

Bộ Quy tắc Ứng xử của Delta Galil

MỤC ĐÍCH

Bộ quy tắc ứng xử này được xây dựng để đưa ra các yêu cầu tối thiểu đối với việc hợp tác kinh doanh với các công ty liên kết của Delta Galil Industries Ltd. (“Delta Galil”). Delta Galil kỳ vọng tất cả các nhà cung cấp sẽ tiến hành đánh giá rủi ro liên quan đến tất cả các điều khoản được trình bày trong Bộ Quy tắc này và sẽ truyền đạt Chính sách này tới các nhà cung cấp có nguyên liệu hoặc vật tư đầu vào được sử dụng trong hàng hóa bán cho Delta Galil để chủ động giảm thiểu rủi ro bằng cách nhận diện các điểm bất cập và các điểm có thể cải tiến.

NGHĨA VỤ PHÁP LÝ

Delta Galil và các công ty liên kết của Delta Galil sẽ chỉ hợp tác kinh doanh với các nhà thầu, nhà cung cấp và đại diện được ủy quyền, sau đây gọi chung là “Nhà cung cấp” và tuân thủ các luật và quy định áp dụng của nền pháp chế nơi họ hoạt động và ở những nền pháp chế nơi hàng hóa của Delta Galil được giao dịch. Trong mọi trường hợp, Delta Galil sẽ không dung thứ cho bất kỳ trường hợp vi phạm luật nào của nhân viên hoặc đối tác kinh doanh và yêu cầu nhân viên và đối tác kinh doanh của mình phải nhanh chóng báo cáo mọi trường hợp vi phạm luật hoặc quy định. Trong trường hợp có sự khác biệt giữa bộ quy tắc này, bộ quy tắc áp dụng của khách hàng và luật, tiêu chuẩn cao hơn sẽ được áp dụng.

MINH BẠCH

Khi hợp tác với nhau, Delta Galil kỳ vọng sẽ luôn có sự minh bạch tối đa trong tất cả các vấn đề. Tất cả các Nhà cung cấp và nhân viên phải đảm bảo thực hành kinh doanh một cách có đạo đức. Nhà cung cấp sẽ duy trì sự hiện diện của mình trên công trường trong thời gian 5 năm và toàn bộ tài liệu cần thiết để chứng minh việc tuân thủ các tiêu chuẩn này, bao gồm nhưng không giới hạn, các yêu cầu về lưu giữ hồ sơ mà nhà cung cấp đồng ý sẽ tuân thủ với Delta Galil. Delta Galil sẽ áp dụng các biện pháp nghiệp vụ để xác minh, chẳng hạn như kiểm tra hiện trường có và không báo trước tại cơ sở sản xuất, để giám sát việc tuân thủ các tiêu chuẩn này. Nhà cung cấp phải cho phép đại diện của Delta Galil được tiếp cận đầy đủ các cơ sở sản xuất, hồ sơ nhân viên và nhân viên để tiến hành các cuộc phỏng vấn mật trong khuôn khổ các buổi kiểm tra hiện trường để phục vụ cho mục đích giám sát. Ngoài ra, Nhà cung cấp cũng phải nhanh chóng trả lời các câu hỏi thăm vấn cần thiết của các đại diện của Delta Galil liên quan đến các chủ đề của buổi kiểm tra. Nếu không cho phép tiếp cận đầy đủ hoặc không trả lời các câu hỏi thăm vấn cần thiết, nhà cung cấp có thể sẽ bị phạt hoặc bị chấm dứt quan hệ kinh doanh. Ngoài ra, Delta Galil cũng cam kết hiểu rõ nhà cung cấp của mình, ở tất cả các cấp độ trong chuỗi cung ứng của mình. Delta Galil kỳ vọng các nhà cung cấp sẽ tiếp tục cam kết này bằng cách hỗ trợ sơ đồ hóa tất cả các chuỗi cung ứng tham gia vào việc sản xuất hàng hóa bán cho Delta Galil.

MỐI QUAN HỆ VIỆC LÀM

Nhà cung cấp phải áp dụng và tuân thủ các quy tắc và điều kiện của việc làm, đảm bảo tôn trọng người lao động và tối thiểu phải bảo vệ được quyền của họ theo các luật và quy định trong nước và quốc tế về lao động và an sinh xã hội. Tất cả người lao động phải được thông tin về các điều khoản cơ bản của việc làm trước khi rời nhà để đi làm.

KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Mặc dù Delta Galil công nhận và tôn trọng sự khác biệt về văn hóa, việc sử dụng lao động phải được dựa trên khả năng thay vì niềm tin hay bất kỳ đặc điểm cá nhân nào khác. Delta Galil tuyệt đối cam kết sẽ đối xử công bằng và bình đẳng với tất cả nhân viên. Ứng viên và nhân viên sẽ được đối xử dựa trên năng lực, trình độ và thành tích của họ. Nhà cung cấp không được phân biệt đối xử trong lĩnh vực tuyển dụng, trả tiền thù lao, xem xét thăng tiến, kỷ luật, chấm dứt việc làm hay hưu trí, bao gồm cả việc phân biệt đối xử dựa trên nhóm xã hội, dân tộc, chủng tộc, giới tính, xu hướng giới tính, tôn giáo, quốc tịch, độ tuổi, tình trạng bị tàn tật hoặc bất kỳ đặc điểm nào khác.

LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC

Nhà cung cấp không được sử dụng lao động cưỡng bức, bao gồm cả việc sử dụng các lao động là tù nhân, là công nhân đem từ nước ngoài vào, lao động ràng buộc hoặc các hình thức lao động cưỡng

bức khác. Không một người lao động nào phải trả tiền để được nhận việc làm. Tất cả các chi phí và phí liên quan đến việc tuyển dụng hay xử lý hồ sơ của người lao động phải do chủ lao động chi trả và không được bồi hoàn từ phía người lao động. Người lao động phải luôn kiểm soát giấy tờ tùy thân của mình và được toàn quyền tự do đi lại. Nhà cung cấp phải đảm bảo không tồn tại bất kỳ chỉ số lao động cưỡng bức nào theo mô tả trong Bảng Chỉ số Lao động Cưỡng bức (IFL) của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Các yêu cầu bổ sung khác được mô tả chi tiết trong tuyên bố không sử dụng lao động cưỡng bức (forced labor certification) của Delta Galil. Tất cả các nhà cung cấp của Delta Galil phải hiểu và ký vào tuyên bố này. Tất cả các nội dung chính của tuyên bố không sử dụng lao động cưỡng bức của Delta Galil đã được tích hợp vào Bộ Quy tắc này.

LAO ĐỘNG TRẺ EM

Nhà cung cấp không được sử dụng bất kỳ lao động nào dưới 15 tuổi hoặc dưới tuổi làm việc quy định của quốc gia sở tại hoặc dưới tuổi hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc, tiêu chuẩn nào cao hơn thì áp dụng. Nhân viên dưới 18 tuổi phải được sử dụng đúng theo quy định về sử dụng lao động ở độ tuổi thanh niên của địa phương.

TỰ DO HỘI HỢP VÀ ĐÀM PHÁN TẬP THỂ

Nhà cung cấp phải công nhận và tôn trọng quyền tự do hội hợp, đàm phán tập thể của nhân viên và có biện pháp bảo vệ quyền của họ mà không sợ bị can thiệp, đe dọa, quấy rối hay trả đũa. Nhà cung cấp cũng phải công nhận quyền này tại các quốc gia nơi mà quyền tự do hội hợp và đàm phán tập thể bị giới hạn theo luật sở tại.

CƠ CHẾ KHIẾU NẠI CÓ HIỆU LỰC

Nhà cung cấp phải đảm bảo người lao động được tiếp cận các cơ chế khiếu nại có hiệu lực, bao gồm cả việc có nhiều kênh báo cáo khác nhau trong đó phải có tối thiểu một kênh được bảo mật.

QUẤY RỐI VÀ LẠM DỤNG

Người lao động có quyền được làm việc trong một môi trường không có bất kỳ sự lạm dụng (bằng lời nói, về mặt tâm lý và thể xác), đe dọa, quấy rối tình dục, lạm dụng, hành hung hay làm nhục nào bởi bất kỳ nhân viên, nam giới hoặc nữ giới nào khác, bất kể họ đang nắm giữ chức vụ nào trong công ty, nhà cung cấp phải đối xử với tất cả nhân viên bằng nhân phẩm và sự tôn trọng.

GIỜ LÀM VIỆC VÀ NGHỈ GIẢI LAO

Nhà cung cấp phải đảm bảo số giờ làm việc của nhân viên không được vượt quá giới hạn số giờ làm thông thường và số giờ làm thêm giờ được pháp luật quy định ở nền pháp chế mà họ sản xuất. Một tuần làm việc thông thường không được vượt quá 48 giờ. Tất cả công việc làm thêm giờ phải được sự đồng ý của người lao động. Nhà cung cấp không được yêu cầu làm thêm giờ một cách thường xuyên và phải trả tiền thù lao làm thêm giờ ở mức cao hơn mức chuẩn thông thường. Ngoài ra, trong các trường hợp ngoại lệ, tổng số giờ làm việc thông thường và số giờ làm thêm giờ trong một tuần không được vượt quá 60 giờ. Tất cả nhân viên đều có quyền được nghỉ làm tối thiểu một ngày, tương đương với 24 giờ liên tục, sau mỗi bảy ngày làm việc.

TIỀN THÙ LAO

Nhà cung cấp phải trả thù lao công bằng cho nhân viên của mình bằng cách cung cấp các gói thù lao đảm bảo tối thiểu đáp ứng được các tiêu chuẩn tối thiểu bắt buộc được pháp luật quy định hoặc mức lương thông dụng, tiêu chuẩn nào cao hơn thì áp dụng, và cung cấp mọi quyền lợi bổ sung theo yêu cầu của luật hoặc hợp đồng. Nhân viên phải được trả đầy đủ tiền thù lao làm thêm giờ theo luật sở tại và mỗi nhân viên phải được cung cấp một văn bản kết toán rõ ràng cho mỗi kỳ trả lương. Trường hợp tiền thù lao không đáp ứng được nhu cầu cơ bản của người lao động và không đảm bảo được một khoản thu nhập tùy dụng nào đó, Nhà cung cấp phải nghiên cứu tìm biện pháp phù hợp để từng bước hiện thực hóa một mức tiền thù lao phù hợp hơn.

SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

Nhà cung cấp phải triển khai các hệ thống để chủ động nhận diện, phòng tránh và giảm thiểu rủi ro gây mất an toàn cho tất cả người lao động. Nhà cung cấp phải cung cấp cho nhân viên của mình một môi trường làm việc sạch sẽ, an toàn và lành mạnh, có khả năng phòng tránh được các tai nạn và

thương tích phát sinh từ hoặc trong quá trình làm việc hoặc do hậu quả từ việc vận hành các cơ sở của chủ lao động. Bao gồm cả việc phòng chống cháy nổ, tai nạn và các chất độc hại. Phải bố trí đầy đủ các hệ thống chiếu sáng, sưởi và thông hơi. Nhà cung cấp phải tuân thủ tất cả các tiêu chuẩn áp dụng, bắt buộc phải tuân thủ theo pháp luật về sức khỏe và an toàn ở nơi làm việc tại các quốc gia và cộng đồng mà họ hoạt động. Trường hợp nhân viên được bố trí nơi ở, các tiêu chuẩn tương tự sẽ được áp dụng.

MÔI TRƯỜNG

Nhà cung cấp phải quản lý và tìm cách giảm thiểu rủi ro liên quan đến các tác động khí hậu, chẳng hạn như năng lượng, nước, chất thải, nước thải, khí thải và hóa chất. Nhà cung cấp phải tuân thủ tất cả các luật và quy định liên quan đến bảo vệ môi trường tại các quốc gia mà họ hoạt động. Nhà cung cấp phải áp dụng các biện pháp có trách nhiệm để giảm nhẹ các tác động tiêu cực mà mình gây ra đối với môi trường.

AN NINH

Nhà cung cấp phải thiết lập các quy trình an ninh để ngăn chặn việc đưa hàng hóa không có trong bản lược khai hàng hóa (manifest) vào trong các kiện hàng gửi ra nước ngoài. Chẳng hạn như ma túy, các tác nhân sinh học, chất nổ, vũ khí, vật liệu phóng xạ, hàng hóa ngoại lai bất hợp pháp và các loại hàng lậu khác. Delta công nhận Hướng dẫn CTPAT dành cho các Nhà sản xuất Nước ngoài của Cục Hải quan và Biên phòng Hoa Kỳ (CBP) và coi đây là yêu cầu tối thiểu áp dụng cho tất cả các quốc gia nhập khẩu.

NỮ QUYỀN

Nhà cung cấp phải đảm bảo rằng người lao động là nữ giới được nhận tiền thù lao, bao gồm cả các quyền lợi, được đối xử công bằng, được đánh giá công bằng về chất lượng công việc của họ và được trao cơ hội ứng tuyển tất cả các vị trí công bằng như nam giới. Kết quả thử thai không phải là điều kiện để được tuyển vào làm và cũng không bắt buộc đối với nhân viên. Người lao động nghỉ thai sản (trong khoảng thời gian được xác định theo luật sở tại) sẽ không bị sa thải hay đe dọa sa thải, bị mất thâm niên hay bị trừ lương và sẽ được quay lại làm công việc cũ của mình với mức lương và quyền lợi được giữ nguyên như cũ. Người lao động sẽ không bị cưỡng ép hoặc gây áp lực buộc phải sử dụng biện pháp tránh thai. Người lao động sẽ không phải làm những công việc khiến họ tiếp xúc với các mối nguy hiểm, chẳng hạn như các loại keo dán và dung môi có thể đe dọa sự an toàn của họ, bao gồm cả sức khỏe sinh sản của họ. Nhà cung cấp phải cung cấp các dịch vụ và chỗ ở phù hợp cho người lao động là nữ giới đang mang thai.

THẦU PHỤ

Nhà cung cấp không được sử dụng nhà thầu phụ trong quá trình sản xuất các sản phẩm hoặc linh kiện của Delta Galil khi chưa được Delta Galil đồng ý bằng văn bản và chỉ sau khi nhà thầu phụ đã đồng ý tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử này.

Các trường hợp vi phạm các nguyên tắc này sẽ được sửa chữa bằng chi phí của Nhà cung cấp. Delta Galil có quyền áp dụng các biện pháp cần thiết để đảm bảo các tiêu chuẩn này được tuân thủ trong tương lai. Việc không tuân thủ các tiêu chuẩn này sẽ dẫn đến việc chấm dứt mối quan hệ kinh doanh giữa Delta Galil và nhà cung cấp được ủy quyền.