

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



## Cam kết

### Nền tảng cho Sản xuất có Trách nhiệm

Công ty TNHH Maxport (sau đây gọi tắt là Maxport) ưu tiên đạt được điều kiện làm việc tốt và công bằng trong suốt chuỗi cung ứng của chúng tôi. Cam kết này củng cố phương pháp tiếp cận dài hạn của Maxport đối với công tác sản xuất có trách nhiệm và sự phát triển kinh doanh bền vững của doanh nghiệp. Điều này cũng cho phép Maxport tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế và thúc đẩy quyền của người lao động.

### Quy tắc Ứng xử tại Nơi làm việc

Maxport kỳ vọng rằng tất cả các cơ sở sản xuất thuộc sở hữu của Công ty cũng như các đối tác kinh doanh đều tuân thủ các nguyên tắc liên quan tới:

- Sự liêm chính và tuân thủ pháp luật: Hoạt động một cách minh bạch và tuân thủ tất cả các luật và quy định hiện hành, cả ở trong nước và quốc tế.
- Quy tắc Ứng xử tại Nơi làm việc của Maxport: Tuân thủ Quy tắc Ứng xử tại Nơi làm việc của Maxport, trong đó định nghĩa các tiêu chuẩn lao động áp dụng trong chuỗi cung ứng của Maxport.

Các thành phần của Quy tắc được thiết lập dựa trên các thông lệ tốt nhất được quốc tế công nhận, bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại Nơi làm việc
- Các Công ước cốt lõi của ILO
- Bộ Quy tắc Lao động Công bằng của Hiệp hội Lao động Công bằng (Fair Labor Association, FLA)

Trong trường hợp luật pháp địa phương khác với các tiêu chuẩn quốc tế, Maxport ưu tiên tuân thủ pháp luật đồng thời tích cực tìm cách duy trì các tiêu chuẩn quốc tế cao hơn.

### Tuân thủ và Cải tiến liên tục

Quy tắc Ứng xử tại Nơi làm việc này được bổ sung bởi các tiêu chuẩn tuân thủ. Những tiêu chuẩn này cung cấp một cách tiếp cận rõ ràng để đạt được và duy trì các tiêu chuẩn cao về lao động. Maxport tích cực giám sát các cơ sở sản xuất thuộc sở hữu của Công ty cũng như các đối tác để đảm bảo tuân thủ cả Quy tắc và các tiêu chuẩn. Nếu phát hiện bất cứ hành vi không tuân thủ nào, Maxport sẽ khởi động một quy trình hành động khắc phục, yêu cầu cả các biện pháp khắc phục ngay lập tức và phòng ngừa tái diễn.

### Tham vấn các bên liên quan

Maxport cam kết cải tiến liên tục và thực hành sản xuất có trách nhiệm. Để đạt được điều này, Maxport có thể hợp tác và tham vấn với nhiều bên liên quan khi cần thiết, bao gồm nhưng không giới hạn ở các đối tượng dưới đây. Thông qua giao tiếp và phối hợp hành động, Maxport có thể đánh giá và quản lý các tác động tiềm ẩn về xã hội, lao động và môi trường, phát sinh từ hoạt động của doanh nghiệp:

- Người lao động
- Đối tác kinh doanh
- Các Cơ quan nhà nước
- Các Tổ chức Phi Chính phủ (NGOs)
- Các Tổ chức Xã hội dân sự (CSOs)

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

THÀNH PHẦN CỦA QUY TẮC	MÔ TẢ
<b>MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC TÔN TRỌNG VÀ CÔNG BẰNG</b>	
<b>QUAN HỆ VIỆC LÀM</b>	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.
<b>KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ</b>	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 tình 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.
<b>QUÁY RỐI HOẶC LẠM DỤNG</b>	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, tình dục, tâm lý hoặc bằng lời nói.
<b>LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC</b>	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 khổ cực, lao động trừ nợ hoặc bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức nào khác như buôn người hay nô lệ thời hiện đại.
<b>LAO ĐỘNG TRẺ EM VÀ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN</b>	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.
<b>TỰ DO THAM GIA HIỆP HỘI VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ</b>	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.
<b>GIỜ LÀM VIỆC</b>	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.
<b>TIỀN LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI</b>	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 tiêu thụ năng lượng, giảm thiểu và xử lý chất thải đúng cách, quản lý hóa chất, xử lý nước thải, cũng như coi trọng giá trị của tài nguyên nước.

# WORKPLACE CODE OF CONDUCT



## Commitments

### Foundation for Responsible Production

Maxport Limited (Maxport) prioritizes achieving decent and fair working conditions throughout our supply chain. This commitment underpins our long-term approach to responsible production and sustainable business development. It ensures compliance with international labor standards and advances labor rights.

### Workplace Code of Conduct

Maxport expects all our owned facilities and business partners to uphold the following principles:

- Integrity and Legal Compliance: Operate with integrity and abide by all applicable laws and regulations, both national and international.
- Maxport Workplace Code of Conduct: Adhere to the Maxport Workplace Code of Conduct, which defines labor standards for our entire supply chain.

The Code's standards are based on internationally recognized best practices, including but not limited to:

- The International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- The ILO Core Conventions
- The Fair Labor Association (FLA) Fair Labor Code

In cases where local laws differ from international standards, Maxport prioritizes legal compliance while actively seeking to uphold higher international standards.

### Compliance and Continuous Improvement

The Workplace Code of Conduct is complemented by Compliance Benchmarks. These benchmarks provide a clear path for achieving and maintaining high labor standards. Maxport actively monitors our facilities and partners to ensure adherence to the Code and Benchmarks. Upon detecting any non-compliance, we will initiate a corrective action process that requires both immediate corrective and preventive measures.

### Stakeholder Engagement

Maxport is committed to continuous improvement and responsible production. To achieve this, we engage with a variety of stakeholders when necessary, including but not limited to:

- Employees
- Business Partners
- Government Authorities
- Non-Governmental Organizations (NGOs)
- Civil Society Organizations (CSOs)

Through open communication and collaboration, we work together to assess and manage potential social, labor and environmental impacts arising from our business operations.

## Workplace Code of Conduct

CODE ELEMENT	STANDARD
<b>RESPECTFUL AND FAIR WORKPLACES</b>	
<b>EMPLOYMENT RELATIONSHIP</b>	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.
<b>NONDISCRIMINATION</b>	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 employees, regardless of gender, will receive equal pay for work of equal value.
<b>HARASSMENT OR ABUSE</b>	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.
<b>FORCED LABOR</b>	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.
<b>CHILD LABOR AND YOUNG LABOR</b>	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.
<b>FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING</b>	Facilities shall recognize and respect the right of employees to freedom of association and collective bargaining.
<b>HOURS OF WORK</b>	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.
<b>COMPENSATION AND BENEFITS</b>	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 reduce energy consumption, minimize and handle waste, manage chemicals used, treat waste water discharged and value water.