



I N D I T E X

インディテックスのサプライチェーン全体における
国際労働基準の実施に関する

INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (インディテックス S.A.) と

インダストリアル・グローバルユニオンとの

グローバル枠組み協定

はじめに

1—パブロ・イスラ・アルバレス・デ・テヘラ氏は、Arteixo (A Coruna), Avda. de la Diputacion, Edificio Inditex に登録住所を有し、ア・コルーニャ県企業登録局の文書記録第 964 巻一般区分フォリオ 17、C-3.342 ページに登録され、納税者番号 (スペイン C.I.F.) ES-A15075062 を保有する **INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, SOCIEDAD ANONIMA** (以下「インディテックス」) を代表する会長であり、ア・コルーニャの公証人フランシスコ・マヌエル・オルドネス・アルマン氏の立ち会いのもと、2005 年 6 月 27 日に付与された任命証書 (記録番号 2.039) によって任命された。

2—ユルキ・ライナ氏は、54bis, Route des Acacias 1227 Carouge, Geneva, Switzerland に本部を置くインダストリアル・グローバルユニオンの書記長であり、2012 年 6 月 19~20 日のインダストリアル・グローバルユニオン結成大会における選出および当該団体の細則によって付与された権限により、当該団体を代表している。

前文

インディテックスと労働組合との 10 年に及ぶ連携を経て、インディテックスとインダストリアル・グローバルユニオン (旧 ITGLWF) とのグローバル枠組み協定の締結から 7 年後の今、両当事者は、本協定に記載される約束を再確認するために本協定を更新することが適切と考えている。

本協定の主な目的は、依然として、インディテックスのサプライチェーン全体でディーセント・ワークを促進することによって、労働・社会環境において人権の尊重を確保することである。

これに関して、本協定の署名者は、過去数年間の経験がインディテックスの CSR 戦略および労働組合の両方に利益をもたらしていることを確認する。

この 10 年間の連携を評価した結果、インダストリアル・グローバルユニオンおよびインディテックスが追求する共通の目標は、複合的なものであることが明らかになった。というのも、それらの目標は、インダストリアル・グローバルユニオンの調整により、当該組合が介入する中で、インディテックスのサプライチェーン内部のすべての作業現場および労働者にも適用されるものであり、とりわけ効果的な法律制度が実施されていない場所でも、この目標を掲げなければならない場合があるからである。

これまでの期間を通じて、本協定の署名者は、そのような目標に貢献するために効果的な労使協力を確立し、発生したあらゆる紛争を解決するとともに、製造業者および供給業者のためのインディテックス行動規範に関して確認されたあらゆる潜在的違反を是正してきた。したがって、この枠組み協定は、署名者が、この更新への署名とともに始まる新時代に引き続き促進するベンチマークとなる。

上記を考慮し、署名者は、このグローバル枠組み協定を新たに締結することにより、発生する課題に立ち向かう積極的な態度を通して、その妥当性を承認し、その約束を再確認し、各当事者のそれぞれの責任を更新することを決定した。

そこで、両当事者は、以下の主要項目および規則を提起する。

1—衣服およびアクセサリーの製造、頒布および販売に主として専念する企業グループで構成されるインディテックスは、同社の企業の社会的責任（以下「CSR」）には、持続可能で支援的な社会開発の原則・基準を適用し、基本的人権（労働権・社会権を含む）および同社が特に製造活動を通じて関係を結んでいるコミュニティの生活条件を改善するための取り組みが含まれると考えている。

2—繊維、衣料、履物、皮革および（必要に応じて）その他の軽工業を含めて、産業全体の労働者を組織化する労働組合および労働組合連合で構成されるインダストリアル・グローバルユニオンは、グローバル企業の CSR 戦略における国際労働基準の促進などによって、世界レベル、地域レベルおよびサブリージョナル・レベルで労働者の権利・利権の擁護に取り組んでいる。

3—インディテックスは、2001 年 2 月から外部の製造業者および供給業者のための行動規範を実施し、これは 2012 年に製造業者および供給業者のための行動規範（2012 年の最新版を付属書類 I として本協定書に添付）に差し替えられた。この規範は、すべての外部供給業者が遵守しなければならない、その実施は社会監査によって確認される。

4—インディテックスは、CSR の誓約を全世界で履行するために、インダストリアル・グローバルユニオンを、繊維、衣料および履物の生産に従事する労働者を代表するグローバルな交渉相手と認める。

5—インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、国際労働機関（以

下「ILO」) 条約第 29 号、第 87 号、第 98 号、第 100 号、第 105 号、第 111 号、第 135 号、第 138 号、第 155 号、第 159 および 182 号、ならびに世界人権宣言、児童の権利に関する国連条約および OECD 多国籍企業行動指針を含めて、国際労働基準の適用を確保するために連携することを約束している。

したがって、インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、以下の通り協力的なグローバル枠組み協定（以下「本協定」）を確立し、インディテックスの「サプライチェーン」全体で、すべての国際労働基準の効果的適用を確保することに合意した。

一方、インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、2007 年の執行以来の経験を基に、製造業者および供給業者のためのインディテックス行動規範、ならびにインダストリアル・グローバルユニオンの指導・調整のもとで各国の労働組合が行動できる方法を定めた 2012 年締結のプロトコルを本協定書に添付する。

基準

1—インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、ILO 条約第 87 号、第 98 号および第 135 号ならびに勧告第 143 号に定める結社の自由および団体交渉権は、労働における権利を監視・執行するための仕組みを労働者に提供するものであるため、インディテックスの「サプライチェーン」全体でその他すべての国際労働基準の持続可能かつ長期的な遵守を確保する鍵として、中心的役割を果たすことを確認する。

2—インディテックスは、インディテックスに直接雇用されるか、外部の製造業者または供給業者に雇用されるかにかかわらず、すべての労働者に関して同社の「サプライチェーン」全体で上記の国際労働基準を適用し、その執行を要求することを約束する。

3—本協定の条件は、インダストリアル・グローバルユニオン加盟組合によって代表されていない職場を含めて、インディテックスのサプライチェーン全体で適用されるものとする。インダストリアル・グローバルユニオンおよびインディテックスは、そのような職場の他の労働組合に、本協定で合意された条件を通知することを約束する。

4—インダストリアル・グローバルユニオンは、インディテックスと協力し、上記の国際協定および付属書類 I として本協定書に添付される製造業者および供給業者のためのインディテックス行動規範に定める、以下の基準の完全な遵守のために努力する。

1. 強制労働の禁止
2. 児童労働の禁止
3. 差別の禁止
4. 結社の自由および団体交渉の尊重
5. 苛酷または非人道的な扱いの禁止
6. 安全で衛生的な労働条件
7. 賃金の支払い
8. 過剰な労働時間の禁止
9. 正規雇用

10. 生産の追跡可能性
11. 製品の安全衛生
12. 環境意識
13. 守秘義務
14. 規範の実施
- 14.1. 透明性
- 14.2. 国内法、条約および協定の参照
- 14.3. 遵守の確認
- 14.4. 倫理委員会および内部告発手段

実施

1—インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、インディテックスの「サプライチェーン」全体で、結社の自由および団体交渉権の進展を絶えず評価する。問題が発見された場合、インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、関係管理者および労働者向け訓練プログラムに関する連携を含めて、解決策を見つけるために協力する。

2—インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、本協定の適用を年1回見直すことに合意し、それに応じて、その年1回の見直しを実施するために、インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンの代表各3名で構成される委員会を設置する。

3—進行中の結社の自由および団体交渉権に関する調査、ならびに本協定の年1回の評価を促進するために、インディテックスは、同社のサプライチェーンに関する適切な情報をインダストリアル・グローバルユニオンに提供することを約束する。

4—インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、本協定の違反が発見され次第、相手方に通知し、可能な限り早く是正実行計画を実施できるようにすることを約束する。

5—インディテックスは、同社の外部供給業者に本協定の内容および意図を通知することを約束し、インダストリアル・グローバルユニオンは、その加盟組合および（必要に応じて）他の関連労働組合に同様に通知する。

6—インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、インディテックスの「サプライチェーン」全体で本協定の実施を推進するために、労働問題に関する訓練方針およびプログラムを立案することを共同で約束する。

総則

1—インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、本協定は署名日から効力を生じるものとし、1年間にわたって有効に存続し、その後は、本協定の満了日または本協定の延長の満了日の少なくとも3カ月前に一方の当事者が他方当事者に更新を希望し

ない旨通知しない限り、さらに 1 年間にわたって自動的に延長されるとみなされるものとする
ことを共同で確認する。

2—インディテックスは同社の供給業者と協力し、また、インダストリアル・グローバルユニ
オンはその加盟労働組合と協力し、インディテックスの「サプライチェーン」全体で本協
定の実施の成功を確保するために、可能な限り努力することを約束する。

解釈

1—本協定の解釈に関する問題は、インディテックスとインダストリアル・グローバルユニ
オンとの協議によって解決するものとする。共通の合意に至るためにあらゆる努力を払うが、
合意に至らない場合、インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、
適切な状況下で ILO の専門家の助言を求める。

2—本協定は、スペイン語および英語の両言語で締結する。不一致がある場合は、スペイン語
版が優先するものとする。

ジュネーブ、2014 年 7 月 8 日

インディテックス S.A.

インダストリアル・グローバルユニオン

パブロ・イスラ・アルバレス・デ・テヘラ

ユルキ・ライナ

付属書類 I

製造業者および供給業者のためのインディテックス・グループ行動規範

序文

製造業者および供給業者のためのインディテックス行動規範（以下「本規範」）は、インディテックスがその事業の過程で商品化する製品の製造業者および供給業者が、インディテックス・グループ（以下「インディテックス」）の企業文化に沿って、人権・労働権の尊重を確固たる基盤として満たさなければならない、倫理的な責任ある企業の最低基準を定義する。

インディテックスは、適切な資源を配分することによって、製造業者および供給業者が本規範に精通して本規範を理解し、その遵守を確保できるようにすることを約束する。

本規範は、購入、製造および仕上げプロセスに関与するすべての製造業者および供給業者に適用されるものとし、インディテックスの倫理的行動を定義する以下の一般原則を発展させるとともに、当該原則に基づいている。

- 倫理的な責任ある観点から、インディテックスのすべての事業を開発する。
- インディテックスと直接間接に何らかの種類の労働、経済、社会または労使関係を結ぶすべての個人または事業体を、公平かつ尊厳をもって取り扱う。
- 最も環境を尊重する方法で、インディテックスのすべての活動を実施する。
- すべての製造業者および供給業者（インディテックスの所有ではない生産センター）は、この約束を完全に遵守し、本規範に定める基準が満たされるよう確保することを約束する。

1. 強制労働の禁止

インディテックスは、製造業者および供給業者において、いかなる形態の強制労働または非自発的労働も許可しないものとする。製造業者および供給業者は、いかなる種類の「保証金」も要求してはならず、従業員が身分証明書を保持する権限も有しない。

製造業者は、適切な通知後に従業員が退職する権利を認めるものとする。注 1)

注 1) そのような制限に関連する側面は、国際労働機関（ILO）条約第 29 号および第 105 号に準拠する。

2. 児童労働の禁止

製造業者および供給業者は、未成年者を雇用してはならない。インディテックスは、未成年者を 16 歳未満の者と定義する。現地の法律がより高い最低年齢を規定している場合は、その

高いほうの規制が適用されるものとする。注 2)

注 2) 児童労働の禁止に関連する側面は、国際労働機関 (ILO) 条約第 138 号および第 182 号に準拠する。

16～18 歳の者は、若年労働者とみなされる。若年労働者は、夜間または危険な条件のもとで働いてはならない。注 3)

注 3) 若年労働者の労働条件に関連する側面は、ILO 勧告第 190 号に準拠する。

3. 差別の禁止

製造業者および供給業者は、採用、報酬、訓練受講、昇進、雇用契約の終了または退職に関して、人種、社会階級、信条、国籍、宗教、年齢、身体的もしくは精神的障害、性別、婚姻歴、性的指向または組合加入もしくは政治的所属に基づき、いかなる種類の差別的慣行も適用してはならない。注 4)

注 4) 労働慣行に関連する側面は、ILO 条約第 111 号に準拠する。

4. 結社の自由および団体交渉の尊重

製造業者および供給業者は、従業員が結社の自由に対する権利、労働組合加入権および団体交渉権を平等に持てるよう確保するものとする。当該権利の行使を理由に報復してはならず、当該権利の行使を妨げるために、従業員にいかなる報酬または支払いも提供してはならない。同様に、製造業者および供給業者は、労働組合の活動に対して開放的かつ協力的な態度を取るものとする。

労働者代表は、あらゆる種類の差別から保護され、職場で自由に組合代表機能を果たすものとする。

結社の自由に対する権利および団体交渉権が法律で制限されている場合は、当該権利の合理的かつ独立した行使を確保するために、適切な手段を立案しなければならない。注 5)

注 5) 結社の自由および団体交渉に関連する側面は、ILO 条約第 87 号、第 98 号および第 135 号に準拠する。

5. 苛酷または非人道的な扱いの禁止

製造業者および供給業者は、尊厳と敬意をもって従業員を取り扱うものとする。体罰、性的・人種的嫌がらせ、言葉による虐待もしくは権力の乱用、またはその他あらゆる形態の嫌がらせもしくは脅迫は、いかなる事情があっても許可されないものとする。

6. 安全で衛生的な労働条件

製造業者および供給業者は、従業員に安全で健康的な職場を提供し、最低限の条件の照明、換気、衛生、火災防止、安全措置、飲料水を確保するものとする。

労働者は、清潔なトイレ設備および飲料水を利用できるものとする。必要に応じて、食品貯蔵設備を提供するものとする。

宿泊設備を提供する場合は、清潔かつ安全なものとする。

製造業者および供給業者は、作業に固有のリスクを可能な限り抑えることによって、事故および労働者の健康被害を防止するために必要な措置を講じるものとする。

製造業者および供給業者は、労働安全衛生の問題に関して、労働者に定期訓練を提供するものとする。インディテックスは、実施された訓練コースを適切に記録するものとする。同様に、製造業者および供給業者は、管理者の中から正式に任命され、適切な決定権を有する安全衛生担当者を1人任命する。注6)

注6) 労働安全衛生にかかわる労働条件に関連する側面は、ILO条約第155号に準拠する。

7. 賃金の支払い

製造業者および供給業者は、支払われる賃金が少なくとも法定最低水準または（より高い場合は）団体交渉に定める水準を満たすよう確保するものとする。いかなる場合も、賃金は常に、少なくとも労働者とその家族の基本的ニーズ、または合理的な追加的ニーズとみなされるその他のニーズを満たすに十分な水準であるべきである。

製造業者および供給業者は、労働者の明示的な許可を得ないで、懲罰を目的に、または適用規則に定めるもの以外の理由で、賃金から源泉徴収または控除をしてはならない。同様に、製造業者および供給業者は、すべての労働者に対し、採用時に賃金条件に関する理解しやすい書面情報を提供し、支払いのたびに賃金の明細に関する詳細情報を提供するものとする。

製造業者および供給業者は、賃金およびその他の手当または給付が予定どおりに、すべての適用法を完全に遵守して支払われ、特に、労働者に最も適した方法で支払いが行われることとする。注7)

注7) 賃金の支払いに関連する側面は、ILO条約第26号および第131号に準拠する。

8. 過剰な労働時間の禁止

製造業者および供給業者は、1日の労働時間を適用法の規定に合わせ、または当該部門に適用される労働協約の規定が労働者により大きな保護を提供している場合は、当該労働協約の規定に合わせるものとする。

製造業者および供給業者は、従業員に対し、大ざっぱに週48時間を超えて働くことを要求してはならず、平均で各7暦日について少なくとも1日の休暇を与えるものとする。

超過労働は、任意とし、週 12 時間を超えてはならず、定期的に要求してはならず、有効な現行規則の規定に従って常に割増賃金を支払うものとする。注 8)

注 8) 1 日の労働時間に関連する問題は、ILO 条約第 1 号および第 14 号に準拠する。

9. 正規雇用

製造業者および供給業者は、自己が利用する雇用方式が現地の適用法に定められるものであることを約束する。したがって、製造業者および供給業者は、正規雇用関係の枠内における正規雇用の促進を真の意図としない制度の利用によって、労働・社会保障法規で認められた労働者の権利を損なってはならない。

10. 生産の追跡可能性

製造業者および供給業者は、インディテックスの書面による事前の許可を得ないで、第三者に作業を割り当ててはならない。作業を外部委託する者は、当該第三者およびその従業員による本規範の執行に責任を負うものとする。

同様に、製造業者および供給業者は、自己のサプライチェーンで働く家内労働者に本規範の原則を適用し、当該家内労働者の所在地および労働条件に透明性を持たせるものとする。

11. 製品の安全衛生

製造業者および供給業者は、インディテックスに供給されるすべての製品がインディテックス安全衛生製品基準を遵守し、市販品が顧客にいかなる危険ももたらさないようにする責任を負う。

12. 環境意識

製造業者および供給業者は、環境を保護するために常に正当に取り組み、適用される現地・国際法規の基準および要件を遵守するものとする。

同様に、製造業者および供給業者は、インディテックスが確立した環境基準を遵守し、該当する場合は、当該基準を適用するために環境への影響を緩和・補完するうえで必要な措置等を講じることを約束する。

13. 守秘義務

製造業者および供給業者は、インディテックスとの商業関係の結果として受領する情報の保全および機密を保持するものとする。

この守秘義務は、インディテックスとの関係が終了しても存続し、製造業者または供給業者が保有する同社関連の資料を返還する義務を含む。

14. 規範の実施

製造業者および供給業者は、本規範を発動させるためのプログラムを実施および維持するものとする。製造業者および供給業者は、本規範の実施および執行に責任を負う経営幹部の上級役員を1人任命するものとする。

製造業者および供給業者は、すべての従業員およびインディテックスのサプライチェーンに何らかの形でかかわる者に、本規範を伝えるものとする。

本規範は、現地語に翻訳し、すべての労働者がアクセスできる場所に掲示するものとする。

14.1 透明性

製造業者および供給業者は、誠実、公正かつ透明な方法で活動を実施し、このために適切な会計記録システムを維持し、発生する可能性のあるあらゆる種類の腐敗、贈収賄および強要に対する予防措置として、自己の決定の追跡可能性を促進するものとする。

製造業者および供給業者は、インディテックスの購入者との間で、「行動および責任ある慣行に関するインディテックスの規範」の規定を侵害する可能性のある贈り物または寄付を提供、付与、要求または受領してはならない。

製造業者および供給業者は、労働者を操作し、または労働者に影響を与えてはならず、本規範の遵守確認プロセスを変更するためにファイルまたは記録を偽造してはならない。

製造業者および供給業者は、本規範に関連して検査および遵守監査を行うためにインディテックスが任命した当事者の公平な判断または客観性に影響を与えようとし、または与えようとしていると思われる、いかなる種類の報酬も提供または受領してはならない。

14.2 国内法、条約および協定の参照

本規範の規定は、最低基準を構成するものにすぎない。

国内規則もしくはその他の適用法、または実施された協定もしくは適用される協定（労働協約を含む）が同じ問題に適用される場合は、労働者により大きな保護を提供する規定が適用されるものとする。

インディテックスは、同社が実施しており、製造業者および供給業者との関係に適用される国内外の協定および条約の内容を内部基準の一部とみなし、その促進および遵守を約束する。

14.3 遵守の確認

製造業者および供給業者は、インディテックスまたはインディテックスが任命する第三者に対し、本規範の適切な執行を監視する権限を与えるものとする。このために、製造業者およ

び供給業者は、必要な手段、ならびにこの確認を確保するために必要な設備および文書への適切なアクセスを提供するものとする。

14.4 倫理委員会および内部告発手段

本規範は、行動および責任ある慣行に関するインディテックスの規範に記載される原則および価値観と連携している。同規範は、その執行を確保するために、倫理委員会および内部告発手段を規定している。

この意味で、かつ製造業者および供給業者のための行動規範の実施を確保するために、倫理委員会は、自発的に、またはインディテックスと直接の関係もしくは商業的・職業的利害を有する製造業者、供給業者もしくはその他の関連第三者が誠実に申し立てた正式な苦情に従って、行動することができる。

このために、本規範の規定に従って行われる通知は、違反の報告であれ本規範の解釈または適用に関する問い合わせであれ、下記の方法で直接倫理委員会に送付することができる。

- 郵便：Avenida de la Diputacion, Edificio Inditex, 15142 Arteixo, A Coruna (Spain)、宛先：倫理委員会
- Eメール：comitedeetica@inditex.com
- ファックス：+34 981 186211

付属書類 II

インディテックスのサプライチェーン内部での グローバル枠組み協定の執行における 労働組合の役割を規定する 付随書

インダストリアル・グローバルユニオンおよびインディテックスは、グローバル枠組み協定（以下「GFA」）、すなわち国際労働機関（以下「ILO」）が定める基本的労働権の実施を確保するには、すべての供給業者およびそれに続く外部製造業者に関して、インディテックスのサプライチェーン内部での管理を強化することが不可欠であるという見解を共有し、その旨了解している。そこで、本付随書によって、インダストリアル・グローバルユニオンおよびインディテックスは、2011年9月1日に締結された趣意書を実行に移す。

1—インディテックスの監視制御システムを補強する手段として、インダストリアル・グローバルユニオン（注1）によるインディテックスの供給業者へのアクセスを実現するために、本付随書により、インダストリアル・グローバルユニオンの決議機関に供給業者情報を提供するものとするに合意する。この情報には、作業現場の特徴に関するより高度な情報を得るために必要なすべてのデータを含めるべきである。

注1) インダストリアル・グローバルユニオンとは、その決議機関および加盟組合の決議機関を意味するものとする。

2—インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、相互の合意により、GFAの実施を調整するためにインディテックスが行うべき拠出を決定するものとする。インダストリアル・グローバルユニオン代表は、インダストリアル・グローバルユニオン出張規定に拘束されるものとする。

インダストリアル・グローバルユニオンおよびインディテックスは、年1回会合を開き、サプライチェーンにおける事態の展開およびGFAの実施を見直すものとする。

3—インダストリアル・グローバルユニオンは、インディテックスが提供した情報を秘密にしておくことを約束し、労働組合およびその組合員による当該情報の適切な利用に責任を負うものとする。

「供給業者へのアクセス」とは、以下を意味するものとする。

1. インディテックスのサプライチェーン（注2）について年1回報告すること。

注2) サプライチェーンとは、すべての継続的な供給業者、およびインディテックスのための生産活動において当該供給業者に雇用されるすべての外部製造業者を意味するものとする。

2. インディテックスのサプライチェーンに関する継続的改善に参加すること。

3. 各地域の特殊性を考慮しながら、労働組合の責任の正当な履行を確保すること。これは、インダストリアル・グローバルユニオンおよびその傘下の当該・全国・地域労働組合が、必要に応じて当該供給業者または外部製造業者に物理的にアクセスできること、と定義される。当該アクセスの具体的な実現は、インダストリアル・グローバルユニオンおよびインディテックス双方の執行部が決定するメカニズムに基づいて提供されるものとする。

4. 労働組合の役割は、労働者を組織化し、労働者を代表して交渉することである旨確認すること。

4—本付随書は、地理的に近いためにインディテックスのサプライチェーンに自然かつ迅速にアクセスできる、当該労働組合の役割を考慮に入れるものとする。

当該労働組合は、インディテックスのサプライチェーン内部で GFA の実施を確保するにあたって重要な役割を担う。インダストリアル・グローバルユニオン決議機関の調整のもとで、当該・全国・地域労働組合機構は、各国における GFA の実施に関してインディテックスがとる措置を知らされる。

5—インディテックスの CSR 担当部署は、インダストリアル・グローバルユニオンが任命した管理者に対し、実施予定の社会監査制度および監査対象の製造業者を通知するものとする。

6—当該労働組合は、インディテックスの供給業者または外部製造業者のいずれかにおいて、GFA の執行に関する潜在的違反を発見した場合、インディテックスおよび当該目的のために任命されたインダストリアル・グローバルユニオンの管理者に通知するものとする。当該・全国・地域労働組合機構ならびにインダストリアル・グローバルユニオン決議機関およびインディテックスは、インディテックスの外部製造業者および供給業者に直接連絡し、発生した局面に取り組んだうえで、GFA および本付随書で想定される決められた手順に従うものとする。GFA フォローアップ手順は、インダストリアル・グローバルユニオンの地域組織が、インダストリアル・グローバルユニオン決議機関によって適切に監督および調整されるようにする。

インディテックスは、当該違反が確認された場合に是正措置計画（以下「CAP」）を導入し、インダストリアル・グローバルユニオンの関連管理者に当該事実を報告するものとする。当該関連管理者は、CAP の定義ならびに実施およびフォローアップにおいて、積極的な役割を果たすことができる。

7—上記の規定に貢献するために、かつ GFA の規定をさらに実施するために、インディテックスおよびインダストリアル・グローバルユニオンは、GFA に対する理解を深めるための訓練制度を導入するものとする。

当該訓練プログラムの一般的な目標は、インディテックスのサプライチェーンを構成する供給業者および外部製造業者の管理者、役員、労働者および監督者、ならびに関係各国の地方労働組合の代表を関与させることである。

合同訓練制度は、以下に関連するすべての問題を考慮するものとする。

- 作業編成
- 製造業者の生産性・産出能力
- 事業所における社会的対話テクニック
- 結社の自由および団体交渉ならびに成熟した労使関係制度の促進
- 事業所におけるメカニズム/報告・統制手順の改善
- 工場の従業員および役員の権利・義務

8—労働者、労働組合代表および会社役員を訓練するための上記イニシアティブの補足として、職場で社会的対話を促進するメカニズムを開発するものとする。