Bộ Quy tắc Ứng xử

Nội dung

1.0	Nguyên tắc chung	Trang 3
2.0	Yêu cầu	Trang 5
2.1	Tuân thủ pháp luật	Trang 5
3.0	Quyền lao động và quyền con người	Trang 6
3.1	Lao động trẻ em	Trang 6
3.2	Bình đẳng, hòa nhập và không phân biệt đối xử	Trang 6
3.3	Lao động cưỡng bức	Trang 7
3.4	Quyền tự do lập hội	Trang 7
3.5	Đối xử tôn trọng và không quấy rối tình dục và lạm dụng tình dục, bao gồm bạo lực theo giới tính	Trang 8
3.6	Sức khỏe và an toàn	Trang 8
3.7	Bảo vệ người dễ bị tổn thương	Trang 9
3.8	Lao động thường xuyên	Trang 9
3.9	Tiền lương	Trang 9
3.10	Giờ làm việc	Trang 10
3.11	Quyền sử dụng đất	Trang 10
4.0	Môi trường	Trang 11
4.1	Quản lý môi trường	Trang 11
4.2	Chương trình quản lý hóa chất bền vững	Trang 11
4.3	Biến đổi khí hậu và quản lý nguồn nước	Trang 11
4.4	Xả thải ra môi trường	Trang 12
4.5	Yêu cầu vật liệu cụ thể	Trang 12
4.6	An sinh động vật	Trang 12
5.0	Chống tham nhũng	Trang 13
6.0	Cơ chế giải quyết khiếu nại theo cấp hoạt động	Trang 13
Phụ lục 1: Bảng chú giải thuật ngữ		Trang 14
Phụ lục 2: Thông tin về Fairness Channel		Trang 17

1.0 Nguyên tắc chung

Bộ Quy tắc Ứng xử mô tả những kỳ vọng của C&A[1] đối với các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh về tuân thủ pháp luật, quyền con người và tập quán lao động, hiệu quả môi trường, an sinh động vật và chống tham nhũng.

Các kỳ vọng này liên quan đến các vấn đề khác như tiêu chuẩn chất lượng, tiêu chuẩn sản phẩm và hướng dẫn giao hàng sẽ được trình bày trong phần Điều khoản và Điều kiện, các chính sách và hướng dẫn khác. Việc tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử có tầm quan trọng như việc đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng và điều khoản giao hàng của chúng tôi.

Cam kết của chúng tôi về quyền con người quốc tế, quyền lao động và bảo vệ môi trường sẽ được trình bày trong Chính sách về Quyền Con người và Công bằng Châu Âu của C&A. Bộ Quy tắc Ứng xử trình bày chi tiết các kỳ vọng của chúng tôi đối với người lao động về việc tuân thủ pháp luật và các tiêu chuẩn đạo đức trong hoạt động kinh doanh và chuyên môn. C&A cam kết xác định, ngăn chặn, giảm thiểu và khắc phục các ảnh hưởng bất lợi đối với người lao động và cộng đồng trong cả chuỗi cung ứng của chúng tôi và môi trường, bao gồm cả việc phối hợp chặt chẽ với các đối tác bên ngoài như người lao động, người đại diện của người lao động và cộng đồng. Nhằm tránh gây ảnh hưởng bất lợi cho các nhà cung cấp, C&A cam kết phản ánh trong các phương thức tìm nguồn hàng (sourcing) và mua sắm của chúng tôi, thực hiện các điều chỉnh nếu cần thiết.

Các yêu cầu trong Bộ Quy tắc Ứng xử sẽ được giải thích kỹ hơn trong tài liệu Hướng dẫn Hỗ trợ Bộ Quy tắc Ứng xử. Hướng dẫn Hỗ trợ bao gồm hướng dẫn bổ sung về cách thức các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải đảm bảo tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử hoặc những việc C&A cho là phương thức tiên tiến. C&A bảo lưu quyền bổ sung thêm yêu cầu, hướng dẫn bổ sung về đảm bảo tuân thủ hoặc thể hiện các phương thức tiên tiến đối với Hướng dẫn Hỗ trợ và xây dựng Hướng dẫn Hỗ trợ đối với các loại hình nhà cung cấp hoặc đối tác kinh doanh cụ thể. Bất kỳ bản cập nhật nào sẽ được kịp thời chia sẻ với các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh liên quan.

Các yêu cầu này được áp dụng cho tất cả các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh của C&A. Đối với các đối tác hợp đồng về cung ứng hàng hóa[2] (nhà cung cấp[3]), Bộ Quy tắc Ứng xử áp dụng cho tất cả các đơn vị sản xuất được sử dụng để gia công sản xuất, hoàn thiện hoặc xử lý hàng hóa hoặc các bộ phận hàng hóa của C&A, bất kể những đơn vị sản xuất này được vận hành bởi các đơn vị thuộc quyền sở hữu hoàn toàn hay một phần của nhà cung cấp, bao gồm cả các công ty con (cổ đông chính) và công ty liên kết (cổ đông thiểu số), hoặc ký hợp đồng với các đại lý/nhà nhập khẩu hoặc được giao thầu phụ cho các đơn vị hoặc cá nhân. Quá trình sản xuất, hoàn thiện hoặc gia công hàng hóa hoặc bộ phận hàng hóa của C&A có thể bao gồm bất kỳ quy trình nào bao gồm cắt, khâu, thêu, viền, phụ kiện, in ấn, giặt là/giặt, xử lý khô, nhuộm quần áo, dệt bảng, móc nối và lắp ráp/đóng gói cuối cùng. Đối với các đối tác kinh doanh, điều này có nghĩa là Bộ Quy tắc Ứng xử áp dụng cho tất cả các công ty mà C&A đã xác lập mối quan hệ hợp đồng để cung cấp một loại sản phẩm hoặc dịch vụ phi thương mại, chẳng hạn như nhà cung cấp và cộng tác viên dự án.

Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải cung cấp sự đảm bảo rõ ràng theo hợp đồng cho C&A để thực hiện và tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử. Ngoài ra, trước khi bắt đầu sản xuất nhà cung cấp phải được C&A đồng ý đối với mọi đơn vị sản xuất, dù là thuộc quyền sở hữu hay giao thầu phụ. Nghiêm cấm sử dụng bất kỳ đơn vị sản xuất trái phép nào. Các nhà cung cấp phải chịu trách nhiệm đảm bảo tuân thủ toàn bộ Bộ Quy tắc Ứng xử trong bất kỳ đơn vị sản xuất được giao thầu phụ nào. Việc sử dụng đơn vị sản xuất được giao thầu phụ sẽ được quy định chi tiết trong Quy tắc Sản xuất Không được phép của C&A.

C&A mong muốn các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh, bất kể vị trí của họ trong chuỗi cung ứng, bao gồm cả các nhà cung cấp vải, sợi và nguyên vật liệu, đều phải tuân thủ các tiêu chuẩn này. Do đó, C&A yêu cầu các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh truyền đạt các yêu cầu của Bộ Quy tắc Ứng xử này cho các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh của chính họ và đảm bảo tuân thủ bằng các biện pháp phù hợp. C&A mong muốn các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh nắm rõ chuỗi cung ứng của mình và giải quyết trường hợp không tuân thủ ngay lập tức, bất kể khi nào họ nhận được các dấu hiệu cụ thể về việc này.
Nếu C&A chỉ định các đơn vị kinh doanh sản xuất vải, sợi hoặc nguyên vật liệu trong cả chuỗi cung ứng sâu hơn để phục vụ cho hoạt động sản xuất hàng hóa của C&A, C&A yêu cầu các đơn vị này ký và tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử này. Ngoài ra, C&A có thể lựa chọn khuyến khích các đơn vị kinh doanh sản xuất

1 "C&A" có nghĩa là các đơn vị thuộc (i) một nhóm các công ty, nằm dưới quyền kiểm soát trực tiếp hay gián tiếp của C&A AG, Baar cũng như các đơn vị pháp lý độc lập của (ii) C&A Modas S.A. (C&A Brazil) và (iii) C&A Mexico, S. de R.L. (C&A Mexico). C&A Brazil và C&A Mexico có quyền giới hạn phạm vi áp dụng của Bộ Quy tắc Ứng xử này về yêu cầu của pháp luật bắt buộc được áp dụng tại các khu vực pháp lý liên quan. Dẫn chiếu trong Bộ Quy tắc Ứng xử này tới các chính sách, cam kết hoặc tài liệu khác của C&A chỉ được áp dụng đối với C&A Châu Âu.

2 Hàng hóa phải bao gồm bất kỳ thành phẩm nào được bán dưới danh nghĩa hoặc thương hiệu riêng của C&A hoặc tại bất kỳ điểm bán lẻ hoặc điểm bán hàng trực tuyến nào của C&A.

3 Trong cả Bộ Quy tắc Ứng xử và Hướng dẫn Hỗ trợ, thuật ngữ "nhà cung cấp" phải được hiểu là "nhà cung cấp và đơn vị sản xuất của nhà cung cấp".

vải, sợi hoặc nguyên vật liệu trong chuỗi cung ứng sâu hơn của mình tự nguyện ký Bộ Quy tắc Ứng xử này sao cho C&A và các đơn vị này có thể phối hợp cùng nhau để thực hiện quy định về quyền con người và hiệu quả môi trường tốt hơn.

C&A mong muốn hợp tác với các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh đăng ký các mục tiêu chính của Bộ Quy tắc Ứng xử, để bảo vệ con người và môi trường và tuân thủ các tiêu chuẩn đạo đức cao trong thực tiễn kinh doanh. Việc áp dụng các tiêu chuẩn thấp hơn cho các khách hàng khác là không phù hợp với cam kết chung về những mục tiêu này.

Điều quan trọng cần lưu ý là các điều khoản trong Bộ Quy tắc Ứng xử cấu thành các tiêu chuẩn tối thiểu, chứ không phải tối đa.

C&A mong muốn các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh hướng tới mục tiêu cải thiện liên tục quyền con người, đặc biệt là điều kiện lao động và hiệu suất môi trường. C&A sẽ xem xét các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh cam kết thực hiện cải thiện liên tục này để xây dựng mối quan hệ kinh doanh lâu dài. C&A sẽ hỗ trợ các nhà cung cấp cởi mở, trung thực và thực sự cam kết cải thiện liên tục điều kiện lao động và hiệu suất môi trường để vượt qua khó khăn mà họ có thể đối mặt trong quá trình tuân thủ các yêu cầu của Bộ Quy tắc Ứng xử này.

C&A mong muốn các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh áp dụng hệ thống quản lý nhằm ngăn chặn rủi ro không tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử và thực hiện các biện pháp khắc phục cần thiết để đảm bảo sự tuân thủ liên tục. Trong ngữ cảnh này, các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh cần phải khuyến khích các bên liên quan, bao gồm cả người lao động và người đại diện của người lao động, nếu có.

Các điều khoản và điều kiện của hợp đồng ký giữa C&A và nhà cung cấp và đối tác kinh doanh sẽ quy định rõ việc có áp dụng hay không những yêu cầu bổ sung nào có liên quan đến

- giám sát việc tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử, dưới hình thức tự đánh giá, xác nhận tự đánh giá, chuyến thăm quan khảo sát kiểm tra của nhân sự C&A hoặc các bên thứ ba được chỉ định và kế hoạch hành động khắc phục liên quan,
- tính minh bạch và chính xác của hồ sơ
- và thông tin công bố về tên và địa điểm của các đơn vị sản xuất, bao gồm cả tên và địa điểm của các nhà cung cấp phụ.

C&A duy trì một kênh tố cáo và khiếu nại (Fairness Channel) mà bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào có thể đưa ra mối quan ngại về hành vi vô đạo đức và bất hợp pháp, vi phạm Bộ Quy tắc Ứng xử này, hoặc các mối quan ngại khác về vi phạm quyền con người tiềm tàng hoặc trên thực tế hoặc phá hủy môi trường liên quan đến chuỗi cung ứng của C&A hoặc các hoạt động kinh doanh khác đến những người xử lý bí mật và độc lập phụ trách những vụ việc này.

2.0 Yêu cầu

C&A mong muốn các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh thực hiện hoạt động của mình một cách có trách nhiệm và luôn nỗ lực bảo vệ con người và môi trường. Điều này bao gồm việc xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và khắc phục rủi ro trong quá trình hoạt động và chuỗi cung ứng.

Các mong muốn nêu dưới đây sẽ phản ánh cam kết của chúng tôi trong việc tăng cường tuân thủ các tiêu chuẩn về quyền con người được thống nhất trên phạm vi quốc tế xuyên suốt chuỗi cung ứng và mối quan hệ kinh doanh của chúng tôi theo Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền Con người của Liên hợp Quốc (United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights), Bộ luật Quốc tế về Quyền Con người (International Bill of Human Rights) và Tuyên bố Các Nguyên tắc Cơ bản và Quyền tại Nơi Làm việc của Tổ chức Lao động Thế giới (International Labour Organisation (ILO)'s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).

Chúng tôi căn cứ vào các mong muốn cụ thể về quyền con người liên quan trong những công ước và khuyến nghị quốc tế đó mà chúng tôi đã dẫn chiếu trong từng Phần của Bộ Quy tắc Ứng xử này. Ngoài ra, các mong muốn về hoạt động kinh doanh có trách nhiệm của bản thân chúng tôi và các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh dựa trên khuyến nghị của Hướng dẫn của OECD về Thẩm định các Chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong Ngành May mặc và Giày dép (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector).

2.1 Tuân thủ pháp luật

- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải luôn tuân thủ pháp luật quốc gia và các luật hiện hành khác, bao gồm cả các chủ đề không được nêu trong Bộ Quy tắc Ứng xử này. Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải xin cấp và duy trì hiệu lực của tất cả các loại giấy phép và/hoặc chứng chỉ cần thiết, cụ thể về bất kỳ lĩnh vực nào liên quan đến vấn đề bảo vệ môi trường.
- Nếu các điều khoản của pháp luật và Bộ Quy tắc Ứng xử quy định về cùng một đối tượng thì các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải áp dụng điều khoản cung cấp mức độ bảo vệ lớn hơn cho người lao động hoặc môi trường. Nếu các kỳ vọng được nêu trong Bộ Quy tắc Ứng xử này khiến các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh xung đột với pháp luật trong nước, thì các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải tìm cách tôn trọng các nguyên tắc và giá trị về quyền con người đằng sau các tiêu chuẩn quốc tế, được dịch và được trình bày trong phạm vi cao nhất có thể mà không vi phạm pháp luật trong nước.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải đảm bảo tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ và không được cung cấp hoặc tái bản trái phép các bản sao.

3.0 Quyền lao động và quyền con người

C&A mong muốn các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh tôn trọng quyền con người của người lao động và tuân thủ các yêu cầu trong Phần này. Nếu cần, C&A sẽ phối hợp chặt chẽ với các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh để giúp họ thực hiện việc tuân thủ.

3.1 Lao động trẻ em

ILO Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
ILO Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
ILO Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190)
UN Convention on the Rights of the Child

- Người lao động ít nhất phải 16 tuổi hoặc ở độ tuổi lớn hơn nếu pháp luật trong nước, bao gồm cả các quy định về giáo dục cơ bản, có yêu cầu.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải tuân thủ mọi biện pháp bảo vệ đặc biệt áp dụng đối với người lao động trẻ dưới 18 tuổi theo quy định của pháp luật hiện hành.
- Người lao động thực hiện công việc nguy hại hoặc làm việc vào ban đêm phải có độ tuổi tối thiểu là 18 tuổi.

3.2 Bình đẳng, hòa nhập và không phân biệt đối xử

ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)
ILO Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)
ILO Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)
ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 (No. 168)
ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)
ILO Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)
International Covenant on Economic Social and Cultural Rights

- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh chỉ được phép tuyển dụng, thuê mướn, bố trí, đào tạo, trả thù lao và thăng tiến cho người lao động dựa trên hiệu suất, kỹ năng, kinh nghiệm và các yêu cầu của vị trí công việc.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh không được phép tham gia, hỗ trợ hoặc dung túng cho bất kỳ hành vi phân biệt đối xử nào trong công việc dù là trực tiếp hay gián tiếp, bao gồm tuyển dụng, thuê mướn, bố trí, đào tạo, điều kiện làm việc, giao việc, tiền thù lao, thăng tiến, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng lao động và nghỉ hưu trên cơ sở tuổi tác, tình trạng khuyết tật, bản dạng giới, khuynh hướng tình dục, sắc tộc, chủng tộc, quốc tịch, tôn giáo, nền tảng kinh tế xã hội, đẳng cấp, tình trạng hôn nhân hoặc gia đình, tình trạng mang thai, tư cách thành viên công đoàn, quan điểm chính trị hoặc bất kỳ khía cạnh nào khác của bản giới và các điểm liên quan. Cam kết không phân biệt đối xử cần phải được trình bày rõ trong chính sách về quyền con người, tiêu chuẩn lực lượng lao động hoặc tiêu chuẩn tương đương của nhà cung cấp và đối tác kinh doanh.
- Chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh cam kết đảm bảo công bằng và hòa nhập, đồng thời thực hiện các biện pháp phù hợp để đảm bảo thực thi các cam kết này. Chúng tôi ưu tiên sử dụng các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh thể hiện cam kết áp dụng các phương thức tiên tiến và các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh do phụ nữ và các nhóm ít được đại diện điều hành.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải dành cho phụ nữ mang thai và cho con bú thời gian nghỉ thai sản được hưởng nguyên lương và các biện pháp bảo vệ đặc biệt trước các rủi ro về an toàn và sức khỏe đối với phụ nữ mang thai và cho con bú theo yêu cầu pháp luật hiện hành.
- Trường hợp pháp luật có yêu cầu, các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải cung cấp cơ sở chăm sóc trẻ em chuyên nghiệp cho công nhân viên. Ngoài các yêu cầu pháp luật, C&A khuyến khích các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh cung cấp các cơ sở chăm sóc trẻ em và chế độ nghỉ phép dành cho nam khi vợ sinh con trong trường hợp khả thi.

3.3 Lao động cưỡng bức

ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
Protocol 11 of 2014 to the ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
ILO Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

- Người lao động phải thực hiện công việc một cách tự nguyện, điều này có nghĩa là nghiêm cấm mọi hình thức lao động cưỡng bức, bao gồm lao động lệ thuộc, lao động có khế ước và tù nhân hoặc các trường hợp lao động khác được thực hiện dưới sự đe dọa chịu bất kỳ hình phạt, chế tài hoặc cưỡng chế chính trị nào.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh không được vi phạm quyền tự do lựa chọn việc làm. Trong mọi trường hợp, các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh không được phép yêu cầu đặt cọc, giữ lại giấy tờ tùy thân hoặc giữ lại tiền lương. Phí tuyển dụng phải do nhà cung cấp hoặc đối tác kinh doanh thanh toán.
- Nếu sử dụng các bên thứ ba để tuyển dụng người lao động, các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải đảm bảo rằng các bên thứ ba này tuân thủ các yêu cầu quy định trong Bộ Quy tắc Ứng xử của C&A cũng như chính sách của C&A về lao động cưỡng bức và hướng dẫn về lao động di cư có trong Hướng dẫn Hỗ trợ của Bộ Quy tắc Ứng xử.
- Quyền tự do di chuyển phải được tôn trọng, bao gồm cả trường hợp về nhà ở do người sử dụng lao động cung cấp.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải cho phép người lao động chấm dứt hợp đồng lao động sau khi có thông báo hợp lý.

3.4 Quyền tự do lập hội

ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
ILO Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)
ILO Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143)
ILO Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải có thái độ cởi mở và hợp tác về việc đại diện cho người lao động và cho phép người lao động thành lập hoặc tham gia công đoàn theo lựa chọn riêng của mình.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải cho phép người đại diện lao động ra vào nơi làm việc để thực hiện các chức năng đại diện của họ.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh không được phép phân biệt đối xử với người lao động đã tham gia công đoàn hoặc tham gia các hoạt động công đoàn, đồng thời không được phép đe dọa, kỷ luật, trừng phạt hoặc sa thải người lao động đang thực thi quyền hạn này, hoặc đề nghị trả tiền thù lao nếu không thực thi quyền này.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải tránh mọi sự tham gia trực tiếp của người sử dụng lao động vào việc đại diện cho người lao động. Việc người sử dụng lao động đại diện cho người lao động sẽ không được chấp nhận.
- Trong trường hợp quyền tự do lập hội và thỏa ước lao động tập thể bị pháp luật hạn chế, các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải tạo điều kiện, không cản trở, người lao động thiết lập các hình thức đại diện và thương lượng thay thế cho người lao động.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải thực hiện cơ chế giải quyết khiếu nại hiệu quả để giải quyết các khiếu nại tập thể nội bộ. Từng khiếu nại cá nhân phải được xử lý theo cơ chế giải quyết khiếu nại theo cấp hoạt động như mô tả trong Phần 6 dưới đây.
- Người lao động có quyền thương thảo thỏa ước lao động tập thể, và các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải thương thảo một cách thiện chí. Nếu có thỏa ước lao động tập thể, nhà cung cấp phải tuân thủ mọi điều khoản theo hợp đồng.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải tôn trọng mọi quy định áp dụng tại địa phương về quan hệ lao động.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải đảm bảo rằng nhân sự an ninh được thuê tuyển để bảo vệ các tòa nhà của đơn vị sản xuất hoặc hoạt động kinh doanh, dù là trực tiếp hay với tư cách là bên thứ ba, không được xâm phạm quyền của người lao động và công đoàn theo quy định tại Phần này.

3.5 Đối xử tôn trọng và không quấy rối tình dục và lạm dụng tình dục, bao gồm cả bạo lực theo giới tính

ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)
ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải đối xử với toàn bộ đội ngũ công nhân viên một cách có phẩm giá và tôn trọng. Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh không được phép tham gia hoặc dung túng cho hành vi bắt nạt, quấy rối, đe dọa, bạo lực, trừng phạt thân thể hoặc lạm dụng dưới bất kỳ hình thức nào. Để làm rõ, quy định này bao gồm quy định nghiêm cấm mọi hình thức bạo lực hoặc quấy rối trên cơ sở giới tính.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh sẽ phải xử lý mọi hành vi đối xử thiếu tôn trọng, quấy rối hoặc bạo lực, đồng thời nhanh chóng điều tra tất cả các cáo buộc liên quan.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh sẽ phải cung cấp hướng dẫn pháp lý cho nạn nhân về mọi hình thức quấy rối tình dục hoặc bạo lực tình dục là hành vi phạm tội theo quy định của pháp luật.
- Khi điều chỉnh hành vi ở nơi làm việc, các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải thiết lập các quy trình xử lý kỷ luật bằng văn bản, giải thích rõ các quy trình đó cho người lao động biết và lưu hồ sơ về tất cả các hành động xử lý kỷ luật.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải đảm bảo rằng các biện pháp kỷ luật là phù hợp và không bao gồm hình phạt về thể chất hoặc tinh thần.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải đảm bảo rằng nhân sự an ninh được thuê tuyển để bảo vệ các tòa nhà của đơn vị sản xuất hoặc hoạt động kinh doanh, dù là trực tiếp hay với tư cách là bên thứ ba, tuân thủ các tiêu chuẩn này về đối xử lịch sự với người lao động.

3.6 Sức khỏe và an toàn

ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
ILO Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)
ILO Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164)
ILO Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải cung cấp nơi làm việc an toàn và vệ sinh, có đầy đủ hệ thống chiếu sáng, sưởi ấm và thông gió.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải thực hiện các biện pháp an toàn để phòng chống tai nạn và chấn thương cho sức khỏe phát sinh trong quá trình làm việc. Điều này bao gồm cả việc đảm bảo xử lý và bảo quản hóa chất an toàn, đảm bảo an toàn cho máy móc và thiết bị, bao gồm như nồi hơi, thang máy và thang vận chuyển hàng hóa, an toàn điện, an toàn, độ bền và độ ổn định của tòa nhà, kể cả các tòa nhà chung cư nếu được cung cấp và bằng cách cung cấp các biện pháp phòng cháy chữa cháy phù hợp.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải cung cấp cho người lao động khóa đào tạo định kỳ về sức khỏe và an toàn, bao gồm cả đào tạo về sơ cứu, đào tạo phòng cháy chữa cháy, đào tạo về quản lý rác thải và sử dụng hóa chất và vật liệu nguy hại khác.
- Người lao động phải có quyền tự do từ chối thực hiện các công việc hoặc tự rời khỏi tình huống công việc mà người lao động tin rằng có mối nguy hiểm trực tiếp và nghiêm trọng đến tính mạng hoặc sức khỏe mà không sợ bị kỷ luật, phân biệt đối xử hoặc chấm dứt hợp đồng lao động.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải cấp quyền tiếp cận nhà vệ sinh có đủ số lượng và được tách biệt theo giới tính, nước uống và nếu áp dụng, cơ sở vệ sinh để chế biến và bảo quản thực phẩm.
- Trong trường hợp được cung cấp, các khu nhà ở và ký túc xá phải đáp ứng yêu cầu này.

3.7 Bảo vệ người dễ bị tổn thương

ILO Home Work Convention, 1996 (No. 177)
ILO Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)
ILO Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949 (No. 86)
ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)
ILO Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151)
ILO Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector

- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải đặc biệt quan tâm đến quyền của những người dễ bị tổn thương nhất trước các phương thức lao động dễ bị lạm dụng, chẳng hạn như phụ nữ, người làm việc tại nhà, nhân viên đại lý, người lao động tạm thời, người lao động nhập cư và người bản địa hoặc dân tộc thiểu số. Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải thường xuyên xác định các nhóm người dễ bị tổn thương trong hoạt động riêng của mình và trong chuỗi cung ứng, đồng thời ngăn chặn, giảm thiểu và khắc phục rủi ro cho những nhóm người dễ bị tổn thương này.
- Chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp tuân thủ các yêu cầu bổ sung cụ thể về việc bảo vệ người lao động làm việc tại nhà và lao động di cư được nêu trong Hướng dẫn Hỗ trợ. C&A bảo lưu quyền áp dụng hướng dẫn để quy định rõ các kỳ vọng đối với các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh về cách thức bảo vệ các nhóm người lao động cụ thể dễ bị tổn thương.

3.8 Lao động thường xuyên

ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)
ILO Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)
ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)

- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải thuê tuyển người lao động trên cơ sở mối quan hệ lao động được công nhận đã xác lập thông qua pháp luật và tập quán quốc gia.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh không được cố né tránh nghĩa vụ đối với người lao động theo luật lao động hoặc luật an sinh xã hội thông qua việc sử dụng hình thức hợp đồng lao động thuần túy (labour-only contracting), hợp đồng thầu phụ, thỏa thuận làm việc tại nhà, hợp đồng lao động của lao động nhập cư, sử dụng hợp đồng có thời hạn cố định hoặc thời hạn thử việc hoặc thông qua các chương trình học nghề, trong đó không có ý định thực sự để truyền đạt kỹ năng hoặc cung cấp việc làm thường xuyên.
- Việc chấm dứt hợp đồng lao động phải công bằng, minh bạch và được thông báo rõ ràng cho người lao động theo yêu cầu của pháp luật về thông báo trước, cơ hội bảo vệ của người lao động, lý do chấm dứt hợp đồng và thanh toán tiền lương và quyền lợi chưa thực hiện.

3.9 Tiền lương

International Covenant on Economic Social and Cultural Rights and the Universal Declaration on Human Rights
ILO Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)
ILO Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)
ILO Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)
ILO Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)
ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)
ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)
ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải trả thù lao cho người lao động bằng cách thanh toán tiền lương, tiền làm thêm giờ, phúc lợi và tiền nghỉ phép được hưởng nguyên lương đáp ứng hoặc vượt các tiêu chuẩn cơ bản tối thiểu của pháp luật và/hoặc của ngành hoặc đã được xác định theo thỏa ước lao động tập thể, tùy thuộc mức nào cao hơn. Các phúc lợi bao gồm phúc lợi an sinh xã hội theo pháp luật hiện hành và trợ cấp thôi việc hoặc các khoản phúc lợi khác phải trả theo quy định của pháp luật hiện hành khi chấm dứt hợp đồng lao động.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải trả thù lao cho người lao động đối với mọi giờ làm thêm theo mức bù đắp (premium rate), không dưới 125% mức thanh toán thường xuyên trở lên nếu pháp luật hoặc thỏa ước lao động tập thể có yêu cầu. Trong trường hợp pháp luật cho phép và người lao động nhất trí với việc này, giờ làm thêm có thể được thanh toán bằng cách cho phép áp dụng một khoảng thời gian nghỉ tương đương.

- Tiền lương và tiền thù lao phải được thanh toán đều đặn, đúng hạn và bằng đồng nội tệ hoặc đồng tiền theo quy định của pháp luật. Tiền lương và tiền thù lao trong tuần làm việc tiêu chuẩn, tức là không làm thêm giờ, phải đầy đủ để đáp ứng nhu cầu cơ bản và cung cấp một số khoản thu nhập tùy ý cho người lao động và gia đình của người lao động (mức lương hợp lý).
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh không được phép khấu trừ bất kỳ khoản tiền nào từ tiền lương khi pháp luật quốc gia không có quy định rõ hoặc thực hiện khấu trừ như một biện pháp kỷ luật.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải cung cấp cho người lao động thông tin bằng văn bản và dễ hiểu về điều kiện lao động, bao gồm cả tiền lương, trước khi bắt đầu làm việc và thông tin chi tiết về tiền lương mỗi khi được trả lương.
- Người lao động phải có khả năng tự quyết định việc chi tiêu lương của mình.

3.10 Giờ làm việc

ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)
ILO Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)
ILO Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)
ILO Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)

- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải quy định rõ trong hợp đồng số giờ làm việc tiêu chuẩn, theo số giờ phù hợp với quy định pháp luật quốc gia hoặc thỏa ước tập thể và tối đa là 48 giờ mỗi tuần, không bao gồm giờ làm thêm.
- Làm thêm giờ sẽ chỉ được sử dụng như trường hợp ngoại lệ để đáp ứng nhu cầu hoạt động kinh doanh ngắn hạn. Làm thêm giờ phải tự nguyện và được thanh toán thù lao.
- Giờ làm việc không được quá 60 giờ trong bất kỳ thời hạn bảy ngày nào, trừ trường hợp đặc biệt hoặc không thể lường trước và nếu đáp ứng các yêu cầu sau đây:
  - Được pháp luật quốc gia cho phép,
  - Được thỏa ước tập thể cho phép
  - và áp dụng các biện pháp bảo vệ nhằm bảo vệ sức khỏe và an toàn của người lao động.

3.11 Quyền sử dụng đất

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)

- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải tôn trọng các quyền sử dụng đất, nước hoặc rừng hiện có, đặc biệt đối với những người có sinh kế phụ thuộc vào việc sử dụng những quyền này. Khi thiết lập hoặc mở rộng hoạt động kinh doanh, các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải nỗ lực ngăn chặn bất kỳ sự suy giảm giá trị nào đối với những quyền này.

4.0 Môi trường

Hoạt động kinh doanh của chúng tôi dựa vào môi trường tự nhiên và nguồn tài nguyên thiên nhiên. Việc này thể hiện trách nhiệm mà C&A nghiêm túc tuân thủ - và chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp cũng thực hiện như vậy. Chúng tôi luôn chủ động quản lý hiệu quả môi trường của các nhà cung cấp và vượt xa cả mức tuân thủ bất kể khi nào có thể.

Tùy theo địa điểm và quy trình sản xuất cụ thể của đối tác kinh doanh, các quy định của địa phương, quốc gia hoặc quốc tế về phát thải ra không khí, sử dụng đất, đa dạng sinh thái và ô nhiễm tiếng ồn hoặc ô nhiễm mùi, bao gồm cả các khía cạnh môi trường khác, cũng có thể được áp dụng ngoài các khía cạnh môi trường được nêu chi tiết hơn trong tài liệu này.

- Hầu hết các tác động môi trường của C&A đều xảy ra trong chuỗi cung ứng, nguyên vật liệu và quá trình sản xuất sản phẩm của chúng tôi. Các nhà cung cấp đóng vai trò chủ chốt trong việc hỗ trợ C&A thực hiện nỗ lực cải thiện ngành nghề.
- Các yêu cầu trong Phần này được xây dựng theo yêu cầu trung tâm về tuân thủ pháp luật (Phần 2) và được định hướng theo các chính sách và nghĩa vụ riêng của C&A đối với các tổ chức và chương trình bên ngoài như Chương trình Không phát thải Hóa chất độc hại (ZDHC) (Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) Programme).

4.1 Quản lý môi trường

- Các nhà cung cấp phải xác định, phòng ngừa, giảm thiểu hoặc khắc phục bất kỳ rủi ro môi trường nào liên quan đến hoạt động kinh doanh của mình.
- Các nhà cung cấp phải giao trách nhiệm về hiệu suất môi trường cho một người đại diện quản lý cấp cao.
- Khi có yêu cầu, các nhà cung cấp phải cung cấp cho C&A dữ liệu môi trường chính xác trong vòng một tháng hoặc một thời hạn khác theo thỏa thuận của yêu cầu. Điều này bao gồm nhưng không giới hạn ở dữ liệu về năng lượng, nước, nước thải, hóa chất và phát thải khí.
- Các nhà cung cấp phải thực hiện các biện pháp để xác nhận dữ liệu bằng cách sử dụng các bên thứ ba được phê duyệt nếu cần thiết trong thời hạn quy định của C&A.
- Các nhà cung cấp phải chịu trách nhiệm khắc phục chủ động và kịp thời các vấn đề môi trường, đồng thời phải thông tin một cách minh bạch thông tin chi tiết về các hành động khắc phục này cho C&A biết.
- Các nhà cung cấp phải có khả năng chứng minh vấn đề về tác động môi trường trong quá trình ra quyết định kinh doanh của mình.

4.2 Chương trình quản lý hóa chất bền vững

- Các nhà cung cấp có "quy trình xử lý ướt" (wet process) (như nhuộm và hoàn thiện vải, giặt quần áo, thuộc da, in ấn và hoàn thiện) sẽ phải tuân thủ chương trình quản lý hóa chất bền vững của C&A. Các nhà cung cấp này phải hợp tác chặt chẽ với C&A trong quá trình triển khai Chương trình Không phát thải Hóa chất độc hại (ZDHC) (Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) Programme) và các nhà cung cấp hóa chất riêng của mình.

4.3 Biến đổi khí hậu và quản lý nguồn nước

- Các nhà cung cấp phải chịu trách nhiệm về chia sẻ lượng phát thải khí nhà kính và hợp tác với C&A trong quá trình giải quyết cuộc khủng hoảng khí hậu.
- Các nhà cung cấp phải chịu trách nhiệm về nguồn nước được sử dụng và phần công việc của mình trong quá trình duy trì lưu vực nước lành mạnh.
- Trong trường hợp khả thi, các nhà cung cấp phải chuyển sang các nguồn năng lượng tái tạo. Nếu không thể thực hiện việc này, các nhà cung cấp phải chuyển sang nguồn năng lượng có carbon thấp nếu có thể.
- Trong trường hợp liên quan, các nhà cung cấp phải hợp tác với C&A để thực hiện các biện pháp can thiệp về năng lượng, nước và hiệu suất hoạt động bao gồm cả việc thuê các bên thứ ba do C&A điều hành.

4.4 Xả thải ra môi trường

- Các nhà cung cấp phải đo lường, giám sát và hạn chế tối đa việc phát thải ra môi trường địa phương, bao gồm cả phát thải ra không khí, nước và đất, đồng thời thực hiện các biện pháp nhằm hạn chế ô nhiễm tiếng ồn.
- Các nhà cung cấp phải đảm bảo việc xử lý nước thải đầy đủ trước khi phát thải từ địa điểm đặt nhà máy theo quy định của địa phương và quốc gia và các yêu cầu của ZDHC, trong trường hợp áp dụng.
- Các nhà cung cấp phải thực hiện kiểm tra nước thải cần thiết để đáp ứng mọi yêu cầu của pháp luật quốc gia và địa phương, đồng thời chia sẻ dữ liệu chất lượng nước thải với C&A và các bên liên quan khi có yêu cầu.
- Các nhà cung cấp phải nỗ lực giảm thiểu rác thải thông qua hiệu quả hoạt động và tăng cường tái sử dụng và tái chế rác thải nếu có thể.
- Các quy định về di chuyển rác thải nguy hại xuyên biên giới phải luôn được tuân thủ.

4.5 Yêu cầu vật liệu cụ thể

- Các nhà cung cấp sợi cellulo nhân tạo (bao gồm nhưng không giới hạn ở viscose, lyocell và modal) phải tuân thủ các yêu cầu của CanopyStyle Audit để đảm bảo việc bảo vệ các khu rừng và hệ sinh thái đang bị đe dọa.
- Các nhà cung cấp phải hợp tác với C&A để đảm bảo rằng các quyết định mua sắm của mình không góp phần gây ra hiện tượng phá rừng hoặc bất kỳ tác động bất lợi nghiêm trọng nào đến hệ sinh thái dễ bị tổn thương hoặc các loài có nguy cơ tuyệt chủng.

4.6 An sinh động vật

- C&A cam kết thúc đẩy an sinh động vật (animal welfare) trong chuỗi cung ứng. Các nhà cung cấp vật liệu có nguồn gốc động vật phải tuân thủ Chính sách về Quyền lợi Động vật của C&A, trong đó trình bày thông tin chi tiết cụ thể về các loại vật liệu và phương thức tìm nguồn hàng bị cấm.

5.0 Chống tham nhũng

- C&A mong muốn các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh tuân thủ các tiêu chuẩn đạo đức cao trong hoạt động kinh doanh.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải tuân thủ mọi luật chống hối lộ và tham nhũng áp dụng.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh không được phép đề nghị, thanh toán, lôi kéo hoặc nhận quà hối lộ, bao gồm cả các khoản thanh toán bôi trơn.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải áp dụng các chính sách và quy trình chống tham nhũng và phải thường xuyên xem lại các tài liệu này để đảm bảo việc áp dụng hiệu quả.

6.0 Cơ chế giải quyết khiếu nại theo cấp hoạt động

- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải thiết lập, thực thi và thông báo rõ cơ chế giải quyết khiếu nại theo cấp hoạt động, theo đó, người lao động có thể tiếp cận để giải quyết các mối quan ngại và khiếu nại của mình về điều kiện lao động hoặc bất kỳ chủ đề nào khác được nêu trong Bộ Quy tắc Ứng xử này mà không sợ bị trả thù, đe dọa, quấy rối hoặc phân biệt đối xử dưới bất kỳ hình thức nào. Người lao động phải có thể đưa ra mối quan ngại và khiếu nại một cách bí mật.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải đảm bảo rằng cơ chế giải quyết khiếu nại theo cấp hoạt động là chính đáng, dễ tiếp cận, dễ đoán định, công bằng, minh bạch, tương xứng với quyền hạn, dựa trên sự tham gia và đối thoại và nguồn tài liệu học tập liên tục.
- Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải đảm bảo cơ chế giải quyết khiếu nại theo cấp hoạt động phù hợp để giải quyết các trường hợp bạo lực và quấy rối tình dục, bao gồm cả bạo lực và quấy rối tình dục theo giới, trong trường hợp cần thiết hoặc theo yêu cầu của pháp luật, bằng cách xây dựng kênh giải quyết khiếu nại riêng.
- Trong trường hợp có thể, người đại diện của người lao động phải tham gia vào công tác điều tra và xác định biện pháp khắc phục đối với khiếu nại.
- Theo hướng dẫn của C&A, các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải thông báo các thông tin về kênh tố cáo và khiếu nại Fairness Channel của C&A như đã nêu trong Phụ lục 2. Các nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh phải đảm bảo quyền tiếp cận không bị cản trở đến kênh tố cáo và khiếu nại Fairness Channel và phải hợp tác chặt chẽ trong quá trình giải quyết khiếu nại liên quan đến hoạt động kinh doanh do C&A tiếp nhận thông qua Fairness Channel.

Phụ lục 1: Bảng chú giải thuật ngữ

Lao động lệ thuộc

Làm việc cho một người sử dụng lao động không phải để người lao động nhận tiền thù lao mà là để trả nợ, thường là khoản nợ của một người lao động khác đề nghị trao đổi sức lao động của người lao động.

Trẻ em

Bất kỳ người nào dưới 18 tuổi.

Thỏa ước lao động tập thể

Một thỏa thuận trong đó các điều kiện lao động, tiền lương hoặc các điều khoản khác của hợp đồng lao động, hoặc các mối quan hệ khác giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc tổ chức tập thể liên quan được ấn định theo kết quả thương thảo giữa đại diện của người lao động có quyền thương thảo tập thể (thường là công đoàn) và đại diện của phía người sử dụng lao động, tức là ban giám đốc của đơn vị sản xuất.

Nhân viên

Bất kỳ người nào được thuê tuyển làm việc cho nhà cung cấp hoặc đối tác kinh doanh và thực hiện các chức năng quản lý.

Quyền tự do lập hội

Quyền của tất cả người lao động trong việc tham gia hoặc thành lập công đoàn theo lựa chọn riêng của mình và thực hiện các hoạt động công đoàn mà không có sự can thiệp của người sử dụng lao động hoặc của các cơ quan công quyền.

Lao động cưỡng bức

Tất cả công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa phải chịu bất kỳ hình phạt nào mà người đó không tự nguyện cung cấp hoặc theo đó, công việc hoặc dịch vụ đó được yêu cầu thực hiện như một phương tiện trả nợ.

Quy trình giải quyết khiếu nại

Một quy trình hoặc thủ tục, đối với những người lao động cảm thấy rằng họ bị đối xử không công bằng, để bày tỏ mối quan ngại của mình mà không sợ bị trả đũa.

Quấy rối tình dục

Bất kỳ hành vi nào, dù là một lần hay lặp lại nhiều lần, nhằm mục đích, gây ra hoặc có khả năng gây ra sự tổn hại về mặt thể xác, tâm lý, tình dục hoặc kinh tế.

Công việc nguy hại

Công việc nguy hại được định nghĩa theo Khuyến nghị số 190 của ILO (ILO Recommendation No. 190). Công việc này bao gồm làm việc ở độ cao nguy hiểm, bằng máy móc, thiết bị và dụng cụ nguy hiểm (như dao, cưa, máy cắt, nồi hơi), công việc liên quan đến việc sử dụng hoặc vận chuyển thủ công vận tải nặng, công việc khiến người lao động phơi nhiễm với hóa chất hoặc các chất hoặc tác nhân hay quy trình độc hại, độ ồn cao, độ rung lớn, hoặc điều kiện nóng hoặc lạnh bất lợi hoặc công việc trong những điều kiện đặc biệt khó khăn như làm việc trong nhiều giờ liền hay vào ban đêm.

Quyền con người

Một bộ nguyên tắc được quy định trong Bộ luật Quốc tế về Quyền Con người (International Bill of Human Rights), bao gồm Tuyên ngôn Quốc tế về Quyền Con người (Universal Declaration of Human Rights) (1948), Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị (International Covenant on Civil and Political Rights) (1966), và Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) (1966) cũng như các công ước được dẫn chiếu trong Bộ Quy tắc Ứng xử này. Mọi quyền con người đều dựa trên sự công nhận phẩm giá vốn có, quyền công bằng và bất khả xâm phạm của tất cả các thành viên trong gia đình như nền tảng của quyền tự do, công lý và hòa bình trên thế giới.

Lao động có khế ước

Công việc được thực hiện thay mặt cho người sử dụng lao động cấm người lao động nghỉ việc theo quyền tùy ý quyết định của người lao động.

Chế độ nghỉ chăm sóc con

Theo Khuyến nghị số 191 của ILO về Bảo vệ Thai sản (ILO Maternity Protection Recommendation No. 191), chế độ nghỉ chăm sóc con phải bao gồm cả những trường hợp sau đây của trường hợp nghỉ phép thêm, ngoài trường hợp bảo vệ chế độ thai sản dành cho lao động nữ sinh con theo pháp luật quốc gia:

- Nghỉ phép dành cho lao động nam có vợ sinh con, trong trường hợp người mẹ tử vong trước khi hết thời gian nghỉ sau khi sinh con, với thời gian tương đương số ngày chưa sử dụng hết của thời gian nghỉ sau khi sinh con.
- Nghỉ phép dành cho lao động nam có vợ sinh con, trong trường hợp người mẹ bị bệnh hoặc nhập viên điều trị sau khi sinh con và trước khi hết thời gian nghỉ sau khi sinh con, và nếu người mẹ không thể chăm sóc con nhỏ, với thời gian tương đương số ngày chưa sử dụng hết của thời gian nghỉ sau khi sinh con.
- Nghỉ phép thêm dành cho lao động nữ hoặc lao động nam có vợ sinh con trong thời gian sau khi hết thời gian nghỉ thai sản.
- Nghỉ phép, bao gồm cả các phúc lợi và bảo vệ việc làm, áp dụng cho cha mẹ nuôi, trong trường hợp pháp luật và tập quán quốc gia quy định về việc nhận con nuôi.

Thời hạn áp dụng cho chế độ nghỉ chăm sóc con, thời gian nghỉ phép và các phương thức khác, bao gồm cả việc chi trả các khoản trợ cấp chăm sóc con, việc sử dụng và phân bổ thời gian nghỉ phép chăm sóc con giữa các lao động nam và lao động nữ, sẽ được điều chỉnh theo pháp luật hoặc quy định quốc gia hoặc theo bất kỳ cách nào phù hợp với tập quán quốc gia, bao gồm cả thỏa ước lao động tập thể.

Lương sản phẩm

Phương thức thanh toán cho người lao động theo số lượng sản phẩm làm ra, chứ không phải theo số giờ làm việc.

Quan điểm chính trị

Bất kỳ tư cách thành viên đảng phái chính trị nào, thể hiện sự đồng thuận với các vị trí trong cuộc tranh luận chính trị hoặc hình thức thể hiện ý tưởng khác liên quan đến cuộc tranh luận chính trị, trừ khi sự thể hiện này nhằm mục đích phân biệt đối xử hoặc làm mất uy tín của những người hoặc nhóm khác.

Biện pháp phòng ngừa

Mặc dù hành động khắc phục sẽ khắc phục vấn đề ngay lập tức, nhưng các biện pháp phòng ngừa sẽ ngăn chặn vấn đề tái diễn.

Khu vực sản xuất

Khu vực để thực hiện mục đích sản xuất, xử lý và bảo quản hàng hóa của C&A hoặc nguyên vật liệu và bộ phận kèm theo.

Đơn vị sản xuất

Đơn vị sản xuất là bất kỳ nhà máy nào do nhà cung cấp hoặc nhà thầu phụ điều hành chuyên sản xuất hàng hóa để bán hàng tại C&A và có hoạt động có thể bao gồm nhưng không giới hạn ở việc: cắt, khâu, thêu, viền, phụ kiện, in ấn, giặt là/giặt, xử lý khô, nhuộm quần áo, dệt bảng, móc nối và lắp ráp/đóng gói cuối cùng.

Nhà thầu phụ

Nhà thầu phụ là một cá nhân hoặc trong nhiều trường hợp là một doanh nghiệp ký hợp đồng để thực hiện một phần hoặc tất cả các nghĩa vụ của một hợp đồng khác.

Công đoàn (hay còn gọi là "Nghiệp đoàn")

Một tổ chức của người lao động, do người lao động tự do thành lập, giúp thúc đẩy và bảo vệ quyền lợi của thành viên liên quan đến các vấn đề như tiền lương và điều kiện lao động thông qua việc thương thảo tập thể với người sử dụng lao động.

Người lao động

Người được thuê tuyển bởi hoặc cho nhà cung cấp hoặc đối tác kinh doanh để thực hiện hoạt động trên cơ sở thường xuyên theo chỉ đạo của người sử dụng lao động, trừ khi do một bên thứ ba thuê tuyển để chỉ thực hiện các dịch vụ phụ trợ tạm thời (như hỗ trợ trông coi tạm thời).

Người lao động trẻ

Còn được gọi là trẻ vị thành niên, thanh niên hoặc người vị thành niên, bao gồm bất kỳ người lao động nào trên 16 tuổi nhưng dưới 18 tuổi.

Phụ lục 2: Thông tin về Fairness Channel

Kênh tố cáo và khiếu nại Fairness Channel của C&A cho phép tất cả mọi người cung cấp thông tin về các trường hợp vi phạm và rủi ro đối với lao động và quyền con người, bảo vệ môi trường, tham nhũng hoặc các hình thức khác của hành vi không trung thực, bất kể các trường hợp này xảy ra tại hoạt động kinh doanh riêng của C&A hay tại công ty trong chuỗi cung ứng của C&A, bao gồm cả các đối tác kinh doanh và các nhà cung cấp. Các báo cáo này luôn được bảo mật và có thể được chia sẻ dưới hình thức ẩn danh.

Kênh tố cáo và khiếu nại Fairness Channel có thể được truy cập thông qua trang web sau (LINK) hoặc chức năng trò chuyện sau (...).
Thông tin có thể được gửi bằng nhiều ngôn ngữ khác nhau, mà không yêu cầu người khiếu nại hoặc người tố cáo thanh toán chi phí và chỉ cần có kỹ năng đọc ở mức thấp.

Trong quá trình giải quyết các trường hợp sắp tới, bất kỳ thông tin nào có thể tiết lộ danh tính của người khiếu nại hoặc người tố cáo sẽ không được chia sẻ cho bất kỳ ai ngoài (những) người xử lý hồ sơ trực tiếp, trừ khi việc này được người khiếu nại hoặc người tố cáo cho phép rõ ràng. Bất kỳ hình thức phân biệt đối xử hoặc trừng phạt (trả thù) nào chống lại người khiếu nại hoặc người tố cáo vì đã báo cáo vấn đề một cách thiện chí sẽ không được dung thứ.

Trong trường hợp có thể, người khiếu nại hoặc người tố cáo sẽ tham gia vào quá trình xác định các dữ kiện của vụ việc và xác định các biện pháp khắc phục hoặc biện pháp phòng ngừa phù hợp. Nếu xác nhận có hành vi vi phạm, C&A sẽ tìm kiếm ngay biện pháp khắc phục phù hợp để chặn đứng hành vi vi phạm hoặc giảm thiểu tối đa mức độ vi phạm. Nếu xác nhận có rủi ro xảy ra, C&A sẽ xác định các biện pháp phòng ngừa thích hợp phù hợp với tiêu chí áp dụng theo thứ tự ưu tiên xử lý rủi ro.

Người khiếu nại hoặc người tố cáo sẽ được thông báo về quyết định và biện pháp được thực hiện thông qua phương thức liên hệ mà họ đã lựa chọn.