

CAM KẾT TUÂN THỦ CÁC YÊU CẦU MRSL/GOTS TRONG LĨNH VỰC XÃ HỘI, AN TOÀN LAO ĐỘNG, MÔI TRƯỜNG, HÓA CHẤT

CÔNG TY TNHH AMANDA CHEM cam kết tuân thủ theo các yêu cầu của tiêu chuẩn MRSL/GOTS, về lĩnh vực xã hội, môi trường, hóa chất và an toàn lao động, cụ thể như sau:

I. YÊU CẦU VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI VÀ AN TOÀN LĐ

1.1. Phạm vi

- Các tiêu chí về trách nhiệm xã hội dưới đây được áp dụng cho toàn bộ cán bộ công nhân viên công ty

1.2. Tự do việc làm

- Nghiêm cấm lao động nô lệ, lao động cưỡng bức, ràng buộc lao động hoặc dàn xếp lao động.
- Nghiêm cấm yêu cầu một khoản “tiền cọc” hoặc giữ các giấy tờ nhận dạng gốc của người lao động;
- Được tự do nghỉ việc nếu có lý do chính đáng.

1.3. Tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể

- Người lao động, không phân biệt, có quyền tham gia hoặc tổ chức các đoàn hội của riêng mình, có quyền thương lượng chung;
- Người sử dụng lao động tạo điều kiện cho các hoạt động đoàn hội và các hoạt động của tổ chức.
- Đại diện người lao động không bị phân biệt đối xử, hoặc bị giới hạn chức năng đại diện của họ tại nơi làm việc;
- Khi quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể bị giới hạn bởi luật địa phương, người sử dụng lao động không được che giấu mà phải áp dụng một biện pháp song song để khuyến khích tự do hiệp hội cũng như tạo điều kiện cho người lao động tự do lựa chọn người đại diện của mình. Đại diện người lao động có thể tiến hành thảo luận hoặc đàm thoại về các vấn đề liên quan với công ty.

1.4. Lao động trẻ em

- Nghiêm cấm tuyển dụng lao động trẻ em;
- Công ty phải phát triển, xây dựng chính sách hoặc quy trình phát hiện lao động trẻ em, tạo điều kiện cho lao động trẻ em được tham gia vào các lớp đào tạo cho tới khi đủ tuổi lao động;
- Không sắp xếp làm vào ban đêm, công việc nặng nhọc độc hại cho lao động trẻ em và lao động vị thành niên.
- Các chính sách và thủ tục bao gồm các định nghĩa về “Trẻ em” và “Lao động trẻ em” phải phù hợp với các điều khoản liên quan của Công ước 138 và 182 của ILO

1.5. Phân biệt đối xử

- Nghiêm cấm mọi hình thức phân biệt đối xử trong: Tuyển dụng, Chi trả, Huấn luyện đào tạo, Đề bạt/ thăng chức, Nghỉ việc, Hoặc nghỉ hưu ở các khía cạnh chủng tộc, giai cấp, dân tộc hoặc nguồn gốc quốc gia, quốc gia, vùng miền, độ tuổi, thương tật, giới tính, tình trạng hôn nhân, xu hướng tính dục, thành viên đoàn hội, xu hướng chính trị, nền tảng xã hội hoặc các điều kiện khác mà có thể dẫn đến sự phân biệt đối xử.
- Đặc biệt, nghiêm cấm các hành vi quấy rối và xử lý kỷ luật đối với những trường hợp được nêu ở trên

1.6. Điều kiện làm việc trong an toàn vệ sinh lao động

- Cung cấp môi trường làm việc đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, xem xét đến các mối nguy và rủi ro có thể xảy ra.
- Bảo vệ đặc biệt cho các cá nhân dễ bị tổn thương, bao gồm lao động vị thành niên, lao động nữ mới mang thai hoặc đang nuôi con nhỏ, người lao động khuyết tật ...
- Cung cấp phương tiện bảo vệ cá nhân phù hợp (PPE) cho người lao động và đảm bảo rằng chúng được sử dụng một cách đầy đủ tại nơi cần thiết.

- Có các biện pháp cần thiết để phòng ngừa tai nạn và thương tật đối với sức khỏe phát sinh trong quá trình làm việc, giảm thiểu mối nguy sẵn có trong môi trường làm việc
- Đảm bảo đầy đủ thiết bị hỗ trợ y tế, chăm sóc sức khỏe cho người lao động
- Xây dựng hệ thống để nhận diện, đánh giá, phòng ngừa các rủi ro tiềm tàng đối với sức khỏe và an toàn của người lao động. Các biện pháp hiệu quả phải được thực hiện để phòng ngừa người lao động gặp các sự cố, tai nạn, thương tích hoặc bệnh nghề nghiệp xảy ra trong quá trình làm việc
- Đối với các hóa chất sử dụng, phải có MSDS tương ứng được duy trì và đảm bảo rằng các biện pháp xử lý và lưu trữ để đảm bảo an toàn và sức khỏe phải được thực hiện.
- Thực hiện các biện pháp phù hợp duy trì kết cấu bền vững và an toàn cho nhà xưởng, môi trường làm việc, có thể chống lại các sự cố khẩn cấp.
- Người lao động có quyền tự do không bị giới hạn để ra khỏi nơi làm việc trong trường hợp sự cố phát sinh mà không cần xin phép.
- Người lao động phải được huấn luyện và đào tạo về an toàn – sức khỏe nghề nghiệp định kỳ và lưu trữ hồ sơ huấn luyện về PCCC, diễn tập thoát hiểm, các huấn luyện phải được thực hiện cho cả người lao động mới hoặc nghỉ việc.
- Nhà vệ sinh luôn duy trì sạch sẽ, nguồn nước hợp vệ sinh, khu vực ăn uống sạch sẽ.
- Ký túc xá, phải sạch sẽ, an toàn và đáp ứng nhu cầu tối thiểu của người lao động.
- Thường xuyên giám sát các tiêu chí trên bằng cách bổ nhiệm một đại diện lãnh đạo cao cấp phụ trách các vấn đề về an toàn – sức khỏe (ban an toàn vệ sinh lao động)

1.7. Chi trả công bằng

- Lương và phúc lợi được chi trả tối thiểu không thấp hơn mức lương cơ sở vùng. Trong mọi trường hợp, lương phải đáp ứng được các nhu cầu cơ bản và một số nhu cầu khác của người lao động
- Toàn bộ người lao động trước khi bắt đầu công việc phải được cung cấp thông tin dạng văn bản và dễ hiểu về điều kiện làm việc của họ, tuân theo yêu cầu luật pháp nước sở tại, và bao gồm mức lương cũng như phúc lợi xã hội mà pháp luật quy định, phải thể hiện rõ thời hạn và chu kỳ trả lương rõ ràng.
- Khấu trừ lương trái pháp luật là không được phép. Chi cho phép khấu trừ các khoản theo luật hoặc được cố định theo thỏa ước tập thể.

1.8. Thời gian làm việc

- Thời gian làm việc phải tuân thủ luật pháp nước sở tại, và giới hạn của ngành công nghiệp, nhằm bảo vệ tốt hơn sức khỏe người lao động
- Trong mọi trường hợp, người lao động không được yêu cầu làm quá 48 giờ/tuần theo giới hạn thông thường, đồng thời phải có quyền nghỉ ngơi trong quá trình làm việc và phải được cung cấp tối thiểu 01 ngày nghỉ sau mỗi chu trình làm việc 07 ngày.
- Làm thêm giờ phải tự nguyện, và không quá 12 giờ tuần, luôn chi trả tiền lương làm thêm giờ không thấp hơn mức quy định.

1.9. Sự bấp bênh về việc làm

- Mọi công việc tạo ra phải dựa trên nhu cầu tuyển dụng cơ bản liên quan được thiết lập theo luật pháp sở tại và địa phương
- Công ty có nghĩa vụ đối với người lao động, tuân theo luật lao động và an sinh xã hội, tất cả quan hệ tuyển dụng đều phải ký kết hợp đồng kể cả gia công ngoài, thỏa thuận làm việc tại nhà, hoặc lao động tập sự với mục đích đào tạo, không được phép ký quá nhiều hợp đồng lao động có thời hạn (thời vụ, mùa vụ, thử việc, học việc ...) nhằm mục đích né tránh các nghĩa vụ theo luật lao động

1.10. Đối xử khắc nghiệt và vô nhân đạo

- Công ty nghiêm cấm tất cả các hình thức lạm dụng hoặc ngược đãi thân thể, kỷ luật, quấy rối, lạm dụng rối tình dục hoặc ngược đãi bằng lời nói, các hình thức hăm dọa, đe dọa.
- Các biện pháp xử lý kỷ luật phải được ghi chép và lưu trữ

1.11. Hệ thống Tuân thủ Trách nhiệm Xã hội

Công ty thiết lập một chính sách về tuân thủ các trách nhiệm xã hội, duy trì và giám sát thường xuyên hoạt động của chính sách này:

- Bổ nhiệm một người phụ trách về các vấn đề TNXH.
- Giám sát sự tuân thủ với các tiêu chí về TNXH và thực hiện các cải tiến cần thiết đối với cơ sở,

- Thông báo cho người lao động về yêu cầu tối thiểu của các vấn đề TNXH và các thông tin liên quan được cung cấp bởi GOTS/ MRSL theo ngôn ngữ địa phương
- Duy trì hồ sơ bao gồm tên, tuổi, thời gian làm việc, và hồ sơ chi trả lương của từng người lao động.
- Người chịu trách nhiệm về tuân thủ TNXH sẽ báo cáo với lãnh đạo về tiến độ thực hiện và sự tuân thủ với các tiêu chí TNXH.
- Ghi nhận và điều tra các phàn nàn, khiếu nại – khiếu kiện từ người lao động hoặc từ bên thứ 03 liên quan đến các vấn đề về TNXH và duy trì hồ sơ về các biện pháp khắc phục cần thiết cho những trường hợp trên.
- Giới hạn việc áp dụng các biện pháp kỷ luật, sa thải hoặc các hình thức phân biệt đối xử đối với người lao động khi cung cấp thông tin liên quan tới trách nhiệm xã hội

1.12. Hành vi Đạo đức Kinh doanh

- Công ty cam kết không tham gia vào các hành vi tham nhũng, tống tiền hoặc tham ô, cũng như các hình thức hối lộ, bao gồm nhưng không giới hạn: hứa hẹn, chào bán, đưa hoặc nhận tiền hoặc hiện vật, hoặc nhận các khoản khuyến khích không phù hợp.
- Duy trì thông tin xác thực về hoạt động của doanh nghiệp, cấu trúc và công suất hoạt động, việc công khai thông tin phải phù hợp với luật pháp quy định hoặc theo quy định của ngành
- Không giả mạo bất kỳ thông tin nào, cũng như không được có những hành động sai lệch nào trong chuỗi cung ứng.
- Thu thập, sử dụng và xử lý các thông tin cá nhân (bao gồm thông tin từ người lao động, đối tác kinh doanh, khách hàng và người tiêu dùng trong phạm vi ảnh hưởng của họ) trong mục đích chính đáng. Sự thu thập, sử dụng và xử lý các thông tin cá nhân phải tuân thủ về nguyên tắc bảo mật và luật an ninh thông tin và các yêu cầu pháp lý

II. YÊU CẦU, CHÍNH SÁCH VỀ MÔI TRƯỜNG

- Đảm bảo sự thuận thủ với các yêu cầu môi trường Việt nam và quốc tế về các sự án liên quan đến phát thải khí thải, phát thải nước thải cũng như việc xử lý chất thải và bùn
- Có chính sách môi trường và các quy trình dạng văn bản liên quan “tại chỗ” để chấp nhận chương trình giám sát và cải thiện liên quan đến hiệu suất môi trường của cơ sở. Tùy theo các giai đoạn xử lý hoặc sản xuất khác nhau, các dữ liệu và quy trình cần phải có dưới đây là:

- ✓ Người phụ trách hoặc chịu trách nhiệm
- ✓ Dữ liệu nguồn năng lượng và nguồn nước và lượng tiêu thụ cho mỗi KG sản phẩm
- ✓ Mục tiêu môi trường và thủ tục giảm thiểu tiêu thụ năng lượng và nước cho sản phẩm đầu ra
- ✓ Chương trình và hồ sơ giám sát phát thải nước thải
- ✓ Thủ tục tối thiểu hóa rác thải và nước thải
- ✓ Thủ tục theo dõi các sự cố về chất thải và ô nhiễm môi trường
- ✓ Hồ sơ huấn luyện nhân sự về các vấn đề năng lượng và nước, sử dụng phù hợp và tiết kiệm hóa chất cũng như thải bỏ hoặc xử lý một cách phù hợp
- ✓ Chương trình cải tiến

Các đơn vị xử lý công đoạn ướt phải lưu trữ toàn bộ hồ sơ sử dụng hóa chất, năng lượng, nước và xử lý nước thải, bao gồm xử lý bùn thải. Một phần khác, đơn vị phải liên tục đo lường và giám sát các thông số nước thải như nhiệt độ, pH, và chất lượng bùn thải.

Nghiêm cấm đốt chất thải hoặc chôn lấp không kiểm soát

III. YÊU CẦU ĐỐI VỚI HÓA CHẤT

Công ty cam kết không sử dụng danh mục các chất hóa học bị cấm hoặc bị hạn chế đầu vào theo tiêu chuẩn MRS/GOTS

1. Danh mục hóa chất được sử dụng trong sản phẩm dệt may chuyên đổi nhưng bị cấm hoặc hạn chế đối với môi trường, và lý do độc tính trong toàn bộ các giai đoạn xử lý sản phẩm MRSL. *(tham khảo Sổ tay an toàn Sản Phẩm, phiên bản tháng 07/2015 ngày 01/07/2015 Columbia Sportswear)*
2. Các hóa chất bị cấm vì liên quan đến tính chất nguy hại và độc tính: *(tham khảo Sổ tay an toàn Sản Phẩm, phiên bản tháng 07/2015 ngày 01/07/2015 Columbia Sportswear)*

3. Đánh giá hóa chất:

Toàn bộ hóa chất dự định sử dụng để xử lý hàng phải được phê duyệt bởi trước khi sử dụng. Hóa chất phải được đánh giá và tên thương mại phải đăng ký trước khi sử dụng cho phạm vi công nhận cụ

- Phê duyệt các chất phụ trợ dẹt may trong danh sách tích cực Danh mục phê duyệt phải được áp dụng cho các nhà sản xuất và cung ứng hóa chất các hóa chất thông qua Thư phê duyệt của Certifier. thê:

- Toàn bộ các hóa chất phải có MSDS tương ứng, chuẩn bị phù hợp với một định mức nhìn nhận áp dụng được hoặc trực tiếp phải có sẵn. Certifier được yêu cầu, khi phù hợp và cần thiết, bao gồm các nguồn thông tin sâu hơn như độc tính và dữ liệu môi trường của từng thành phần cụ thể của các chất phụ gia, báo cáo thí nghiệm, kết quả phân tích của phòng thí nghiệm và truy xuất nguồn gốc của các trong một bản đánh giá chính thức.

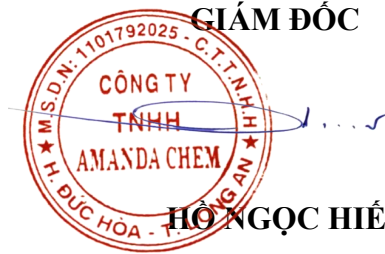
- Tổ chức được chứng nhận phải lưu giữ một bản sao của Thư phê duyệt sử dụng hóa chất mà họ đang

sử dụng cho các giai đoạn xử lý và sản xuất hàng MRSL/GOTS làm bằng chứng rằng các chất màu hoặc các

chất phụ gia được dùng cho hàng MRSL/GOTS đã được phê duyệt

Long An, ngày 30 tháng 10 năm 2023

GIÁM ĐỐC



HỒ NGỌC HIẾU