

Amphenol

Chính Sách Lao Động Có Trách Nhiệm dành cho Nhà Cung Cấp

Amphenol cam kết tôn trọng nhân quyền trong các hoạt động toàn cầu và chuỗi cung ứng của mình. Chính sách Lao động Trách nhiệm của Nhà cung cấp này đặt ra các tiêu chuẩn để đảm bảo rằng các điều kiện làm việc của nhà cung cấp được an toàn và người lao động được đối xử bằng nhân phẩm và sự tôn trọng. Đây là những tiêu chuẩn mà theo đó chúng ta kỳ vọng các nhà cung cấp sẽ áp dụng khi tiến hành các hoạt động kinh doanh của họ. Bộ Quy tắc Ứng xử của Liên minh [Doanh nghiệp Có trách nhiệm](#) được sử dụng làm hướng dẫn cho chính sách này. Là đối tác kinh doanh, chúng ta kỳ vọng các nhà cung cấp của mình cũng tuân thủ các yêu cầu được quy định trong Chính sách Lao động Có Trách nhiệm Nhà cung cấp này và đảm bảo các tiêu chuẩn này được đáp ứng trong chuỗi cung ứng của họ.

Các tiêu chuẩn này là:

1. Công việc được tùy ý lựa chọn

Không có lao động cưỡng bức

Lao động cưỡng bức, ràng buộc (bao gồm cả gán nợ) hoặc lao động có giao kèo, lao động tù nhân không tự nguyện hoặc bóc lột, nô lệ hoặc buôn người là không được phép. Điều này bao gồm vận chuyển, che giấu, tuyển dụng, chuyển nhượng hoặc nhận người bằng các hình thức đe dọa, ép buộc, áp bức, bắt cóc hoặc gian lận để có được sức lao động hoặc dịch vụ. Tất cả các công việc phải là tự nguyện, và người lao động phải được tự do nghỉ việc bất cứ lúc nào hoặc chấm dứt việc làm của họ mà không bị phạt nếu được thông báo hợp lý theo hợp đồng của người lao động.

Không Hạn Chế Quyền Tự Do Di Chuyển

Không được có những hạn chế không chính đáng về quyền tự do di chuyển của người lao động tại cơ sở, ngoài những hạn chế không chính đáng về việc ra vào các cơ sở do công ty cung cấp bao gồm, nếu có, nơi ở của người lao động hoặc khu sinh hoạt.

Hợp Đồng bằng Ngôn Ngữ của Người Lao Động

Là một phần của quy trình tuyển dụng, tất cả người lao động phải được cung cấp một hợp đồng lao động bằng văn bản bằng ngôn ngữ mẹ đẻ của họ hoặc bằng ngôn ngữ mà họ có thể dễ hiểu, trong đó mô tả về các điều khoản và điều kiện tuyển dụng. Người lao động di cư nước ngoài phải nhận được hợp đồng lao động trước khi rời khỏi quốc gia của mình, không được phép có bất kỳ văn bản thay thế hoặc thay đổi nào trong hợp đồng lao động khi người lao động đặt chân đến quốc gia tiếp nhận, trừ khi những thay đổi này được thực hiện để đáp ứng luật pháp địa phương và cung cấp các điều khoản bằng hoặc tốt hơn.

Không Giữ Lại Tài Liệu Cá Nhân

Nhà cung cấp, đại lý và/hoặc đại lý phụ của họ không được giữ hoặc tiêu hủy, che giấu hoặc tịch thu giấy tờ nhận dạng hoặc nhập cư, chẳng hạn như giấy tờ tùy thân do chính phủ cấp, hộ chiếu hoặc giấy phép lao động. Các nhà cung cấp, đại lý và đại lý phụ của họ chỉ có thể giữ chúng từ nếu luật pháp yêu cầu giữ lại. Trong trường hợp này, không được từ chối cho người lao động tiếp cận tài liệu của họ.

Không Tính Phí

Người lao động không phải trả tiền cho nhà cung cấp, đại lý của họ và/hoặc phí tuyển dụng đại lý cấp dưới hoặc các khoản phí liên quan khác cho công việc của họ. Nếu phát hiện bất kỳ khoản phí nào như vậy do người lao động chi trả, các khoản phí đó sẽ được hoàn trả cho người lao động.

2. Người lao động trẻ

Không được sử dụng lao động trẻ em trong bất kỳ giai đoạn sản xuất nào. Thuật ngữ “trẻ em” chỉ bất kỳ người nào dưới 15 tuổi, hoặc dưới tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc, hoặc dưới độ tuổi tối thiểu để làm việc tại quốc gia này, tùy theo độ tuổi nào lớn nhất. Các nhà cung cấp, đại lý và/hoặc đại lý phụ của họ phải triển khai một cơ chế thích hợp để xác minh tuổi của người lao động. Việc sử dụng các chương trình học tập tại nơi làm việc hợp pháp, tuân thủ tất cả các luật và quy định, được hỗ trợ. Người lao động dưới 18 tuổi (Người lao động trẻ) không được thực hiện công việc có khả năng gây nguy hiểm cho sức khỏe hoặc sự an toàn của họ, bao gồm cả ca đêm và làm thêm giờ. Các nhà cung cấp, đại lý và/hoặc đại lý phụ của họ sẽ cung cấp các dịch vụ hỗ trợ và tập huấn phù hợp cho tất cả người lao động là sinh viên. Nếu xác định có lao động trẻ em, sẽ có hỗ trợ/khắc phục.

3. Tiền Lương, Phúc Lợi và Giờ Làm Việc

Thù lao cho người lao động phải tuân thủ luật tiền lương địa phương, bao gồm nhưng không giới hạn ở tiền lương tối thiểu và tiền lương làm thêm giờ, giờ làm thêm và phúc lợi bắt buộc hợp pháp. Đối với mỗi kỳ trả lương, người lao động sẽ được cung cấp một bản kê tiền lương kịp thời và dễ hiểu bao gồm thông tin đầy đủ để xác minh khoản thù lao chính xác cho công việc đã thực hiện. Không được phép khấu trừ tiền lương như một biện pháp kỷ luật. Trong trường hợp không có luật pháp địa phương, mức lương cho người lao động là sinh viên, thực tập sinh và người học việc sẽ phải bằng mức lương của các nhân viên mới vào làm việc khác thực hiện các nhiệm vụ tương đương hoặc tương tự.

4. Đối Xử Nhân Đạo

Không được có sự đối xử thô bạo hoặc vô nhân đạo bao gồm bạo lực, bạo lực dựa trên giới tính, quấy rối tình dục, lạm dụng tình dục, trừng phạt thể xác, ép buộc về tinh thần hoặc thể chất, bắt nạt, bôi nhọ công khai hoặc lạm dụng bằng lời nói đối với người lao động; cũng không được đe dọa sẽ thực hiện bất kỳ hành vi nào như trên. Các chính sách và quy trình kỷ luật để hỗ trợ các yêu cầu này phải được xác định rõ ràng và truyền đạt cho người lao động.

5. Không Phân Biệt Đối Xử / Không Quấy Rối

Các nhà cung cấp, đại lý và/hoặc đại lý cấp dưới của họ phải cam kết xây dựng một nơi làm việc không có quấy rối và phân biệt đối xử bất hợp pháp. Không được phân biệt đối xử hoặc quấy rối dựa trên chủng tộc, màu da, tuổi tác, giới tính, khuynh hướng tình dục, nhận dạng và biểu hiện giới tính, sắc tộc hoặc nguồn gốc quốc gia, tình trạng khuyết tật, mang thai, tôn giáo, liên kết chính trị, thành viên công đoàn, tình trạng cựu chiến binh được bảo vệ, thông tin di truyền được bảo vệ hoặc tình trạng hôn nhân trong các hoạt động tuyển dụng và thuê mướn như tiền lương, thăng chức, phần thưởng và cơ hội đào tạo. Người lao động sẽ được cung cấp chỗ ở phù hợp cho các hoạt động tôn giáo. Ngoài ra, không được ép công nhân hoặc người lao động thực hiện các xét nghiệm y tế, bao gồm xét nghiệm thai hoặc xét nghiệm trinh tiết, hoặc khám sức khỏe do có thể đó là hành vi nhắm tới phân biệt đối xử. Chúng tôi kỳ vọng các cam kết kiên định về cơ hội bình đẳng luôn được thực hiện và không dung thứ cho hành vi phân biệt đối xử và quấy rối.

6. Tự Do Tham Gia Đoàn Hội và Thương Lượng Tập Thể

Theo luật pháp địa phương, các nhà cung cấp, đại lý và/hoặc đại lý cấp dưới của họ phải tôn trọng quyền của tất cả người lao động trong việc thành lập và tham gia các tổ chức công đoàn, thương lượng tập thể và tham gia vào các phong trào hòa bình cũng như phải tôn trọng quyền không tham gia các hoạt động đó của người lao động. Người lao động và/hoặc người đại diện của họ có thể trao đổi cởi mở và chia sẻ các ý tưởng và quan ngại với ban quản lý về điều kiện làm việc và cơ chế quản lý mà không sợ bị phân biệt đối xử, trả đũa, đe dọa hoặc quấy rối.

7. Điều Kiện Làm việc An Toàn và Lành Mạnh

Nhân viên phải được cung cấp một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, tuân thủ các luật, quy định về vệ sinh, an toàn và sức khỏe hiện hành và các yêu cầu cụ thể của công ty.

- Người lao động có khả năng tiếp xúc với các mối nguy hiểm về sức khỏe và an toàn (hóa chất, các nguồn điện và năng lượng khác, đám cháy, phương tiện giao thông, và nguy cơ rơi ngã, v.v) phải được xác định, đánh giá, và giảm thiểu bằng cách sử dụng hệ thống phân cấp kiểm soát, bao gồm loại bỏ mối nguy hiểm, thay thế các quy trình hoặc tài liệu, kiểm soát thông qua thiết kế phù hợp, thực hiện kiểm soát kỹ thuật và hành chính, quy trình bảo trì phòng ngừa và làm việc an toàn (bao gồm khóa cách ly/gắn thẻ cảnh báo an toàn), và tổ chức tập huấn liên tục về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp. Trong trường hợp không thể kiểm soát đầy đủ các mối nguy hiểm bằng các phương pháp này, người lao động phải được cung cấp thiết bị bảo hộ cá nhân phù hợp, được bảo trì tốt và tài liệu giáo dục về các rủi ro liên quan đến các mối nguy này. Cần thực hiện các bước hợp lý để phụ nữ mang thai/bà mẹ cho con bú không phải làm việc trong các điều kiện làm việc có nguy cơ cao, loại bỏ hoặc giảm bất kỳ nguy cơ về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc cho phụ nữ mang thai và bà mẹ cho con bú bao gồm những nguy cơ liên quan đến nhiệm vụ công việc của họ và cung cấp tiện nghi phù hợp cho bà mẹ cho con bú.

- Người lao động phải được cung cấp thông tin và đào tạo phù hợp về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc bằng ngôn ngữ của người lao động hoặc bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được đối với tất cả các mối nguy hiểm tại nơi làm việc mà người lao động có thể tiếp xúc, bao gồm nhưng không giới hạn ở các mối nguy hiểm cơ khí, điện, hóa chất, hỏa hoạn và các mối nguy vật lý.
- Thông tin liên quan đến sức khỏe, an toàn và chuẩn bị sẵn sàng trong trường hợp khẩn cấp phải được đăng rõ ràng tại cơ sở hoặc được đặt tại một địa điểm mà người lao động có thể nhận biết và tiếp cận.
- Các thương tích và bệnh nghề nghiệp phải được quản lý, điều trị, điều tra và báo cáo theo các yêu cầu của địa phương. Các hành động khắc phục phù hợp sẽ được thực hiện để ngăn ngừa tái diễn và tạo điều kiện để người lao động có thể trở lại làm việc.
- Các nhà cung cấp, đại lý và/hoặc đại lý cấp dưới phải đảm bảo người lao động được tiếp cận các tiện ích vệ sinh sạch sẽ, nguồn nước và thực phẩm hợp vệ sinh, bao gồm cả các tiện ích về bảo quản và ăn uống. Các ký túc xá công nhân do Nhà cung cấp, đại lý và/hoặc đại lý cấp dưới của họ cung cấp phải được duy trì sạch sẽ và an toàn, có lối thoát hiểm khẩn cấp phù hợp, có nước nóng để tắm rửa và tắm vòi hoa sen, có nguồn chiếu sáng đầy đủ, có hệ thống sưởi ấm và thông gió, chỗ ở được bảo vệ riêng tư để lưu trữ các vật dụng cá nhân có giá trị, và có không gian cá nhân phù hợp cùng với các đặc quyền ra vào và thoát hiểm đạt tiêu chuẩn.

Tại Amphenol, chúng tôi tin rằng tất cả người lao động phải được đối xử một cách tôn trọng. Điều quan trọng là chúng ta chỉ hợp tác với những nhà cung cấp nào tôn trọng nhân quyền và cung cấp được các điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh cho nhân viên của họ. Chúng ta kỳ vọng các nhà cung cấp của mình duy trì các tiêu chuẩn của chính sách này trong toàn bộ tổ chức của họ và mở rộng các tiêu chuẩn tương tự trong chuỗi cung ứng của họ.

CƠ CHẾ BÁO CÁO

Để báo cáo hành vi đáng ngờ hoặc hành vi có thể vi phạm Chính sách Lao động có Trách nhiệm Nhà cung cấp, bạn nên làm việc với đầu mối liên hệ chính của Amphenol để giải quyết mối quan ngại của mình. Nếu điều đó không khả thi hoặc không phù hợp, vui lòng liên hệ với Amphenol thông qua bất kỳ phương pháp nào sau đây:

Điện thoại: +1 (203) 265-8555

Email: legaldepartment@amphenol.com

Thư tín: Phòng Pháp chế,
Tập đoàn Amphenol
358 Hall Avenue
Wallingford, CT 06492
Hoa Kỳ

Amphenol sẽ duy trì tính bảo mật trong phạm vi có thể và sẽ không dung thứ bất kỳ sự trả thù hoặc trả đũa nào đối với bất kỳ cá nhân nào đã, với thiện chí, tìm kiếm lời khuyên hoặc báo cáo hành vi đáng ngờ hoặc vi phạm Chính sách Lao động có Trách nhiệm Nhà cung cấp này có thể xảy ra.