

Code de conduite sur le lieu de travail

- I. Introduction.** Le Code de conduite sur le lieu de travail de Jostens, Inc. (le «Code») décrit la façon dont Jostens, Inc. et toutes ses filiales (collectivement, «Jostens») estiment que ses activités doivent être menées à bien. Jostens sélectionne des partenaires commerciaux qui partagent son engagement en matière de normes éthiques, de promotion des principes de développement durable et qui se conforment aux principes de son code. Les installations de fabrication de Jostens et de ses partenaires commerciaux (les «installations») doivent, au minimum, être conformes à toutes les lois applicables. Jostens adhère aux normes professionnelles suivantes, qui affirment son engagement en faveur de principes et de pratiques éthiques et licites, ainsi que de bonnes affaires. En cas de différences ou de conflits de normes requises par le présent code, la norme la plus élevée s'appliquera.
- II. Principes éthiques.** Nous reconnaissons nos responsabilités d'entreprise à toutes nos parties prenantes, y compris nos clients, nos employés, nos représentants et les communautés dans lesquelles nous travaillons. Afin de mener efficacement nos activités et de représenter les intérêts de nos parties prenantes, nous nous efforçons de mener nos activités de manière éthique et responsable.
- III. Respect de l'environnement.** Nous nous attendons à ce que les installations agissent de manière responsable en ce qui concerne la protection et la préservation de l'environnement. Les installations se consacrent à la promotion d'une durabilité responsable, qui consiste notamment à limiter les polluants, à rechercher des solutions de remplacement moins dangereuses, à recycler, à conserver les ressources et à sensibiliser les travailleurs et les fournisseurs à l'environnement.
- IV. Normes du lieu de travail.** Ces normes sur le lieu de travail s'appliquent à toutes les installations qui produisent des biens pour Jostens. Pour éviter tout doute, ces normes s'appliquent également à tous les employés de Jostens. Bien que Jostens reconnaisse le fait que les installations fonctionnent dans différents environnements juridiques et culturels, ces normes de lieu de travail, ainsi que le respect de la législation locale en vigueur, définissent les exigences minimales de base que toutes les installations doivent respecter pour pouvoir traiter avec Jostens.
- A. Lois et règlements.** Les installations doivent au minimum respecter toutes les lois et réglementations nationales et internationales applicables aux juridictions dans lesquelles elles exercent leurs activités, y compris les lois et les réglementations du travail et de la sécurité sociale.
- B. Le travail des enfants.** Les établissements ne doivent pas employer de travailleurs âgés de moins de 15 ans, ayant achevé leur scolarité obligatoire dans le pays de fabrication ou ayant un âge inférieur à l'âge minimum fixé par la loi dans le pays d'exploitation, si ce dernier est supérieur.
- C. Travail involontaire.** Les établissements ne doivent utiliser aucune forme de travail involontaire, y compris le travail forcé, le travail pénitentiaire, le travail en servitude, le travail forcé ou d'autres formes de travail forcé.
- D. Harcèlement ou abus.** Les installations doivent fournir un environnement de travail exempt de harcèlement. Les installations doivent traiter tous les employés avec respect et dignité. Les établissements ne doivent pas soumettre les employés à des châtiments corporels, à du harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal, ni à des abus.
- E. Salaires et avantages sociaux.** Les installations doivent fournir des salaires et des avantages suffisants pour répondre aux besoins essentiels des travailleurs et assurer un revenu discrétionnaire. Au

minimum, les installations doivent fournir des salaires et des avantages qui respectent toutes les lois, tous les règlements et tous les contrats applicables, le cas échéant, et qui correspondent ou dépassent le salaire en vigueur dans l'industrie. Lorsque l'indemnisation ne répond pas aux besoins essentiels des travailleurs et ne leur permet pas de disposer d'un revenu discrétionnaire, chaque installation collaborera avec la Fair Labor Association pour prendre les mesures appropriées en vue d'atteindre progressivement un niveau d'indemnisation satisfaisant. Les installations compensent les heures supplémentaires à un taux majoré, lequel ne doit pas être inférieur à une fois et quart le taux normal, ni à un taux requis par les règles et réglementations applicables (ou requis par contrat), selon le taux le plus élevé.

- F. Heures de travail.** Les installations veillent à ce que le nombre d'heures de travail des travailleurs ne dépasse pas la somme des heures normales et des heures supplémentaires autorisées par la législation du pays de fabrication. La semaine normale de travail ne doit pas dépasser 48 heures par semaine. Les installations doivent fournir des heures supplémentaires équilibrées et programmées dans la mesure du possible, limiter les heures normales et supplémentaires d'une semaine à 60 heures et offrir aux employés au moins 24 heures de repos consécutives tous les sept jours, sauf dans des cas exceptionnels, qui font référence à circonstances hors du commun et hors du contrôle de la Facilité. Toutes les heures supplémentaires doivent être consensuelles et les installations ne doivent pas demander des heures supplémentaires de manière régulière.
- G. Santé et sécurité.** Les installations doivent fournir un environnement de travail sûr et sain et doivent au minimum se conformer à toutes les lois et réglementations applicables en matière de fourniture d'un environnement de travail sûr et sain, notamment dans le but de prévenir les accidents et les atteintes à la santé pendant le travail ou en tant que résultat de l'exploitation de l'installation et doit faire tout son possible pour se conformer à toutes les normes de santé et de sécurité établies par l'Organisation internationale du Travail. Les installations auront une protection contre le feu adéquate, des sorties de secours accessibles à tout moment, un air pur, une eau propre, des périodes de repos adéquates, une utilisation sans restriction des toilettes et le droit de quitter le travail sans pénalité pour se faire soigner. Les travailleurs ne seront pas exposés à des activités dangereuses ni à des matériaux susceptibles de mettre en danger leur santé et leur sécurité. Les exigences précédentes s'appliquent également aux dortoirs, le cas échéant. Les installations doivent également se conformer à toutes les lois et réglementations environnementales applicables et s'efforcer de mettre en œuvre des mesures raisonnables pour atténuer les impacts négatifs sur l'environnement et promouvoir la durabilité environnementale. Les installations protègent les zones résidentielles situées à proximité ou à proximité de leurs lieux d'implantation, en éliminant les déchets et ordures de manière à ne pas compromettre la sécurité et la santé des zones environnantes.
- H. Non-discrimination.** Les installations doivent être dédiées à fournir un environnement de travail exempt de discrimination. Aucune personne ne fera l'objet d'une discrimination dans l'emploi, y compris l'embauche, le salaire, les avantages, l'avancement, la discipline, ou le licenciement ou le départ à la retraite, fondée sur le sexe, la race, la religion, l'âge (sauf en ce qui concerne le travail des enfants), handicap, orientation sexuelle, grossesse, identité de genre, état matrimonial, nationalité, opinion politique ou affiliation, implication syndicale, groupe social ou origine ethnique. Les installations doivent employer des personnes uniquement sur la base de leur capacité à effectuer le travail.

Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme empêchant les installations de retenir et / ou de récompenser les travailleurs sur la base de leur ancienneté, ni de poursuivre des pratiques d'égalité des chances en matière d'emploi.

- I. Liberté d'association et négociation collective.** Les établissements doivent reconnaître et respecter le droit des employés à la liberté d'association et à la négociation collective avec les représentants à la négociation de leur choix. Aucun travailleur ne doit faire l'objet de harcèlement, d'intimidation ou de représailles du fait de ses efforts pour s'associer librement ou négocier collectivement.
- J. Les droits des femmes; Droits parentaux.** Les établissements doivent veiller à ce que les travailleuses bénéficient du même traitement dans tous les aspects de leur emploi. Les tests de grossesse ne constitueront pas une condition d'emploi et les tests de grossesse, dans la mesure prévue par l'établissement, seront à la discrétion de la travailleuse. Les employés ne seront pas exposés à des risques pouvant compromettre leur santé reproductive, et ils ne seront pas obligés d'utiliser une méthode de contraception. Les établissements réintégreront les travailleuses ayant pris un congé de maternité au même taux de rémunération et d'avantages. Les employées doivent bénéficier de services et d'un hébergement appropriés pour les travailleuses en rapport avec la grossesse.
- K. La communication.** Les installations doivent afficher ce code dans tous les principaux lieux de travail, traduit dans la ou les langues des travailleurs et des superviseurs.
- L. Sous-traitant.** Les installations n'utiliseront pas de sous-traitants dans la fabrication des produits Jostens ou de leurs composants sans l'autorisation écrite de Jostens et uniquement après que le sous-traitant a accepté de se conformer au code, y compris aux présentes normes relatives au lieu de travail.
- M. Surveillance et conformité.** Les installations conserveront sur place toute la documentation nécessaire pour démontrer la conformité à ces normes sur le lieu de travail. Jostens prendra des mesures concrètes, telles que des inspections sur site des installations de production, annoncées et inopinées, afin de contrôler le respect de ces normes relatives au lieu de travail. Les associés de Jostens doivent donner aux représentants de Jostens un accès complet aux installations de production, aux dossiers des employés et aux employés pour des entretiens confidentiels en rapport avec les visites de contrôle. En outre, les associés de Jostens doivent répondre rapidement aux demandes raisonnables des représentants de Jostens concernant le fonctionnement de leurs installations respectives.

Les associés de Jostens remédieront de manière appropriée au non-respect de ces normes sur le lieu de travail aux frais de celui-ci. Le non-respect de ces normes sur le lieu de travail et / ou la résolution du non-respect par des mesures correctives peut entraîner en fin de compte la résiliation du contrat du partenaire commercial de Jostens.



Código de conducta en el lugar de trabajo

- I. Introducción.** El Código de conducta en el lugar de trabajo de Jostens, Inc. (el "Código") describe la forma en que Jostens, Inc. y todas sus subsidiarias (en conjunto, "Jostens") creen que su negocio debe llevarse a cabo. Jostens selecciona socios comerciales que comparten su compromiso con los estándares éticos, la promoción de los principios de sostenibilidad y que cumplen con los principios de su Código. Las instalaciones de fabricación de los socios comerciales de Jostens y Jostens ("Instalaciones") deben, como mínimo, cumplir con todas las leyes aplicables. Jostens se adhiere a los siguientes estándares profesionales, que afirman su compromiso con los principios y prácticas que son éticos y legales, así como un buen negocio. Cuando surjan diferencias o conflictos en los estándares requeridos por este Código, se aplicará el estándar más alto.
- II. Principios éticos.** Reconocemos nuestras responsabilidades corporativas para con todas nuestras partes interesadas, incluidos nuestros clientes, empleados, representantes y las comunidades en las que hacemos negocios. Con el fin de realizar negocios de manera efectiva y representar los intereses de nuestros grupos de interés, nos esforzamos por llevar a cabo nuestro negocio de una manera ética y responsable.
- III. Cumplimiento ambiental.** Esperamos que las Instalaciones actúen de manera responsable con respecto a la protección y preservación del medio ambiente. Las instalaciones están dedicadas a promover la sostenibilidad responsable, lo que incluye limitar los contaminantes, buscar alternativas menos peligrosas, reciclar, conservar los recursos y promover la conciencia ambiental entre los trabajadores y los proveedores.
- IV. Normas de trabajo.** Estas Normas de lugar de trabajo se aplican a todas las instalaciones que producen bienes para Jostens. Para evitar dudas, estas normas también se aplican a todos los empleados de Jostens. Si bien Jostens reconoce que existen diferentes entornos legales y culturales en los que las Instalaciones operan en todo el mundo, estas Normas del lugar de trabajo, junto con el cumplimiento de la legislación local aplicable, establecen los requisitos mínimos básicos que todas las Instalaciones deben cumplir para poder hacer negocios con Jostens.
- A. Leyes y regulaciones.** Las instalaciones deberán, como mínimo, cumplir con todas las leyes y regulaciones nacionales e internacionales aplicables a las jurisdicciones en las que operan, incluidas las leyes y regulaciones laborales y de seguridad social.
- B. Trabajo infantil.** Las instalaciones no deben emplear trabajadores menores de 15 años, menores de edad para completar la educación obligatoria en el país de fabricación, o menores de la edad mínima establecida por la ley en el país de operación, lo que sea mayor.
- C. Trabajo involuntario.** Las instalaciones no utilizarán ninguna forma de trabajo involuntario, incluido el trabajo forzado, el trabajo penitenciario, el trabajo en régimen de servidumbre, el trabajo con contrato u otras formas de trabajo forzado.
- D. Acoso o abuso.** Las instalaciones deberán proporcionar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento. Las instalaciones deben tratar a todos los empleados con respeto y dignidad. Las instalaciones no deben someter a los empleados a castigos corporales, acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.
- E. Salarios y beneficios.** Las instalaciones deben proporcionar salarios y beneficios que sean suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y proporcionar algún ingreso discrecional. Como mínimo, las Instalaciones deberán proporcionar salarios y beneficios que cumplan con todas las leyes, regulaciones y contratos aplicables, según corresponda, y que coincidan o excedan

el salario de la industria vigente. Cuando la compensación no satisface las necesidades básicas de los trabajadores y proporciona algún ingreso discrecional, cada Facilidad trabajará con la Asociación de Trabajo Justo para tomar las acciones apropiadas que buscan realizar progresivamente un nivel de compensación que sí lo hace. Las instalaciones compensarán las horas extraordinarias a una tarifa superior, cuya tarifa no será inferior a una vez y cuarto que la tarifa regular, o a la tarifa que exijan las normas y reglamentos aplicables (o que exija el contrato), cualquiera que sea la tasa más alta

F. Horas laborales. Las instalaciones garantizarán que las horas de los trabajadores no excedan la suma de las horas regulares y extraordinarias permitidas por la ley del país de fabricación. La semana laboral regular no deberá exceder de 48 horas por semana. Las instalaciones proporcionarán horas extraordinarias equilibradas y programadas, siempre que sea posible, limitarán las horas regulares y las horas extraordinarias en una semana a 60 horas y proporcionarán a los empleados al menos 24 horas consecutivas de descanso en cada período de siete días, excepto en circunstancias comerciales excepcionales, que se referirán a circunstancias fuera de lo común y fuera del control de la Instalación. Todas las horas extraordinarias serán consensuadas, y las Instalaciones no solicitarán horas extras de manera regular.

G. Salud y seguridad. Las instalaciones deben proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable y, como mínimo, deben cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables con respecto a la provisión de un ambiente de trabajo seguro y saludable, incluso en un esfuerzo por prevenir accidentes y lesiones a la salud en el curso del trabajo o como resultado de la operación de la Instalación y hará todo lo posible para cumplir con todas las normas de salud y seguridad establecidas por la Organización Internacional del Trabajo. Las instalaciones contarán con una protección adecuada contra incendios, salidas de emergencia accesibles en todo momento, aire limpio, agua limpia, períodos de descanso adecuados, el uso sin restricciones de los inodoros y el derecho a salir del trabajo sin penalización para recibir atención médica. Los trabajadores no estarán expuestos a actividades o materiales peligrosos que puedan poner en peligro su salud y seguridad. Los requisitos anteriores también se aplicarán a las instalaciones de dormitorios, si corresponde. Las instalaciones también deben cumplir con todas las leyes y regulaciones ambientales aplicables y deben esforzarse por implementar medidas razonables para mitigar los impactos negativos en el medio ambiente y promover la sostenibilidad ambiental. Las instalaciones protegerán las áreas residenciales ubicadas adyacentes o cercanas a sus ubicaciones, eliminando la basura y los desechos de tal manera que no se ponga en peligro la seguridad y la salud de las áreas cercanas.

H. No discriminación. Las instalaciones deben estar dedicadas a proporcionar un ambiente de trabajo libre de discriminación. Ninguna persona estará sujeta a ninguna discriminación en el empleo, incluida la contratación, el salario, los beneficios, el avance, la disciplina o el despido o la jubilación, por motivos de género, raza, religión, edad (excepto con respecto al trabajo infantil que se describe en este documento), discapacidad, orientación sexual, embarazo, identidad de género, estado civil, nacionalidad, opinión política o afiliación, participación sindical, grupo social u origen étnico. Las instalaciones emplearán a individuos únicamente sobre la base de su capacidad para realizar el trabajo.

Nada de lo anterior debe interpretarse en el sentido de evitar que las Instalaciones retengan y / o recompensen a los trabajadores sobre la base de la antigüedad, ni en la búsqueda de prácticas de empleo con igualdad de oportunidades.

I. Libertad de asociación y negociación colectiva. Las instalaciones reconocerán y respetarán el derecho de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva con representantes

negociadores de su propia elección. Ningún trabajador estará sujeto a hostigamiento, intimidación o represalias como resultado de sus esfuerzos para asociarse libremente o negociar colectivamente.

- J. Derechos de las mujeres; Derechos de los padres.** Las instalaciones garantizarán que las trabajadoras reciban un trato igualitario en todos los aspectos de su empleo. Las pruebas de embarazo no serán una condición para el empleo y las pruebas de embarazo, en la medida en que lo proporcionen las Instalaciones, estarán a elección del trabajador. Los empleados no estarán expuestos a peligros que puedan poner en peligro su salud reproductiva, y los empleados no se verán obligados a usar anticonceptivos. Las instalaciones reintegrarán a los trabajadores que hayan tomado licencia por maternidad a la misma tasa de pago y beneficios. Los empleados recibirán servicios y alojamiento adecuados para las trabajadoras en relación con el embarazo.
- K. Comunicación.** Las instalaciones deben publicar este Código en todos los lugares de trabajo principales, traducido al idioma o idiomas de los trabajadores y supervisores.
- L. Subcontratación.** Las instalaciones no utilizarán subcontratistas en la fabricación de los productos de Jostens o sus componentes sin la aprobación por escrito de Jostens y solo después de que el subcontratista haya aceptado cumplir con el Código, incluidas estas Normas del lugar de trabajo.
- M. Seguimiento y Cumplimiento.** Las instalaciones mantendrán en el sitio toda la documentación necesaria para demostrar el cumplimiento de estas Normas del lugar de trabajo. Jostens llevará a cabo medidas afirmativas, como las inspecciones in situ anunciadas y no anunciadas de las instalaciones de producción, para supervisar el cumplimiento de estas Normas del lugar de trabajo. Los socios comerciales de Jostens deben permitir a los representantes de Jostens acceso completo a las instalaciones de producción, los registros de los empleados y los empleados para entrevistas confidenciales en relación con las visitas de monitoreo. Además, los socios comerciales de Jostens deben responder con prontitud a las consultas razonables de los representantes de Jostens sobre las operaciones de sus respectivas Instalaciones.

La violación de estos Estándares en el lugar de trabajo será remediada adecuadamente por los socios comerciales de Jostens a costa del socio comercial de Jostens. El incumplimiento de estos Estándares en el lugar de trabajo y / o la dirección del incumplimiento a través de la reparación puede resultar en la finalización del contrato del socio comercial de Jostens.



工作场所行为准则

- I. **介绍。** Jostens, Inc. 的工作场所行为准则 (“准则”) 描述了 Jostens, Inc. 及其所有子公司 (统称 “Jostens”) 认为应该开展业务的方式。Jostens 选择业务合作伙伴, 他们分享其对道德标准的承诺, 促进可持续发展原则以及遵守其准则原则的人员。Jostens 和 Jostens 的商业伙伴的制造设施 (“设施”) 必须至少遵守所有适用的法律。Jostens 坚持以下专业标准, 这些标准肯定了其对道德和合法以及良好业务的原则和实践的承诺。如果本准则要求的标准存在差异或冲突, 则应采用最高标准。
- II. **道德原则。** 我们承认我们对所有利益相关方的企业责任, 包括我们的客户, 员工, 代表以及我们开展业务的社区。为了有效开展业务并代表利益相关方的利益, 我们努力以道德和负责任的方式开展业务。
- III. **环境合规。** 我们希望工厂在保护和保护环境方面采取负责任的行动。设施致力于促进负责任的可持续性, 包括限制污染物, 寻找危害较小的替代品, 回收利用, 节约资源以及提高工人和供应商的环保意识。
- IV. **工作场所标准。** 这些工作场所标准适用于为 Jostens 生产货物的所有设施。为避免疑义, 这些标准也适用于 Jostens 的所有员工。虽然 Jostens 认识到设施在世界各地都有不同的法律和文化环境, 但这些工作场所标准以及遵守适用的当地法律规定了所有设施必须满足的基本最低要求, 以便与 Jostens 开展业务。
- A. **法律法规。** 设施至少应遵守适用于其经营所在司法管辖区的所有国家和国际法律法规, 包括劳动和社会保障法律法规。
- B. **童工。** 设施不得雇用未满 15 周岁的工人, 在制造国完成义务教育的年龄, 或者小于经营所在国法律规定的最低年龄, 以较高者为准。
- C. **非自愿劳工。** 设施不得使用任何形式的非自愿劳工, 包括强迫劳动, 监狱劳工, 抵押劳工, 契约劳工或其他形式的强迫劳动。
- D. **骚扰或虐待。** 设施应提供无骚扰的工作环境。设施必须尊重和尊重所有员工。设施不得对员工进行体罚, 身体, 性, 心理或口头骚扰或虐待。
- E. **工资和福利。** 设施应提供足以满足工人基本需求的工资和福利, 并提供一些可自由支配的收入。设施应至少提供符合适用的所有适用法律法规和合同且符合或超过现行行业工资的工资和福利。如果补偿不符合工人的基本需求并提供一些可自由支配的收入, 则每个工厂应与公平劳动协会合作, 采取适当的行动, 逐步实现一定程度的补偿。设施应以加价费率补偿加班时间, 保险费率不得低于正常费率的 1.5 倍, 或按适用规则和条例要求的费率 (或合同要求), 无论哪个比率最高。
- F. **工作时间。** 设施应确保工人的工作时间不得超过制造国法律允许的正常和加班时间的总和。正常工作每周不得超过 48 小时。设施应尽可能提供平衡的 · 预定的加班时间 · 应限制一周至 60 小时的正常和加班时间 · 并应在每七天内为员工提供至少连续 24 小时的休息时间 · 特殊情况除外 · 应参考不符合规定且不在工厂控制范围内的情况。所有加班都应是双方同意的 · 并且设施不得定期加班。

- G. 健康和​​安全。** 设施应提供安全和健康的工作环境，并且必须至少遵守有关提供安全和健康工作环境的所有适用法律和法规，包括努力防止事故和工作过程中的健康损害或作为基金运作的结果，并应尽最大努力遵守国际劳工组织制定的所有健康和​​安全标准。 设施将有足够的防火设施，可随时使用的紧急出口，清洁的空气，干净的水，足够的休息时间，不受限制地使用厕所以及离开工作而不受处罚以获得医疗护理的权利。 **工人不会接触危害其健康和​​安全的危险活动或材料。如果适用，上述要求也适用于宿舍设施。** 设施还应遵守所有适用的环境法律法规，并应努力采取合理措施，减轻对环境的负面影响，促进环境的可持续性。设施应保护位于其附近或附近的居民区，处理垃圾和废物，以免危及附近地区的安全和健康。
- H. 不歧视。** 设施必须致力于提供无歧视的工作环境。 **任何人不得因性别，种族，宗教，年龄（除本文所述的童工除外）在就业方面受到任何歧视，包括雇用，工资，福利，晋升，纪律，或终止或退休，残疾，性取向，怀孕，性别认同，婚姻状况，国籍，政治观点或隶属关系，工会参与，社会团体或种族血统。** 设施应仅根据其履行工作的能力雇用个人。
- 上述任何内容均不应被解释为阻止工厂根据资历保留和/或奖励工人，也不得追求平等机会就业实践。
- I. 结社自由和集体谈判。** 设施应承认并尊重员工与自己选择的谈判代表进行结社自由和集体谈判的权利。 **任何工人不得因其努力自由结社或集体谈判而受到骚扰，恐吓或报复。**
- J. 妇女权利; 父母权利。** 设施应确保女工在其就业的各个方面得到平等待遇。 **妊娠试验不是就业和怀孕测试的条件，在设施提供的范围内，将由工人选择。员工不会受到可能危及其生殖健康的危害，员工也不会被迫使用避孕措施。设施应恢复以相同的工资和福利率休产假的工人。** 应向雇员提供与怀孕有关的女工的适当服务和便利。
- K. 通讯。** 设施必须在所有主要工作场所发布本规范，并翻译成工人和主管的语言。
- L. 分包。** 未经Jostens书面批准且仅在分包商同意遵守本规范（包括这些工作场所标准）后，设施不会利用分包商制造Jostens的产品或其组件。
- M. 监督和合规。** 设施将在现场维护证明符合这些工作场所标准所需的所有文件。 Jostens将采取积极措施，例如对生产设施进行宣布和未经宣布的现场检查，以监督对这些工作场所标准的遵守情况。 Jostens的商业伙伴必须允许Jostens的代表完全访问生产设施，员工记录和员工，以进行与监控访问相关的保密访谈。 **此外，Jostens的商业伙伴必须迅速回应Jostens代表对其各自设施运营的合理询问。**

Jostens的业务伙伴将以Jostens的业务伙伴为代价，妥善补救违反这些工作场所标准的行为。 **未能遵守这些工作场所标准和/或通过补救解决不合规问题可能最终导致Jostens的业务合作伙伴合同终止。**