

WORKPLACE CODE OF CONDUCT



Preamble

Finding ways to achieve decent and humane working conditions, to guarantee compliance with international labor standards and safeguard of labor interests is a constant priority for Maxport's long-term and sustainable business development.

Maxport Limited commits to abide by The Fair Labor Association (FLA) Fair Labor Code, applicable laws and regulations, international conventions and company's established rules and regulations. When differences or conflicts in standards arise, the strictest standard shall apply.

Maxport Workplace Code of Conduct defines labor standards for upholding workers' rights in the company owned factories and business partners' facilities. The Code's standards are based on FLA Fair Labor Code, International Labor Organization standards, internationally recognized human rights and accepted good labor practices.

This Workplace Code of Conduct is complemented by compliance benchmarks. If Maxport detects that any facility is not in compliance with the company Code and benchmarks, immediate attention to corrective and preventative action will be requested. Maxport's Responsible Production effort depends upon respect and full compliance with these requirements.

Workplace Code of Conduct

CODE ELEMENT	STANDARD
RESPECTFUL AND FAIR WORKPLACES	
EMPLOYMENT RELATIONSHIP	Facilities shall adopt and adhere to rules and conditions of employment that respect employees and, at a minimum, safeguard their rights under national and international labor and social security laws and regulations.
NONDISCRIMINATION	No person shall be subject to any discrimination in employment, including hiring, compensation, advancement, discipline, termination, or retirement, on the basis of race, skin color, nationality, social origin, ethnicity, sex (gender), age, sexual orientation, HIV/AIDS status, pregnancy/ maternity status, marital status, religion, political opinion, disability, family responsibility, or due to forming, joining and undertaking activities of a trade union or workers' organization at enterprise level, foreign contract worker status or other status protected by local law. All workers, regardless of gender, will receive equal pay for work of equal value.
HARASSMENT OR ABUSE	Every employee shall be treated with respect and dignity. Facilities shall not engage in or tolerate any physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.
FORCED LABOR	Facilities shall not use forced labor in recruitment, hiring, or employment, including but not limited to prison labor, indentured servitude, bonded labor or other forms of forced labor such as human trafficking or modern slavery.
CHILD LABOR AND YOUNG LABOR	No person shall be employed under the age of 15 or under the age for completion of compulsory education, whichever is higher. Facilities shall comply with all relevant laws that apply to young labor, including regulations related to hiring, working conditions, types of work, hours of work, proof of age documentation, and overtime.
FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING	Facilities shall recognize and respect the right of employees to freedom of association and collective bargaining.

HOURS OF WORK	Facilities shall not require employees to work more than the regular and overtime hours allowed by laws. The regular work week shall not exceed 48 hours. Employees shall be provided with at least 24 consecutive hours of rest in every seven-day period. All overtime work shall be consensual. Facilities shall not request overtime on a regular basis and shall compensate all overtime work at a premium rate. Other than in exceptional circumstances, the sum of regular and overtime hours in a week shall not exceed 60 hours.
COMPENSATION AND BENEFITS	Every employee has a right to compensation for a regular work week that is sufficient to meet their basic needs and provide some discretionary income. Facilities shall pay at least the minimum wage or the appropriate prevailing wage, whichever is higher, comply with all legal requirements on wages, and provide any fringe benefits required by law or contract. Where compensation does not meet basic needs of employees and provide some discretionary income, facilities shall take appropriate actions that seek to progressively realize a level of compensation that does.
SAFE AND SUSTAINABLE WORKPLACE AND ENVIRONMENT	
HEALTH AND SAFETY	Facilities shall provide a safe and healthy workplace, canteens, childcare and residential settings if any to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with, or occurring in the course of work or as a result of the operation of the company's facilities. All buildings in Maxport premises shall be fit for purpose. Fire and emergency action plans shall be in place. Facilities shall have robust safety management systems in place to control all detected occupational health and hygiene hazards.
ENVIRONMENTAL STEWARDSHIP	Facilities shall adopt responsible measures to mitigate negative impacts, including but not limited to air emissions and climate impacts that the workplace has on the environment and surrounding communities. Facilities shall have robust environmental management systems in place to properly minimize and handle waste, manage chemicals used and value water.

QUY TẮC ỨNG XỬ TẠI NƠI LÀM VIỆC DÀNH CHO CƠ SỞ SẢN XUẤT



Lời nói đầu

Duy trì các điều kiện làm việc tốt và mang tính nhân văn, đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế và bảo vệ quyền lợi của người lao động là ưu tiên hàng đầu của Maxport đối với sự phát triển kinh doanh lâu dài và bền vững.

Maxport cam kết tuân thủ Quy tắc Ứng xử tại Nơi làm việc của Hiệp hội Công bằng trong Lao động (FLA), các quy định và luật hiện hành áp dụng liên quan, các công ước quốc tế và các quy định, quy tắc do Công ty thiết lập. Khi nảy sinh sự khác biệt hoặc xung đột giữa các tiêu chuẩn, tiêu chuẩn nào cao nhất sẽ được áp dụng.

Quy tắc Ứng xử tại Nơi làm việc của Maxport định nghĩa các tiêu chuẩn lao động nhằm bảo vệ quyền của người lao động tại các cơ sở sản xuất do Công ty sở hữu cũng như các đơn vị đối tác kinh doanh. Các thành phần của Quy tắc dựa trên các tiêu chuẩn của FLA, Tổ chức Lao động Quốc tế, các thông lệ tốt về lao động và quyền con người đã được chấp nhận trên thế giới.

Quy tắc Ứng xử tại Nơi làm việc này được bổ sung bởi các tiêu chuẩn tuân thủ. Nếu phát hiện thấy bất kỳ cơ sở sản xuất nào không tuân thủ Quy tắc và tiêu chuẩn của Công ty, Maxport sẽ yêu cầu sự chú ý, quan tâm ngay lập tức để có hành động khắc phục và phòng ngừa. Nỗ lực Sản xuất có trách nhiệm của Maxport phụ thuộc vào sự tôn trọng và tuân thủ đầy đủ các yêu cầu này.

Quy tắc Ứng xử tại Nơi làm việc dành cho cơ sở sản xuất

THÀNH PHẦN CỦA QUY TẮC	MÔ TẢ
MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC TÔN TRỌNG VÀ CÔNG BẰNG	
QUAN HỆ VIỆC LÀM	Cơ sở sản xuất áp dụng và tuân theo các quy tắc và điều kiện làm việc tôn trọng người lao động, và ở mức tối thiểu, bảo vệ quyền của họ theo các quy định và luật an sinh xã hội và lao động trong nước và quốc tế.
KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ	Không ai phải chịu sự phân biệt đối xử trong lao động, bao gồm tuyển dụng, tiền lương và phúc lợi, thăng tiến, xử lý kỷ luật, thôi việc hoặc nghỉ hưu, dựa trên cơ sở chủng tộc, màu da, quốc tịch, nguồn gốc dân tộc, tầng lớp, giới tính, độ tuổi, khuynh hướng tính dục, tình trạng nhiễm HIV/AIDS, tình trạng mang thai/ thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, quan điểm chính trị, tình trạng khuyết tật, trách nhiệm gia đình, hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, tình trạng di trú hay bất kỳ tình trạng nào khác được pháp luật bảo vệ. Tất cả người lao động, không phân biệt giới tính, sẽ được trả công như nhau cho công việc có giá trị như nhau.
QUÁY RỐI HOẶC LẠM DỤNG	Mỗi người lao động phải được đối xử bằng sự tôn trọng và phẩm giá. Cơ sở sản xuất không khoan nhượng trước mọi hành vi quấy rối hoặc lạm dụng về thể chất, tinh dục, tâm lý hoặc bằng lời nói.
LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC	Cơ sở sản xuất không sử dụng lao động cưỡng bức dưới bất kỳ hình thức nào bao gồm lao động tù nhân, lao động khế ước, lao động trừ nợ hoặc bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức nào khác như buôn người hay nô lệ thời hiện đại.
LAO ĐỘNG TRẺ EM VÀ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN	Không người nào được làm việc ở độ tuổi dưới 15 hoặc dưới độ tuổi phải hoàn thành giáo dục bắt buộc, tùy độ tuổi nào cao hơn. Cơ sở sản xuất cần tuân thủ tất cả các luật có liên quan khi sử dụng lao động chưa thành niên, bao gồm các quy định liên quan đến tuyển dụng, điều kiện làm việc, loại công việc, thời gian làm việc, hồ sơ xác minh độ tuổi và làm thêm giờ
TỰ DO THAM GIA HIỆP HỘI VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ	Cơ sở sản xuất công nhận và tôn trọng quyền của người lao động được tự do tham gia hiệp hội và thương lượng tập thể.

GIỜ LÀM VIỆC	Cơ sở sản xuất không được yêu cầu người lao động làm việc nhiều hơn số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm như được pháp luật cho phép. Số giờ làm việc bình thường mỗi tuần không được vượt quá 48 giờ. Cơ sở sản xuất cho phép người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục trong mỗi giai đoạn 7 ngày. Tất cả công việc làm ngoài giờ đều phải được thỏa thuận. Cơ sở sản xuất không yêu cầu làm thêm giờ thường xuyên và phải trả công cho tất cả công việc làm thêm bằng một mức tiền công phải trả thêm. Ngoại trừ các trường hợp ngoại lệ, tổng số giờ làm việc thông thường và làm thêm không được vượt quá 60 giờ một tuần.
TIỀN LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI	Mỗi người lao động có quyền được hưởng tiền công cho một tuần làm việc thông thường đủ để đáp ứng các nhu cầu cơ bản của người lao động và cung cấp thu nhập khả dụng. Cơ sở sản xuất thanh toán ít nhất là lương tối thiểu hoặc lương phù hợp hiện hành, tùy thuộc mức lương nào cao hơn, tuân thủ tất cả các yêu cầu của pháp luật về lương, và cung cấp các phúc lợi xã hội theo yêu cầu của luật hoặc hợp đồng. Khi tiền công không đáp ứng được nhu cầu cơ bản của người lao động và cung cấp thu nhập khả dụng, cơ sở sản xuất cần xây dựng, truyền đạt và thực hiện các chiến lược phù hợp để dần cải thiện chế độ tiền lương và phúc lợi.
MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC AN TOÀN VÀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG	
SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN	Cơ sở sản xuất cung cấp môi trường làm việc, và các khu vực do cơ sở sản xuất vận hành bao gồm nhà ăn, nhà trẻ, khu dân cư (nếu có) an toàn và lành mạnh, để ngăn ngừa tai nạn và thương tích phát sinh do, liên quan đến hoặc xảy ra trong quá trình làm việc hoặc do hoạt động tại các khu vực liên quan của cơ sở sản xuất. Tất cả các công trình phải phù hợp với mục đích sử dụng. Cơ sở sản xuất phải có biện pháp phòng chống cháy nổ và kế hoạch hành động khẩn cấp để bảo vệ người lao động trong quá trình vận hành công việc bình thường và khi xảy ra tình huống khẩn cấp. Cơ sở sản xuất cũng có các hệ thống quản lý an toàn chặt chẽ để giảm bớt hoặc loại bỏ các rủi ro về sức khỏe và an toàn.
QUẢN LÝ MÔI TRƯỜNG	Cơ sở sản xuất cần giảm thiểu những tác động tiêu cực của nơi làm việc, bao gồm nhưng không giới hạn cả giảm thiểu phát thải khí và tác động tới khí hậu, lên môi trường và cộng đồng xung quanh. Cơ sở sản xuất cần có hệ thống quản lý môi trường chặt chẽ để giảm thiểu và xử lý chất thải đúng cách, quản lý hóa chất cũng như coi trọng giá trị của tài nguyên nước.