

Áp dụng các Tiêu chuẩn về cam kết của nhà cung cấp của Target



Giới thiệu

Target cam kết thực hiện hoạt động kinh doanh có trách nhiệm và có đạo đức. Tôn trọng nhân quyền và bảo vệ môi trường là những nguyên tắc nền tảng trong hoạt động và tiêu chuẩn kinh doanh của chúng tôi. Chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp trong nước và quốc tế của mình chia sẻ những nguyên tắc đó và đảm bảo các tiêu chuẩn của chúng tôi. Chúng tôi yêu cầu tất cả các nhà cung ứng, nhà cung cấp, nhà bán hàng bên thứ ba, nhà sản xuất, nhà thầu, nhà thầu phụ và các đại lý của họ (gọi chung là “nhà cung cấp”) tuân theo các tiêu chuẩn dưới đây và thực hiện chúng trong toàn bộ chuỗi cung ứng của mình. Các tiêu chuẩn được áp dụng cho tất cả những người lao động đóng vai trò sản xuất hoặc phi sản xuất, bao gồm lao động chính thức, lao động theo sản phẩm, lao động thời vụ, lao động hợp đồng, lao động người nước ngoài/lao động nhập cư, thực tập sinh, sinh viên, người học nghề, lao động bán thời gian hoặc lao động tạm thời.



Chúng tôi mong muốn tất cả các nhà cung cấp của mình tôn trọng nhân quyền, tuân thủ các Tiêu chuẩn về cam kết của nhà cung cấp (SOVE) của Target và tất cả quy định pháp luật hiện hành về nhân quyền. Cuốn sách hướng dẫn này dựa theo SOVE của Target để cung cấp thông tin chi tiết về kỳ vọng của chúng tôi đối với các biện pháp thực hành kinh doanh có đạo đức cũng như tính bền vững về mặt xã hội, lao động và môi trường.

Target kỳ vọng tất cả các nhà cung cấp sẽ thiết lập hệ thống quản lý để đảm bảo rằng các địa điểm và nhà thầu phụ sẽ tuân thủ các Tiêu chuẩn này và quy định pháp luật hiện hành. Mỗi cơ sở phải có tối thiểu một người chịu trách nhiệm về tuân thủ các quy định về xã hội và môi trường. Hệ thống này cần có các cơ chế quản lý và quản trị phù hợp, đào tạo, giám sát và không ngừng hoàn thiện, ví dụ như các kế hoạch về hành động khắc phục. Cuốn sách hướng dẫn này là một công cụ dùng trong quá trình phát triển hệ thống quản lý đó.

Target giám sát để đảm bảo SOVE được tuân thủ bằng cách tiếp cận đa chiều, bao gồm Chương trình Kiểm tra Nguồn cung ứng Có trách nhiệm & Tính bền vững của chúng tôi. Các cơ sở phải được tiết lộ cho Target theo yêu cầu tiết lộ của chúng tôi, có thể tìm thấy trong Hướng dẫn về Phạm vi Tiết lộ về Cơ sở trên [Partners Online](#). Các địa điểm nằm trong phạm vi Chương trình Kiểm tra Nguồn cung ứng Có trách nhiệm và Tính bền vững của Target phải đáp ứng các yêu cầu kiểm tra. Có thể xem thông tin chi tiết trên [Partners Online](#) (Đối tác Trực tuyến).

Chúng tôi không ngừng nỗ lực để đạt kết quả tốt hơn, nhưng nếu có tác động bất lợi thì cách tiếp cận của chúng tôi sẽ là tiến hành biện pháp khắc phục hiệu quả. Tất cả các bên liên quan đều có thể sử dụng chi tiết về Đường dây nóng về trung thực ở trang tiếp theo để báo cáo vi phạm.

Báo cáo sai phạm: Nếu bạn gặp phải điều gì đó mà bạn tin rằng việc đó có khả năng vi phạm luật pháp hoặc các quy định sở tại, các Tiêu chuẩn về cam kết của nhà cung cấp của Target hoặc hành vi phi đạo đức, bạn phải báo cáo những quan ngại của bạn cho Target bằng cách gửi email tới Ethics@Target.com hoặc truy cập vào www.targetintegrityhotline.com. Báo cáo ẩn danh bằng cách gọi đến Đường dây nóng về trung thực. Các cuộc gọi đều miễn phí và được một bên thứ ba độc lập xử lý. Có phiên dịch cho ngôn ngữ sở tại.

Chúng tôi chỉ liên hệ các bên cần thiết và điều tra mọi cáo buộc nhận được.

Bất kỳ hình thức trả đũa đối với cá nhân có thiện ý báo cáo những sai phạm đều vi phạm các nguyên tắc của Target và sẽ không được chấp nhận.



Quét mã QR hoặc Truy cập:

www.TargetIntegrityHotline.com để báo cáo ẩn danh, bằng cách hoàn thành biểu mẫu trực tuyến **Hotline Webform** hoặc

Gọi Đường dây nóng về Liêm chính, 24 giờ một ngày, do nhà cung cấp bên thứ ba quản lý (có sẵn thông dịch viên)

Email: Ethics@target.com

Gửi thư đến: Corporate Compliance & Ethics
Target Corporation
1000 Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

Hoa Kỳ	1-800-541-6838
Ấn Độ	000-800-100-1657
Bangladesh	(0) 9610-998509
Trung Quốc	4001201894
Hong Kong	800906528
Indonesia	(021) 50918413
Việt Nam	024 4458 3187
Các địa điểm khác ngoài Hoa Kỳ: thực hiện cuộc gọi người nghe trả tiền tới Hoa Kỳ	470-219-7116

Nội dung

- 6** Thực hành Đạo đức Kinh doanh
- 10** Không cho phép Sử dụng Thầu phụ Trái phép
- 12** Cơ chế Khiếu nại
- 20** Không Cưỡng bức Lao động hoặc Buôn người
- 39** Không Sử dụng Lao động Trẻ em
- 44** Sức khỏe và An toàn lao động
- 67** Không Phân biệt đối xử
- 71** Không Quấy rối
- 75** Thời gian Làm việc và Tăng ca
- 78** Tiền lương Theo giờ
- 84** Quyền Tự do Tham gia Hiệp hội
- 87** Hệ thống Quản lý và Giám sát Môi trường
- 90** Không xả Nước thải Bất hợp pháp
- 93** Giảm thiểu và Xử lý Chất thải
- 96** Sử dụng Năng lượng và Nước
- 101** Phát thải ra Không khí
- 104** Giấy phép và Giấy chấp nhận
- 107** Giải thể hoặc Cắt giảm có Trách nhiệm
- 111** Phụ lục A: Hướng dẫn Thi hành Bảo vệ Người lao động Nhập cư Nước ngoài



Thực hành Đạo đức Kinh doanh

Chúng tôi tìm kiếm các đối tác kinh doanh tuân thủ theo những quy chuẩn đạo đức kinh doanh cao nhất trong hoạt động kinh doanh của họ và trong những mối tương tác với Target. Nhà cung cấp phải hành động có đạo đức và tuân thủ tất cả các luật, quy định hiện hành cũng như Tiêu chuẩn của Target. Target không cho phép bất kỳ trao đổi ưu đãi, tiền bạc, quà tặng, giải trí hoặc đi du lịch nào với các thành viên trong đội ngũ của chúng tôi với mục đích gây ảnh hưởng đến các quyết định kinh doanh. Giống như các tiêu chuẩn được nêu khác, các Thành viên Đội ngũ Target phải tuân theo các tiêu chuẩn tương tự và bị nghiêm cấm yêu sách bất kỳ thứ gì có giá trị từ các đối tác kinh doanh. Nhà cung cấp phải quản lý hoạt động kinh doanh ở mức độ trung thực cao, duy trì hồ sơ minh bạch và chính xác.



Nhà cung cấp không được tặng bất kỳ thứ gì có giá trị cho các thành viên trong đội ngũ của Target hay kiểm toán viên bên thứ ba nhằm làm ảnh hưởng đến kết quả đánh giá hay bất kỳ quyết định kinh doanh nào khác.

Yêu cầu

- Không bao giờ trực tiếp hoặc gián tiếp đưa hối lộ cho thành viên đội ngũ Target, người thân trong gia đình của các thành viên đó, kiểm toán viên bên thứ ba hoặc quan chức chính phủ (đưa bất cứ thứ gì có giá trị bao gồm nhưng không giới hạn ở quà tặng, thẻ quà tặng, ăn uống, giải trí, vận chuyển, du lịch, chỗ ở, chi phí, tiền mặt, công việc, thực tập hoặc quyên góp thay mặt cho Target hoặc các thành viên) với mục đích gây ảnh hưởng đến các quyết định kinh doanh hoặc nhận được sự đối xử ưu đãi, lợi thế không chính đáng hoặc lợi ích cá nhân.
- Ngay lập tức báo cáo về bất cứ đòi hỏi nào (*yêu sách*) như ăn uống, quà tặng, giải trí, du lịch hay bất cứ thứ gì có giá trị mà thành viên Target nào đó đưa ra đối với nhà cung cấp hoặc đại diện nhà cung cấp .



Hành vi đưa hoặc nhận hối lộ hoặc hoa hồng với ý định gây tác động đến các quyết định kinh doanh được xem là vi phạm nghiêm trọng không thể chấp nhận.

Bất kỳ hình thức trả đũa đối với cá nhân có thiện ý báo cáo những sai phạm đều vi phạm các nguyên tắc của Target và sẽ không được chấp nhận.

Nhà cung cấp phải lưu giữ hồ sơ chính xác và cung cấp chúng một cách minh bạch trong quá trình kiểm toán.

Yêu cầu

- Các nhà cung cấp phải minh bạch trong quá trình kiểm toán, không can thiệp vào bất kỳ thủ tục kiểm toán nào. Kiểm toán viên phải có quyền tiếp cận tất cả các khu vực của đơn vị, phải được cung cấp quyền tiếp cận hồ sơ, và phải được phép thực hiện các cuộc phỏng vấn người lao động và cấp quản lý. Không được hướng dẫn hoặc mua chuộc người lao động để gây ảnh hưởng đến các câu trả lời phỏng vấn.
- Target yêu cầu các cơ sở phải minh bạch về toàn bộ giờ làm việc và tiền lương chi trả. Hồ sơ chấm công và hồ sơ trả lương cần được lưu giữ chính xác. Các cơ sở phải cung cấp quyền truy cập đầy đủ vào hồ sơ chính xác cho Nguồn cung ứng có Trách nhiệm & Bền vững của Target hoặc đại diện của bên thứ ba.
- Nhà cung cấp không được làm sai lệch hoặc trình bày sai bất kỳ giấy phép hoặc giấy chấp nhận nào.



Làm giả, trình bày sai và/hoặc không có giấy phép kinh doanh hợp lệ cũng như các giấy phép và giấy chấp nhận môi trường cần thiết là hành vi vi phạm không thể chấp nhận.

Nhà cung cấp và người lao động phải báo cáo mọi hành vi vi phạm luật pháp hoặc quy định địa phương, Tiêu chuẩn của Target hoặc hành vi phi đạo đức cho Target.

Yêu cầu

- Nhà cung cấp và người lao động phải báo cáo cho Target về bất kỳ hành vi vi phạm nào đối với các quy định hay luật sở tại, các Tiêu chuẩn của Target, hoặc hành vi phi đạo đức, bằng cách gửi email đến địa chỉ Ethics@target.com hoặc sử dụng Đường dây nóng về Liêm chính của bên thứ ba. Báo cáo ẩn danh bằng cách gọi đến Đường dây nóng về trung thực. Các cuộc gọi đều miễn phí và được một bên thứ ba độc lập xử lý. Có phiên dịch cho ngôn ngữ sở tại.
- Nhà cung cấp phải xây dựng một quy trình nội bộ bí mật và ẩn danh để nhân viên báo cáo các trường hợp có nguy cơ vi phạm các điều luật, quy định, các Tiêu chuẩn của Target hoặc hành vi phi đạo đức. Xem các mong muốn về cơ chế khiếu nại ở trang 12.
- Nhà cung cấp không được trả đũa người có thiện ý báo cáo các trường hợp vi phạm các điều luật, quy định hiện hành, các Tiêu chuẩn của Target hoặc hành vi phi đạo đức.



Quét mã QR hoặc Truy cập:

www.TargetIntegrityHotline.com để báo cáo ẩn danh, bằng cách hoàn thành biểu mẫu trực tuyến **Hotline Webform** hoặc

Gọi Đường dây nóng về Liêm chính, 24 giờ một ngày, do nhà cung cấp bên thứ ba quản lý (có sẵn thông dịch viên)

Email: Ethics@target.com

Gửi thư đến: Corporate Compliance & Ethics
Target Corporation
1000 Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

Hoa Kỳ	1-800-541-6838
Ấn Độ	000-800-100-1657
Bangladesh	(0) 9610-998509
Trung Quốc	4001201894
Hong Kong	800906528
Indonesia	(021) 50918413
Việt Nam	024 4458 3187
Các địa điểm khác ngoài Hoa Kỳ: thực hiện cuộc gọi người nghe trả tiền tới Hoa Kỳ	470-219-7116

Không cho phép sử dụng thầu phụ trái phép

Chúng tôi không chấp nhận hành vi nhận thầu phụ trái phép. Tất cả các cơ sở nằm trong phạm vi của chương trình Tìm nguồn Cung ứng Có Trách nhiệm & Bền vững của Target phải được tiết lộ cho Target trước khi bắt đầu sản xuất. Tất cả các cơ sở phải được Target phê duyệt theo yêu cầu của Partners Online.



Tiết lộ tất cả các cơ sở trong phạm vi của chương trình Tìm nguồn Cung ứng có Trách nhiệm & Bền vững.

Yêu cầu

- Trước khi sản xuất, đối tác kinh doanh được kỳ vọng sẽ tiết lộ tất cả các cơ sở được coi là nằm trong phạm vi của chương trình Tìm nguồn Cung ứng có Trách nhiệm & Bền vững của Target. Có thể tìm thấy mô tả đầy đủ về các cơ sở sản xuất được coi là nằm trong phạm vi của Chương trình Tìm nguồn Cung ứng có Trách nhiệm & Bền vững của Target trên Partners Online trong Hướng dẫn Phạm vi Tiết lộ Cơ sở.
- Các cơ sở nằm trong phạm vi Chương trình Kiểm tra Tìm nguồn Cung ứng có Trách nhiệm & Bền vững của Target phải đáp ứng các yêu cầu kiểm tra. Xem Partners Online để biết phạm vi và chi tiết kiểm tra.
- Nhà cung cấp phải duy trì một danh sách gồm tất cả các địa điểm cung cấp nguyên liệu hoặc dịch vụ có liên quan đến sản xuất, chế biến, thu hoạch hoặc sản xuất sản phẩm bán cho Target.



Sử dụng thâu phụ trái phép là một vi phạm không thể chấp nhận được.

Cơ chế Khiếu nại

Chúng tôi yêu cầu các nhà cung cấp thực hiện các cơ chế khiếu nại hiệu quả để tiếp nhận, điều tra và phản hồi một cách có hệ thống các vấn đề được nêu ra và thực hiện các biện pháp khắc phục để giải quyết chúng. Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền (UNGP) xác định một cơ chế khiếu nại hiệu quả là hợp pháp, dễ tiếp cận, có thể dự đoán được, công bằng, minh bạch, tương ứng với các quyền lợi, dựa trên sự tương tác và đối thoại, đồng thời được sử dụng như một nguồn tham khảo để rút kinh nghiệm liên tục.



Định nghĩa

Khiếu nại: (Các) khiếu nại là các vấn đề/mối quan ngại do các bên bị ảnh hưởng (ví dụ: người lao động) nêu ra mà luật pháp, quy định, hợp đồng tập thể hoặc cá nhân và/hoặc quy tắc nơi làm việc, phong tục hoặc quy tắc ứng xử không được tôn trọng. Các bên bị ảnh hưởng đệ trình các khiếu nại như một phương thức nhằm giải quyết vấn đề.

Các Cơ chế Khiếu nại Hiệu quả: (Các) Cơ chế Khiếu nại là các phương pháp có hệ thống để tiếp nhận và giải quyết các vấn đề/mối quan ngại do các bên bị ảnh hưởng nêu ra, đặc biệt khi chúng liên quan đến quyền con người. Các cơ chế này hiệu quả nhất ở cấp độ hoạt động (ví dụ: cấp độ nhà máy), nơi chúng có thể được giải quyết sớm nhất và khắc phục trực tiếp. Ví dụ như hộp thư góp ý, điện thoại hoặc tin nhắn văn bản, email, đường dây nóng hoặc quy trình khiếu nại của Bộ phận Nhân sự.

Mức độ hiệu quả được đo lường theo Nguyên tắc 31 của UNGP. Cơ chế khiếu nại phải hợp pháp, dễ tiếp cận, có thể dự đoán được, công bằng, minh bạch, tương ứng với các quyền lợi, một nguồn lực rút kinh nghiệm liên tục cũng như dựa trên sự tương tác và đối thoại.

Target mong muốn các nhà cung cấp thiết lập và duy trì các cơ chế khiếu nại đáp ứng tám yếu tố thuộc tiêu chí hiệu quả của UNGP.

Tiêu chí	Định nghĩa của UNGP	Yêu cầu
Hợp pháp	Tạo sự tin tưởng từ các bên liên quan đối với mục đích sử dụng của họ và chịu trách nhiệm về việc thực hiện hợp lý các quy trình khiếu nại	<ul style="list-style-type: none">• Xác định rõ quy trình của cơ chế khiếu nại với một bộ chính sách và thủ tục được tiêu chuẩn hóa để tiếp nhận khiếu nại một cách bí mật, điều tra, phản hồi và khắc phục theo cách có thể dự đoán được và công bằng. Đảm bảo rằng có thể được sử dụng cho các chủ đề nhạy cảm như quấy rối tình dục và bạo lực liên quan đến giới tính.• Thiết lập và thực thi chính sách không trả đũa và các hình thức kỷ luật đối với việc trả thù những người lao động đã báo cáo khiếu nại.<ul style="list-style-type: none">• Chính sách không trả đũa đề cập đến (các) bảo đảm và (các) bảo vệ rõ ràng để đảm bảo người lao động/người khiếu nại không bị trả thù sau khi thể hiện khiếu nại; tham gia chặt chẽ với các cơ chế khiếu nại; đệ trình và/hoặc rút lại khiếu nại; và theo suốt quá trình khiếu nại.• Người khiếu nại phải được bảo vệ khỏi bị sa thải, phạt hay bất kỳ hình thức trả thù nào khác (ví dụ: chế giễu, phân biệt đối xử, tạo áp lực hoặc bạo lực) khi họ chọn tham gia thực hiện cơ chế khiếu nại.• Các khiếu nại phải được xử lý một cách bảo mật.

Target mong muốn các nhà cung cấp thiết lập và duy trì các cơ chế khiếu nại đáp ứng tám yếu tố thuộc tiêu chí hiệu quả của UNGP.

Tiêu chí	Định nghĩa của UNGP	Yêu cầu
Dễ tiếp cận	Được tất cả các bên liên quan biết đến về mục đích sử dụng của họ và cung cấp hỗ trợ một cách công bằng cho những người có thể gặp rào cản trong việc tiếp cận	<ul style="list-style-type: none">• Đơn vị phải cung cấp cho người lao động nhiều cơ chế khiếu nại, ít nhất một trong số đó có thể được sử dụng ẩn danh và một trong số đó phải được người nào đó bên ngoài chuỗi chỉ huy trực tiếp của họ tiếp nhận.• Các cơ chế khiếu nại phải hiện diện trong toàn bộ quá trình tuyển dụng và sử dụng lao động. Đối với lao động hợp đồng người nước ngoài, điều này có nghĩa là cơ chế này hiện diện tại quốc gia xuất xứ và đích đến của họ.• Phải có sẵn các cơ chế khiếu nại cho tất cả người lao động với sự đảm bảo rõ ràng rằng có sẵn cơ chế cho người lao động tạm thời và hợp đồng.• Phải có cơ chế khiếu nại trong khu nhà ở tập thể.• Người lao động có thể tiếp cận các cơ chế khiếu nại mà không có bất kỳ loại rào cản nào ngăn cản họ giao tiếp thông qua một kênh tương ứng. Ví dụ:<ul style="list-style-type: none">• Người lao động phải có khả năng giao tiếp bằng ngôn ngữ mà họ hiểu khi sử dụng cơ chế khiếu nại và suốt quá trình giải quyết tranh chấp.• Nếu một người lao động không thể đọc hoặc viết, phải có các cơ chế khiếu nại không yêu cầu đọc hoặc viết.• Nếu một người lao động không có kiến thức về công nghệ kỹ thuật số hoặc không tiếp cận được công nghệ kỹ thuật số, thì phải có các cơ chế khiếu nại không yêu cầu sử dụng công nghệ.

Target mong muốn các nhà cung cấp thiết lập và duy trì các cơ chế khiếu nại đáp ứng tám yếu tố thuộc tiêu chí hiệu quả của UNGP.

Tiêu chí	Định nghĩa của UNGP	Yêu cầu
Có thể dự đoán được	Cung cấp một quy trình rõ ràng và được biết đến với khung thời gian chỉ định cho từng giai đoạn, cũng như rõ ràng về các loại quy trình và kết quả hiện có cũng như các phương tiện giám sát việc thực hiện	<ul style="list-style-type: none">Khung thời gian phải được cung cấp để cấp quản lý đưa ra phản hồi, bao gồm thời gian thực hiện mỗi bước và thời gian mà người lao động mong đợi cấp quản lý sẽ thực hiện để trả lời các mối quan ngại của họ.Các kết quả hiện có của quá trình khiếu nại và các biện pháp khắc phục hiện có cần được lưu hồ sơ lại để hỗ trợ thực hiện một cách nhất quán.
Công bằng	Tìm cách đảm bảo rằng các bên bị vi phạm có quyền truy cập hợp lý vào các nguồn thông tin, lời khuyên và kiến thức chuyên môn cần thiết để tham gia vào quá trình khiếu nại theo các điều khoản công bằng, được thông tin đầy đủ và được tôn trọng	<ul style="list-style-type: none">Các quy trình của cơ chế khiếu nại phải công bằng, khách quan, tôn trọng và nhất quán đối với tất cả người lao động.
Minh bạch	Thông báo cho các bên trong đơn khiếu nại về tiến độ của cơ chế và cung cấp đủ thông tin về năng lực của cơ chế để xây dựng lòng tin về tính hiệu quả của nó cũng như bảo đảm bất kỳ lợi ích chung nào đang bị đe dọa	<ul style="list-style-type: none">Bất cứ người lao động nào sử dụng cơ chế khiếu nại đều phải nhận được thông báo dưới một số hình thức ghi nhận mối quan ngại của họ và/hoặc phản hồi đã nhận được và đang xem xét khiếu nại. Sau đó, họ phải nhận được thông tin liên lạc tiếp theo về bất kỳ hành động nào được thực hiện để giải quyết phản hồi cho họ.

Target mong muốn các nhà cung cấp thiết lập và duy trì các cơ chế khiếu nại đáp ứng tám yếu tố thuộc tiêu chí hiệu quả của UNGP.

Tiêu chí	Định nghĩa của UNGP	Yêu cầu
Tương thích với các Quyền lợi	Đảm bảo rằng các kết quả và biện pháp khắc phục phù hợp với nhân quyền được quốc tế công nhận	<ul style="list-style-type: none"> Quá trình này phải đảm bảo rằng người lao động được đối xử một cách tôn trọng và xứng đáng. Các Bên bị ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp do khiếu nại phải được cung cấp biện pháp khắc phục công bằng và chính đáng nhằm giải quyết tác động hoặc tổn hại đã gây ra cho họ. Ví dụ về biện pháp khắc phục hiệu quả có thể bao gồm bồi thường, bồi thường tài chính hoặc phi tài chính, các hình thức trừng phạt đối với (những) người vi phạm mà hành động của họ đã gây ra tác động hoặc tổn hại đối với người bị vi phạm hoặc một lời xin lỗi chính thức. Không được có sự nhúng nhể hay bất kỳ ảnh hưởng chính trị hoặc phi chính trị bên ngoài nào trong quá trình xây dựng và cung cấp biện pháp khắc phục.
Một nguồn lực rút kinh nghiệm liên tục	Rút ra các biện pháp liên quan để xác định các bài học nhằm cải thiện cơ chế và ngăn ngừa các khiếu nại và tác hại trong tương lai	<ul style="list-style-type: none"> Tiến hành đánh giá hàng năm về tính hiệu quả của các cơ chế khiếu nại hiện có, sử dụng các tiêu chí hiệu quả do UNGP định nghĩa và thực hiện các cải tiến đối với những khoảng trống đã xác định được. Nếu có nhiều người lao động bị ảnh hưởng hoặc có phản hồi và/hoặc mối quan ngại tương tự được nêu ra, các đối tác kinh doanh phải thực hiện hành động để giải quyết tận gốc vấn đề để đảm bảo không lặp lại. Xây dựng và duy trì một hệ thống để theo dõi hồ sơ khiếu nại/tuân thủ, giải quyết tranh chấp và hoạt động kỷ luật.
Dựa trên sự tương tác và đối thoại	Tham khảo ý kiến của các nhóm liên quan về việc sử dụng cho mục đích thiết kế và hiệu quả của cơ chế, đồng thời tập trung vào đối thoại như một phương thức để xử lý và khắc phục các khiếu nại	<ul style="list-style-type: none"> Thực hiện đối thoại liên tục tại nơi làm việc, bao gồm sự tương tác thường xuyên giữa cấp quản lý và người lao động, để phát triển và thực hiện các giải pháp cải thiện điều kiện làm việc.

Đảm bảo công tác truyền thông và đào tạo các chính sách và thủ tục của cơ chế khiếu nại phù hợp với các tiêu chí hiệu quả.

- Tiến hành đào tạo và huấn luyện bồi dưỡng cho toàn bộ người lao động để xây dựng nhận thức về các cơ chế khiếu nại và chính sách không trả đũa của công ty.
- Tiến hành đào tạo cho cấp quản lý và các giám sát viên về các chính sách và thủ tục của cơ chế khiếu nại để giúp họ hiểu được quy trình và củng cố các cơ chế sẵn có cũng như quy trình không trả đũa người lao động.
- Tiến hành đào tạo cho các cá nhân chịu trách nhiệm thực hiện các chính sách và thủ tục của cơ chế khiếu nại, bao gồm cả trách nhiệm điều tra các vấn đề được nêu ra.
- Thông tin về cơ chế khiếu nại phải được đưa vào cuộc họp ngắn trước khi khởi hành cho lao động hợp đồng người nước ngoài.
- Thông tin về cơ chế khiếu nại phải được đưa vào công tác đào tạo định hướng.

Target mong muốn các nhà cung cấp thiết lập và duy trì các cơ chế khiếu nại đáp ứng tám yếu tố thuộc tiêu chí hiệu quả của UNGP.

Thực hành Tốt nhất

- Xây dựng nơi làm việc mà người lao động được trao quyền cung cấp phản hồi và tương tác với cấp quản lý để xác định và thực hiện các giải pháp cải thiện điều kiện làm việc.
- Thu thập dữ liệu phân chia theo giới tính về các loại khiếu nại được báo cáo và kết quả của chúng.
- Đội ngũ điều tra phải đại diện cho sự đa dạng của lực lượng lao động.
- Sử dụng các nhà điều tra bên thứ ba có chuyên môn để điều tra các báo cáo về bạo lực liên quan đến giới tính và các vấn đề nhạy cảm khác.
- Sử dụng các cuộc khảo sát người lao động để có được cái nhìn sâu sắc về người lao động và cải thiện điều kiện làm việc.
- Cung cấp cho những người giám sát và cấp quản lý các khoá đào tạo kỹ năng lãnh đạo để xây dựng các kỹ năng mềm về cách tiếp nhận và ứng xử với phản hồi của nhân viên.
- Thành lập các nhóm nguồn lực người lao động/nhóm liên minh dành cho các nhóm thiểu số (ví dụ: hội phụ nữ) để hỗ trợ thêm về các vấn đề liên quan đến bản thân các nhóm này, đào tạo huấn luyện, duy trì một diễn đàn thường xuyên để kết nối với ban quản lý về các vấn đề cũng như cung cấp nguồn lực cho các nhóm bị thiệt thòi trên phương diện lịch sử.

Không Cường bức Lao động hoặc Buôn người

Chúng tôi lên án tình trạng cường bức lao động và buôn người, và chúng tôi cũng sẽ không hợp tác với những nhà cung cấp có những hành vi nêu trên hay sử dụng lao động bị giam hãm. Tất cả người lao động đều có quyền cam kết làm việc một cách tự nguyện mà không phải chịu sự bó buộc hay chi trả bất kỳ loại phí nào. Người lao động có quyền tự do đi lại và nhà cung cấp của chúng tôi cần phải bảo đảm tạo điều kiện này cho người lao động. Người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động mà không bị phạt gì nếu đã thông báo trước phù hợp với quy định. Trong quá trình sản xuất sản phẩm, các nhà cung cấp chỉ được sử dụng những nguyên liệu thô và/hoặc những linh kiện từ các nguồn không sử dụng lao động cường bức hoặc liên quan đến việc buôn người.

- Không nợ hay thu phí
- Hợp đồng lao động
- Tự do Đi lại
- Đại lý môi giới lao động
- Đối xử công bằng
- Chấm dứt tuyển dụng
- Soát xét Nhiều công đoạn



Người lao động không bị ép buộc làm việc hoặc bị ràng buộc với công việc để trả nợ.

Yêu cầu

- Đảm bảo tất cả người lao động đều làm việc trên tinh thần tự nguyện và được trả lương bằng tiền mặt hoặc hình thức tương đương theo đúng quy định của luật sở tại.
- Đảm bảo không có lao động tù nhân làm việc tại địa điểm và/hoặc không ký hợp đồng phụ với lao động tù nhân.
- Đảm bảo rằng không có người lao động nào được tuyển dụng thông qua các bên thứ ba cũng đóng vai trò là nhà cung cấp dịch vụ cai nghiện ma túy và/hoặc rượu cho người lao động (điều này không cấm các nhà máy trực tiếp tuyển dụng người lao động trong các chương trình điều trị ma túy và rượu, trong nhà ở hỗ trợ (còn gọi là nhà ở tạm thời), hoặc người sử dụng ma túy/rượu).
- Soạn thảo một văn bản chính sách kết hợp các yêu cầu của Target với thực tiễn tốt nhất về việc cấm lao động cưỡng bức và buôn bán lao động.
- Thông báo chính sách cấm sử dụng lao động cưỡng bức và buôn người đến toàn thể các cá nhân trong ban quản lý và tất cả đại lý môi giới lao động phụ trách việc tuyển dụng, thuê hoặc quản lý người lao động.
- Đảm bảo người lao động không phải trả bất kỳ khoản phí nào để bắt đầu, tiếp tục hoặc chấm dứt công việc.
 - **Vui lòng xem Phụ lục A để biết danh sách các chi phí được bao trả theo yêu cầu này.**
- Đảm bảo người lao động không bị yêu cầu phải vay nợ, mua trái phiếu, hoặc đặt tiền cọc khi tham gia tuyển dụng và làm việc. Chỉ trả tiền cọc nếu người lao động yêu cầu được chịu trách nhiệm.
- Đảm bảo tất cả các khoản phí mà người lao động đã đóng phải được bên sử dụng lao động hoàn trả trong vòng ba mươi ngày kể từ ngày phát hiện ra.
- Đảm bảo người lao động vẫn được độc quyền truy cập và kiểm soát tài khoản ngân hàng cá nhân của họ, trừ trường hợp duy nhất là bên sử dụng lao động truy cập vào để trả lương. Điều này bao gồm việc độc quyền truy cập vào bất kỳ tài liệu nào cần thiết cho người lao động để truy cập và sử dụng tài khoản của họ, chẳng hạn như sổ tiết kiệm và sổ giao dịch ngân hàng.



Lao động cưỡng bức là một vi phạm không thể chấp nhận được. Nhà cung cấp phải thận trọng để tránh mua phải bất kỳ nguyên vật liệu hoặc thành phần nào được sản xuất bởi lao động cưỡng bức.

Sử dụng lao động tù nhân là một vi phạm không thể chấp nhận được.

Thuê lao động thông qua các bên thứ ba cũng hoạt động như những nhà cung cấp dịch vụ cai nghiện ma túy và/hoặc rượu cho người lao động là vi phạm không thể chấp nhận được.

Người lao động không bị ép buộc làm việc hoặc bị ràng buộc với công việc để trả nợ.

Yêu cầu (Tiếp theo)

- Đảm bảo mọi kế hoạch tiết kiệm được triển khai đều là tự nguyện và người lao động được quyền lựa chọn ngừng tham gia bất cứ lúc nào.
- Nhà máy phải thanh toán và không được trừ tiền phí giới thiệu việc làm vào tiền lương của người lao động.
- Đồng phục, công cụ hoặc các vật phẩm khác cần thiết cho công việc phải do nhà cung cấp chi trả.
- Các trung tâm tuyển dụng lao động phải có giấy phép theo quy định của pháp luật sở tại.
- Người lao động phải được tự do ký kết và chấm dứt hợp đồng lao động. Người lao động có quyền từ chối làm tăng ca vượt quá quy định của pháp luật và thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động không có quyền kỷ luật hoặc phạt người lao động do từ chối làm tăng ca.
- Các nhà máy không được giữ lại khoản thanh toán cho người lao động nhằm ngăn ngừa họ rời bỏ công việc.
- Đảm bảo rằng chỉ trừ lương của người lao động khi điều đó là bắt buộc theo quy định của luật sở tại hoặc do người lao động tự nguyện, có lý do hợp lý và người lao động hiểu rõ vấn đề. Không được trừ chi phí ăn uống và chỗ ở nếu không có sự đồng ý của người lao động.
- Nhà máy phải cung cấp phiếu lương chi tiết hoặc biên nhận thanh toán được ghi bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể đọc và hiểu rõ.
- Đảm bảo các khiếu nại hoặc đề nghị của người lao động có thể được dễ dàng chuyển đến ban giám đốc và tất cả thông tin này phải được bảo mật nhằm ngăn ngừa sự trả đũa đối với người lao động. Nhà máy phải thiết lập và thực thi Chính sách Không Trả đũa.
- Công nhân phải được quyền từ chối làm thêm giờ mà không phải bị trừ dặt hoặc bị phạt, kể cả việc mất quyền tăng ca về sau.

Vui lòng xem Phụ lục A để biết thêm thông tin chi tiết về việc phòng chống lao động cưỡng bức và buôn người liên quan đến người lao động nước ngoài nhập cư.

Người lao động không bị ép buộc làm việc hoặc bị ràng buộc với công việc để trả nợ.

Thực hành Tốt nhất

- Xây dựng văn bản hướng dẫn cho tất cả đại lý môi giới lao động nhằm ngăn cấm việc cưỡng bức lao động, buôn người, lao động tù nhân hay thuê lao động thông qua các nhà cung cấp dịch vụ phục hồi cai nghiện.
- Yêu cầu các đại lý môi giới lao động công khai nguồn lao động của họ.
- Nhà cung cấp không được tính lãi suất trên bất kỳ khoản nợ cá nhân nào của người lao động với nhà máy.
- Đảm bảo thanh toán tất cả khoản tiền lương cuối cùng cho người lao động đã nộp đơn nghỉ việc với thông báo hợp lệ và không bị phạt.
- Xây dựng quy trình nội bộ để xác nhận việc tự nguyện làm thêm giờ.

Đảm bảo tất cả người lao động được giữ một bản hợp đồng lao động và hiểu rõ nội quy của địa điểm làm việc.

Yêu cầu

Hợp đồng

- Mỗi người lao động phải nhận và ký hợp đồng lao động bằng ngôn ngữ địa phương của mình. Người lao động nước ngoài nhập cư phải được nhận và ký tên vào hợp đồng lao động tối thiểu là năm ngày trước khi vào làm việc.
- Nội dung hợp đồng lao động phải tuân thủ luật pháp hiện hành và phản ánh chính xác vị trí, nơi làm việc và điều kiện làm việc. Trong trường hợp pháp luật không yêu cầu hợp đồng chính thức, có thể chấp nhận thư mời làm việc và các phương thức thỏa thuận lao động khác được coi là tương đương.
- Để chắc chắn rằng người lao động hiểu rõ nội dung hợp đồng trước khi ký, hợp đồng phải được dịch chính xác sang ngôn ngữ mà người lao động hiểu; hợp đồng phải được giải thích cho người mù chữ; và người lao động phải có đủ thời gian để xem xét nội dung hợp đồng trước khi ký.
- Người lao động và bên sử dụng lao động phải ký vào hợp đồng lao động; người lao động phải giữ lại một bản có chữ ký; và các bản hợp đồng đã ký phải được lưu giữ trong hồ sơ nhân sự của người lao động.
- Chỉ sửa đổi hợp đồng lao động nếu những sửa đổi đó là tương đương hoặc thuận lợi hơn cho người lao động, hợp pháp, người lao động được giải thích đầy đủ và hoàn toàn tự nguyện chấp thuận với những sửa đổi đó.

Hợp đồng phải bao gồm các nội dung sau:

- Thông tin nhận dạng và thông tin liên hệ của người lao động;
- Tên và địa chỉ của bên sử dụng lao động;
- Tính chất công việc và địa điểm làm việc;
- Ngày bắt đầu và ngày kết thúc hợp đồng;
- Các điều khoản gia hạn hợp đồng, nếu có;
- Các điều khoản về hồi hương (đối với lao động nước ngoài nhập cư), bao gồm các khoản chi phí do nhà máy và người lao động nước ngoài chịu;
- Các điều khoản khi người lao động tự nguyện chấm dứt hợp đồng trước thời hạn, có và không có thông báo hợp lý, bao gồm mọi tình huống cụ thể mà nhà máy sẽ chịu chi phí bổ sung;
- Quá trình chấm dứt hợp đồng tự nguyện bởi nhà máy;
- Tổng quan về điều kiện sống được cung cấp, bao gồm các khoản chi phí cho ăn uống, chỗ ở và đi lại thường ngày;
- Số giờ làm việc bình thường và số giờ làm tăng ca mong muốn;
- Thời gian biểu công việc mong muốn, bao gồm ngày lễ và ngày nghỉ;
- Nêu rõ mức lương bình thường và lương tăng ca;
- Các khoản tiền thưởng, trợ cấp, hoặc các khoản tiền khác nếu có;
- Mô tả những lợi ích liên quan đến công việc, bao gồm bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội, nghỉ phép, bao gồm nghỉ bệnh, trường hợp khẩn cấp và nghỉ phép hàng năm;
- Tần suất và phương thức thanh toán, giải thích phiếu lương; và
- Bất kỳ khoản trừ lương hợp pháp nào
- Hợp đồng không được có bất kỳ điều khoản nào ngăn cản người lao động thực hiện quyền liên kết hợp pháp của họ.

Đảm bảo tất cả người lao động được giữ một bản hợp đồng lao động và hiểu rõ nội quy của địa điểm làm việc.

Yêu cầu (Tiếp theo)

Truyền đạt và Đào tạo

- Đảm bảo tất cả người lao động đều được tham gia khóa đào tạo định hướng bằng ngôn ngữ mà họ hiểu, nội dung bao gồm những yêu cầu của Target được nêu trong **Phụ lục A**. Việc đào tạo cần được ghi chép và lập hồ sơ đầy đủ.
- Cung cấp thông tin đầy đủ để người lao động hiểu tất cả quy tắc của nhà máy ở mức tối thiểu bằng cách đăng các quy tắc của nhà máy bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể đọc hiểu ở các vị trí dễ nhìn thấy và cung cấp sổ tay cho người lao động bằng ngôn ngữ mà họ có thể đọc hiểu, yêu cầu ký tên khi nhận. Địa điểm làm việc cũng có thể cung cấp thông tin thông qua mạng nội bộ của công ty và trong các buổi đào tạo bồi dưỡng thường xuyên (ít nhất mỗi năm một lần). Đảm bảo các nội dung đăng tải và tài liệu phân phối được cập nhật mới nhất.

Đảm bảo tất cả người lao động được ký hợp đồng lao động và hiểu rõ nội quy nhà máy.

Thực hành Tốt nhất

- Tổ chức khóa đào tạo bồi dưỡng về quy tắc của địa điểm làm việc cho người lao động định kỳ (ít nhất mỗi năm một lần). Đảm bảo khóa đào tạo được tổ chức bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được và theo một hình thức phù hợp để người lao động hiểu.
- Lưu giữ biên bản ghi nhận thời gian ký kết hợp đồng và bằng chứng cho thấy đã cấp bản sao hợp đồng cho người lao động. Trong biên bản phải bao gồm ngày tháng, tên và chữ ký của người lao động.

Xóa bỏ các giới hạn về tự do đi lại của công nhân.

Yêu cầu

Giấy tờ Tùy thân

- Đảm bảo rằng người lao động nắm quyền sở hữu hoặc kiểm soát hộ chiếu, chứng thư du lịch, giấy tờ tùy thân và bất kỳ văn bản pháp lý nào khác.
- Nhà cung cấp và đại lý môi giới lao động không được phép giữ các giấy tờ tùy thân của người lao động, kể cả hộ chiếu, ngoại trừ trường hợp bắt buộc phải giữ giấy tờ tạm thời để hoàn thành yêu cầu pháp lý.
- Giải thích mọi trường hợp giữ giấy tờ tạm thời để hoàn thành yêu cầu pháp lý nào đó cho người lao động, kèm theo một mẫu có chữ ký ghi ngày nộp và ngày trả lại giấy tờ. Trong nội dung truyền đạt phải bao gồm số ngày giữ giấy tờ để xử lý.
- Cung cấp tủ khóa cá nhân cho tất cả lao động nước ngoài nhập cư tại chỗ ở của người lao động để lưu giữ an toàn các giấy tờ tùy thân và đồ vật có giá trị của họ. Đảm bảo tủ khóa chịu lửa, chống thấm nước và luôn có sẵn cho từng cá nhân trong khu vực nhà ở do bên sử dụng lao động cung cấp.

Xóa bỏ các giới hạn về tự do đi lại của công nhân.

Yêu cầu (Tiếp theo)

Tự do Đi lại

- Đảm bảo người lao động được tự do rời khỏi địa điểm làm việc và/hoặc khu nhà ở tập thể bất kỳ lúc nào, ngoại trừ những khi có yêu cầu hợp lý để đảm bảo an toàn. Nói chung, không được cấm người lao động ra vào khu nhà ở tập thể.
- Không được khóa cửa nơi làm việc và khu nhà ở để cấm cản việc đi lại của người lao động.
- Đảm bảo người lao động được tự do sử dụng quyền lợi nghỉ để đi du lịch do họ tích lũy được mà không phải trả tiền đặt cọc, bị giữ tiền lương hoặc bị gây khó khăn khi rời khỏi.
- Đảm bảo người lao động được tự do nghỉ tay để uống nước và đi vệ sinh trong giờ làm việc nếu cần.

Xóa bỏ các giới hạn về tự do đi lại của công nhân.



Thực hành Tốt nhất

- Tổ chức khóa đào tạo bồi dưỡng về yêu cầu tự do đi lại của người lao động cho nhân viên bảo vệ. Kiểm tra xem nhân viên bảo vệ có thực sự được thuê để bảo vệ nhà máy chứ không nhằm mục đích hạn chế người lao động đi lại.

Thiết lập quy trình soát xét đối với tất cả các đại lý môi giới lao động.

Yêu cầu

- Nếu sử dụng các đại lý môi giới lao động, nhà cung cấp được kỳ vọng sẽ thiết lập một quá trình xem xét, triển khai quy trình để quản lý các đại lý môi giới lao động và chỉ định một cá nhân chịu trách nhiệm quản lý đại lý môi giới lao động.
- Tiến hành đánh giá soát xét sơ bộ từng đại lý môi giới lao động được cân nhắc sử dụng để xác định đại lý hay bất kỳ đối tác tuyển dụng nào đáp ứng được các yêu cầu của nhà máy, khách hàng và pháp luật. Nhà cung cấp phải thể hiện được rằng việc thực hiện các yêu cầu của Target trong tuyển dụng, thuê mướn và mẫu tuyển dụng là một phần trong quá trình đánh giá liên tục và tiếp đó là trong quan hệ kinh doanh. **Nội dung soát xét đánh giá sơ bộ phải bao gồm các chủ đề được nêu trong Phụ lục A.**
- Thực thi các hợp đồng dịch vụ có tính ràng buộc pháp lý đối với tất cả đại lý môi giới lao động sẽ được sử dụng để tuyển dụng hoặc quản lý người lao động.
- Đảm bảo các hợp đồng với đại lý môi giới lao động phản ánh rằng đại lý đó phải phù hợp với các yêu cầu của nhà máy, Target và pháp luật như một điều kiện để tiếp tục mối quan hệ kinh doanh. **Tất cả hợp đồng phải bao gồm những chủ đề được nêu trong Phụ lục A.**

Thiết lập quy trình soát xét đối với tất cả các đại lý môi giới lao động.

Yêu cầu (Tiếp theo)

- Tiến hành kiểm tra định kỳ, ít nhất mỗi năm một lần, đối với tất cả đại lý môi giới lao động và phương pháp tuyển dụng của họ để đảm bảo họ đang tuân thủ các yêu cầu của nhà máy, Tiêu chuẩn của Target và luật pháp hiện hành.
- Nhà cung cấp phải giám sát việc triển khai quy trình hành động khắc phục được lập hồ sơ để rà soát mọi hành vi vi phạm pháp luật hiện hành hoặc các tiêu chuẩn của Target của các đại lý môi giới lao động.
- Sau mỗi lần tuyển dụng, hãy phỏng vấn thí điểm một người đại diện cho những người lao động mới đến để đảm bảo các đại lý không dính dáng đến các hoạt động lừa đảo (chẳng hạn như thay thế hợp đồng hoặc mô tả sai điều kiện làm việc thực tế) và quá trình tuyển dụng đáp ứng các yêu cầu của nhà máy, Tiêu chuẩn của Target và luật pháp hiện hành. Các cuộc phỏng vấn phải xác định được người lao động có trả phí hay không, cũng như số tiền trả cụ thể. **Xem Phụ lục A để biết nội dung phỏng vấn mẫu.**
- Lưu giữ các bản sao của tất cả hợp đồng đã ký giữa đại lý môi giới lao động và người lao động trong hồ sơ nhân sự của người lao động tại địa điểm làm việc.

Thiết lập quy trình soát xét đối với tất cả các đại lý môi giới lao động.

Thực hành Tốt nhất

- Nếu người lao động được đại lý môi giới lao động tuyển dụng, đảm bảo nhà cung cấp trả tiền dịch vụ cho đại lý môi giới lao động với mức phí hiện hành trên thị trường.
- Các địa điểm được khuyến khích thuê lao động trực tiếp, không thông qua đại lý môi giới lao động. Nếu có thể, nhà cung cấp phải thể hiện nỗ lực cải tiến liên tục để trực tiếp tuyển dụng tất cả lao động sản xuất và không sắp xếp tìm nguồn ngoài với các đại lý môi giới lao động để tuyển dụng lao động sản xuất.
- Yêu cầu các đại lý môi giới lao động công khai nguồn lao động của họ.

Đảm bảo tất cả người lao động nước ngoài nhập cư được đối xử bình đẳng.



Yêu cầu

Giấy phép Làm việc

- Địa điểm phải đảm bảo rằng người lao động nước ngoài đang cư trú hợp pháp trong nước và có giấy phép lao động hợp pháp, bao gồm cả thị thực nếu cần.

Đảm bảo tất cả người lao động nước ngoài nhập cư được đối xử bình đẳng.

Yêu cầu (Tiếp theo)

Điều khoản và Điều kiện

- Các điều khoản và điều kiện trong hợp đồng lao động của người lao động nước ngoài nhập cư phải gần như tương đồng với điều khoản và điều kiện của người lao động địa phương, bao gồm giờ làm việc, tiền lương và các lợi ích.
- Làm thêm giờ phải là việc tự nguyện. Bên sử dụng lao động không có quyền ép buộc, kỷ luật hoặc phạt người lao động do từ chối làm thêm giờ. Địa điểm phải xây dựng quy trình nội bộ để xác nhận việc tự nguyện làm thêm giờ. Quy trình nội bộ có thể bao gồm một văn bản chính sách được truyền đạt cho người lao động thông qua khóa đào tạo định hướng và/hoặc bồi dưỡng bằng ngôn ngữ mẹ đẻ của người lao động và/hoặc sử dụng phiếu chấp thuận làm thêm giờ, phải có chữ ký của người lao động, trong đó nêu rõ thủ tục để người lao động từ chối làm thêm giờ.
- Nhà cung cấp phải trả đủ tiền lương cho người lao động, trừ khi cần phải giữ lại một phần tiền lương theo quy định của luật sở tại, chẳng hạn như phí bảo hiểm y tế quốc gia, phí bảo hiểm lao động, thuế thu nhập, v.v.
- Không trả lương thông qua đại lý môi giới lao động. Bên sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp cho người lao động.
- Các khoản khấu trừ từ tiền lương của công nhân phải luôn hợp pháp, được quy định trong hợp đồng lao động và ghi rõ trong phiếu lương.
- Địa điểm phải cung cấp phiếu lương chi tiết hoặc biên nhận thanh toán được dịch chính xác ra (những) ngôn ngữ của người lao động.

Đảm bảo tất cả người lao động nước ngoài nhập cư được đối xử bình đẳng.

Yêu cầu (Tiếp theo)

Truyền đạt và Đào tạo

- Nhà cung cấp phải đảm bảo tất cả người lao động đều được tham dự một buổi hướng dẫn bao quát trước khi khởi hành từ nước đưa đi, đáp ứng được các yêu cầu nêu trong **Phụ lục A**. Đảm bảo việc đào tạo được ghi chép và lập hồ sơ đầy đủ.
- Cung cấp cho người lao động nước ngoài khả năng tiếp cận cơ chế khiếu nại đảm bảo các tiêu chí ở trang 14-17, cho phép họ báo cáo mọi trường hợp lừa gạt, thu phí hoặc các hành vi vô đạo đức khác một cách ẩn danh.

Đảm bảo tất cả người lao động nước ngoài nhập cư được đối xử bình đẳng.



Thực hành Tốt nhất

- Nhân sự tại địa điểm tiến hành tất cả hoạt động tuyển dụng và hướng dẫn trước khi khởi hành tại nước đưa đi.
- Lưu giữ biên bản ghi nhận thời gian ký kết hợp đồng và bằng chứng cho thấy đã cấp bản sao hợp đồng cho người lao động tại nước đưa đi. Trong biên bản phải bao gồm ngày tháng, tên và chữ ký của người lao động.
- Ít nhất mỗi quý một lần, phỏng vấn thí điểm một số người lao động nước ngoài để theo dõi điều kiện sống và sự hiểu biết của họ về các quy tắc của địa điểm.
- Trực tiếp tuyển dụng ban quản lý và quản lý dây chuyền thông thạo ngôn ngữ mà công nhân hiểu được.
- Cung cấp cho người lao động nước ngoài tài liệu hỗ trợ cần thiết để tham gia và trình bày trong bất kỳ nghiệp đoàn hoặc hiệp hội lao động nào.

Đảm bảo tất cả người lao động được tự do chấm dứt công việc theo ý họ mà không phải chịu chi phí hoặc hình phạt trái phép.



Yêu cầu

- Đảm bảo người lao động nghỉ việc nhận được đầy đủ tiền lương của họ mà không bị phạt. Nhà cung cấp không được áp dụng bất kỳ khoản phí hoặc hình phạt nào đối với việc không hoàn thành hợp đồng lao động.
- Cung cấp cho người lao động nước ngoài dịch vụ vận chuyển về nước sau khi hoàn thành hợp đồng, khi nghỉ việc có thông báo hợp lý, khi nghỉ việc do các hoàn cảnh cụ thể hoặc khi chấm dứt hợp đồng trong các tình huống cụ thể, được nêu trong **Phụ lục A**.

Soát xét nhiều công đoạn.

Các cơ sở phải áp dụng những yêu cầu của Target về việc cấm lao động cưỡng bức đối với toàn bộ chuỗi cung ứng. Để thực hiện điều này, các cơ sở phải yêu cầu nhà cung cấp của họ công nhận và thực thi những yêu cầu về việc cấm lao động cưỡng bức. Tối thiểu, cơ sở phải có khả năng truyền đạt thông tin đến tất cả các nhà cung cấp cấp dưới.

Yêu cầu

- Truyền đạt yêu cầu cho các nhà cung cấp cấp dưới bằng lời nói và bằng văn bản.
- Đưa yêu cầu vào các mẫu giấy tờ giúp địa điểm thực thi chúng, chẳng hạn như hợp đồng và đơn đặt hàng.
- Cung cấp khóa đào tạo cho nhân viên quản lý có liên quan trong đợt soát xét nhà cung cấp cấp dưới tiếp theo.
- Đảm bảo người lao động được tuyển tại chỗ bởi các nhà cung cấp cấp dưới, chẳng hạn như nhà thầu tại công trường, có các điều khoản và điều kiện làm việc đáp ứng được yêu cầu.
- Nhà cung cấp phải kiểm tra xác nhận sự tuân thủ tiêu chuẩn tại các nhà cung cấp cấp dưới.

Không Sử dụng Lao động trẻ em

Chúng tôi không chấp nhận hành vi sử dụng lao động trẻ em và sẽ không hợp tác với những nhà cung cấp có sử dụng lao động trẻ em. Chúng tôi xác định lao động trẻ em là bất kỳ lao động nào nhỏ hơn độ tuổi lao động tối thiểu theo quy định ở nước sở tại hoặc dưới 15 tuổi, áp dụng theo tiêu chuẩn nào có độ tuổi cao hơn, và/hoặc những ai không bị ràng buộc bởi các tiêu chuẩn quốc tế được định nghĩa bởi Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về độ tuổi thích hợp để nuôi sống gia đình. Các nhà cung cấp phải tuân thủ tất cả các hạn chế làm việc liên quan đến độ tuổi do luật sở tại quy định và tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế do ILO xác định về công việc phù hợp với lứa tuổi.

- **Độ tuổi tối thiểu**
- **Hồ sơ cá nhân**
- **Tuân thủ luật sở tại**



Đảm bảo tất cả người lao động đều đạt độ tuổi lao động tối thiểu tại thời điểm tuyển dụng theo luật sở tại hoặc 15 tuổi, áp dụng theo tiêu chuẩn nào có độ tuổi cao hơn.

Yêu cầu

- Thiết lập và thực thi hệ thống nhân sự toàn diện để ngăn chặn lao động trẻ em. Đảm bảo các chính sách phải có điều khoản quy định rằng không bộ phận nào được phép tuyển dụng ngoài các kênh tuyển dụng đã thiết lập. Không chấp nhận bất kỳ ngoại lệ nào, dù là với lao động không xác định thời hạn, lao động xác định thời hạn, lao động hưởng lương theo sản phẩm, lao động nhập cư/ngoài tỉnh là người nước ngoài và trong nước, lao động thời vụ, sinh viên, thực tập sinh, hay lao động tạm thời.
- Xác định hậu quả nếu giám đốc hoặc cấp quản lý vi phạm luật sở tại và/hoặc các tiêu chuẩn của Target. Giám đốc hoặc cấp quản lý phải có trách nhiệm.
- **Đối tác kinh doanh:** Hiểu rõ định nghĩa về lao động trẻ em ở tất cả các quốc gia mà nhà cung cấp tìm các nguồn hàng và xem xét sự phù hợp với các Tiêu chuẩn của Target.
- **Địa điểm:** Hiểu rõ độ tuổi lao động hợp pháp cũng như độ tuổi lao động vị thành niên và so sánh giữa quy định của luật sở tại và các Tiêu chuẩn của Target.
- Xác minh bằng chứng về tuổi và danh tính của từng ứng viên trước khi tuyển dụng. Hồ sơ phải bao gồm giấy tờ tùy thân kèm theo ảnh có xác thực, chẳng hạn như chứng minh nhân dân, giấy khai sinh, hộ chiếu, giấy phép lái xe, giấy chứng nhận của bác sĩ, hoặc bất kỳ giấy tờ tùy thân nào khác được luật sở tại chấp nhận. Không bao giờ tuyển dụng bất cứ người nào không có thông tin này.
- Xác nhận tất cả các công việc sản xuất đều được thực hiện trong khuôn viên nhà máy hoặc trong môi trường được kiểm soát để phòng ngừa rủi ro có sự tham gia của lao động trẻ em hoặc lao động vị thành niên.



Sử dụng lao động trẻ em là một vi phạm không thể chấp nhận đối với Target.

Đảm bảo tất cả người lao động đều đạt độ tuổi lao động tối thiểu tại thời điểm tuyển dụng theo luật sở tại hoặc 15 tuổi, áp dụng theo tiêu chuẩn nào có độ tuổi cao hơn.

Thực hành Tốt nhất

- Tiến hành xác minh tính trung thực của các giấy tờ chứng minh độ tuổi và nhận dạng. Tại các khu vực mà tình trạng giả mạo xảy ra phổ biến, cần xác minh độ tuổi thông qua các nguồn thông tin khác, chẳng hạn như:
 - Liên hệ với nơi cung cấp giấy tờ gốc để xác minh, chẳng hạn như chính quyền địa phương.
 - Yêu cầu nhiều loại giấy tờ bản chính khác nhau để đối chiếu.
 - Sử dụng máy chuyên dùng xác minh chứng từ để phát hiện giấy tờ giả.
 - Phỏng vấn kỹ bằng các kỹ thuật phỏng vấn tiên tiến để kiểm tra chéo thông tin.
- Theo dõi các dạng và mức độ thường xuyên của việc làm giả hồ sơ và huấn luyện bộ phận nhân sự cách nhận biết và phát hiện những trường hợp này.
- Phỏng vấn công nhân để bảo đảm các đặc điểm ngoại hình của họ trùng khớp với thông tin trên giấy tờ tùy thân.
- Xây dựng chính sách “Không sử dụng Lao động Trẻ em” và đưa vào sổ tay của công ty.
- **Đối tác kinh doanh:** Bảo đảm các địa điểm có chính sách tuyển dụng, trong đó quy định về độ tuổi lao động tối thiểu phù hợp với các Tiêu chuẩn của Target.
- Chia sẻ yêu cầu về độ tuổi với các đại lý tuyển dụng, khi cần thiết.
- Kiểm soát việc tiếp cận khu vực sản xuất. Không cho phép bất kỳ cá nhân nào dưới tuổi lao động hợp pháp hoặc dưới 15 tuổi (áp dụng theo tiêu chuẩn nào có độ tuổi cao hơn) tiếp cận khu vực sản xuất.

Lưu giữ hồ sơ nhân sự kèm theo bằng chứng về danh tính và độ tuổi của tất cả người lao động.

Yêu cầu

- Mỗi người lao động phải có một hồ sơ nhân sự.
- Hồ sơ cá nhân phải có ngày bắt đầu vào làm (ngày-tháng-năm), bằng chứng về độ tuổi tại thời điểm tuyển dụng và các thông tin khác mà pháp luật yêu cầu.
- Hồ sơ nhân sự của mỗi người lao động phải có sẵn để xem xét.
- Hồ sơ công nhân phải được thiết lập tại thời điểm tuyển dụng. Không cho phép người lao động đi vào khu vực sản xuất trước khi việc xác minh độ tuổi và lập hồ sơ nhân sự đã hoàn tất.
- Cho phép bộ phận Responsible Sourcing của Target và/hoặc kiểm toán viên của bên thứ ba do Target chỉ định được toàn quyền tiếp cận hồ sơ nhân sự của tất cả người lao động.

Tuân thủ pháp luật địa phương về lao động vị thành niên

Yêu cầu

- Nhà máy phải hiểu rõ và tuân thủ quy định của luật sở tại về lao động vị thành niên bao gồm nhưng không giới hạn những điều sau: loại công việc, điều kiện làm việc, ngày làm việc, giờ làm việc và giờ làm thêm.
- Trường hợp luật sở tại yêu cầu, lao động vị thành niên phải được đăng ký với cục lao động địa phương và được kiểm tra sức khỏe.
- Có hệ thống để nhận diện và giám sát lao động vị thành niên và vị trí làm việc của họ, cũng như xác định vị trí làm việc không phù hợp với lao động vị thành niên do các quan ngại về mặt pháp lý và an toàn.
- Xác minh tất cả người lao động tham gia các hoạt động có rủi ro cao như làm việc với các chất nguy hiểm, nâng tải trọng nặng, làm việc trên cao, v.v. đều trên độ tuổi hợp pháp phù hợp để thực hiện công việc đó.
- Tập huấn cho lao động vị thành niên để đảm bảo họ hiểu rõ nội quy nhà máy và đặc biệt là các hạn chế về mặt pháp lý đối với lao động vị thành niên.

Sức khỏe và An toàn lao động

Các nhà cung cấp phải xây dựng một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh cho người lao động. Chúng tôi mong rằng các mối nguy hại sẽ được đánh giá và có các biện pháp bảo vệ thích hợp, giám sát cũng như đào tạo cho người lao động để ngăn ngừa tai nạn, thương tích hay bệnh tật. Các biện pháp bảo vệ phải bảo vệ người lao động tránh bị tiếp xúc với các hoá chất hoặc vật liệu độc hại, đảm bảo an toàn tính mạng và an toàn xây dựng cũng như tuân thủ luật pháp địa phương. Nếu nhà cung cấp sắp xếp nơi cư trú cho người lao động của mình thì cần đảm bảo nơi cư trú an toàn và vệ sinh.

*** Trừ khi có ghi chú khác, tất cả thông tin đều luôn đi đôi đối với cả địa điểm và khu nhà ở tập thể.**

- An toàn điện
- An toàn máy móc
- An toàn kết cấu
- Vật liệu nguy hiểm
- Thiết bị Bảo hộ Cá nhân
- Sẵn sàng Ứng phó Khẩn cấp



Tuân thủ tất cả các luật hiện hành về an toàn điện. Bảng điện, bảng điều khiển, hệ thống dây điện, cầu dao mạch điện, v.v. phải được cấu hình thích hợp, đánh dấu đầy đủ và bảo vệ an toàn.

- Tất cả các hệ thống điện trong địa điểm và khu nhà ở tập thể phải tuân thủ với các quy định và luật sở tại về sức khỏe và an toàn lao động của nhằm ngăn ngừa hỏa hoạn và các mối nguy hại:
 - Bọc dây/cáp điện bằng hệ thống ống, băng keo cách điện hoặc bằng các lớp vỏ bọc thích hợp.
 - Lắp đặt ổ cắm/hộp công tắc điện và che chắn đúng cách.
 - Dán biển cảnh báo phù hợp với luật sở tại.
- Lắp toàn bộ đèn ở nhà kho/khu vực lưu trữ với tấm chắn/tấm bảo vệ đèn giúp phòng ngừa trường hợp đèn bị bể vỡ vụn và giúp giữ mảnh vụn đèn lại.
- Bố trí một thợ điện đủ năng lực trong đội ngũ nhân viên hoặc thuê nhà thầu điện đủ trình độ bên ngoài để thực hiện toàn bộ công việc về điện tại địa điểm.

Tuân thủ tất cả các luật liên quan đến an toàn máy móc và thực hiện tất cả các bước để đảm bảo an toàn cho máy móc.

- Đảm bảo rằng tất cả máy móc và thiết bị ngoại vi đều có tính năng an toàn hoạt động tốt. Ví dụ:
 - Máy móc có bộ phận dễ gây nguy hiểm như đai băng chuyền, hộp số và bánh xe chà nhám cần được trang bị dụng cụ bảo vệ. Quạt cần có thiết bị bảo vệ cánh quạt.
 - Tất cả các loại máy đập, máy đục lỗ và máy cắt cần được trang bị thiết bị an toàn.
 - Máy may cần có dụng cụ bảo vệ kim và thiết bị bảo vệ dây curoa.
 - Máy dẫn liệu tự động phải có thiết bị ngắt tự động.
 - Bố trí tay vịn ở bất kỳ khu vực nào tại địa điểm hay khu nhà ở mà người lao động có thể tiếp cận được và đủ cao để gây thương tích nếu bị ngã xuống (ví dụ: sàn nâng chứa đồ hay lối đi trên tầng hai).
- Người lao động cũng cần được huấn luyện về an toàn máy móc.

Đảm bảo rằng tất cả các tòa nhà và khu nhà ở tập thể đều tuân thủ luật sở tại. Thực hiện tất cả các bước để đảm bảo toàn bộ tòa nhà tại địa điểm và khu nhà ở tập thể được an toàn về kết cấu và bảo trì tốt.

- Công trình địa điểm và khu nhà ở tập thể không được có bất kỳ vấn đề nghiêm trọng nào về kết cấu.
- Địa điểm cần đăng ký và xin quy hoạch tòa nhà được phê duyệt từ cơ quan cấp phép xây dựng liên quan trước khi bắt đầu xây dựng tòa nhà tại địa điểm/khu nhà ở tập thể hay để thay đổi hoặc cải tiến sau khi có phê duyệt xây dựng ban đầu. Quy hoạch tòa nhà cần được cập nhật và phản ánh kết cấu và mục đích sử dụng tòa nhà ở hiện tại.
- Đảm bảo rằng cơ sở đã có chứng nhận hoặc giấy phép về an toàn/ổn định của tòa nhà theo yêu cầu của pháp luật, do cơ quan cấp phép/sở xây dựng chính thức cấp, để chứng nhận chất lượng xây dựng tòa nhà đáp ứng yêu cầu pháp lý trước khi đưa vào vận hành/hoạt động. Tùy quốc gia mà tên gọi có thể khác nhau, ví dụ: Giấy chứng nhận Cư trú, Giấy phép Chấp thuận Xây dựng hay Giấy chứng nhận Trạng thái Ổn định về Chỗ ở, Giấy phép Cơ sở, v.v. Giấy phép hoặc giấy chứng nhận cần được cập nhật và phù hợp với kết cấu và mục đích sử dụng tòa nhà ở hiện tại.
- Địa điểm cần có chính sách và quy trình văn bản để đảm bảo các tòa nhà tại địa điểm và/hoặc khu nhà ở tập thể thường xuyên được kiểm tra bởi người lao động và/hoặc cơ quan chính phủ phù hợp.
- Đảm bảo hành lang/lối đi đủ rộng và cửa thoát hiểm cùng lối cầu thang có đủ chiều cao và chiều rộng cho người lao động sơ tán an toàn. Nếu không, địa điểm bắt buộc phải dựng, xây dựng hoặc cải tạo hàng lang/lối đi, cửa thoát hiểm và lối cầu thang hiện tại để đủ rộng và cao sao cho người lao động có thể sơ tán an toàn, phù hợp với yêu cầu của luật sở tại hoặc, nếu không có luật sở tại thì theo tiêu chuẩn quốc tế.
- Cấm hút thuốc trong các tòa nhà tại địa điểm và kho hàng. Cần quy định một khu vực hút thuốc cách xa các tòa nhà và có đủ các biện pháp an toàn.

Đảm bảo rằng tất cả các tòa nhà và khu nhà ở tập thể đều tuân thủ luật sở tại. Thực hiện tất cả các bước để đảm bảo toàn bộ tòa nhà tại địa điểm và khu nhà ở tập thể được an toàn về kết cấu và bảo trì tốt.

Thực hành Tốt nhất

- Trong trường hợp có bất kỳ vấn đề nghiêm trọng nào về kết cấu trong bất kỳ công trình tại cơ sở hay khu nhà ở tập thể, một bên thứ ba đủ năng lực cần đánh giá tình trạng nguyên vẹn của kết cấu, độ ổn định và sự phù hợp, theo tiêu chuẩn hiện hành.
 - Trung tâm thông giữ trẻ phải nằm tại tầng trệt của khu vực sản xuất hoặc trong một tòa nhà riêng biệt.
 - Tiến hành kiểm tra định kỳ đối với các thiết bị điện của địa điểm, việc lắp đặt, các kết nối và điện tải, phù hợp với tiêu chuẩn và quy định hiện hành, thông qua việc sử dụng công ty/ nhà thầu điện đủ năng lực, đáng tin cậy và bằng cách sử dụng (các) công cụ phù hợp.

Cung cấp các khu vực làm việc và nơi ở an toàn, sạch sẽ, vệ sinh và gọn gàng.

- Địa điểm và khu nhà ở tập thể cần được giữ sạch sẽ và gọn gàng.
- Các dụng cụ phải được giữ ở một cơ sở an toàn.
- Nhà vệ sinh ở khu nhà ở tập thể và địa điểm cần được phân theo giới tính, gian vệ sinh phải đủ tính riêng tư, có cửa và khóa, nhà vệ sinh phải đáp ứng tiêu chuẩn sở tại về vệ sinh nói chung và nhà vệ sinh phải hoạt động bình thường. Địa điểm cần bố trí một nhà vệ sinh cho mỗi 15 người lao động hoặc nhiều hơn theo yêu cầu của luật sở tại. Khu nhà ở tập thể cần có một nhà vệ sinh cho mỗi sáu người lao động hoặc nhiều hơn theo yêu cầu của luật sở tại.
- Đảm bảo rằng địa điểm có đủ đèn cho người lao động làm việc an toàn mà không bị tổn thương thị lực.
- Địa điểm cần cung cấp đầy đủ hệ thống thông gió tại địa điểm, như cửa sổ, quạt máy, máy điều hòa không khí, hoặc máy sưởi nhằm hỗ trợ không khí lưu thông và đem lại sự thoải mái khi làm việc.
- Người lao động phải luôn được sử dụng nước uống an toàn miễn phí tại cơ sở và khu nhà ở tập thể. Nước cần được bảo quản một cách sạch sẽ, cách xa nhà vệ sinh, để tránh ô nhiễm. Cần tiến hành xét nghiệm theo yêu cầu của pháp luật.
- Nước uống phải được cung cấp ở khoảng cách hợp lý tính từ khu nhà ở tập thể và nơi làm việc. Ở mức tối thiểu, nước uống phải được cung cấp ở mỗi khu nhà ở tập thể và tầng sản xuất. Người lao động phải được tiếp cận nguồn nước không hạn chế vào bất cứ lúc nào.
- Nếu có trung tâm trông giữ trẻ tại địa điểm, trung tâm đó cần phải sạch sẽ và khô ráo, cần có đủ ánh sáng và thông gió, được trang bị đồ đạc cần thiết, có nguồn cung cấp thực phẩm và thiết bị bảo hộ an toàn theo yêu cầu của pháp luật.
- Đảm bảo rằng khu nhà ở tập thể ở trong một tòa nhà riêng biệt lập với tòa nhà sản xuất. Không cho phép sản xuất trong khu nhà ở tập thể.
- Khu nhà ở tập thể cần bố trí tiện nghi vòi hoa sen và/hoặc phòng tắm hoạt động tốt và sạch sẽ, tách biệt nam và nữ. Nếu luật sở tại không quy định, khu nhà ở tập thể phải có một phòng tắm có bồn/vòi sen cho mỗi sáu người ở.
- Khu nhà ở tập thể phải có chỗ ngủ riêng cho nam và nữ, ngoại trừ chỗ ngủ dành cho các cặp đôi.
- Khu nhà ở tập thể cần cung cấp một giường trẻ em, một giường người lớn hoặc giường tầng cho mỗi cư dân trong khu nhà ở tập thể. Không được sử dụng giường ba tầng. Không được sử dụng giường ghép, ngoại trừ trường hợp trong nhà riêng của một gia đình.
- Đảm bảo rằng khu nhà ở tập thể đáp ứng tất cả pháp luật và quy định nhà ở sở tại và bố trí biện pháp bảo vệ phù hợp trước điều kiện thời tiết. Có kết cấu an toàn và chắc chắn, không có khu vực trống ở ngoài trời giữa các khoảng hở trong kết cấu. Các cửa sổ và cửa ra vào của mỗi phòng ở khu nhà ở tập thể phải luôn được duy trì trong tình trạng tốt.
- Phòng trong khu nhà ở tập thể cần đáp ứng pháp luật và thông lệ sở tại về không gian riêng tư và số người cư trú. Mỗi cư dân trong khu nhà ở tập thể được cung cấp không gian sống cá nhân không nhỏ hơn 3,6 mét vuông trong phòng ngủ của họ.
- Cung cấp nước máy và thiết bị giặt là tiện dụng cho cư dân khu nhà ở tập thể.
- Địa điểm được kỳ vọng sẽ bố trí một căng-tin hoặc khu vực nấu nướng sạch sẽ, gìn giữ gọn gàng nếu không có sẵn nguồn thực phẩm bên ngoài. Người lao động cần được tiếp cận khu vực ăn uống hay căng-tin sạch sẽ cách xa tầng sản xuất.
- Cung cấp cho cư dân trong khu nhà ở tập thể một căng-tin hoặc khu vực nấu nướng, ăn uống sạch sẽ, gọn gàng. Khu vực nấu nướng cần tách biệt với khu vực ngủ nghỉ.

Giảm thiểu nguy cơ tiếp xúc với hóa chất và vật liệu nguy hiểm cho người lao động.

- Xác định tất cả các hoá chất và vật liệu nguy hiểm hiện có. Lập hồ sơ cho toàn bộ các hoá chất và vật liệu nguy hiểm kèm theo bảng Dữ liệu An toàn Hoá chất (MSDS) hợp lệ hoặc Bảng Dữ liệu An toàn (SDS) trong danh mục Hoá chất được tiến hành đánh giá định kỳ nhằm rà soát các rủi ro liên quan khi sử dụng hoá chất và cân nhắc các chất thay thế nếu có.
- MSDS/SDS cần được chuẩn bị sẵn cho tất cả người lao động theo ngôn ngữ địa phương của họ.
- Huấn luyện đặc biệt đối với người lao động sử dụng hóa chất hoặc tiếp xúc với hóa chất nhằm bảo đảm họ sử dụng hóa chất một cách an toàn. Việc huấn luyện phải được thực hiện trong giai đoạn mới bắt đầu làm việc và huấn luyện định kỳ, nội dung huấn luyện phải bao gồm các trách nhiệm công việc hàng ngày, các hệ thống và quản lý trong tình huống khẩn cấp, cũng như việc thu dọn tràn đổ hóa chất.
- Cần giữ gìn các thùng chứa hoá chất trong tình trạng tốt, gắn nhãn phù hợp, trên có ghi tên hoá chất và biểu tượng cảnh báo nguy hiểm phù hợp, bằng ngôn ngữ của người lao động, thùng phải được che chắn và bảo quản trong thùng chứa thứ hai và được thông gió phù hợp.
- Khu vực lưu trữ vật liệu nguy hiểm phải được bao bọc và bảo vệ khỏi tất cả các mối nguy hiểm và chỉ cho người được ủy quyền tiếp cận.
- Địa điểm không được trộn lẫn rác thải độc hại với rác thải không độc hại.
- Địa điểm phải có sẵn bộ dụng cụ ứng phó với tình huống tràn hóa chất, trong đó bao gồm trang thiết bị bảo hộ cá nhân, vật liệu thấm hút và thiết bị chữa cháy.
- Hóa chất và các hóa chất độc hại phải được thải bỏ theo quy định của pháp luật.
- Cung cấp bồn rửa mắt cố định, không bị che chắn, được kết nối với đường ống dẫn nước chính cho người lao động làm việc tại địa điểm có thể dễ dàng tiếp cận từ bất kỳ nơi nào có sử dụng hóa chất nguy hiểm. Để rửa mắt, phải sử dụng nước uống ở nhiệt độ và áp suất thích hợp.
- Tuân thủ chặt chẽ lệnh cấm phun cát của Target nhằm tránh các vấn đề sức khỏe cho người lao động về lâu dài.



Phun cát là một hành vi vi phạm không thể chấp nhận đối với Target do mối nguy hiểm của nó đến sức khỏe của người lao động. Target định nghĩa phun cát là bất kỳ công việc mài mòn nào với phương tiện chứa silica tinh thể như nhôm oxit, nhôm silicat, cacbua silic, xỉ đồng hoặc đá garnet. Target cấm sử dụng phương pháp phun cát trong quá trình sản xuất ở bất kỳ đâu trong cơ sở đơn vị. Các nhà cung cấp phải mua nguyên liệu thô và/hoặc các thành phần nguyên liệu từ các nguồn không sử dụng phương pháp phun cát.

Giảm thiểu rủi ro tiếp xúc với hóa chất và vật liệu nguy hiểm cho người lao động.

Thực hành Tốt nhất

- Loại bỏ các chất nguy hiểm bằng chất thay thế không độc hại khi có thể.
- Có quy trình bằng văn bản về cách sử dụng hóa chất và các chất độc hại.
- Hóa chất phải được lưu trữ ở nơi thích hợp cách xa khu nhà ở tập thể và khu vực sản xuất. Khu vực lưu trữ hóa chất phải mát mẻ, khô ráo và được trang bị hệ thống phòng cháy.
- Tránh tất cả các nguy cơ hỏa hoạn có thể xảy ra, bao gồm việc trộn hóa chất không đúng cách hoặc vô tình bảo quản các hóa chất dễ cháy ở gần nhau.
- Quy trình xử lý tình huống khẩn cấp phải được dán ở khu vực pha trộn hoặc lưu trữ hóa chất.
- Nghiên cứu các hệ thống quản lý an toàn hóa chất và chất lượng không khí phù hợp với ngành nghề đặc thù của từng nhà máy để bảo vệ tốt nhất cho sức khỏe người lao động.
- Người lao động không được đưa mặt vào khu vực ở giữa vật liệu nguy hiểm và hệ thống thông gió.
- Thiết lập và ghi nhận mục tiêu hàng năm nhằm giảm số lượng các chất nguy hiểm tại cơ sở.

Chuẩn bị sẵn đầy đủ thiết bị bảo vệ cá nhân (PPE) cho toàn bộ người lao động.

- Thực hiện đánh giá nguy cơ về an toàn để xem xét các mối nguy hiểm tại nơi làm việc.
- Cung cấp cho người lao động PPE thích hợp, đầy đủ chức năng dựa trên các mối nguy hiểm được xác định thông qua đánh giá để giảm nguy cơ tai nạn, thương tích hoặc bệnh tật - một cách miễn phí
- Các ví dụ về PPE bao gồm: găng tay cắt kim loại, mặt nạ, kính bảo hộ, nút bịt tai, mặt nạ thở, giày bảo hộ.
- Đơn vị cần đảm bảo người lao động làm việc ngoài trời được tiếp cận với các thiết bị và dụng cụ bảo hộ chống lạnh (ví dụ: mũ cứng có bọc lót, găng tay lót nhiệt, ủng chống thấm nước, tất nhiều lớp và áo khoác bomber có lót lông); và/hoặc thiết bị và dụng cụ bảo vệ chống nóng (ví dụ: găng tay, quần áo thoáng khí, phản xạ nhiệt, khăn che đầu và kính râm)
- Người lao động cần được huấn luyện về cách sử dụng PPE.

Sẵn sàng Ứng phó Khẩn cấp

Nhà cung cấp phải đánh giá và giám sát các nguy hại liên quan đến tình huống khẩn cấp cũng như thực hiện các kế hoạch sẵn sàng ứng phó cho tình huống khẩn cấp. Người lao động phải được đào tạo về các quy trình phòng ngừa và ứng phó.

*** Trừ khi có ghi chú khác, tất cả thông tin đều luôn đi đôi đối với cả địa điểm và khu nhà ở tập thể.**

Phòng cháy

Chuông báo cháy

Thiết bị chữa cháy

Lối thoát khẩn cấp

Sơ cứu

Nhiệt độ Nguy hại

Thời tiết Nguy hại



Địa điểm được kỳ vọng sẽ xây dựng các chính sách, nhóm, biện pháp thực hành và đào tạo về phòng cháy tại khu nhà ở và nơi làm việc.

- Xây dựng các chính sách và quy trình về sức khỏe và an toàn lao động, bao gồm phòng cháy, quy trình gia công nóng và quy trình ứng phó khẩn cấp để sẵn sàng ứng phó với sự cố cháy và thiên tai.
- Địa điểm phải xây dựng kế hoạch phòng cháy/chữa cháy bao gồm việc sơ tán khẩn cấp, đội phòng cháy chữa cháy và nhiệm vụ của họ. Kế hoạch an toàn phải bao gồm (nhưng không giới hạn) thông tin chi tiết và địa chỉ của cơ sở, số liên hệ khẩn cấp, sơ đồ bố trí mặt bằng với các thiết bị lắp sẵn, cán bộ an toàn cùng với nhiệm vụ của họ, danh sách thiết bị chữa cháy, kế hoạch sơ tán và cứu hộ, khu vực tập kết, vị trí bể nước chữa cháy, vị trí nguồn cấp điện và nước dự phòng lân cận. Kế hoạch an toàn phòng cháy chữa cháy cần được ban phòng cháy chữa cháy phê duyệt khi có quy định. Kế hoạch phòng cháy chữa cháy phải được dán ở lối vào địa điểm, cổng chính hoặc khu vực sinh hoạt chung.
- Nếu pháp luật yêu cầu, địa điểm cần bố trí một nhân viên phụ trách phòng cháy chữa cháy để triển khai các chính sách và quy trình sức khỏe và an toàn lao động thuộc trách nhiệm của lãnh đạo cấp cao.
- Địa điểm được kỳ vọng sẽ tiến hành diễn tập ứng phó khẩn cấp và diễn tập chữa cháy, được quản lý bởi cán bộ chuyên trách về phòng cháy chữa cháy đủ năng lực, nếu có, cho toàn bộ người lao động theo quy định của luật sở tại và vào mọi ca làm việc bị cắt điện. Nếu luật sở tại không có quy định này, diễn tập ứng phó khẩn cấp và diễn tập chữa cháy phải được tổ chức ít nhất 1 lần/năm. Nếu có những người cư trú khác trong tòa nhà, cơ sở đó phải tiến hành các cuộc diễn tập với những người cư trú khác.
- Địa điểm cần giáo dục người lao động của mình về cách ứng phó khẩn cấp khi xảy ra cháy, bao gồm an toàn hỏa hoạn cơ bản, chính sách an toàn, sẵn sàng và quy trình ứng phó và hệ thống vận hành bình chữa cháy.
- Địa điểm cần đảm bảo rằng số lượng người lao động phải được huấn luyện và cấp chứng chỉ bởi cơ quan phòng cháy chữa cháy địa phương hoặc đơn vị có thẩm quyền đáng tin cậy về phòng cháy chữa cháy, thiết bị chữa cháy và cứu hộ theo yêu cầu của luật sở tại hoặc theo yêu cầu của Target trong trường hợp không có quy định của luật sở tại.
- Địa điểm cần lưu giữ nhật ký về những người lao động đã hoàn thành đào tạo và thời điểm cần chứng nhận lại. Trừ khi luật sở tại quy định, nên sắp xếp đào tạo nhắc lại cho nhân viên cứu hỏa có chứng chỉ/người lao động mỗi hai năm một lần.
- Địa điểm nên tiến hành đánh giá nguy cơ cháy và an toàn, bao quát tất cả các khu vực sản xuất, kho chứa đồ và khu nhà ở tập thể (nếu có) tại địa điểm, trong đó cần có kế hoạch giảm thiểu tất cả rủi ro nhận diện được.
- Địa điểm cần xin được giấy phép phòng cháy chữa cháy, NOC (Giấy chứng nhận không phản đối), báo cáo hoàn thành và nghiệm thu phòng cháy hay các tài liệu về an toàn hỏa hoạn khác từ cơ quan chức năng phòng cháy chữa cháy và giữ giấy phép hay thư phê duyệt đó sẵn sàng cho việc kiểm tra.

Địa điểm được kỳ vọng sẽ xây dựng các chính sách, nhóm, biện pháp thực hành và đào tạo về phòng cháy tại khu nhà ở và nơi làm việc.

Thực hành Tốt nhất

- Xây dựng hệ thống để xem xét các yêu cầu về an toàn và sức khỏe thường xuyên nhằm bảo đảm duy trì sự tuân thủ.
- Lưu giữ cẩn thận các hồ sơ về an toàn và sức khỏe tại cơ sở trong 1 năm. Hồ sơ phải ghi nhận lại các chương trình huấn luyện (hay kế hoạch phòng ngừa), các sự cố đã xảy ra và cách xử lý (kế hoạch khắc phục).
- Điều tra các sự cố xảy ra, xác định nguyên nhân, xây dựng và triển khai kế hoạch phòng ngừa và lưu giữ hồ sơ đầy đủ.
- Tổ chức đối thoại định kỳ giữa ban giám đốc và nhân viên nhằm xử lý và cải thiện những quan ngại về an toàn tại nơi làm việc. Địa điểm cần đảm bảo rằng toàn thể nhân viên và ban giám đốc đều tham gia vào các cuộc đối thoại này nhằm xây dựng văn hóa về an toàn.

Lắp chuông báo cháy ở mọi khu vực để phát hiện và thông báo cho người lao động trong tình huống khẩn cấp ở cả nơi làm việc và khu nhà ở.

- Tất cả thiết bị báo cháy phải có nguồn điện dự phòng khẩn cấp chạy pin hoặc máy phát điện.
- Nên lắp đèn báo cháy ở địa điểm nơi người lao động có sử dụng nút bịt tai.
- Các thiết bị báo cháy phải được kết nối với nhau trong mỗi tòa nhà.
- Cần thường xuyên xem xét và kiểm tra tất cả thiết bị báo cháy để đảm bảo chúng vận hành trong tình huống khẩn cấp.

Bố trí thiết bị cứu hỏa không bị che chắn như bình chữa cháy, vòi cứu hỏa, trụ cứu hỏa, vòi phun ở khắp địa điểm và khu nhà ở theo yêu cầu của pháp luật.

- Trong trường hợp pháp luật không quy định, nhà máy phải bố trí thiết bị chữa cháy ở khắp nơi trong địa điểm đủ để dập tắt đám cháy. Nguồn tham khảo tương đối là một bộ thiết bị phòng cháy chữa cháy cho mỗi 100 mét vuông.
- Đặt bình chữa cháy ở chiều cao phù hợp để tất cả mọi người có thể sử dụng, có hướng dẫn bằng văn bản theo ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được.
- Bình chữa cháy phải có kích cỡ và chủng loại phù hợp theo yêu cầu sử dụng và nhóm nguy cơ hỏa hoạn được xác định tại khu vực cụ thể.
- Tất cả các bình chữa cháy phải được nạp và bảo dưỡng định kỳ đúng cách.
- Vòi cứu hỏa/trụ cứu hỏa và/hoặc vòi phun phải có áp lực nước phù hợp để phun được nước tới các khu vực ở xa tại cơ sở và khu nhà ở tập thể.
- Đảm bảo tất cả thiết bị chữa cháy được kiểm tra thường xuyên để đảm bảo hoạt động trong tình huống khẩn cấp.

Đảm bảo có đầy đủ lối thoát hiểm khẩn cấp, không khóa, không bị che chắn, ký hiệu rõ ràng cho khu nhà ở và nơi làm việc.

- Bố trí đủ số lối thoát khẩn cấp trên mỗi sàn tại địa điểm theo quy định của pháp luật hoặc nếu không có yêu cầu của pháp luật, mỗi người lao động phải tiếp cận được với ít nhất hai lối thoát dẫn tới điểm tập kết có đánh dấu rõ ràng.
- Địa điểm cần duy trì chiều cao và chiều rộng lối thoát cùng với cầu thang thoát hiểm sao cho phù hợp.
- Tất cả lối đi và cửa trên lối thoát hiểm phải được ký hiệu rõ ràng, có đèn chiếu sáng đầy đủ, được duy trì đủ rộng và không có bất cứ vật cản nào.
- Đảm bảo rằng tất cả lối thoát khẩn cấp đều không bị khóa. Cửa phải là kiểu đẩy hoặc trượt để mở theo luật sở tại để giúp thoát hiểm nhanh chóng và dễ dàng trong trường hợp khẩn cấp.
- Mỗi lối thoát khẩn cấp cần dẫn ra vị trí cách xa công trình và không được dẫn vào lại công trình. Lối thoát khẩn cấp không được dẫn qua bất kỳ khu vực nguy hiểm nào (chẳng hạn như kho chứa hóa chất, phòng vận hành nồi hơi).
- Cơ sở cần dán kế hoạch sơ tán chính xác, dễ hiểu tại mỗi tầng hoặc xưởng. Tất cả các lối thoát hiểm từ các khu vực, bộ phận, dây chuyền sản xuất v.v. dẫn ra khỏi địa điểm/khu nhà ở phải được đánh dấu rõ trên sơ đồ thoát hiểm.
- Địa điểm cần bố trí tay vịn cho sàn nâng thoát hiểm/làm việc/chứa đồ trên cao. Cầu thang cần có tay vịn hoặc lan can để lên và xuống một cách an toàn.
- Đảm bảo lắp hệ thống đèn chiếu trên cao có nguồn điện dự phòng ở toàn bộ địa điểm và khu nhà ở và phải được kiểm tra thường xuyên.

Đảm bảo có đầy đủ lối thoát hiểm khẩn cấp, không khóa, không bị che chắn, ký hiệu rõ ràng cho khu nhà ở và nơi làm việc.

Thực hành Tốt nhất

- Các máy móc nguy hiểm, chẳng hạn như nồi hơi, phải được đặt tách biệt khỏi khu vực hoặc nhà xưởng sản xuất.
- Phòng vấn ban giám đốc nhà máy về thành công và thất bại của các buổi huấn luyện và diễn tập.
- Thường xuyên thải bỏ sản phẩm thừa và rác sản xuất.
- Nguyên vật liệu hoặc sản phẩm đóng thùng phải được sắp xếp và lưu trữ an toàn trên các tấm pallet và kệ, tránh không sắp xếp quá cao hoặc không vững. Người lao động phải sử dụng thiết bị an toàn thích hợp khi lấy hàng từ trên cao xuống. Xem xét phân công người thường xuyên giám sát hoạt động tại kho nhằm bảo đảm an toàn.
- Dán ký hiệu trên các cửa dẫn đến nơi khác nhưng có thể bị làm tưởng là lối thoát hiểm, ví dụ: “Phòng tắm” hoặc “Không phải Lối thoát hiểm”.
- Sơn một ô màu vàng hoặc đỏ trên sàn xung quanh thiết bị an toàn phòng cháy chữa cháy, dài khoảng một mét. Huấn luyện công nhân không để thiết bị hoặc vật khác vào khu vực này.

Cung cấp tất cả vật dụng sơ cứu cùng với nhân viên sơ cứu được đào tạo đầy đủ theo yêu cầu của pháp luật cho khu nhà ở và địa điểm.

- Cung cấp vật dụng sơ cứu cho từng tầng hoặc khu vực ngay cả khi ở đó đã có sẵn cơ sở y tế.
- Tiến hành kiểm tra để đảm bảo các bộ dụng cụ sơ cứu luôn có sẵn và bao gồm các vật dụng cơ bản như băng vết thương, thuốc giảm đau, thuốc mỡ kháng khuẩn, ga-rô cầm máu, băng dán, gói chườm nóng và chườm lạnh, nhiệt kế dùng một lần v.v. theo yêu cầu của luật sở tại.
- Nhân viên sơ cứu cần được đào tạo về cách thực hiện các biện pháp sơ cứu trong trường hợp khẩn cấp.
- Địa điểm cần đảm bảo có đủ nhân viên sơ cứu cho mỗi tầng/khu vực theo quy định của pháp luật—ít nhất là một người cho mỗi tầng/khu vực/ca. Nên có tối thiểu hai người mỗi ca.
- Những nhân viên đã được đào tạo về sơ cấp cứu phải được nhận diện dễ dàng tại các khu vực sản xuất.

Đơn vị phải áp dụng các giới hạn về thời gian khi nào và trong bao lâu mà người lao động có thể thực hiện công việc của họ trong điều kiện nhiệt độ nguy hiểm ở môi trường làm việc trong nhà và ngoài trời.

Thực hành Tốt nhất

- Cho phép nghỉ giải lao đột xuất nếu người lao động cho biết họ cảm thấy yếu, buồn nôn, mệt mỏi quá mức, rối loạn và/hoặc khó chịu trong quá trình làm việc.
- Quy định các khoảng nghỉ giải lao bắt buộc đối với những người làm việc trong nhiệt độ nguy hiểm trong môi trường làm việc ngoài trời theo hướng dẫn về giới hạn phơi nhiễm theo luật pháp sở tại.
- Quy định dừng làm việc bắt buộc khi nhiệt độ trở nên nguy hiểm.
- Trong suốt khoảng thời gian nhiệt độ nguy hiểm, phải sửa đổi lịch làm việc - nghỉ giải lao và dừng làm việc – trong nhưng không giới hạn ở các tình trạng sau: nhiệt độ, độ ẩm và/hoặc gió lạnh, và ánh nắng (làm việc ngoài trời trong điều kiện nhiệt độ nguy hiểm); khi không có luồng không khí di chuyển (làm việc trong nhà trong điều kiện nhiệt độ nguy hiểm); nếu có mặc quần áo hoặc thiết bị bảo hộ và làm công việc nặng nhọc.

Đơn vị cần xây dựng các biện pháp kiểm soát kỹ thuật thích hợp để giảm thiểu tác động của nhiệt độ nguy hiểm đối với người lao động.

—

Thực hành Tốt nhất

- Trong điều kiện làm việc ngoài trời, đơn vị cần xây dựng các biện pháp kiểm soát kỹ thuật để giảm căng thẳng do bị lạnh bằng cách sử dụng các nơi trú chân sưởi ấm và/hoặc giảm căng thẳng do bị nóng bằng cách sử dụng các tấm chắn hoặc rào cản phản xạ hoặc hấp thụ nhiệt.

Đơn vị cần xây dựng các chính sách, biện pháp thực hành và đào tạo các kế hoạch đảm bảo an toàn liên quan đến nhiệt độ nguy hiểm đối với các môi trường làm việc trong nhà và ngoài trời.

Thực hành Tốt nhất

- Đơn vị cần xây dựng các quy trình thích nghi với thời tiết (tập trung vào những người lao động mới được thuê và những người lao động hiện tại chưa thích nghi) - tuân theo luật pháp sở tại. Trong trường hợp luật sở tại không quy định, hãy bố trí khoảng thời gian thích nghi từ một đến hai tuần.
- Đơn vị cần xây dựng kế hoạch đảm bảo an toàn liên quan đến nhiệt độ nguy hiểm. Kế hoạch đảm bảo an toàn phải bao gồm (nhưng không giới hạn ở) kế hoạch kích hoạt các đợt nghỉ giải lao bắt buộc và/hoặc dừng làm việc khi thích hợp; thiết lập hệ thống đôi bạn cùng tiến để theo dõi người lao động trong các đợt lạnh và/hoặc nóng; và các quy trình cần tuân thủ khi một người lao động có các triệu chứng thể hiện các bệnh liên quan đến tình trạng bị lạnh và/hoặc nóng. Kế hoạch đảm bảo an toàn phải được dán ở lối vào đơn vị, cổng chính và/hoặc khu vực sinh hoạt chung.
- Đơn vị cần xây dựng một chương trình cảnh báo nhiệt độ nguy hiểm để theo dõi các báo cáo thời tiết và phản ứng thích hợp với các khuyến cáo về thời tiết lạnh và/hoặc nóng với các kế hoạch đảm bảo an toàn liên quan và/hoặc sửa đổi lịch trình làm việc bất cứ khi nào dịch vụ thời tiết dự báo rằng có khả năng xảy ra một đợt lạnh và/hoặc nóng.
- Đơn vị cần thiết lập một chương trình đào tạo ứng phó với tình trạng căng thẳng do nóng hoặc lạnh để giáo dục tất cả người lao động cùng các giám sát viên cách nhận biết các nguyên nhân gây bệnh do nóng và lạnh; nhận biết triệu chứng; cách tiến hành sơ cứu; cũng như cách chăm sóc và sử dụng quần áo và thiết bị bảo hộ một cách thích hợp.

Đơn vị cần xây dựng các chính sách, biện pháp thực hành và đào tạo các kế hoạch chuẩn bị cho trường hợp khẩn cấp liên quan đến thời tiết nguy hiểm và quy trình ứng phó khẩn cấp đối với các cơ sở làm việc trong nhà và ngoài trời.

Thực hành Tốt nhất

- Cơ sở phải đánh giá, xác định và giám sát thời tiết nguy hiểm tiềm ẩn có thể xảy ra tại cơ sở của họ. Điều này bao gồm (nhưng không giới hạn): bão tuyết; lốc/bão/vòi rồng; hạn hán; động đất; lũ lụt và lở đất/lở bùn; sét đánh; không khí ô nhiễm; lốc xoáy; sóng thần; đứt gãy do núi lửa phun; cháy rừng; và gió.
- Cơ sở nên xây dựng một chương trình cảnh báo thời tiết nguy hiểm để theo dõi các báo cáo thời tiết và ứng phó phù hợp với các tư vấn về thời tiết bằng các kế hoạch an toàn liên quan và/hoặc lịch làm việc được sửa đổi bất cứ khi nào dịch vụ thời tiết dự báo thời tiết nguy hiểm có khả năng xảy ra.
- Cơ sở nên xây dựng kế hoạch chuẩn bị cho trường hợp khẩn cấp liên quan đến thời tiết nguy hiểm. Kế hoạch này phải bao gồm (nhưng không giới hạn): kế hoạch sơ tán (chỉ định các cơ sở trú ẩn tại chỗ trong nhà và kế hoạch/lộ trình thoát hiểm khẩn cấp). Kế hoạch nên có sự phân công vai trò lãnh đạo để hướng dẫn nhân viên trong những sự cố này. Kế hoạch sẵn sàng ứng phó khẩn cấp phải được truyền đạt tới nhân viên, đào tạo hàng năm và dán tại lối vào cơ sở, cổng chính và/hoặc khu vực chung.
- Cơ sở phải áp dụng các giới hạn về thời gian khi nào và trong bao lâu người lao động có thể thực hiện nhiệm vụ của mình trong điều kiện thời tiết nguy hiểm theo luật sở tại.

Đơn vị cần xây dựng các chính sách, biện pháp thực hành và đào tạo các kế hoạch chuẩn bị cho trường hợp khẩn cấp liên quan đến thời tiết nguy hiểm và quy trình ứng phó khẩn cấp đối với các cơ sở làm việc trong nhà và ngoài trời.

Thực hành Tốt nhất

- Trong hoàn cảnh thời tiết nguy hiểm được dự đoán sẽ có thiệt hại nặng nề hoặc thiệt hại về nhân mạng, các cơ sở phải ngừng hoạt động và nhân viên phải sơ tán đến cơ sở an toàn, theo luật sở tại. Đối với các cơ sở nhà máy và khu nhà ở tập thể do người sử dụng lao động cung cấp, những cơ sở này phải đáp ứng các yêu cầu về kết cấu an toàn và có cơ sở an toàn được chỉ định. Đối với các cơ sở ngoài trời, cần có kế hoạch an toàn để di chuyển nhân viên vào cơ sở an toàn được chỉ định.
- Nhân viên phải được đào tạo về cách tránh các mối nguy hiểm theo sau các hiện tượng thời tiết nguy hiểm (ví dụ: dây điện hở, rò rỉ khí đốt, nước bị ô nhiễm).
- Cần thành lập một nhóm ứng phó/an toàn được chỉ định và chịu trách nhiệm về hành động sau thảm họa bao gồm hướng dẫn nhân viên đến (các) khu vực tập trung sau thảm họa và đánh giá các mối nguy hiểm, thiệt hại và thương tích sau thảm họa.
- Cơ sở cần cung cấp đầy đủ thiết bị để giảm thiểu rủi ro về thời tiết nguy hiểm cho người lao động. Vật tư khẩn cấp phải luôn có sẵn và bao gồm các vật dụng cơ bản như điện thoại khẩn cấp, còi, đèn pin, máy lọc không khí, radio chạy bằng pin hoặc quay tay.
- Cơ sở phải cung cấp số điện thoại và thông tin liên hệ của họ cho các dịch vụ ứng phó khẩn cấp tại địa phương, bao gồm sở cứu hỏa địa phương; dịch vụ cấp cứu và bệnh viện địa phương; và (các) địa điểm cấp điện và nước dự phòng gần đó.

Cơ sở phải thiết lập hệ thống cảnh báo thiên tai để thông báo cho người lao động trong trường hợp khẩn cấp cả tại nơi làm việc và khu nhà ở tập thể.

Thực hành Tốt nhất

- Tất cả thiết bị cảnh báo thiên tai phải có nguồn điện dự phòng khẩn cấp chạy pin hoặc máy phát điện.
- Cảnh báo thiên tai phải được kết nối với nhau trong mỗi tòa nhà và có âm thanh riêng biệt để chỉ báo các trường hợp khẩn cấp khác nhau.
- Cần thường xuyên xem xét và kiểm tra tất cả thiết bị cảnh báo thiên tai để đảm bảo chúng hoạt động tốt trong tình huống khẩn cấp.
- Nếu không thể sử dụng hệ thống cảnh báo thiên tai, cơ sở phải thiết lập một phương pháp khác để liên lạc trong các trường hợp khẩn cấp có thể bao gồm liên lạc qua hệ thống liên lạc nội bộ, liên lạc vô tuyến di động và còi báo động.

Không Phân biệt đối xử

Chúng tôi tôn trọng những khác biệt về văn hóa, cá thể, và không chấp nhận việc phân biệt đối xử. Nhà cung cấp được kỳ vọng đảm bảo không có sự phân biệt đối xử tại nơi làm việc và tuyển dụng lao động một cách công bằng dựa trên năng lực thực sự, mà không dựa trên sự khác biệt về sắc tộc, màu da, giới tính, tình trạng mang thai, ý thức giới tính, tình trạng hôn nhân, quan điểm chính trị, tôn giáo, độ tuổi, tình trạng khuyết tật, định hướng giới tính, nguồn gốc xã hội, quốc gia hay bất kỳ một đặc trưng nào không liên quan đến năng lực của người lao động để hoàn thành công việc theo yêu cầu.

- Hành động dựa trên hiệu quả
- Khám thai



Tuyển dụng, trả lương, đề bạt, kỷ luật và chấm dứt hợp đồng đối với người lao động chỉ căn cứ vào trình độ chuyên môn, khả năng và hiệu quả công việc.

Yêu cầu

- Xây dựng, phổ biến chức danh và mô tả công việc cho tất cả các vị trí. Không được đưa ra các tiêu chí không liên quan trực tiếp đến công việc trong thông báo tuyển dụng. Ví dụ: giới tính, đặc điểm sinh lý, thể chất hay độ tuổi.
- Đưa ra quyết định tuyển dụng và trả lương căn cứ vào yêu cầu đối với hiệu quả thực hiện công việc mà không căn cứ vào đặc điểm cá nhân.
- Thiết lập các tiêu chí khách quan cho các quyết định về tuyển dụng và phân công công việc. Không phân công công việc dựa trên giới tính.
- Không được đưa ra các tiêu chí không liên quan trực tiếp đến công việc trong thông báo tuyển dụng. Ví dụ: giới tính, khuynh hướng tình dục, đặc điểm thể chất hay độ tuổi.
- Chính sách không phân biệt đối xử phải được đưa vào nội quy công ty và/hoặc sổ tay lao động, bao gồm:
 - Quy trình khiếu nại bảo mật qua đó công nhân có thể khiếu nại việc bị phân biệt đối xử với người khác ngoài cán bộ quản lý trực tiếp của mình.
 - Hậu quả của việc vi phạm chính sách này.
- Chính sách này phải được xem xét thường xuyên nhằm bảo đảm tính hiệu quả.



Đưa ra quyết định tuyển dụng và trả lương căn cứ vào đặc điểm cá nhân chứ không phải dựa trên hiệu quả thực hiện công việc là một vi phạm không thể chấp nhận.

Tuyển dụng, trả lương, đề bạt, kỷ luật và chấm dứt hợp đồng đối với người lao động chỉ căn cứ vào trình độ chuyên môn, khả năng và hiệu quả công việc.

Thực hành Tốt nhất

- Cho phép tất cả ứng viên đủ điều kiện được ứng tuyển và/ hoặc tham dự các cuộc thi liên quan.
- Không được thu thập các thông tin không liên quan đến hiệu quả trong công việc và không được quy định bởi pháp luật trong quá trình tuyển dụng.
- Có hệ thống để thực hiện một cách hiệu quả các chính sách về không phân biệt đối xử.
- Thiết lập và phổ biến các tiêu chuẩn đánh giá khách quan về hiệu quả thực hiện công việc (kể cả các khoản thưởng) cũng như tiêu chuẩn được thăng chức.
- Thiết lập và áp dụng các tiêu chuẩn khách quan khi sa thải lao động.
- Lập ra và tổ chức cho toàn thể người lao động tham gia các buổi đào tạo về không phân biệt đối xử và sự nhạy cảm về khác biệt văn hóa, nhằm nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đối xử bình đẳng với tất cả mọi người. Tổ chức huấn luyện cụ thể theo chủ đề cho cấp quản lý, cán bộ giám sát và nhân viên bảo vệ an ninh.
- Ghi nhận bằng văn bản cần thiết khi tuyển dụng nhằm tạo sự tin cậy.

Không sử dụng biện pháp khám thai như một điều kiện tuyển dụng hoặc chấm dứt hợp đồng.

Yêu cầu

- Không yêu cầu khám thai như là một điều kiện để tuyển dụng.
- Không được từ chối tuyển dụng hoặc chấm dứt hợp đồng vì lý do người lao động kết hôn hoặc mang thai, trừ khi theo yêu cầu của luật pháp.
- Việc biết về tình trạng mang thai chỉ nhằm mục đích tạo điều kiện hỗ trợ hợp lý cho phụ nữ mang thai. Chẳng hạn như tránh công việc có thể gây rủi ro cho sức khỏe, công việc phải đứng trong thời gian dài, các rủi ro hay mối lo ngại khác và cung cấp quyền lợi phù hợp theo luật sở tại.
- Trong trường hợp pháp luật sở tại cho phép yêu cầu khám thai, phải phổ biến rõ mục đích của việc yêu cầu khám thai cho người lao động trong nội quy công ty.

Không Quấy rối

Chúng tôi tin rằng tất cả người lao động cần được đối xử một cách tôn trọng. Nhà cung cấp không được tham gia, thỏa hiệp hoặc dung thứ cho những hành động xâm phạm về mặt thể xác, nhục mạ, tinh thần, hay quấy rối tình dục đối với người lao động hoặc giữa người lao động với nhau.

- **Môi trường làm việc thù địch**
- **Nội quy nhà máy**



Bảo đảm ban giám đốc nhà máy không thỏa hiệp, gây ra hoặc góp phần tạo ra môi trường làm việc đầy hăm dọa, thù địch, hoặc bạo lực.

Yêu cầu

- Đảm bảo rằng người lao động không phải chịu hình phạt về thể xác, quấy rối hay lạm dụng.
- Có chính sách bằng văn bản nêu rõ các hành vi không được phép cũng như hình thức kỷ luật thích hợp khi vi phạm. Các hình thức kỷ luật phải bao gồm nhiều biện pháp kỷ luật tăng dần, từ cảnh cáo bằng lời nói đến cảnh cáo bằng văn bản, trước khi đình chỉ hoặc sa thải. Ghi chép tất cả cảnh cáo trong hồ sơ nhân sự của người lao động.
- Nội quy địa điểm phải có quy định về việc xử lý kỷ luật và phải phù hợp với quy định của pháp luật cũng như Tiêu chuẩn của Target.
- Nội quy địa điểm không được quy định tiền phạt hoặc các mức phí đối với hoặc tương tự với các trường hợp sau:
 - Sản phẩm hư
 - Nước uống
 - Các vi phạm kỷ luật nhỏ như hút thuốc hoặc đi làm muộn.
 - Vi phạm về tự do đi lại (ví dụ: vi phạm quy định về hạn chế đi vệ sinh)
- Tất cả người lao động, kể cả ban giám đốc phải được đào tạo về chính sách kỷ luật của nhà máy.
- Nhân viên bảo vệ không được áp dụng bất kỳ hình thức kỷ luật nào đối với công nhân.
- Có cơ chế để công nhân có thể trình bày các vấn đề mà họ quan tâm, bao gồm cách đối xử của cán bộ quản lý mà không bị trả thù hay bị phạt.
- Lưu giữ đầy đủ hồ sơ về các hình thức kỷ luật đã được áp dụng.



Xử phạt bằng cách xâm phạm thân thể là một vi phạm không thể chấp nhận.

Quấy rối và lạm dụng là những vi phạm không thể chấp nhận.

Bảo đảm ban giám đốc nhà máy không thỏa hiệp, gây ra hoặc góp phần tạo ra môi trường làm việc đầy hăm dọa, thù địch, hoặc bạo lực.

Thực hành Tốt nhất

- Khích lệ ban giám đốc tham gia các buổi huấn luyện về quấy rối, nhận thức, vấn đề nhạy cảm về văn hóa, xử phạt bằng cách xâm phạm thân thể, và xúc phạm về tinh thần.

Người lao động phải nắm được nội quy tại địa điểm và các Tiêu chuẩn của Target.

Yêu cầu

- Dán nội quy ở nơi công cộng. Phát nội quy dưới dạng sổ tay và đính kèm trong hợp đồng lao động chi tiết. Đảm bảo dán và phát bản nội quy được cập nhật.
- Nội quy phải được viết bằng (các) ngôn ngữ của người lao động.
- Đào tạo người lao động về nội quy công ty, bảo đảm người lao động phải được đào tạo khi có nội quy mới hoặc thay đổi.
- Dán các Tiêu chuẩn về cam kết của nhà cung cấp của Target tại vị trí dễ thấy và viết bằng ngôn ngữ mà tất cả người lao động hiểu được.
- Dán nội quy nếu pháp luật sở tại không yêu cầu. Nhà cung cấp có trách nhiệm tuân thủ các Tiêu chuẩn nghiêm ngặt hơn của Target khi luật sở tại không quy định.

Thời gian Làm việc và tăng ca

Nhà cung cấp không được cho phép giờ làm việc vượt quá giới hạn theo luật quy định, hoặc vượt quá 60 giờ một tuần, áp dụng giới hạn nhỏ hơn. Giờ làm việc bình thường không được vượt quá 48 giờ mỗi tuần và giờ làm việc tăng ca không được vượt quá 12 giờ mỗi tuần hoặc số giờ quy định theo luật, áp dụng giới hạn nhỏ hơn. Chỉ trong những trường hợp đặc biệt thì một người mới được phép làm việc hơn 60 giờ một tuần hoặc hơn sáu ngày liên tục. Thời gian tăng ca phải dựa trên tinh thần người lao động tự nguyện và phải được chi trả cao hơn giờ làm việc bình thường. Người lao động phải có ít nhất một ngày nghỉ trọn vẹn cho mỗi chu kỳ 7 ngày.



Duy trì một lịch làm việc tuân thủ đồng thời các tiêu chuẩn của Target và luật sở tại.

- Target yêu cầu địa điểm phải minh bạch về tất cả các giờ làm việc và tiền lương chi trả. Hồ sơ chấm công và hồ sơ trả lương cần được lưu giữ chính xác. Các cơ sở phải cung cấp quyền truy cập đầy đủ vào hồ sơ chính xác cho Nguồn cung ứng có Trách nhiệm & Bền vững của Target hoặc đại diện của bên thứ ba.
- Tất cả người lao động phải được nghỉ ít nhất một ngày trọn vẹn sau sáu ngày làm việc liên tục. Người lao động không được làm việc bảy ngày liên tục trở lên.
- Đảm bảo rằng người lao động phải được nghỉ phép/giải lao theo quy định của luật sở tại.
- Đảm bảo rằng người lao động phải được nghỉ thai sản/nuôi con nhỏ/chăm sóc con theo quy định của luật sở tại.
- Đảm bảo thời gian nghỉ ăn và thời gian nghỉ giữa ca phù hợp theo quy định của pháp luật sở tại.
- Chính sách về lịch làm việc, thời gian làm việc bình thường, ngày nghỉ, ngày lễ phải được quy định cụ thể trong nội quy địa điểm và/hoặc sổ tay người lao động và bằng ngôn ngữ mà tất cả người lao động địa phương và người lao động nhập cư/ngoài tỉnh đều hiểu được.
- Lên kế hoạch sản xuất trước nhằm bảo đảm công nhân không làm việc quá 48 tiếng bình thường và 12 tiếng tăng ca (tổng thời gian là 60 tiếng một tuần)
- Nếu địa điểm ước tính số giờ làm việc sẽ vượt quá quy định 60 tiếng của Target, xin hãy thông báo cho bộ phận Cung ứng có trách nhiệm hoặc gửi email đến Responsible.Sourcing@target.com nhằm phối hợp đưa ra giải pháp căn cứ trên các tình huống ngoại lệ. Trường hợp ngoại lệ bao gồm như sau:
 - Thiên tai ảnh hưởng đến nhà cung cấp
 - Mùa vụ nông nghiệp và sản xuất cao điểm đã được thỏa thuận trước
- Đảm bảo rằng nữ lao động trong thời gian nuôi con nhỏ phải được hưởng đủ số giờ nghỉ cho con bú/hút sữa.

Target yêu cầu nhà cung cấp phải minh bạch về tất cả các giờ làm việc và tiền lương chi trả. Hồ sơ chấm công và hồ sơ trả lương cần được lưu giữ chính xác. Để bảo đảm thời gian làm việc được chính xác, nhà cung cấp cần sử dụng hệ thống chấm công hoạt động tốt.

Xem thêm phần Chế độ lương và phúc lợi.

- Hệ thống chấm công giống nhau sẽ theo dõi chính xác toàn bộ số giờ làm việc của tất cả người lao động.
- Đảm bảo rằng giấy chấm công ghi thời gian vào làm và nghỉ làm chính xác, có xác nhận của nhân viên.
- Hệ thống chấm công điện tử cần có pin dự phòng để khởi động ngay lập tức nếu mất nguồn nhằm tránh bị mất dữ liệu.
- Đảm bảo rằng tất cả người lao động đều có hồ sơ thời gian chính xác phản ánh toàn bộ số giờ làm việc bình thường và tăng ca thực tế.
- Tất cả người lao động phải hoàn thành chính xác bảng chấm công của mình cho tất cả số giờ làm việc bình thường và tăng ca. Ban giám đốc hay người lao động khác không được quẹt hộ thẻ chấm công.
- Ban giám đốc phải bảo đảm không có người lao động nào quẹt thẻ sớm hơn giờ bắt đầu làm việc và muộn hơn giờ kết thúc làm việc.
- Đảm bảo người lao động được trả lương cho tất cả số giờ làm việc.
- Cung cấp cho Nguồn cung ứng có Trách nhiệm & Bền vững của Target hoặc đại diện của bên thứ ba toàn quyền tiếp cận với hồ sơ chính xác. Địa điểm không được lưu trữ bộ hồ sơ giả hoặc hồ sơ kép.
- Chấm công cần được thực hiện đúng cách và dễ đọc.
- Đảm bảo rằng tất cả giờ làm việc, bao gồm cả giờ làm thêm, được ghi lại trong cùng một hệ thống chấm công và bảng lương duy nhất.
- Người lao động phải được xác minh số giờ làm việc bình thường và làm thêm hàng ngày.
- Huấn luyện công nhân mới và huấn luyện định kỳ về hệ thống chấm công. Đào tạo người lao động mới vào làm từ những ngày đầu đi làm.
- Người quản lý và người giám sát dây chuyền sản xuất phải được đào tạo đặc biệt và hiểu rõ tầm quan trọng của việc quản lý giờ công trong cùng một hệ thống chấm công.
- Lắp đặt đủ máy chấm công tại cổng ra vào hoặc gần với xưởng sản xuất của nhân viên nhằm giảm thiểu thời gian chờ quẹt thẻ.
- Thực hiện kiểm tra nội bộ thường xuyên nhằm bảo đảm hệ thống chấm công được sử dụng đúng và được kết nối đúng với hệ thống bảng lương.

Chế độ lương và phúc lợi

Nhà cung cấp cần đảm bảo chế độ lương và phúc lợi phù hợp hoặc cao hơn quy định của luật sở tại và đảm bảo người lao động được chi trả đúng hạn.

Chúng tôi khuyến khích nhà cung cấp cam kết mang lại chế độ lương và phúc lợi tốt hơn để cải thiện đời sống của người lao động và gia đình họ.

- Số giờ công đã làm
- Khấu trừ trong bảng lương
- Thanh toán chính xác
- Nhận bảng lương
- Truy Lĩnh



Trả lương cho người lao động tất cả giờ làm việc theo mức lương quy định của luật sở tại.

Xem thêm phần Giờ làm việc và Làm thêm ngoài giờ.

Yêu cầu

- Tiền lương đối với giờ làm việc bình thường phải bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu theo quy định của luật sở tại.
- Không được phép thanh toán bằng hiện vật thay cho tiền lương tối thiểu.
- Không sử dụng các chương trình cho phép thanh toán một cách hợp pháp dưới mức được coi là mức lương tối thiểu tiêu chuẩn (ví dụ: Mức lương học việc dưới mức lương tối thiểu, mức lương thấp hơn đối với người lao động khuyết tật, mức lương dưới mức tối thiểu cho phép vì mục đích kinh tế).
- Tiền lương đối với giờ làm thêm phải bằng hoặc cao hơn mức quy định về tiền làm thêm của luật sở tại.
- Nếu luật sở tại không quy định về mức lương chi trả khi làm thêm giờ, thì người lao động phải được trả cao hơn mức lương đối với giờ làm việc bình thường.
- Đảm bảo người lao động được trả lương theo đúng quy định của luật sở tại khi làm việc vào các ngày nghỉ lễ.
- Đảm bảo người lao động được trả lương theo luật sở tại đối với tất cả thời gian nghỉ phép có lương, bao gồm nghỉ lễ và nghỉ thai sản hoặc nuôi con. Địa điểm không được đặt chỉ tiêu sản xuất ở mức bắt buộc người lao động làm việc quá số giờ thông thường với mức lương tối thiểu.
- Tiền lương sản phẩm phải bằng hoặc cao hơn lương thời gian tối thiểu. Nếu tiền lương tính theo sản phẩm của người lao động thấp hơn mức lương quy định theo pháp luật hiện hành (lương tối thiểu, lương làm thêm, lương ngày lễ, v.v.) thì địa điểm phải tính mức chênh lệch giữa mức lương theo sản phẩm và lương quy định theo pháp luật và trả khoản chênh lệch cho người lao động để đảm bảo mức lương tối thiểu theo pháp luật. Không được tính tiền thưởng hoặc tiền khích lệ vào mức lương tối thiểu.
- Trả lương cho người lao động một cách kịp thời, và nếu không phải là thanh toán điện tử, hãy đảm bảo họ đã ký vào sổ ghi nhận thanh toán.
- Nhà cung cấp được khuyến khích nên thường xuyên xem xét hệ thống tiền lương và phúc lợi để xác định cơ hội nhằm liên tục cải thiện đời sống của người lao động, gia đình của họ và cộng đồng nơi họ sinh sống.

Chỉ trừ lương để chi trả cho các khoản phúc lợi theo luật định hoặc cho các dịch vụ mà công nhân tự nguyện tham gia.

Yêu cầu

- Triển khai các phúc lợi bắt buộc như bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn, bảo hiểm hưu bổng, bảo hiểm xã hội/hưu trí, v.v... theo quy định của luật sở tại. Đảm bảo các khoản khấu trừ được sử dụng riêng cho mục đích đã nêu và lưu giữ đầy đủ chứng từ chứng minh rằng các khoản khấu trừ bắt buộc được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật sở tại. Không được khấu trừ tiền nhà ở tập thể, tiền ăn hoặc những khoản tiền tương tự vượt quá chi phí thực tế. Lưu trữ hồ sơ sẵn sàng trong đó thể hiện các chi phí thực tế của các chi phí này nếu chúng được khấu trừ từ tiền lương của người lao động.
- Không được trừ lương của người lao động trừ khi bắt buộc theo quy định của luật sở tại hoặc do người lao động tự nguyện, hợp lý và người lao động đã hiểu rõ.
- Không được khấu trừ tiền lương đối với hàng hóa hư hỏng, chậm trễ hay việc không đạt được định mức sản xuất.
- Không sử dụng hợp đồng ngắn hạn hoặc gia hạn mà không có khác biệt đáng kể so với các cơ hội việc làm toàn thời gian, để tránh thanh toán phúc lợi, tiền lương cao hơn, hoặc thăng chức cho người lao động theo luật sở tại.
- Ghi nhận thời gian cống hiến của người lao động thâm niên nhằm xác định rõ các phúc lợi mà họ có quyền được hưởng, nếu có áp dụng.

Đảm bảo người lao động hiểu rõ cơ cấu tiền lương, các quyền lợi mà họ được nhận và có thể xác minh tính chính xác của tiền lương mình được nhận.



Yêu cầu

- Đào tạo người lao động về cơ cấu tiền lương, kể cả các loại và số tiền của tất cả các khoản khấu trừ, mức lương, thưởng, và hệ thống khen thưởng. Xây dựng và triển khai đào tạo nhắc lại cho người lao động hiện tại.
- Đảm bảo người lao động nắm rõ tất cả quyền lợi nghỉ phép theo pháp luật sở tại, bao gồm nghỉ thai sản và chăm thai sản. Cần duy trì việc thanh toán và hồ sơ ghi chép quyền lợi nghỉ phép.
- Phiếu lương hoặc biên nhận thanh toán phải chi tiết và được phát cho tất cả người lao động bằng ngôn ngữ bản xứ của họ, có xét đến các khoản khấu trừ và thể hiện các khoản chi trả thực tế.
- Cung cấp thông tin liên lạc của phòng nhân sự (hoặc bộ phận khác thích hợp) để giải đáp thắc mắc của công nhân.

Cho phép tiếp cận với bảng lương và các hồ sơ sản xuất hoàn chỉnh, chính xác.

Yêu cầu

- Bảng lương phải đầy đủ các chi tiết để giải thích rõ, đúng mức lương, thời gian làm việc theo yêu cầu của pháp luật, bao gồm nhưng không giới hạn ở:
 - Thời điểm phát lương
 - Tên công nhân
 - Tổng số giờ làm việc và phân loại cụ thể (giờ làm việc bình thường, giờ làm thêm v.v.)
 - Mức lương (mức lương khi làm việc giờ bình thường, mức lương khi làm thêm.v.v.)
 - Tính toán lương theo sản phẩm (nếu áp dụng)
- **Bảng lương và/ hoặc các hồ sơ sản xuất phải phản ánh tất cả thời gian làm việc của công nhân. Nhà cung cấp phải lưu trữ chỉ một bộ bảng lương và hồ sơ sản xuất trung thực, cung cấp thông tin cho tất cả người lao động một cách chính xác và rõ ràng. Địa điểm không được lưu trữ bộ hồ sơ giả hoặc hồ sơ kép.**
- Địa điểm phải cho phép kiểm toán viên tiếp cận với các hồ sơ liên quan về tiền lương.
- Lưu giữ tất cả hồ sơ về tiền lương trong khoảng thời gian mà pháp luật sở tại yêu cầu.

Tiền truy lĩnh phải được trả cho người lao động nếu tiền lương không được trả theo yêu cầu của pháp luật hoặc hợp đồng.

Truy lĩnh: Tiền còn nợ và phải trả cho người lao động để bù đắp khoản tiền lương còn thiếu.

Yêu cầu

- Nếu tiền lương hoặc tiền trợ cấp thôi việc không được trả, trả thiếu, trả chậm hoặc khấu trừ không đúng theo luật sở tại hoặc hợp đồng lao động, thì nhà cung cấp phải tính toán và hoàn trả cho tất cả người lao động bị ảnh hưởng trong vòng ba mươi ngày kể từ khi phát hiện.
- Tất cả những người lao động bị ảnh hưởng phải được trả tiền truy lĩnh, bất kể tình trạng việc làm hiện tại của họ; bao gồm cả những người lao động có thể không còn quan hệ việc làm với các nhà cung cấp nữa.
- Tất cả các khoản hoàn trả được cung cấp phải bao gồm mọi khoản thanh toán lãi theo yêu cầu của luật sở tại.

Quyền tự do Hiệp hội

Chúng tôi tìm kiếm nhà cung cấp thường xuyên kết nối với người lao động và xem họ là tài sản quan trọng mang lại thành công bền vững trong kinh doanh. Điều này bao gồm việc tôn trọng quyền của người lao động khi họ đưa ra quyết định có tham gia liên kết với các tổ chức, hiệp hội hay không, đồng thời vẫn tuân thủ theo quy định của luật hiện hành.

- **Quyền của người lao động**



Ghi nhận và tôn trọng quyền tự do tham gia hiệp hội của người lao động.

Yêu cầu

- Thiết lập các quy định và thực hành hợp lý về tuyển dụng và thuê lao động, sao cho tuân thủ luật pháp về quyền tự do hiệp hội.
- Cho phép người lao động được quyền trao đổi cởi mở với ban giám đốc theo cá nhân hoặc tập thể.
- Cho phép nhân viên được đại diện cho chính họ và người khác mà không phải chịu sự can thiệp, hăm dọa, hay phân biệt đối xử từ phía ban giám đốc.
- Ban giám đốc và người lao động phải tuân thủ toàn bộ luật pháp, quy định, và quy trình trong nước liên quan đến quyền tự do tham gia hiệp hội.
- Không được trừng phạt hay phân biệt đối xử người lao động vì họ ủng hộ quyền tự do hiệp hội. Phải tiến hành đào tạo phù hợp đối với các giám sát/cấp quản lý.
- Nghiêm cấm trả đũa những người lao động tham gia và/ hoặc tổ chức hiệp hội hợp pháp.
- Ban giám đốc không được đối xử phân biệt với người lao động do họ tham gia vào, hoặc liên hợp với nghiệp đoàn hay hiệp hội người lao động.
- Trong trường hợp luật pháp cấm quyền tự do tham gia hiệp hội, nhà cung cấp không được cản trở việc hình thành các tổ chức thay thế hợp pháp.
- Nhà cung cấp phải có văn bản chính sách nêu rõ việc cam kết tuân thủ của nhà máy đối với các luật liên quan và cam kết tôn trọng các quyền tự do tham gia hiệp hội của người lao động.
- Không được lấy việc tham gia nghiệp đoàn hay hiệp hội người lao động là một điều kiện tuyển dụng.

Ghi nhận và tôn trọng quyền tự do tham gia hiệp hội của người lao động.

Thực hành Tốt nhất

- Nếu nghiệp đoàn hay hiệp hội người lao động đã được thành lập, phải cho phép đại diện người lao động đi vào nơi làm việc nhằm thực hiện các chức năng đại diện của họ theo quy định của luật hoặc thỏa thuận.
- Đào tạo cho các giám sát và quản lý về các luật liên quan đến quyền tự do tham gia hiệp hội.

Hệ thống Quản lý và Giám sát Môi trường

Các nhà cung cấp phải có một hệ thống quản lý môi trường giúp xác định, đặc trưng hoá và kiểm kê tất cả các tác động của hoạt động và sản xuất đến lượng phát thải ra không khí, mức sử dụng năng lượng, mức sử dụng nước và nước thải.

- **Hệ thống giám sát**



Phải có một hệ thống quản lý môi trường giúp xác định, đặc trưng hoá và kiểm kê tất cả các tác động của hoạt động và sản xuất đến lượng phát thải ra không khí, mức sử dụng năng lượng, mức sử dụng nước và nước thải.

Yêu cầu

- Hệ thống Quản lý Môi trường (EMS), trong đó đặt ra những mục tiêu cụ thể và khung thời gian cho những khu vực chịu tác động dựa trên các hoạt động sản xuất và vận hành, đồng thời ghi nhận và lưu giữ hồ sơ.
- Các cơ sở thuộc phạm vi này phải hoàn tất một bản tự đánh giá về môi trường tại nhà máy theo chỉ số Higg (FEM) tối thiểu mỗi năm một lần nhằm chứng thực hoạt động về môi trường. Xem Partners Online để biết các cơ sở trong phạm vi Higg FEM.
- Phải có một hệ thống ứng phó với mọi tình huống khẩn cấp về môi trường, chẳng hạn như tràn hóa chất hoặc rò rỉ khí gas.
- Hành động khắc phục từ cơ quan quản lý thích hợp, do nằm ngoài phạm vi tuân thủ của luật sở tại, phải được lập hồ sơ và hoàn thành trong khoảng thời gian đã đặt ra.
- EMS phải được đánh giá và cập nhật hàng năm để quản lý và theo dõi các tiến triển về các hoạt động liên quan đến môi trường.
- Hoạt động đào tạo tổng quát phải được tổ chức hàng năm cho tất cả nhân viên.

Phải có một hệ thống quản lý môi trường giúp xác định, đặc trưng hoá và kiểm kê tất cả các tác động của hoạt động và sản xuất đến lượng phát thải ra không khí, mức sử dụng năng lượng, mức sử dụng nước và nước thải.

Thực hành Tốt nhất

- Thông tin về hoạt động liên quan đến môi trường của địa điểm được cung cấp sẵn sàng cho các bên liên quan cả nội bộ và bên ngoài.

Không xả Nước thải Bất hợp pháp

Chúng tôi sẽ không chấp nhận cho nhà cung cấp sử dụng các hệ thống xử lý nước thải không đủ công suất, xả nước thải chưa được xử lý, hoặc hệ thống xử lý nước thải không thể vận hành được. Nhà cung cấp phải lắp đặt và duy trì hệ thống xử lý nước thải có công suất phù hợp để đảm bảo các chất gây ô nhiễm được giữ ở mức bằng hoặc thấp hơn mức mà luật pháp quy định.

- **Giám sát nước thải**
- **Giám sát sử dụng nước**



Giám sát việc xả nước thải và giảm thiểu các chất gây ô nhiễm trong nước thải xuống các mức phù hợp với quy định và luật liên quan.

Yêu cầu

- Đảm bảo xác định và mô tả đặc điểm toàn bộ các dòng nước thải và duy trì một bản báo cáo thống kê về các dòng nước thải sản xuất.
- Lắp đặt và bảo đảm các hệ thống xử lý nước thải có công suất phù hợp có khả năng giảm thiểu chất gây ô nhiễm ở nước thải xuống các mức phù hợp với quy định và luật liên quan.
- Trong trường hợp không có cơ sở xử lý nước thải tại chỗ, toàn bộ nước thải phải được xả vào cơ sở xử lý nước thải ngoài địa điểm (tức là cơ sở xử lý nước thải của khu công nghiệp hoặc cơ sở xử lý nước thải của đô thị) theo quy định. Các giấy phép xả thải cần thiết phải được cập nhật định kỳ và nộp lên cơ quan chức năng thích hợp.
- Giám sát việc xả nước thải theo các yêu cầu của luật định, và lập một kế hoạch lấy mẫu và kiểm nghiệm chất lượng nước tuân thủ theo các hướng dẫn của chính phủ và trong ngành.
- Nếu nước thải được xử lý ngoài địa điểm, cơ sở phải biết tên và địa chỉ của nhà máy xử lý nước thải bên thứ ba đó và thực hiện giám sát nhằm đảm bảo sự tuân thủ. Cơ sở xử lý nước thải bên ngoài đó phải cho phép tiếp cận và đưa ra các thông tin liên quan cho Target khi có yêu cầu.
- Chuẩn bị cho các tình huống khẩn cấp và thực hiện các hành động ứng phó khẩn cấp trong trường hợp công trình xử lý nước thải tại địa điểm vượt quá công suất hoặc không thể vận hành được.
- Cần phải tổ chức đào tạo cho tất cả những nhân viên làm việc trực tiếp trong quy trình xử lý nước thải.



Xả nước thải bất hợp pháp là một vi phạm không thể chấp nhận.

Giám sát việc xả nước thải và giảm thiểu các chất gây ô nhiễm trong nước thải xuống các mức phù hợp với quy định và luật liên quan.

Thực hành Tốt nhất

- Xây dựng và lập hồ sơ cho kế hoạch kiểm tra và bảo dưỡng cơ sở xử lý nước thải, khi có quy định.
- Thiết lập và ghi nhận các mục tiêu hàng năm nhằm giảm thiểu việc xả nước thải và cải thiện chất lượng nước thải.
- Xây dựng và lập kế hoạch hành động nhằm đạt được mục tiêu giảm thiểu xả thải và mục tiêu cải thiện chất lượng nước thải.
- Sản phẩm phụ từ quá trình xử lý nước thải (ví dụ như bùn thải) phải được phân tích, xử lý và thải bỏ thích hợp dưới dạng rác thải nguy hại.
- Nhận biết được bất kỳ vấn đề không tuân thủ nào xảy ra tại cơ sở xử lý nước thải bên thứ ba ngoài nhà máy. Xây dựng một kế hoạch hành động nhằm tiến hành khắc phục nếu nhà máy góp phần vào vấn đề không tuân thủ đó.
- Thực hiện các giải pháp/công nghệ cải tiến nhằm tiết giảm lượng nước thải và/hoặc lượng chất gây ô nhiễm.
- Phải công khai thông báo các thông tin về việc xả nước thải.

Giảm thiểu và Xử lý Chất thải

Nhà cung cấp phải lưu trữ, vận chuyển và xử lý chất thải nguy hại theo đúng quy định của luật hiện hành. Chúng tôi tìm kiếm các nhà cung cấp chứng minh rằng họ luôn nỗ lực giảm thiểu chất thải trong suốt quá trình sản xuất.

*** Chúng tôi sẽ không chấp nhận cho nhà cung cấp có hành động xả chất thải bất hợp pháp.**

- **Rác thải nguy hại**



Xử lý, lưu trữ, vận chuyển và thải bỏ rác thải nguy hại một cách hợp pháp, và tích cực nỗ lực nhằm giảm thiểu rác thải trong suốt quy trình sản xuất.

Yêu cầu

- Phải xác định được tất cả các nguồn rác thải và định rõ đặc điểm mỗi nguồn rác là rác thải nguy hại hay rác thải không nguy hại theo các quy định hiện hành.
- Phải ghi nhận các loại rác thải và theo dõi số lượng tất cả các loại rác thải phát sinh.
- Thùng rác thải nguy hại và kho rác thải nguy hại phải luôn trong điều kiện tốt.
- Toàn bộ rác thải nguy hại và rác thải thông thường phải được phân loại và lưu trữ riêng biệt.
- Rác thải nguy hại phải được chuyển đến đơn vị xử lý rác thải được cấp phép hoặc cơ sở xử lý rác thải có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.
- Rác thải nguy hại phải được vận chuyển bởi đơn vị vận chuyển rác thải nguy hại được cấp phép theo quy định của pháp luật.
- Cần đào tạo cho toàn thể nhân viên về việc thải bỏ, lưu trữ và xử lý rác thải.

Xử lý, lưu trữ, vận chuyển và thải bỏ rác thải nguy hại một cách hợp pháp, và tích cực nỗ lực nhằm giảm thiểu rác thải trong suốt quy trình sản xuất.

Thực hành Tốt nhất

- Tái sử dụng các nguyên vật liệu khi có thể, và tái chế các nguyên vật liệu có khả năng tái chế.
- Thiết lập và ghi nhận mục tiêu hàng năm nhằm giảm thiểu phát sinh rác thải.
- Thiết lập và ghi nhận kế hoạch hành động nhằm đạt được mục tiêu giảm phát sinh rác thải.
- Kiểm tra việc thải bỏ và xử lý cuối cùng đối với toàn bộ rác thải.

Sử dụng Năng lượng và Nước

Ngoài ra, nhà cung cấp phải định kỳ thiết lập mục tiêu rõ ràng nhằm sử dụng năng lượng và nước hiệu quả hơn cũng như ghi nhận tiến độ đạt được trong quá trình hướng tới mục tiêu đó.

- **Sử dụng năng lượng hiệu quả**
- **Sử dụng Nước Hiệu quả**



Sử dụng năng lượng có hiệu quả ở tất cả các địa điểm và quy trình sản xuất.

Yêu cầu

- Phải xác định nguồn năng lượng, theo dõi, và ghi nhận mức tiêu thụ năng lượng đối với các công trình và quy trình có diễn ra hoạt động sản xuất.

Sử dụng năng lượng có hiệu quả ở tất cả các địa điểm và quy trình sản xuất.

Thực hành Tốt nhất

- Tiến hành kiểm tra năng lượng sử dụng để xác định các nguồn năng lượng có thể tiết kiệm và chi phí có thể tiết kiệm.
- Thiết lập và ghi nhận mục tiêu hàng năm nhằm giảm thiểu lượng năng lượng tiêu thụ và phát thải khí nhà kính (GHG).
- Thiết lập và ghi nhận kế hoạch hành động để đạt được mục tiêu giảm năng lượng tiêu thụ.
- Sử dụng công cụ đo lường trực tuyến và công khai dữ liệu.

Quản lý việc sử dụng nước tại các cơ sở và quy trình sản xuất.



Yêu cầu

- Việc sử dụng nước phải được theo dõi và lưu hồ sơ đối với các công trình và quy trình sản xuất có diễn ra hoạt động sản xuất.
- Phải đặt ra và rà soát thường xuyên các mục tiêu chính thức và chuẩn hóa nhằm cải thiện hiệu quả sử dụng nước.

Quản lý việc sử dụng nước tại các cơ sở và quy trình sản xuất.



Thực hành Tốt nhất

- Thiết lập và ghi nhận các mục tiêu hàng năm nhằm giảm lượng nước tiêu thụ.
- Thiết lập và ghi nhận kế hoạch hành động để đạt được mục tiêu giảm lượng nước tiêu thụ.

Phát thải Khí

Nhà cung cấp phải lắp đặt và duy trì các thiết bị kiểm soát phát thải khí phù hợp để đảm bảo các chất gây ô nhiễm trong khí thải được duy trì ở mức bằng hoặc thấp hơn mức quy định của pháp luật hiện hành.

- **Giảm thiểu ô nhiễm không khí**



Giảm thiểu tác động ô nhiễm không khí trong các địa điểm và quy trình sản xuất.

Yêu cầu

- Phải xác định các nguồn phát thải vào không khí từ các hoạt động công nghiệp và các thiết bị phụ trợ.
- Thiết lập và duy trì báo cáo thống kê nguồn khí thải.
- Các giấy phép phát khí thải theo yêu cầu phải được cập nhật phù hợp và lưu giữ đầy đủ.
- Lắp đặt và duy trì các thiết bị kiểm soát các nguồn khí thải phù hợp có khả năng giảm nồng độ chất gây ô nhiễm xuống các mức phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành.
- Giám sát việc phát thải vào không khí theo các yêu cầu của luật định. Khối lượng khí thải phải được theo dõi và ghi nhận đối với tất cả các công trình và quy trình sản xuất.

Giảm thiểu tác động ô nhiễm không khí trong các địa điểm và quy trình sản xuất.

Thực hành Tốt nhất

- Thiết lập và ghi nhận các mục tiêu hàng năm nhằm giảm lượng khí thải một cách thích hợp.
- Thiết lập và ghi nhận kế hoạch hành động để đạt được mục tiêu giảm lượng khí thải.
- Sử dụng công cụ đo lường trực tuyến và công khai dữ liệu.

Giấy phép

Nhà cung cấp phải tiến hành xin giấy phép, đảm bảo tất cả các giấy phép về môi trường còn hiệu lực theo quy định của pháp luật và giấy phép hoạt động kinh doanh cần thiết cho việc sản xuất và vận hành địa điểm.

- Giấy phép hợp lệ
- Hồ sơ sản xuất



Hoạt động với các giấy phép môi trường và giấy phép hoạt động kinh doanh hợp lệ.

Yêu cầu

- Phải nắm rõ và tuân thủ toàn bộ các quy định và luật hiện hành về môi trường, đồng thời duy trì danh sách cập nhật về luật và quy định về môi trường.
- Phải có các giấy phép, cấp phép về môi trường theo yêu cầu và các phê duyệt cần thiết khác phục vụ cho các hoạt động hiện tại của mình.
- Phải lập kế hoạch và dành ra đủ thời gian để cập nhật các giấy phép, giấy chấp nhận và phê duyệt về môi trường liên quan.
- Lưu giữ giấy phép kinh doanh hợp lệ theo yêu cầu của pháp luật. Thông tin trên giấy phép kinh doanh phải phản ánh các hoạt động hiện tại, bao gồm địa chỉ, phạm vi kinh doanh, v.v.



Giấy phép không hợp lệ, thiếu hoặc giả mạo là vi phạm không thể chấp nhận.

Giấy phép kinh doanh thiếu hoặc giả mạo là vi phạm không thể chấp nhận.

Hoạt động với các giấy phép môi trường và giấy phép hoạt động kinh doanh hợp lệ.



Thực hành Tốt nhất

- Danh sách cập nhật về luật và quy định về môi trường được rà soát và cập nhật hàng năm.

Giải thể hoặc Cắt giảm có Trách nhiệm

Công việc sản xuất của Target có thể bị giải thể hoặc cắt giảm tại một cơ sở sản xuất vì nhiều lý do (ví dụ: thay đổi nhu cầu kinh doanh, các vấn đề về hiệu quả hoạt động vẫn tiếp diễn bất chấp nỗ lực khắc phục, gián đoạn như thiên tai, v.v.). Khi việc giải thể hoặc cắt giảm hoạt động kinh doanh diễn ra tại Target, chúng tôi kỳ vọng các đối tác kinh doanh sẽ hỗ trợ nỗ lực của chúng tôi để rời khỏi cơ sở sản xuất một cách có trách nhiệm.

- **Đánh giá & Báo cáo Rủi ro**
- **Trao đổi thông tin**
- **Giám sát Tuân thủ**



Hiểu và báo cáo rủi ro về việc người lao động bị sa thải và/hoặc không được trả lương hoặc trợ cấp thôi việc trước khi cắt giảm hoạt động kinh doanh của Target.

Thực hành Tốt nhất

- Thông báo tới Responsible.Sourcing@Target.com và các đối tác cung ứng/bán hàng khi:
 - Việc giải thể hoặc cắt giảm hoạt động kinh doanh của Target tại nhà máy đủ nghiêm trọng đến mức có thể dẫn đến việc người lao động bị sa thải hoặc không được trả lương/trợ cấp thôi việc.
 - Việc giải thể hoặc cắt giảm hoạt động kinh doanh của Target tại nhà máy sẽ dẫn đến việc người lao động bị sa thải hoặc không được trả lương/ngiê việc.
 - Kết quả là công việc kinh doanh của Target sẽ phải giải thể hoặc cắt giảm hoặc có thể dẫn đến việc đóng cửa nhà máy.
 - Nhà máy bị giải thể hoặc bị cắt giảm sẽ phải giảm giờ làm việc trên hơn 3 tháng.
 - Nhà máy đang trì hoãn việc trả lương cho người lao động.
 - Đối tác kinh doanh hoặc nhà máy đang phải đối mặt với việc phá sản hoặc những thách thức tài chính nghiêm trọng.
 - Nhà máy bị đóng cửa tạm thời, vĩnh viễn hoặc vô thời hạn do ảnh hưởng của thiên tai.
- Cung cấp thông tin chi tiết về nhà máy và mô tả chi tiết về sự thay đổi trong hoạt động kinh doanh cũng như tác động tiềm ẩn của nhà máy và người lao động.

Cung cấp thông báo trước bằng văn bản cho các nhà máy về việc giải thể hoặc cắt giảm hoạt động kinh doanh của Target.

Thực hành Tốt nhất

- Áp dụng cho doanh nghiệp đối tác khi Target không lấy nguồn trực tiếp từ nhà máy.
- Thông báo trước tối thiểu 3-12 tháng cho nhà máy về việc cắt giảm kinh doanh. Thời gian báo trước phải ở mức cao hơn trong phạm vi này khi có thể có sự gián đoạn đáng kể đối với hoạt động kinh doanh tổng thể của nhà máy hoặc thu nhập của người lao động.
- Lưu ý rằng thời gian kéo dài không áp dụng cho các trường hợp ngừng hoạt động do không tuân thủ quy định của nhà máy với thời hạn ngừng hoạt động từ ngay lập tức đến ba tháng.

Giám sát và đảm bảo tuân thủ SOVE và luật sở tại trong quá trình ngừng hoạt động kinh doanh tại Target.

Yêu cầu

- Trong thời gian sa thải và/hoặc đóng cửa cơ sở, hãy đảm bảo rằng tất cả các khoản lương và phúc lợi theo yêu cầu hợp pháp đều được cung cấp cho người lao động, bao gồm nhưng không giới hạn ở những điều sau: tất cả tiền lương còn nợ đều được thanh toán, tất cả các khoản thanh toán trợ cấp thôi việc được thực hiện và có thông báo đầy đủ cũng như tiến hành tham vấn phù hợp theo quy định của pháp luật sở tại.
- Báo cáo mọi nguy cơ về việc không tuân thủ SOVE hoặc luật sở tại đến Responsible.Sourcing@Target.com.

Phụ lục A: Hướng dẫn Thi hành Bảo vệ cho Người lao động Nước ngoài Nhập cư

Các bảng dưới đây trình bày hướng dẫn bổ sung về cách đáp ứng các yêu cầu của Target về bảo vệ người lao động nước ngoài nhập cư và ngăn ngừa lao động cưỡng bức.



Soát xét Sơ bộ và Kiểm tra Định kỳ Đại lý môi giới Lao động

Soát xét Sơ bộ

Quá trình soát xét sơ bộ phải được thực hiện với từng đại lý môi giới lao động sẽ tham gia vào quy trình tuyển dụng người lao động nước ngoài, cả ở nước đưa đi lẫn nước tiếp nhận. Tài liệu xem xét phải bao gồm giấy phép của đại lý, hồ sơ về bất kỳ vụ khiếu nại hoặc hình phạt nào đã xảy ra, hợp đồng dịch vụ với bất kỳ đại lý đối tác nào sẽ được sử dụng để tuyển dụng lao động cho địa điểm.

Quá trình soát xét sơ bộ cần xác định được những điều sau:

- Đại lý môi giới lao động có giấy phép hợp lệ và được phép tuyển dụng lao động nước ngoài có hợp đồng nếu đáp ứng được các nhu cầu lao động của địa điểm.
- Đối tác nước ngoài của đại lý môi giới lao động có giấy phép hợp lệ và được phép tuyển dụng lao động nước ngoài có hợp đồng nếu đáp ứng được các nhu cầu lao động của địa điểm.
- Không sử dụng các đại lý phụ tự do, không giấy phép.
- Đại lý môi giới lao động có khả năng tiến hành các hoạt động tuyển dụng nhân lực đáp ứng được các yêu cầu của địa điểm, của Target và pháp luật hiện hành, đặc biệt là yêu cầu người lao động không cần phải trả lệ phí để đảm bảo công việc.

Kiểm tra Định kỳ

Phải kiểm tra định kỳ, ít nhất mỗi năm một lần đối với từng đại lý môi giới lao động được sử dụng để tuyển dụng lao động, xem xét giấy phép của đại lý, tình trạng quan hệ đối tác với các đại lý phụ không có giấy phép và sự tuân thủ của đại lý với các yêu cầu của địa điểm về đạo đức tuyển dụng và cấm lao động cưỡng bức. Việc kiểm tra phải chú trọng khám phá các hành vi lừa đảo và tính phí. Sau khi kiểm tra, cần phải có tiến trình hành động khắc phục, bao gồm đặt ra mục tiêu, theo dõi tiến độ và thời gian để hoàn thành.

Hợp đồng Dịch vụ Đại lý môi giới Lao động

Hợp đồng dịch vụ chính thức với đại lý môi giới lao động phải có tính ràng buộc về pháp lý và bao gồm các thông tin sau:

- Tên, địa chỉ và thông tin liên lạc của đại lý môi giới lao động;
- Tên, địa chỉ và thông tin liên lạc của bất kỳ đại lý môi giới lao động đối tác nào sẽ tham gia, nếu có;
- Danh sách các dịch vụ mà đại lý tuyển dụng và bất kỳ đại lý môi giới lao động đối tác nào đồng ý thực hiện cho địa điểm;
 - Danh sách này phải xác định rõ bên nào chịu trách nhiệm thực hiện các cuộc phỏng vấn việc làm, hướng dẫn trước khi khởi hành, kiểm tra kỹ năng bắt buộc (nếu có) và mọi hoạt động khác trong toàn bộ quá trình tuyển dụng và làm việc.
- Lệ phí địa điểm trả cho đại lý tính trên mỗi người lao động được tuyển dụng;
- Cam kết của đại lý để phù hợp với yêu cầu về đạo đức tuyển dụng của địa điểm là điều kiện để tiếp tục mối quan hệ kinh doanh, cụ thể như sau:
 - Người lao động không cần phải đóng phí hay đặt tiền cọc;
 - Đại lý môi giới lao động phải tham gia vào quá trình kiểm tra và hành động khắc phục; và
 - Đại lý môi giới lao động phải chia sẻ tài liệu liên quan đến các hoạt động tuyển dụng và quản lý theo yêu cầu.
- Nghiêm cấm lao động cưỡng bức và buôn bán lao động; và
- Nghiêm cấm sử dụng các đại lý phụ tự do.

Chi phí Liên quan đến Tuyển dụng

Danh sách này nhằm minh họa các chi phí điển hình trong quá trình tuyển dụng và có thể không phản ánh đầy đủ tất cả chi phí trang trải cho việc di cư cụ thể.

- Phí dịch vụ, lệ phí tuyển dụng, phí đặt chỗ và phí dịch vụ môi giới hàng tháng của bất kỳ đại lý môi giới lao động nào được sử dụng tại nước đưa đi và nước tiếp nhận;
- Tiền đặt cọc hợp pháp;
- Bảo hiểm;
- Các giấy tờ theo yêu cầu pháp lý, chẳng hạn như hộ chiếu, ảnh hộ chiếu, visa, phí dán tem, giấy phép làm việc;
- Rà soát và kiểm tra y tế theo yêu cầu của chính quyền;
- Đào tạo theo yêu cầu của chính quyền hoặc công ty, bao gồm đào tạo kỹ năng, đào tạo ngôn ngữ và định hướng trước khi khởi hành;
- Các chi phí khác do chính phủ quy định, chẳng hạn như thuế tuyển dụng người lao động nước ngoài, thuế, hoặc đóng quỹ phúc lợi;
- Di chuyển quốc tế từ nước cử đi tới nơi làm việc ở nước tiếp nhận.
- Đồng phục, công cụ hoặc các vật phẩm khác cần thiết cho công việc.

Địa điểm phải đảm bảo rằng các khoản chi phí liệt kê ở trên, cũng như bất kỳ chi phí nào khác có thể phát sinh ngoài việc đi lại và ăn ở tại địa phương, đều được bao trả cho người lao động như một phần trong hợp đồng tuyển dụng và thuê người của họ.

Tài liệu Phỏng vấn Thí điểm Người lao động Mới đến

Để đảm bảo quy trình tuyển dụng đáp ứng được yêu cầu của địa điểm, Target và luật pháp, nhân viên địa điểm nên phỏng vấn thí điểm một người lao động mới đến để xác nhận những điều sau đây có đúng với những gì người lao động trải nghiệm trong quá trình tuyển dụng hay không:

- **Không trả phí:** Người lao động không trả phí tuyển dụng hoặc các chi phí liên quan đến việc tuyển dụng và thuê người, trừ chi phí vận chuyển ở địa phương và chỗ ở ngắn hạn trong quá trình tuyển chọn và thuê người.
- **Không đặt cọc và vay nợ:** Người lao động không bị yêu cầu nộp tiền đặt cọc hoặc vay nợ khi tham gia quá trình tuyển dụng và thuê người.
- **Không có đại lý phụ:** Người lao động không được tuyển dụng thông qua đại lý khác ngoài các đại lý tại nước đưa đi và nước tiếp nhận mà địa điểm đã ký hợp đồng dịch vụ.
- **Hướng dẫn trước khi khởi hành:** Người lao động được tham gia một buổi hướng dẫn bao quát trước khi khởi hành bằng ngôn ngữ của họ, sử dụng nội dung do địa điểm cung cấp.
- **Hợp đồng lao động:** Người lao động được cung cấp, ký tên và giữ một bản hợp đồng lao động phù hợp với các yêu cầu đối với hợp đồng lao động của Target và pháp luật.
- **Không lừa gạt hoặc ép buộc:** Người lao động không gặp bất kỳ hình thức lừa gạt, ép buộc hoặc đe dọa trong quá trình tuyển dụng và thuê người.
- **Không phân biệt đối xử:** Người lao động không bị bất kỳ sự phân biệt đối xử nào.
- **Không bị giữ giấy tờ một cách không chính đáng:** Người lao động không bị giữ bất kỳ giấy tờ nào, trừ khi là tạm giữ giấy tờ để đáp ứng yêu cầu di cư hợp pháp và thực hiện theo yêu cầu của Target.

Cuộc phỏng vấn phải được bảo mật và bảo vệ an toàn cho người lao động khỏi việc bị trả đũa do cung cấp thông tin.

Hướng dẫn Trước khi Khởi hành

Hướng dẫn trước khi khởi hành cần bao gồm những nội dung sau:

- Khái quát về công ty, nơi làm việc, điều kiện làm việc và sinh sống;
- Các điều khoản và điều kiện trong công việc;
- Các điều khoản và điều kiện khi chấm dứt hợp đồng và hồi hương;
- Người lao động phải thực hiện đầy đủ mọi yêu cầu trước khi khởi hành vì các mục đích của bên sử dụng lao động hoặc pháp lý, bao gồm đào tạo, khám sức khỏe và hồ sơ;
- Chế độ bảo vệ dành cho người lao động ở nước đưa đi và nước tiếp nhận theo luật định và trong chính sách của công ty như sau:
 - Cấm lao động cưỡng bức;
 - Chính sách Không nộp phí;
 - Lưu giữ và bảo vệ an toàn giấy tờ tùy thân;
 - Tự do đi lại;
 - Thông tin liên lạc của các đại sứ quán và bất kỳ cơ quan chính phủ nào khác có liên quan;
 - Cơ chế giải quyết khiếu nại của địa điểm dành cho người lao động tại nước đưa đi và nước tiếp nhận và từng bước quy trình trong thủ tục báo cáo các hành vi phi đạo đức trong quá trình tuyển dụng.

Đại lý/môi giới lao động phải cung cấp cho nhân viên được tuyển dụng thông tin bằng văn bản chính xác về điều kiện làm việc bằng ngôn ngữ mẹ đẻ của người lao động. Trách nhiệm của bên sử dụng lao động là đảm bảo công tác hướng dẫn trước khi khởi hành được thực hiện và đáp ứng những yêu cầu này. Bên sử dụng lao động được phép bổ sung những yêu cầu này vào hợp đồng dịch vụ với đại lý và yêu cầu đại lý phải thực hiện các hoạt động hướng dẫn thay cho họ. Bên sử dụng lao động có trách nhiệm giám sát để đảm bảo việc này được thực hiện phù hợp (sử dụng hình ảnh, tài liệu, v.v.).

Nội dung Định hướng cho Người lao động mới đến

Trong vòng một tuần kể từ khi đến, người lao động mới phải được đào tạo bằng ngôn ngữ của họ, trong khóa đào tạo có các chủ đề sau:

- Các điều khoản và điều kiện trong công việc của người lao động;
- Cách tính lương;
- Các yêu cầu pháp lý;
- Tiểu sử, chính sách và thủ tục của địa điểm;
 - Chống cưỡng bức lao động, bao gồm nghiêm cấm việc tính phí;
 - Chống quấy rối và lạm dụng;
 - Chống phân biệt đối xử;
 - Tất cả hiệp hội hoặc nghiệp đoàn cho người lao động hiện có;
 - Nội quy khu nhà ở tập thể;
 - Khiếu nại, thông tin và phản hồi;
 - Hình thức kỷ luật tăng dần;
 - Kết thúc hợp đồng và hồi hương.

Hệ thống Quản lý Khu nhà ở tập thể

- **Phát triển Hệ thống quản lý khu nhà ở:** Để đạt các Tiêu chuẩn của Target về khu nhà ở tập thể, địa điểm phải triển khai một hệ thống quản lý khu nhà ở tập thể. Một hệ thống như vậy có thể bao gồm các bước sau đây:
 - Chỉ định một nhân viên sẽ chịu trách nhiệm giám sát việc quản lý và bảo dưỡng nhà.
 - Kết hợp hệ thống phụ trách bảo dưỡng khu nhà ở tập thể với nhân viên và bộ phận chức năng về y tế và an ninh.
 - Nhân viên y tế và an ninh phải duy trì một danh mục kiểm tra và xác định một hệ thống để tiến hành theo dõi định kỳ điều kiện y tế và an ninh của khu nhà ở. Nếu phát hiện vấn đề, phải báo cáo cho người có trách nhiệm.
- **Liên lạc thông tin và khiếu nại:** Để cải thiện thông tin phản hồi và khiếu nại từ cư dân trong khu nhà ở, có thể đặt các hộp thư góp ý trong khu nhà ở tập thể và phải có nhân sự chịu trách nhiệm lập hồ sơ và giải quyết các đề xuất một cách kịp thời.
- **Theo dõi:** Nhân viên địa điểm phải tiến hành kiểm tra nội bộ định kỳ hoặc theo dõi khu nhà ở để có các nỗ lực cải tiến.

Các điều kiện để Thanh toán Phí vận chuyển Về nước

Các điều kiện để Thanh toán Phí vận chuyển Về nước bởi Địa điểm

- Người lao động nước ngoài sẽ được đưa về nước sau khi hoàn thành hợp đồng lao động.
- Người lao động nước ngoài bị chấm dứt hợp đồng do đóng cửa địa điểm, giảm biên chế hoặc hoàn cảnh tương tự sẽ được vận chuyển về nước.
- Người lao động nước ngoài xin nghỉ việc có thông báo hợp lý sẽ không phải đóng tiền phạt hoặc tiền vé máy bay về nước. Thông báo hợp lý phải được xác định trong vòng tối đa là ba mươi ngày.
- Người lao động nước ngoài nghỉ việc không có thông báo hợp lý có thể phải trả tiền vé máy bay về nước của họ, trừ khi người đó được bảo vệ bởi một điều khoản ngoại lệ được nêu trong **Phụ lục A**.
- Người lao động sẽ không phải trả chi phí vận chuyển về nước trong bất kỳ trường hợp nào sau đây:
 - Chấm dứt hợp đồng do vi phạm quyền của người lao động;
 - Chấm dứt hợp đồng do những vấn đề cá nhân nghiêm trọng, bao gồm bệnh tật, mang thai hoặc người thân qua đời (theo yêu cầu của người lao động hoặc theo luật pháp của nước tiếp nhận).