

# PERRIN CODE OF CONDUCT

## PERRIN LABOR POLICY

With the recent awareness of working conditions in the apparel industry and specifically in factories which manufacture university apparel, Perrin Inc. would like to reassure our customers that all of our apparel is being manufactured in safe working conditions and with accordance to the standards set forth by the Fair Labor Association.

All facilities and contractors are required to comply with the Code detailed below.

## WOMEN'S RIGHTS

Women workers will receive equal remuneration for comparable work, including benefits, equal treatment, equal evaluation of the quality of their work and equal opportunity to fill all positions as male workers. Female workers shall have the same work opportunities as men, without arbitrary restriction on the type of jobs or special limits on hours of work. Pregnancy tests will not be a condition of employment, nor will they be demanded of employees. Workers will not be forced or pressured to use contraception. Women who take maternity leave will not, because of the maternity leave, face dismissal or threat of dismissal, loss of seniority or reduction of wages. Perrin Inc. must permit women returning from maternity leave to return to their prior position at their prior wage rate and benefits. Perrin Inc. shall provide appropriate services and accommodations to women workers in connection with pregnancy.

## HEALTH AND SAFETY

Perrin Inc. shall provide a safe and healthy working environment to prevent accidents and injury to health, including reproductive health, arising out of, linked with, or occurring in the course of work or as a result of the operation of the employer facilities. Workers will not be exposed to hazards, including glues and solvents, that may endanger their safety, including their reproductive health. The factories and the residential areas around their factories must be protected by disposing of garbage and waste properly.

## HOURS OF WORK

Perrin Inc. shall comply with applicable laws and industry standards on working hours. In any event, personnel shall not, on a regular basis, be required to work in excess of 48 hours per week and shall be provided with at least one day off in every seven-day period. Mandatory overtime shall be limited to extraordinary and short-term business circumstances and the policy concerning mandatory overtime shall not exceed 60 hours per week, as well as be explained to employees before they are hired. All overtime shall be remunerated at an appropriate premium rate.

## HARASSMENT OR ABUSE

Every employee shall be treated with respect and dignity. No employee shall be subject to any physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse. Employees will not be subjected to any form of corporal punishment.

## FORCED LABOR

There shall not be any use of forced labor, whether in the form of prison labor, indentured labor, bonded labor or otherwise.

## EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Perrin Inc. shall adopt and adhere to rules and conditions of employment that respect workers and, at a minimum, safeguard their rights under national and international labor and social security laws and regulations.

## FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING

Perrin Inc. shall recognize and respect the rights of employees to have freedom of association and collective bargaining. No worker shall be the subject of harassment, intimidation, or retaliation for his/her efforts to freely associate or bargain collectively. Perrin Inc. shall allow union organizers access to workers and shall recognize the union of the worker's choice.

## CODE COMMUNICATION

Perrin Inc. will (1) post in a conspicuous location frequented by all employees, the Code and the grievance procedure. If an employee has a grievance, they may complete the "Suggestion/Concerns" form anonymously and place it in any of the suggestion boxes throughout the building. Suggestion boxes are checked weekly; (2) conduct documented new hire and annual training to educate employees about the code and grievance procedure.

## NONDISCRIMINATION

No person shall be subject to any discrimination in employment, including hiring, salary, benefits, advancement, discipline, termination or retirement, on the basis of gender, race, religion, marital status, reproductive or familial situation, age, disability, sexual orientation, nationality, political opinion, or social or ethnic origin.

## CHILD LABOR

No person shall be employed at an age younger than 15 (or 14 where the law of the country of manufacture allows) or younger than the age for completing compulsory education in the country of manufacture where such age is higher than 15. No person under the age of 18 will undertake hazardous work. Reasonable steps must be made to minimize the negative impact on children released from employment as a result of enforcement of the Code.

## REMEDATION

When a violation of the Code of Conduct occurs, remediation of the violation will be expected. Perrin Inc. shall take all steps necessary to correct the violations.

## WAGES AND BENEFITS

Perrin Inc. recognizes that wages are essential to meeting employees' basic needs. Perrin Inc. shall pay employees as a floor, at least the minimum wage required by local law or the prevailing industry wage, whichever is higher and shall provide legally mandated benefits. Compensation standards will be adjusted periodically based on experience and increased knowledge concerning local labor markets and living conditions.

## ETHICAL STANDARDS

Perrin Inc. shall commit to conduct their business according to a set of ethical standards which include, but are not limited to, honesty, integrity, trustworthiness, and respect for the unique intrinsic value of each human being.

# CÓDIGO DE CONDUCTA DE PERRIN

## POLÍTICA LABORAL PERRIN

Con el reciente conocimiento de las condiciones de trabajo en la industria de la indumentaria y específicamente en las fábricas que fabrican indumentaria universitaria, Perrin Inc. desea asegurar a nuestros clientes que toda nuestra indumentaria se fabrica en condiciones de trabajo seguras y de acuerdo con las normas establecidas por la Asociación de Trabajo Justo.

Todas las instalaciones y contratistas deben cumplir con el Código que se detalla a continuación.

## DERECHOS DE LAS MUJERES

Las mujeres trabajadoras recibirán remuneración por trabajo comparable, incluyendo beneficios, igualdad de trato, igualdad evaluación de la calidad de su trabajo y la igualdad de oportunidades para ocupar todas las posiciones como los trabajadores varones. Las trabajadoras tendrán las mismas oportunidades de trabajo que los hombres, sin restricción arbitraria del tipo de puestos de trabajo o límites especiales en horas de trabajo. Pruebas de embarazo no será una condición de empleo, ni se exigirán de los empleados. Trabajadores no puedan ser forzados o presionados para usar anticonceptivos. Las mujeres que tomen el permiso de maternidad no serán debido a la licencia de maternidad, cara despido o amenaza de despido, pérdida de antigüedad o la reducción de los salarios. Perrin Inc. deberán permitir a mujeres que regresan de maternidad para volver a su posición previa en su anterior salario y beneficios. Perrin Inc. proporcionará alojamiento y servicios adecuados a las trabajadoras en relación con el embarazo.

## SALUD Y SEGURIDAD

Perrin Inc. proporcionará un ambiente de trabajo seguro y saludable para evitar accidentes y daños a la salud, incluida la salud reproductiva, que surja de, relacionado con, o que ocurren en el curso del trabajo o como resultado de la operación de las instalaciones del empleador. Los trabajadores no queden expuestos a riesgos, como pegamentos y solventes, que pueden poner en peligro su seguridad, incluyendo su salud reproductiva. Las fábricas y las áreas residenciales alrededor de las fábricas deben estar protegidas por la eliminación de basura y residuos correctamente.

## HORAS DE TRABAJO

Perrin Inc. cumplirá con las leyes y normas de la industria en horas de trabajo. En cualquier caso, el personal no, sobre una base regular, deberá trabajar más de 48 horas por semana y estará provisto de al menos un día apagado en cada período de siete días. Horas extras obligatorias se limitará a extraordinario y circunstancias de negocio a corto plazo y la política en materia de horas extraordinarias obligatorias no excederá de 60 horas por semana, como se explica a los empleados antes de que se les contrata. Todas las horas extraordinarias serán remunerados a una tasa de prima correspondiente.

## ACOSO O ABUSO

Cada empleado deberá tratar con respeto y dignidad. Ningún trabajador estará sujeto a cualquier físico, sexual, abuso o acoso verbal o psicológico. Empleados no se ser sometidos a cualquier forma de castigo corporal.

## TRABAJO FORZADO

No habrá ningún uso de trabajo forzado, ya sea en la forma de trabajo penal, esclavitud laboral, servidumbre laboral o de otra manera.

## RELACIÓN DE TRABAJO

Perrin Inc. adoptará y se adhieren a las normas y condiciones de empleo que respeten a los trabajadores y, como mínimo, protección sus derechos bajo las regulaciones y leyes nacionales e internacionales de trabajo y seguridad social.

## LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Perrin Inc. deberá reconocer y respetar los derechos de los trabajadores para tener libertad de asociación y negociación colectiva. Ningún trabajador será objeto de acoso, intimidación o represalia por sus esfuerzos para asociar libremente o negociación colectiva. Perrin Inc. permitirán organizadores de sindicatos a los trabajadores y deberá reconocer la Unión de elección del trabajador.

## CÓDIGO DE COMUNICACIÓN

Perrin Inc. será (1) puesto en un lugar visible frecuentado por todos los empleados, el código y el procedimiento de querellas. Si un empleado tiene una queja, puede completar el formulario de "sugerencia cuestiones" anónimamente y colocar en cualquiera de los buzones de sugerencias en todo el edificio. Buzones de sugerencias son revisados semanalmente; (2) conducta documentado contratación y capacitación anual para educar a los empleados sobre el procedimiento del código y queja.

## NO DISCRIMINACIÓN

Ninguna persona será objeto de ninguna discriminación en el empleo, incluyendo contratación, salario, beneficios, adelanto, disciplina, terminación o jubilación en base a género, raza, religión, estado civil, situación familiar o reproductiva, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política u origen social o étnico.

## TRABAJO DE MENORES

Ninguna persona se podrá emplear a una edad más joven que la edad para completar la educación obligatoria en el país de fabricación donde tal edad es de 15 o mayor (o 14 donde permite la ley del país de fabricación). Ninguna persona menor de 18 años llevará a cabo trabajos peligrosos. Deben realizarse medidas razonables para minimizar el impacto negativo sobre los niños liberados del empleo como resultado de la aplicación del código.

## REMEDIACIÓN DE

Cuando se produce una violación del código de conducta, se espera la corrección de la violación. Perrin Inc. tomará todas las medidas necesarias para corregir las violaciones.

## SALARIOS Y BENEFICIOS

Perrin Inc. reconoce que los salarios son esenciales para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores. Perrin Inc. deberá pagar empleados como un piso, por lo menos el salario mínimo requerido por la ley local o el salario prevaeciente de la industria, lo que es más alto y deberá proporcionar legalmente impuestos por beneficios. Normas de indemnización se ajustará periódicamente basada en experiencia y mayor conocimiento sobre los mercados laborales locales y las condiciones de vida.

## NORMAS ÉTICAS

Perrin Inc. se comprometen a realizar sus negocios según un conjunto de normas éticas que incluyen, pero no se limitan a, honestidad, integridad, confiabilidad y respeto por el único valor intrínseco de cada ser humano.