员的请求毫无条件地返还给雇员。基于安全保存目的的身份证件寄存与返还记录应存档，并由雇员与合约商签字确认。
- c. **不得克扣工资 - 雇佣资格费用。**合约商不得从工资中扣除（通过扣发、征收、收取押金、保证金或任何其他形式）与雇佣资格相关的成本或费用，其中包括所需的签证、体检、就业登记、工作许可证或招聘代理机构/职业介绍所费用等各种费用。请参阅《按时支付薪酬》领导准则标准。



d. “培训协议”指导方针

在以下所限情况下，合约商可要求与接受外部培训的雇员签订协议，要求雇员如果在协议结束之前主动离职，应向合约商偿还该培训的相关费用，前提是：

- i. 该协议仅限于管理层。不能与生产线雇员或主管签订此类协议；
- ii. 该协议是自愿签订的；如果雇员拒绝参加相关培训，其雇佣关系仍将继续，不受任何负面影响；
- iii. 培训费用与外部培训公司提出的实际培训成本直接相关；
- iv. 培训费用应在培训开始之前以书面形式达成一致，而且；
- v. 该协议必须遵照国家/地区法律制定。

4. 行动自由

- a. 合约商必须允许雇员在工作时间内在其被安排的工作区域自由走动，包括允许他们取用饮用水、使用卫生间设施。必须允许雇员在用餐期间及下班之后离开工作场所。
- b. 为雇员提供宿舍的合约商必须向相关雇员传达保安措施，包括熄灯政策。熄灯时间必须合理，让雇员在非工作时间内有充分时间休息和从事个人活动。在规定熄灯时间的宿舍，国内雇员和外国工人应一视同仁。

5. 关于“外国工人”的特殊规定

除了上述所有要求外，聘用外国工人的合约商还应：

- a. **外国工人政策。**制定关于外国工人的书面政策。该政策至少应包括以下内容：公平待遇、雇佣资格费用的承担、支付交通费用、遣送回国以及所在国家/地区法律规定的任何其他要求。合约商应与其外国雇员就外国工人政策进行有效沟通，让他们了解该政策赋予他们的权利。另外，合约商应培训负责实施和执行外国工人政策的员工，让他们了解自己的任务和职责。
- b. **公平待遇。**公平对待外国工人，提供与国内雇员相同的雇佣条件，包括薪酬、节假日和休假以及雇主提供的任何住房待遇，除非国家/地区法律要求提供不同的福利（例如，社会保险福利费用方面的要求有区别）。

✓ 我们推荐的优秀范例是，合约商雇用或安排能说外国工人和雇主的两种语言的现场协调员。

- c. 确保以雇员的母语开展所有与工作相关的培训以及安全培训。

d. 雇佣资格费用的承担

- i. 除非有以下第二条所述的情况，否则雇主应直接支付所有法律上允许的与雇佣相关的雇佣资格费用（无论是派遣国/地区还是接收国/地区要求的），其中包括招聘代理机构/职业介绍所收取的业务费用。此类费用不能通过扣发、征收、收取押金、保证金或任何其他形式从雇员工资中扣除。请参阅《按时支付薪酬》领导准则标准。
- ii. 当无法预先直接支付代理机构费用和其他雇佣资格费用时，或如果法律上要求上述所有费用由外国工人支付，合约商应在收到这些费用的支付票据之后为雇员全额报销。此类费用应在雇员到达接收国/地区后的一个月之内报销，除非合约商能给出有效、可证实的理由不报销这些费用。

e. **支付交通费用。**除了上述雇佣资格费用/招聘费用，如果合约商从其他国家/地区雇佣了外国工人，则合约商应负责入境机票/交通费。对于持有有效工作文件而且已经身处接收国内的外国工人，则不必为其支付相关的入境交通费。

f. **职业介绍机构。**合约商必须根据国家/地区法律（如果适用）使用法律上认可/依法注册的职业介绍机构。

g. **遣送回国**

i. 除了接收国/地区或派遣国/地区关于外国工人遣送回国的所有法律要求的应尽义务，当雇佣关系结束时或提前终止雇佣关系时，对于合约商从其他国家/地区雇佣或招聘的任何外国工人，合约商还应为其提供遣返机票或车票。

无论雇员的雇佣合同中的条款如何规定，合约商都必须遵守这一要求。

ii. 当雇员符合以下条件时，无须支付遣返费用：

(1) 由于违法行为而终止雇佣；

(2) 在接收国/地区获得其他合法工作；

(3) 在雇佣合同期结束之前主动终止雇佣关系。

(4) 但是，如果雇员由于以下原因而在雇佣合同期结束之前终止雇佣关系，合约商仍必须支付遣返费用：

- 合约商违反了雇佣合同的重要条款，或

- 雇员遭受骚扰或虐待，且在投诉后未能得到及时改正（请参阅《合约商不得歧视》和《不得骚扰和虐待员工》相关的领导准则标准）。

✓ **为应对雇员特殊情况（如重大疾病或其他家庭紧急情况），鼓励合约商在雇佣合同结束之前向雇员提供回程机票。**

h. **外国工人雇佣合同**

除了雇佣合同的一般要求（请参阅《建立规范雇佣关系》领导准则标准），当雇用外国工人时：

i. 在雇员离开其原属国/地区之前，必须向其全面解释的书面雇佣合同中列出的条款。此解释应清晰，且以雇员能理解的方式进行。其中包括解释雇佣条件及合同终止条件。

ii. 雇佣合同应采用书面形式，使其在接收国/地区具有法律效力，并以雇员的母语撰写。

iii. 雇员在离开原属国/地区之前应收到一份雇佣合同副本。

i. **非法员工。**合约商不能使用未在接收国/地区获得合法工作授权的外国工人。如果合约商有意雇用任何非法外国工人或由于招聘工作不到位而雇用到非法外国工人，应根据上述第 4g 条款的要求遣返。

- j. **雇佣接收国/地区内的外国工人。**合约商必须确保在接收国/地区内雇用的所有外国工人已经获得合法工作授权。合约商应承担关于变更工作签证或其他雇佣资格文件的所有成本。合约商还应根据上述第 4g 条款承担遣返费用。

除非是特别指出的推荐范例，否则本《领导准则标准》设定的只是最低标准，合约商必须遵循所有适用的更高法律要求，而且我们鼓励合约商进一步自主制定规范，以便为雇员提供更有效的保护。

参考信息：

- 国际劳工组织第 29 号公约《关于强迫劳工》（1930 年）
- 国际劳工组织第 105 号公约《废止强迫劳工公约》（1999 年）
- 国际劳工组织第 181 号公约《私营就业机构公约》（1997 年）

标准

合约商雇员必须至少年满 16 周岁，或超过完成义务教育的年龄（以较高年龄为准）。不得雇用 18 周岁以下的员工从事对身体有危害的工作。

定义

- **夜间工作。**当缺乏相关的国家/地区法律定义时，除非符合“特殊情况”（请参阅“*不得超时工作*”领导准则标准中的定义）所述的合理性，否则夜间工作是指任何在晚上 22:00 到早上 5:00 之间的部分时间或整个期间进行的工作。
- **未成年雇员**是指年龄低于国家/地区法律规定的最低法定工作年龄或本标准要求的最低年龄的雇员。

要求

1. 作为雇主，合约商需要对自己与雇员之间的雇佣关系负责。合约商应遵守适用的国家/地区法律或此领导准则标准，以二者中较严格者为准。

2. 最低年龄要求

- a. Nike 和/或其附属公司可能在某些行业或国家/地区制定较高的最低年龄标准，公司会将标准告知相关合约商。
- b. 合约商应建立并维护适当的人力资源体系和实践，以核实应聘者是否满足最低年龄要求。此类体系和实践包括成文的招聘政策、招聘工作人员的培训以及在招聘时要求应聘者提供年龄证明文件。

3. 年龄证明

合约商在招聘时必须要求应聘者提供年龄证明，其中可包括出生证、户口簿、身份证 (ID) 卡、驾驶证和选举登记卡。必须在整个雇用期内对这些文件的复印件存档。

- a. 合约商应采取合理的措施来确保此类年龄证明文件准确完整。如果年龄证明文件不可靠或无法获得，合约商必须寻求其他方式来确认雇员的年龄。例如使用正式盖章的学校证书副本或当地政府代表提供的担保书。
- b. 由于年龄证明文件很容易被伪造或篡改，审核员可以要求合约商利用政府认证的医生提供的服务、通过体检准确证实雇员的年龄。体检结果文件必须附在上述至少一种其他年龄证明文件之后。

4. 关于雇用年龄低于 16 岁员工的整改措施

- a. 合约商应建立、记录并维护一旦发现低于 16 岁雇员在国家/地区法律或本标准明令禁止的工作环境中工作时所适用的整改政策和程序，并就这些政策和程序与其雇员和其他相关方进行有效沟通。
- b. 除此之外，当发现合约商有雇用年龄低于最低年龄标准的员工(以下四项中简称该雇员或此类雇员)时，合约商应结合整改政策和程序的其他适用情形，根据雇员的整体最大利益和制造业务所在国家/地区法律的要求，采取以下措施：
 - i. 让该雇员离开工作岗位。



- ii. 提供充分的经济支持或其他支持，使此类雇员能继续上学或参加职业培训计划，直至其达到 16 周岁或最低法定工作年龄（以较高者为准）。
 - iii. 如果此类雇员能提供文件证明其已经或正在上学或参加职业培训计划，合约商必须继续支付此类雇员的基本工资，直至其毕业/培训结束，或者达到 16 周岁或最低法定工作年龄（以较高者为准）。
 - iv. 当此类雇员达到 16 周岁或法定最低工作年龄时（以较高者为准），合约商必须再次给予其就业机会。
 - v. 如果此类雇员自愿选择不上学或不参加职业培训计划，他/她将放弃获得来自合约商的持续经济补偿的权利。必须将此决定记录存档。
- c. 根据具体情况并求得雇员的最大利益，合约商和审核员可以商定额外或不同的整改计划。

5. 保护未成年雇员免于从事危险条件下的工作

- a. 合约商不得安排未满 18 周岁的雇员从事对身体有危害的工作，对身体有危害是指工作场所内外可能危害雇员健康、安全或心理的情况。
- b. 合约商应制定相应流程来鉴别可能存在危害的工作任务。例如，处理危险化学品或工作环境接近此类化学品。操作危险机器、从事夜间工作或由国家/地区法律规定的其他存在危害的任务。

除非是特别指出的推荐范例，否则此领导准则标准设定的只是最低标准。合约商必须遵循所有适用的更高法律要求，而且我们鼓励合约商进一步自主制定规范，以便为雇员提供更有力的保护。

参考信息：

- 国际劳工组织第 138 号公约《最低年龄公约》（1973 年）
- 国际劳工组织第 182 号公约《消除最恶劣的童工形式公约》（1999 年）

标准

合约商雇员不会因为性别、种族、宗教、年龄、残障状况、性取向、怀孕状况、婚姻状况、国籍、政治见解、所加入的工会、社会或民族背景或者任何其他受国家/地区法律保护的状况而遭受就业歧视，包括雇佣、薪酬、晋升或惩处。

定义

- **黑名单**是指根据一些应受法律保护的状况或与工作无关的标准，出于拒绝雇用或惩罚此类雇员及潜在雇员的目的而创建、维护、使用和/或传播的雇员名单。

要求

1. 作为雇主，合约商需要对自己与雇员之间的雇佣关系负责。合约商应遵守适用的国家/地区法律或此领导准则标准，以二者中较严格者为准。
2. **非歧视政策**
 - a. 合约商必须有关于非歧视的书面政策。
 - b. 非歧视政策至少应包括以下内容：
 - i. 符合上述标准及制造业务所在国家/地区的适用法律的、关于禁止就业歧视的声明；
 - ii. 内部申诉/投诉歧视行为的方法 [请参阅“尊重结社自由和劳资集体谈判”领导准则标准中的“申诉”条款]；
 - iii. 关于雇员本着诚信原则检举歧视待遇或行为将不会受到惩罚或报复的声明。
 - c. **沟通**。合约商必须就非歧视政策与雇员进行有效沟通，让雇员了解自己免受歧视的权利。有效沟通包括：
 - 新员工入职培训；
 - 主管/管理层培训；
 - 在雇员公告板或其他便于雇员阅读的位置张贴该政策。

✓ 即使国家/地区法律没有要求，仍鼓励合约商为残障雇员提供合理的住宿设施，包括方便他们使用的浴室和其他工厂设施。
 - d. **员工培训**。合约商应培训负责实施和执行非歧视政策的员工，让他们了解自己的任务和职责。
3. **非歧视雇佣实践**
 - a. 雇佣决定应根据与雇佣相关的标准做出。这些标准包括雇员的资格、技术、能力、生产效率和总体工作表现。
 - b. 严格禁止采用基于政治关系、工会身份或任何其他受法律保护的情况或与雇佣无关的标准的“黑名单”。
 - c. 合约商必须遵守制造业务所在国家/地区关于雇用特定雇员群体的法律。例如，有些法律要求优待或特别照顾身体有缺陷的人士、退伍军人或受保护的少数群体。

✓ 即使国家/地区法律没有要求，仍鼓励合约商为残障雇员提供合理的住宿设施，包括方便他们使用的浴室和其他工厂设施。



- d. **同工同酬。**男女雇员应就创造同样价值的工作获得同等报酬、拥有平等的工作质量评价以及享有获得空缺职位的平等机会。
- e. **偏袒和贿赂。**管理人员不得收受雇员或待聘雇员的礼物、报酬或其他好处而以职位或特殊待遇作为酬谢。

4. 女性权力

- a. **安全工作。**合约商应为处于怀孕、分娩、哺乳期的女性雇员提供适当且合理的设施。合约商必须遵守国家/地区法律关于孕期雇员的任何工作时间限制或其他工作限制，并采取合理措施来保护孕期妇女免于从事危险工作，包括根据执业医师的建议限制其工作时间。
- b. **孕检。**不能将孕检作为雇佣条件，也不能要求雇员做孕检。可以提供自愿孕检，但仅可在雇员的要求下进行，并且每次自愿孕检都必须明确记录。
- c. **避孕。**合约商不得强制或胁迫雇员避孕。
- d. **产假。**根据国家/地区法律的要求或 Nike 的“**按时支付薪酬**”领导准则标准的要求（以较高者为准），女性雇员有权享受产假。

除非是特别指出的推荐范例，否则本《领导标准规范》设定的只是最低标准，合约商必须遵循所有适用的更高法律要求，而且我们鼓励合约商进一步自主制定规范以便为雇员提供更有有效的保护。

参考信息：

- 国际劳工组织第 100 号公约《男女工人同工同酬公约》（1951 年）。
- 国际劳工组织第 111 号公约《消除(就业和职业)歧视公约》（1958 年）。

标准

在制造业务所在国家/地区法律允许的范围内，合约商尊重雇员结社自由以及进行劳资集体谈判的权利。其中包括，雇员有权组建和加入工会以及雇员自己选择的其他工人组织，而不会受到骚扰、干涉或报复。

定义

- **诚信谈判**是指在抱有达成协议的意愿前提下定期会面并开展讨论。
- **黑名单**是指根据雇员受法律保护的情况或与岗位无关的标准，建立、维护、使用和/或传递雇员或待聘雇员的名单，目的是拒绝雇用此类雇员或施加其他惩罚。
- 本《领导准则标准》中提及的所有**工会**或**行业工会**同样也可指代其他适用的员工组织。

要求

1. 作为雇主，合约商需要对自己与雇员之间的雇佣关系负责。合约商应遵守适用的国家/地区法律或此领导准则标准，以二者中较严格者为准。
2. **自由结社的权利**
 - a. 如果所在国家/地区的法律尊重雇员有权组建和加入工会以及雇员自己选择的其他员工组织而不会受到干涉，也承认雇员有权进行劳资集体谈判，则合约商应遵守国家/地区法律以及本《领导准则标准》的要求。这些权利贯穿于整个雇佣期间（包括雇佣关系最终结束的全过程）。
 - b. 雇员有权加入或不加入工会及雇员自己选择的其他员工组织。
 - c. 如果国家/地区法律明确限制结社自由，则合约商应采取其他途径与其雇员进行单独或集体对话，让雇员有机会表达自己的不满并保护他们在工作条件与就业条款方面的权利。就此要求而言，合约商至少需要建立有效的申诉流程（请参阅下文中第 6 点）。

✓ 此外，在法律允许的范围内，鼓励合约商支持其雇员成立能供雇员自由选择的工会委员会。

 - d. **工会会费**。除非在自由协商的有效劳资集体谈判协议中另有规定，或法律有相应要求，否则未经各雇员明确的书面同意，合约商不应从雇员的工资中扣除工会会员费、会费、罚款或其他税款。
 - e. 在国家/地区法律规定的条件下或根据合约商与工会之间的双方协议，工会代表应该有权与其会员会面。

✓ 鼓励合约商为担任工会代表的雇员提供合理的带薪工休时间供其履行自己的职责（如纠纷处理，代表工会成员工作），根据合理需要为这些代表提供此类便利以便他们能高效开展工作。此类适当提供的便利和工休时间可视实际情况而定，具体取决于所代表的雇员人数、员工代表人数、集体谈判协议中的条款等。
3. **不得干涉**
 - a. 雇员有权选举自己所在工会的领导和代表，也有权开展活动而不受合约商的干涉，干涉行为包括实施或促成工会控制权被雇主掌握、资金遭控制或受到操纵。

- b. 根据国家/地区法律，如果只有唯一的代表雇员的工会，合约商不得试图影响或干涉雇员组建其他代表雇员的组织。合约商不能因为偏好两个工会中的某一个来干涉另外一个工会的结社自由权。

4. 禁止骚扰和报复

- a. 合约商不得威胁，使用暴力，动用警察、军队来胁迫雇员，阻止、干扰或破坏任何以合法、和平方式履行自由结社权利的活动（包括工会会议、组织活动、集会以及合法罢工）。
- b. 任何雇员或待聘雇员不得因以下原因而遭到解雇、歧视、骚扰、胁迫或报复：加入工会或员工协会，或参加合法工会活动或其他自由结社活动，包括行使组建工会的权利。
- c. **黑名单。** 严格禁止使用“黑名单”来干涉自由结社权利，例如将工会成员或参与合法工会活动的雇员列入黑名单。
- d. 若国家/地区法律中有相关条款为参与特殊工会活动（例如组建工会）的雇员或员工代表，或为特殊身份的员工作代表（例如工会创立成员或现任工会官员）提供特别保护，则合约商应遵守所有此类相关条款。
- e. 合约商不得对组织或参与过合法罢工的雇员实施任何处罚。
- f. 若发现雇员由于参与工会而遭歧视，从而被不正当解雇、降级或遭受工作上其他方式的权利或待遇丧失，则应根据国家/地区法律的要求，恢复这些雇员丧失的所有权利和待遇，包括将职位恢复到与之前工资和工龄相当的同一或类似职位（若雇员提出此要求）。
- g. 雇员和他们的工会代表应有权向管理层提出关于劳资集体谈判协议遵守情况方面的问题，并且不应遭到报复。

5. 劳资集体谈判

- a. 合约商应承认参加工会组织的雇员有权自由参与劳资集体谈判。
- b. 合约商应诚信谈判。
- c. 对于任何已签署的劳资集体谈判协议，合约商应在协议期间诚心诚意尊重该协议的条款。
- d. 如果国家/地区法律指定某个（某些）工会作为唯一的谈判代理，则合约商不需要与其他雇员群体或组织讨论有效劳资集体谈判协议所涵盖的问题。

✓ **推荐的优秀范例是，若已达成劳资集体谈判协议，鼓励合约商制作该协议的副本，然后提供给该协议涉及的所有雇员。**

6. 有效的申诉流程

合约商应建立有效的申诉流程，供雇员表达自己对于工作环境以及就业条款与条件的想法。每家工厂的这一特定申诉流程也将根据工厂规模、当地法律、文化等的差异有所不同。但一个有效的申诉流程一般应包括：

- a. 书面的申诉政策和实施程序。该政策应包括：
 - i. 多个渠道，供雇员提出问题并向管理层提供建议。例如：申诉/建议箱；主管/组长；人力资源部/顾问；工会/员工代表；“门户开放”的沟通政策；公司“热线”；第三方、工会委员会、管理层与员工之间的会面等。

- ii. 能够根据国家/地区法律要求让员工能够以机密（或匿名）形式提出问题（如果雇员有这样的要求），而不必担心受到报复。
- b. 向雇员有效传达申诉流程，使他们了解申诉流程并告知他们拥有提出问题的权利。
- c. 培训负责回应申诉的员工，让他们了解该政策以及自己的任务和职责。
- d. 建立记录和跟踪申诉的方法，确保雇员的问题及时得到回应。

✓ **鼓励合约商采取以下优秀惯例：**

- ✓ 确定并制定相关计划来响应雇员通过申诉流程提出的更广泛/系统性的问题；
- ✓ 如果合适，请让员工代表和雇员参与申诉问题的解决；
- ✓ 提供上诉流程（尤其是惩戒违纪或解约问题）；
- ✓ 在工作场所显著的位置张贴员工代表详细资料。

7. 培训

作为合约商的雇员培训活动的一部分（请参阅*全面切实遵守准则和标准的领导准则标准*），所有雇员都应接受关于本标准的相关权利的培训，了解这些权利可能由于区域不同而有所差异。

除非是特别指出的推荐做法，否则本《领导准则标准》设定的只是最低标准，合约商必须遵循所有适用的更高法律要求，而且我们鼓励合约商进一步自主制定规范以便为雇员提供更有效的保护。

参考信息：

- 国际劳工组织第 87 号公约《结社自由和组织权利保护公约》（1948 年）
- 国际劳工组织第 98 号公约《组织权利和集体谈判公约》（1949 年）
- 国际劳工组织第 135 号公约《员工代表公约》（1971 年）
- 《世界人权宣言》（1948 年）（第 20 条 (1) 和 (2) 及第 23 条 (4)）

标准

合约商应按时向雇员支付工资，并且工资额度不得低于国家/地区法律规定的最低工资，同时提供法律规定的各种福利，包括节假日和休假以及雇佣关系结束时的法定经济补偿金。不得出于惩戒目的而克扣工资。

要求

1. 作为雇主，合约商需要对自己与雇员之间的雇佣关系负责。合约商应遵守适用的国家/地区法律或此领导准则标准，以二者中较严格者为准。

2. 一般薪酬惯例

- a. 合约商承认，工资对于满足雇员的基本需要（包括一些可支配收入）至关重要。
- b. 雇员至少应获得当地法律规定的最低工资。
- c. 工资和其他福利都应定期按时支付。此类薪酬应根据国家/地区法律的要求，正确定性为工资，并上报给相应的政府机构。例如，不能为了避免支付法律上要求缴纳的税款或为了进行所需的扣款，而将工作时间报酬错误定性为“津贴”或其他形式的报酬。
- d. 应以方便员工为前提，通过现金或支票形式将薪酬直接存入雇员账户。

✓ 推荐的优秀范例：

- ✓ 如果以现金形式支付雇员的工资，合约商应要求雇员在文件上签字确认收到工资。
- ✓ 合约商应为雇员提供开设安全正规的储蓄账户和获得基本金融服务的相关途径或信息。

- e. 如果发现没有正确支付雇员的工资（包括基本工资和/或加班工资计算错误），合约商有责任对这些工资进行补发，需要补发的时间长度为自计算错误之日起或至少一年时间。有些国家/地区法律可能规定了更长时间的补发义务。

3. 扣款

- a. 不得出于惩戒目的而克扣工资，未经相关雇员明确的书面许可，也不允许扣除制造业务所在国家/地区的法律未规定的任何扣款。个人表现或行为问题应采取其他的表现管理方法进行处理，这些方法可包括劝告、警告和/或继续培训。
- b. 该政策不妨碍合约商根据工厂或个人表现来限制或削减酌情发放的奖金。
- c. 不应要求员工为从事其工作所需的工具而付款。在国家/地区法律允许的情况下，若发现雇员需要对合约商工具或财产丢失或损坏负责，则雇员可能需要承担经济上的责任。
- d. **雇佣资格费用。**合约商不得从工资中扣除与雇佣资格相关的成本、费用或税额，例如任何所需的签证、体检、就业登记或工作许可证等方面的费用。
- e. **工会会费。**除非在有效的劳资集体谈判协议中另有规定，否则未经各雇员明确的书面同意，合约商不得从雇员的工资中扣除工会会员费、会费、罚款或其他税款。

- f. 若某些扣款不属于法律强制范围但作为一种额外选择（如额外福利、保险或储蓄计划）提供给雇员，合约商必须持有雇员自愿同意此类扣款的书面协议文件。
- g. 不属于法律要求范围的扣款或雇员为了自己的福利而同意的扣款不应造成雇员实收工资低于当地法律要求的最低工资。

4. 退休金/经济补偿金

- a. 合约商必须全额支付所有法定的社会保险基金、失业基金、退休基金或经济补偿金（有时统称为“准备基金”），并保留此类基金付款和/或续缴的充分财务记录。
- b. 合约商应有相应的程序来确定雇员在解除雇佣关系时按国家/地区法律应该获得的所有法定经济补偿金和其他离职赔偿（解约补偿金），并应向雇员全额支付此类解约补偿金。

5. 计件工资和定额指标

无论是采取定额指标还是计件工资协议，合约商都必须确保每名雇员所有工作时间应得工资不低于法定最低工资，并按照所在国家/地区法律的要求为雇员支付加班工资。

6. 试用期与培训期工资

- a. 合约商支付的试用期工资不应低于法定最低工资。
- b. 必须根据国家/地区法律或 Nike 《建立规范雇佣关系》领导准则标准的要求，支付“培训期工资”或学徒培训计划参与者的工资。

7. 薪资存档

- a. 在雇佣之前，应以明了易懂的形式向雇员提供关于雇佣条件的书面信息，包括工资和福利。
- b. **工资条。**合约商必须在每次支付薪资时以当地语言向每名雇员提供打印的整个支付周期内的薪资记录。薪资记录必须至少包含以下信息：
 - 支付周期和工资支付日期；
 - 所有正常工作时间和加班时间；
 - 这些工作时间的每小时薪酬率；
 - 正常薪酬与加班薪酬小计；
 - 所有额外报酬，如个人/团队奖金；
 - 所有保险扣款和/或其他法定扣款。

✓ 鼓励合约商在薪资记录上列出发放的所有额外福利，如交通津贴或餐费补贴。

c. 雇员应接受相应培训，以便了解薪资结构。

- ✓ 推荐的优秀范例是，合约商向雇员提供或让他们了解安全储蓄账户/金融产品（若可行），并向雇员提供财务知识的相关培训或提供培训课程信息。

8. 休政策及程序

a. 对于法定节假日、病假、年假、产假、紧急探亲假以及国家/地区法律所规定的其他休假，合约商必须有清晰的书面政策和程序。合约商必须与其雇员就休假政策保持有效沟通。合约商应培训负责实施休假政策的员工，让他们了解自己的任务和职责。

b. 合约商应按照国家/地区法律的要求提供法律上规定的所有节假日和休假，且在不违背法律的原则下，遵守下列特定额外要求：

i. **病假。**应按照国家/地区法律为雇员提供病假。

- ✓ 推荐的优秀范例是，虽然不一定是国家/地区法律的要求，但必须遵照执业医生的嘱咐，为雇员提供病情康复或受伤康复的休假时间。若存在争议，合约商可以自费要求其他合格的医疗服务机构另行提供病假意见。

ii. **年假。**在法律不强制要求年假的国家/地区，作为薪酬和福利的一部分，合约商给雇员提供年假。

iii. **产假。**即使国家/地区法律没有要求，女性雇员也有权享受不带薪的产假。除非出现重大的业务情况（如裁员），否则她们有权根据休假之前适用的相同或相当的雇佣条件返回自己以前的岗位，并且不应受到任何歧视，也应计工龄。

iv. **生理假。**如果生理假是国家/地区法律规定的福利，则不能通过身体检查来确认获得生理假的资格。

9. 工厂关闭和裁员

如果出现工厂关闭，或发生其他公司重组状况而导致裁员或解聘雇员，合约商至少应当：

a. **通知。**尽早提前告知雇员、雇员代表（若适用）以及相关政府主管部门并根据实际情况提供尽可能多的裁员相关信息。

i. 相关信息包括关厂或裁员的原因或标准，可能受影响雇员的数量和类型，以及计划执行解约的时间段。

ii. 合约商至少应该根据国家/地区法律的要求提供此类通知和相关信息，或支付代通知金（例如，通过支付 30 天工资的形式取代提前 30 天的通知）。

b. **经济补偿金**

i. 根据国家/地区法律，全额支付被裁雇员有权获得的所有经济补偿金、社会保险金和其他离职赔偿。

ii. **放弃追索。**合约商不应要求雇员签署任何的身体健康声明、弃权书或放弃其他权利以获得法律规定的经济补偿金或其他福利。合约商可以将酌情发放的或额外的经济补偿金和福利的收据视为一种首肯和/或放弃追索的条件。

- c. **劳资集体谈判协议。**如果受关厂或裁员影响的雇员是工会或工人组织成员，则合约商应完全遵守现有的劳资集体谈判协议中规定的所有适用的通知、磋商、经济补偿金、再就业辅导或其他福利，或遵守合约商与此类工会或雇员代表之间达成的其他协议。

- ✓ **鼓励合约商与独立的第三方合作，以确认赔偿符合当地法律及任何额外的关于经济补偿金/再就业辅导福利的协议规定。**
- ✓ **如果工厂关闭或裁员，除了国家/地区法律或劳资集体谈判协议中的要求，还鼓励合约商直接提供或与政府机构、非政府组织、其他第三方合作提供以下援助或福利。**
 - **磋商。**提供机会让雇员及雇员代表（若可行）与合约商会面并磋商需要采取哪些措施来避免或尽可能减少裁员，以及采取哪些措施减轻裁员对雇员的负面影响。
 - **调转。**提供机会调转到合约商在该国/地区的其他自有工厂，并为雇员提供水平相当的工资（若可行）。
 - **申诉流程。**通过该流程，雇员在裁员过程中有机会回应、质疑或提出上诉。
 - **再就业/再培训援助。**其中可包括设立“就业资源库”或以其他方式帮助雇员在附近类似行业或本社区内找到再就业机会；设定一个向雇员通知潜在工作空缺的流程；在当地媒体投放付费广告，呼吁潜在雇主在员工招聘中给予受裁员影响的雇员优先考虑录用的照顾
 - **经济上的额外支持，**包括额外的经济补偿金、提供寻找其他就业机会的带薪休假、再培训经济援助、雇员自主创办与合约商合作的微型企业项目所需经济支持、以及/或财务知识培训。
 - **医疗福利**（除法律上要求的福利之外），尤其包括根据各自身体状况，为孕期雇员和患有重大疾病的雇员提供额外帮助。
 - **帮助雇员获得政府福利。**其中可包括培训雇员，让他们了解自己的权利，以及与相应的当地政府机构协调工作。例如，邀请政府机构、相关的非政府组织等在工厂或就近场所开会讨论，为雇员提供相关信息并帮助雇员填写表格以申请获得政府帮助或参与政府培训计划。

除非是特别指出的推荐范例，否则本《领导准则标准》设定的只是最低标准，合约商必须遵循所有适用的更高法律要求，而且我们鼓励合约商进一步自主制定规范，以便为雇员提供更有效的保护。

参考信息：

- 国际劳工组织第 158 号公约《终止雇佣公约》（1982 年）。

标准

合约商雇员必须受到尊重及有尊严的对待。雇员不会遭受身体、性、精神或语言方面的骚扰或虐待。

定义

- **身体虐待**包括使用或者威胁使用身体惩罚（体罚）。
- **精神虐待和语言侮辱**包括朝雇员喊叫、威胁或对雇员使用侮辱言语，以及使用试图贬低雇员自尊的言语或行为。
- **性骚扰或虐待**包括：
 - 不受欢迎的性评论，包括关于个人身体、外貌或性活动的评论以及涉及性的索求。
 - 不受欢迎的肢体行为，包括非礼、行动上的阻碍或干扰或者肢体干涉。
 - 以提供优越的工作任务或优待实际进行或者暗示性交易。
 - 以不公正的待遇报复雇员对自己性要求的拒绝。

要求

1. 作为雇主，合约商需要对自己与雇员之间的雇佣关系负责。合约商应遵守适用的国家/地区法律或此领导准则标准，以二者中较严格者为准。
2. **骚扰和虐待政策**
 - a. 合约商必须有预防骚扰和虐待的书面政策。
 - b. 骚扰和虐待政策至少应包括：
 - i. 符合上述标准及制造业务所在国家/地区适用法律的、关于禁止骚扰和虐待的声明；
 - ii. 对骚扰和虐待行为进行内部申诉/投诉的方法 [请参阅“自由结社”领导准则标准中的“申诉”条款]；
 - iii. 有关冒犯行为可导致惩戒，严重可导致终止雇佣关系或受到法律机构起诉的声明；
 - iv. 有关任何雇员本着诚信原则检举骚扰或虐待举动或行为都不会受到惩罚或报复的声明。
3. **沟通**。合约商必须就骚扰和虐待政策与雇员进行有效沟通，让雇员了解自己免受骚扰和虐待的权利。有效沟通包括：
 - I. 新员工入职培训；
 - II. 主管/管理层培训；
 - III. 在雇员公告板或其他便于雇员阅读的位置张贴该政策。
 - a. **员工培训**。合约商应培训负责实施和执行骚扰与虐待政策的员工，让他们了解自己的角色和职责。



Cole Haan

CONVERSE

Hurley



NIKE GOLF



4. 安保人员

现场安保人员（无论是全职合约商雇员还是外包服务提供商的雇员）必须本着确保最高水平的安全保卫，同时又保护员工的尊严的宗旨来执行日常任务和应急措施。这包括遵循下列要求。

- a. **书面政策。**合约商必须有书面的安全政策，其中对着装、个人行为、职责和对当地法律的熟悉度做出了规定。安保人员必须接受有关自己任务和职责的培训。
- b. **使用武力。**安保人员在执行日常任务时必须表现出对所有雇员和来访者的礼貌和尊重。在日常工作行为中不应使用武力，除非在绝对必要进行自卫时才使用（例如，遭遇危及自身或其他雇员安全的明显且迫在眉睫的危险）。在这些有限的情况中使用武力，应当符合实际情况需要并在国家/地区法律允许的范围内。
- c. **危机管理。**当发生危及员工或财产安全的暴力或潜在暴力情况时，安保人员必须立即通知合约商的管理层。此类危机情况必须记录存档。
- d. **使用武器。**不建议携带任何类型的武器，除非在暴力现象频繁的国家/地区需要在安保岗位上配备武器来保护雇员和财产的安全。在此类情况下，合约商或安保服务提供者必须有一套机制来培训如何正确使用和维护此类武器。在任何时候都绝不允许个人武器进入合约商工厂。
- e. **对雇员进行搜查。**如果需要对雇员进行搜查来防止偷窃或非法行为，合约商必须先咨询当地劳动局或其他相关的政府机构，了解开展此类搜查的相关标准。雇员搜查，包括“拍身”搜查和开包搜查等，无论雇员职位高低，都必须一视同仁。所有雇员搜查必须开放式进行，并且所有接触身体的搜查（如拍身搜查）必须本着尊重个体的原则由与雇员同性别的安保人员执行。
- f. **宿舍。**宿舍安保人员必须确保安保服务到位，以保证雇员的安全和男女雇员的隔离。如果设定了熄灯时间，该时间必须合理，且必须让雇员了解安保人员在实施熄灯政策中的职责。
- g. **培训。**所有安保人员必须接受合约商的书面安全政策以及骚扰和虐待政策的相关培训。所有工作相关培训都必须记录存档。

5. 文件留存

合约商必须保留所有关于骚扰和虐待指控的相关文件，并能应 Nike 或指定审核人员的要求予以提供。

除非是特别指出的推荐范例，否则本《领导标准规范》设定的只是最低标准，合约商必须遵循所有适用的更高法律要求，而且我们鼓励合约商进一步自主制定规范以便为雇员提供更有效的保护。

标准

合约商雇员的工作时间不得超过每周 60 小时或者制造业务所在国家/地区法律允许的正常和加班工时（以较小者为准）。任何加班工时均应建立在双方同意的基础上，并按照相应补偿标准进行补偿。每七天应允许雇员至少连续休息 24 小时。

定义

- **特殊情况**是指在合约商可控制范围之外的情况，通常称为“不可抗力”。这包括自然灾害（如火灾、水灾、地震或其他自然灾害）、战争或国家动荡以及基础设施（如电力）中断或故障。
- **特殊业务情况**属于一种特殊情况，是在普通业务过程范围之外未预料到的小范围意外情况，例如未预料到的 Nike 指定供应商无法供应重要材料，或合约商与 Nike 或 Nike 附属公司达成一致的其他一些情况。这些情况不包括机器故障、计划不当、为其他买家生产产品的相关业务问题以及由于合约商控制不当，或在其控制范围内的其他情况。
- **计时工**是指生产线工人之类的雇员，根据国家/地区法律的要求需要按小时计酬（并非特权雇员）。计时工不包括管理层员工或国家/地区法律允许的其他月薪制雇员。
- **加班**是指在国家/地区法律定义的正常工作时间之外开展工作。

要求

1. 作为雇主，合约商需要对自己与雇员之间的雇佣关系负责。合约商应遵守适用的国家/地区法律或此领导准则标准，以二者中较严格者为准。
2. **正常工作时间**
 - a. **工时记录系统。**合约商必须有适当的工时记录系统，用于及时、准确记录计时工的日常工作时间。此处“及时”的定义是上下班前后 15 分钟之内。上班起始与结束时间都应使用该工时记录系统进行记录。正常工作时间和加班时间必须记录在同一系统的同一计时文档中。计时工的工资应根据工时记录系统所记录的所有工作小时数总计得出。
 - b. 为了确保准确性、可靠性和透明度，工时记录系统一般应采用机械或电子计时。采用非机械或非电子系统（例如手写时间卡）计时必须得到 Nike 或 Nike 附属公司的批准。
3. **加班/工作时间限制**
 - a. 合约商必须遵守国家/地区法律关于每日、每周和每年工作时间以及加班工作时间的限制要求。
 - b. **加班费率。**加班必须支付最低的加班费，最低每小时加班费率等于国家/地区法律要求的费率或等于雇员基本小时工资的 125%，以二者中较高者为准。
 - c. 包括加班时间在内的总工作时间不得超过每周 60 小时或国家/地区法律规定的限制，以二者中较低者为准，除非确定属于“特殊情况”（见下文）的范畴。

d. **当地加班许可。**如果国家/地区法律允许合约商申请让雇员在正常允许工作时间之外额外加班，则合约商可以申请和采用此类许可，但必须同时满足以下前提：

- i. 该许可证必须根据国家/地区的法律要求，由市级或更高级别机构颁发；
- ii. 在工作场所张贴该许可的复印件；
- iii. 额外的加班必须基于自愿；同时，
- iv. 除非“特殊情况”（见下文），总工作时间不得超过每周 60 小时。

e. **特殊情况**

- i. 在有限的特殊情况下，如果国家/地区法律允许，总工作时间可以超过每周 60 小时，但必须同时满足以下前提：
 - (a.) 合约商立即通知 Nike 或 Nike 附属公司并获得他们的事先书面批准；
 - (b.) 合约商采取合理措施尽可能减少额外加班的需要，在满足特殊情况的要求前提下尽量限制任何额外加班工作；
 - (c.) 任何此类额外加班都必须基于自愿。
- ii. Nike 或 Nike 附属公司将根据“特殊情况”提出的要求，每次逐一审查额外加班申请，并确定该特殊情况（若有）下所允许的额外加班程度和持续时间。
- iii. Nike 或 Nike 附属公司将使用后文随附的“特殊情况报告表”来记录特殊情况引起的额外加班的申请和批核，并且合约商必须保留一份副本。

4. **休假（休息日）**

- a. 合约商必须遵守国家/地区法律法规中关于休息和休息日的要求。
- b. 除了“特殊情况”（见上文），或执行“换休政策”（见下文），否则每七天至少应允许雇员连续休息 24 小时（即一整天休息）。

✓ 推荐的优秀范例是，尽可能将休息日安排在每周的同一天，以便雇员能够提前为自己的休息日作好规划。

c. **换休政策**

- i. 工厂可以调换休息日，但要同时满足以下前提：
 - 符合国家/地区法律；
 - 至少提前 24 小时通知雇员；
 - 咨询所有相关的工会或工人代表；
 - 换休日不会导致雇员一周的工作时间超过 60 小时或当地法律要求（以较低者为准）。
- ii. 如果未提前 24 小时通知换休日的变更，则该换休日的工作必须按加班费率支付，且必须基于自愿原则。
- iii. 可能有的国家/地区需要因当地额外的要求和出于保护雇员目的而实施特定的换休政策，。

5. 自愿加班

- a. 合约商必须遵守国家/地区法律关于自愿加班的要求。
- b. 如果国家/地区法律允许强制加班，雇员必须在受雇佣时了解该要求并同意加班要求。
- c. 如果需要强制加班，应尽可能提前至少 24 小时通知雇员。
- d. “特殊情况”下获得当地加班许可的任何额外加班或未提前 24 小时通知的“换休”工作都必须建立在自愿的基础上。

✓ 推荐的优秀范例是，合约商先尝试征求自愿加班来满足加班需要。

除非是特别指出的推荐做法，否则本《领导标准规范》设定的只是最低标准，合约商必须遵循所有适用的更高法律要求，而且我们鼓励合约商进一步自主制定规范以便为雇员提供更有效的保护。

特殊情况报告表

日期：

工厂详细信息：

（区域；采购/业务部门；雇员数；当前评级）

“特殊情况”描述；加班理由：

批准的加班持续时间/范围（包括受影响雇员数）：

特殊情况的理由/原因；缓解措施；限制未来再次发生的次数：

批准人：

标准

按照国家/地区法律和惯例的要求建立受到认可的雇佣关系，并在此基础上开展工作。合约商不得安排任何形式的家庭工作来生产 Nike 品牌或 Nike 附属品牌产品。

定义

- **短期合同。**当缺乏相关的国家/地区法律定义时，短期合同是指期限不超过 1 年的合同。
- **临时工**是指在合约商的场所工作但由第三方（如临时职业介绍所）付酬的生产线工人。
- **广泛违规**是指工厂内普遍的违规和/或是指会对很大一部分雇员造成不利影响的整体性违规。

要求

1. 作为雇主，合约商需要对自己与雇员之间的雇佣关系负责。合约商应遵守适用的国家/地区法律或此领导准则标准，以二者中较严格者为准。
2. **登记**
合约商应遵守国家/地区法律关于雇员登记的要求。
3. **雇佣合同**
 - a. 合约商应遵守国家/地区法律关于使用雇佣合同的要求，包括关于与雇员签订书面雇佣合同以及此类合同的条款、期限和/或续约等方面的所有要求。
 - b. 合约商必须全面解释雇员的雇佣合同（若有）中列出的条款，该合同应以雇员使用的语言编写。
 - c. 使用雇佣合同的情况下，应在雇员上岗之前向雇员提供一份以雇员使用的语言编写的雇佣合同副本。
4. **临时工和短期合同工的使用**
 - a. 合约商不得采取过量使用临时工（仅就劳务合同而言）或使用短期或定期合同的形式，回避劳动法或社会保障法规定的规范雇佣关系中的义务。
 - b. 在法律允许的情况下，使用临时工执行生产工作应仅限于满足季节性工作需要或旺季生产，或填补少于一年的短期空缺或人手需要。
 - c. 过量使用临时生产工人或短期合同的可能示例包括：
 - i. 超过一年广泛使用临时工来满足持续的雇佣需要；
 - ii. 广泛续签短期合同，从而使雇员无法完全享有经济补偿金、社会保险金等等；同时，
 - iii. 生产线工人中超过 15% 为临时工或短期合同工人。
 - d. 雇佣法律或惯例在此方面的规定非常复杂，每个国家/地区的情况有很大差异。本标准的应用情况将取决于各国家/地区的具体情况。

5. 学徒培训计划

- a. 作为一般原则，如果此类计划支付的工资或提供的雇员福利比正规雇员更低，则不得支付“培训期工资”或不得安排参与“学徒培训计划”。
- b. 作为例外情况，此类计划可根据具体国家/地区的情况进行审批，但该计划必须符合以下条件：
 - i. 完全依照国家/地区法律安排此类计划。
 - ii. 该计划的设计目的在于通过传授工作技能或以建立规范雇佣关系为目标，维护受训者的利益；
 - iii. 受训者参与该计划的持续时间有一定限制（一般不超过 6 个月）；
 - iv. 受训者若生产任何成品应至少获得法定最低工资或者更高工资；同时，
 - v. 该计划并非以避开劳动法或社会保障法律法规所规定的合约商在雇佣关系中的义务为目的。

6. 禁止安排家庭工作

- a. 为确保符合《行为准则》和此领导准则标准，合约商不得安排任何形式的家庭工作来生产 Nike 品牌或 Nike 附属品牌产品。也就是说，雇员不得在正规工作场所以外的地方进行 Nike 品牌或 Nike 附属品牌产品的生产。
- b. 如果为其他买家（非 Nike 品牌或非 Nike 附属品牌产品的生产）安排了家庭工作，合约商必须有相应制度并能证明该制度行之有效，通过该制度确保 Nike 品牌和 Nike 附属品牌的生产不会有意或意外安排家庭工作。

除非是特别指出的推荐范例，否则本《领导标准规范》设定的只是最低标准，合约商必须遵循所有适用的更高法律要求，而且我们鼓励合约商进一步自主制定规范以便为雇员提供更有有效的保护。

标准

作为与 Nike 合作业务的条件，合约商应实施这些准则、相关的 *领导准则标准* 和适用的法律，并与其业务实践相结合，接受核查和监督。合约商应在所有主要工作场所其员工使用的语言张贴此「准则」；培训员工了解根据此「准则」和适用的国家法律法规所确定的权利及义务；并确保任何制造 Nike 品牌或 Nike 附属品牌产品的供应厂商也遵守相关规定。

定义

- **文件或文件档案**是指以打印、书写或电子等存储形式保存的信息。其中包括但不限于记录、报告、通知、投诉、计算机文件、个人文件、工资表和工时记录、电子邮件和其他通信。

要求

1. 作为雇主，合约商需要对自己与雇员之间的雇佣关系负责。合约商应遵守适用的国家/地区法律或此领导准则标准，以二者中较严格者为准。
2. **准则和领导准则标准的适用性**
 - a. Nike 和 Nike 附属品牌公司「行为准则」（以下简称“准则”）和领导准则标准（以下简称 CLS）适用于所有生产 Nike 或 Nike 附属品牌产品的合约制造商（包括分包商）。
 - b. 与工人和工作场所相关的国家/地区法律条款以及 Nike 的健康与安全准则和环境标准及 CLS 都适用于合约商工作场所雇用的所有个人。
 - c. 在某些程度上，准则和/或 CLS 设定的劳工标准比国家/地区法律要求更高，此类标准适用于所有生产 Nike 或 Nike 附属品牌产品的任何工作场所内的生产线工人。其中包括通过第三方或其他某种雇佣/合约关系所雇用的生产线工人。
 - d. **授权商和代理商**。授权商和代理商应确保符合准则、CLS 以及国家/地区法律关于制造 Nike 或 Nike 附属品牌产品的相关要求，并遵守授权商和代理商手册/政策中规定的其他要求。
3. **准则标准与合约商的业务实践的结合**
 - a. 合约商应采用和坚持以下雇佣原则与条件：尊重雇员，至少维护国家/地区和国际劳动与社会保障法律法规赋予雇员的权利。
 - b. **政策和程序**。合约商应制定书面政策和规范，并保管雇佣所有方面适当而准确的记录，这些方面包括招聘、雇佣、惩戒、裁员和终止劳动合同流程等等。

✓ 我们推荐的优秀范例是，合约商对政策、程序及其实施情况进行定期审查，并在得到批准后进行修订。
 - c. 合约商应将人力资源管理职责分配给分工明确、有充分资格的职员。
 - d. 请参考适用的 CLS，明确关于雇佣、非歧视、申诉制度、薪酬、骚扰和虐待、工作时间等政策和程序方面的要求和推荐的优秀范例。



Cole Haan

CONVERSE

Hurley



NIKE GOLF



4. 监督和改善

- a. 合约商应接受并配合 Nike、Nike 附属公司或指定的第三方审核员在无论事先通知与否的情况下进行的审核，以核查是否符合准则标准、CLS 要求及适用的国家/地区法律。
- b. 接受核查和监督包括：
 - i. 允许审核员实地查看合约商的制造场所以及相关文件的存放场所。若需要确定场所工作条件的实际状态，则此处所指的场所可包括基于安全或知识产权原因而通常需要限制来访者的工作场所；
 - ii. 允许审核员与合约商的雇员顺利接触而不受限制，以便他们进行机密的核查面谈。合约商不得“指导”雇员作答有关审核员可能提出的问题，也不得干涉或报复参与审核的雇员；同时，
 - iii. 需要提供 CLS 要求的文件档案，或证明符合准则或适用的国家/地区法律所需的文件。
- c. **文件保管**
 - i. 合约商需要保留所有用于证明符合准则和适用法律的文件，特别是要保留好 CLS 所要求的文件。此类文件必须存放在合约商的场所，有序管理，以便轻松查找，方便 Nike 或 Nike 的指定审核员取阅。
 - ii. 文件的保留时间至少为 12 个月或国家/地区法律所要求的时间，以较长者为准。
- d. **透明度**。合约商在准则和 CLS 的实施以及合规方面需要完全透明（公开且诚实）。保管的文件必须是原件且未经篡改。信息和文件不可伪造或内容不实。例如，禁止合约商保存和向审核员出示包含错误或误导性信息的工资或工作时间的“两套文件”。
- e. **改善**。合约商应尽最大努力及时解决和改善在审核过程中发现的所有不合规问题。否则，可能导致采购协议框架内的制裁，包括减少订单或可能终止合作关系。

5. 禁止未经授权的分包

未经 Nike 或 Nike 附属品牌公司事先书面同意，合约商不得将 Nike 或 Nike 附属品牌产品的生产分包给第三方或未事先获得批准的合约商自有工厂。

6. 沟通和培训

- a. 合约商应将准则翻译成雇员所用的语言，张贴到所有主要工作场所。
- b. **新员工入职培训和雇员培训**。合约商应在新雇员上岗时为其提供新员工入职培训，其中包括说明合约商的规章、福利和其他权利、人力资源政策、包含尊重自由结社在内的劳资关系内容、以及健康与安全。以后应定期开展更新培训，尤其是在任何政策或程序进行修订时。
- c. 应以雇员的母语（如果雇员不使用当地语言）向雇员传达工作场所规章、政策和规范。
- d. **主管培训**。合约商应确保主管接受关于适用的国家/地区法律、准则和 CLS 标准的培训。
- e. **培训记录**。合约商必须记录此类培训，包括培训主题、培训日期和参与者的姓名。

除非是特别指出的推荐范例，否则本《领导标准规范》设定的只是最低标准，合约商必须遵循所有适用的更高法律要求，而且我们鼓励合约商进一步自主制定规范以便为雇员提供更有效的保护。