

นโยบายแนวปฏิบัติทางธุรกิจสำหรับผู้จัดหา (SBP) ของ Masco Corporation มีผลวันที่ 1 กรกฎาคม 2024

Masco Corporation และบริษัทต่าง ๆ มุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานสูงสุดในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตและการประพฤติตามหลักจริยธรรม ซึ่ง อ เลี ย ง ข อ ง เ ร า ส ร ำ ง ช ึ่ น จ า ก ค ำ นี ย ม เ ه ล ำ นี และเรามีความคาดหวังว่าผู้จัดหาที่จัดหาสินค้าและ/หรือบริการให้กับเรานั้นจะยึดมั่นในสิ่งเดียวกัน นโยบายแนวปฏิบัติทางธุรกิจสำหรับผู้จัดหา (SBP) นี้สรุปมาตรฐานขั้นต่ำที่เราคาดหวังจากผู้จัดหาของเรา และเราใช้เป็นพื้นฐานในการเลือกและใช้งานผู้จัดหาของเราอย่างต่อเนื่อง หากมาตรฐานนโยบาย SBP ของ Masco เกินกว่ามาตรฐานที่กฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบังคับใช้ นโยบาย SBP ของ Masco จะมีผลเหนือกว่า ดังนั้น เราจึงมีความคาดหวังต่อผู้จัดหาของเราดังต่อไปนี้

กฎหมายและข้อบังคับ

น โ ย บ ำ เ ย อ S B P ของเราสอดคล้องกับหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ผู้จัดหาจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในประเทศที่ตนดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ เราคาดหวังว่าผู้จัดหาจะปฏิบัติตามกฎหมายและอนุสัญญาระหว่างประเทศ และแน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามข้อบังคับต่าง ๆ เช่น California Transparency in Supply Chain Act, UK Modern Slavery Act, German Supply Chain Due Diligence Act (LkSG), The Fighting Against Forced and Child Labour in Supply Chains Act และ Australian Modern Slavery Act

แรงงานเด็ก

ผู้จัดหาจะต้องไม่จ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เว้นแต่กฎหมายท้องถิ่นและอนุสัญญา ILO จะอนุญาตให้จ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีได้ ผู้จัดหาจะต้องไม่จ้างเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี สำหรับงานอันตราย กะกลางคืน งานล่วงเวลา หรืองานใด ๆ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย การศึกษา หรือความเป็นอยู่ที่ดีของเยาวชน ผู้จัดหาจะต้องมีกลไกที่พอเหมาะในการตรวจสอบและรักษาหลักฐานอายุของคนทำงานไว้

แรงงานบังคับ

แรงงานทั้งหมดจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ ผู้จัดหาจะต้องไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ แรงงานผูกมัด แรงงานค้ำมนุษย์ แรงงานทาส แรงงานนักโทษรูปแบบใด ๆ หรือแรงงานที่ถูกบังคับในรูปแบบอื่นใด คนทำงานทุกคนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจและจะต้องไม่เผชิญกับแรงกดดัน การบังคับ การลงโทษ การข่มขู่ การหลอกลวง หรือพฤติกรรมอื่น ๆ เพื่อแยกแรงงาน คนทำงานทุกคนจะต้องควบคุมเอกสารส่วนตัวของตนได้และจะต้องไม่เสียค่าธรรมเนียมใด ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ในการหางาน เช่น ค่าธรรมเนียมการจัดหางาน

ค่าตอบแทน

ผู้จัดหาจะต้องตอบแทนคนทำงานด้วยค่าจ้างที่ตรงตามหรือสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายภายใต้กฎหมายท้องถิ่น หรือหากไม่มีค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนด ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุตสาหกรรม ในท้องถิ่น งานล่วงเวลาจะต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างมาตรฐานและเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่น นอกจากนี้ ห้ามเรียกเก็บเงินค่าปรับเป็นการลงโทษทางวินัยรูปแบบหนึ่ง

ชั่วโมงทำงาน

ผู้จัดการจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าชั่วโมงทำงานเป็นไปตามขีดจำกัดสูงสุดที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด ชั่วโมงทำงานทั้งหมดรวมถึงงานล่วงเวลา จะต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ยกเว้นในกรณีฉุกเฉินหรือเหตุการณ์พิเศษโดยไม่คำนึงถึงกฎหมายท้องถิ่น คนทำงานจะต้องได้รับวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวัน (24 ชั่วโมงติดต่อกัน) สำหรับทุก ๆ เจ็ดวันที่ทำงาน

การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

ผู้จัดการจะต้องปฏิบัติต่อคนทำงานทุกคนด้วยความเคารพและให้เกียรติ ต้องห้ามการคุกคามทุกรูปแบบอย่างเคร่งครัด รวมถึงการล่วงละเมิดทางร่างกาย จิตใจ และวาจา ผู้จัดการจะต้องกำกับดูแลและควบคุมบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน หากใช้ เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่ละเมิดสิทธิของคนทำงาน นอกจากนี้ ผู้จัดการยังจำเป็นต้องกำหนดนโยบายทางวินัยที่ชัดเจนและจัดทำเป็นเอกสาร ซึ่งควรสื่อสารไปยังคนทำงานทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่าคนทำงานเข้าใจและจะปฏิบัติตาม

การเลือกปฏิบัติ

ผู้จัดการจะต้องละเว้นจากการปฏิบัติใด ๆ ที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อคนทำงาน ซึ่งรวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง การเลือกปฏิบัติจากสัญชาติ ชาติพันธุ์ ภูมิหลังทางสังคม สถานภาพการสมรส สถานะสุขภาพ ความพิการ รสนิยมทางเพศ อายุ เพศ มุมมองทางการเมือง ศาสนา หรือการรับราชการหรือสถานะทางทหาร ยกเว้นในบางกรณีที่มีข้อยกเว้นทางกฎหมายเนื่องจากข้อกำหนดเฉพาะของงานซึ่งเป็นกรณีที่มีจำกัด

เสรีภาพในการสมาคม

ผู้จัดการจะต้องเคารพสิทธิของคนทำงานในการเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงานในกรณีที่กฎหมายอนุญาต ตลอดจนการเจรจาต่อรองร่วมกัน หรือการเลือกที่จะไม่เข้าร่วมหรือไม่ก่อตั้งสหภาพแรงงาน โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตอบโต้ ช่มชู้ หรือคุกคาม

กลไกการร้องทุกข์

ผู้จัดการต้องสร้างกลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้คนทำงานสามารถแจ้งข้อกังวลหรือรายงานปัญหาในที่ทำงานอย่างเปิดเผยและไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตอบโต้ ผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเตรียมทางเลือกในการรายงานโดยไม่เปิดเผยตัวตนสำหรับพนักงานในกรณีที่กฎหมายท้องถิ่นอนุญาต และจะต้องคงไว้ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบในการติดตาม ตรวจสอบ จัดทำเอกสาร และแก้ไขข้อกังวลหรือปัญหาที่พนักงานหยิบยกขึ้นมาตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องใด ๆ

สุขภาพและความปลอดภัย

ผู้จัดการจะต้องคงไว้ซึ่งสถานที่ทำงานที่ยึดถือมาตรฐานด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่เป็นไปตามมาตรฐานท้องถิ่น และควรพยายามเพื่อให้ได้มาตรฐานที่สูงกว่ากฎหมายท้องถิ่น ผู้จัดการจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทั้งสถานที่ทำงานและบริเวณอยู่อาศัยและรับประทานอาหารที่จัดไว้ให้นั้นได้รับการดูแลให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และถูกหลักสุขาภิบาล คนทำงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยที่จำเป็นและได้รับอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เพียงพอโดยไม่มีการค่าใช้จ่าย ผู้จัดการต้องใช้มาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันอันตรายในสถานที่ทำงาน

การปกป้องสิ่งแวดล้อมและชุมชน

ผู้จัดการจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในเรื่องการปกป้องชุมชนและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชนที่ดำเนินการ ซึ่งรวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง การปฏิบัติด้านป่าไม้ อย่างไม่มีความรับผิดชอบ และการใช้มาตรการเพื่อป้องกันมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การปนเปื้อนในดิน มลพิษทางน้ำ และมลพิษทางอากาศ ผู้จัดการควรติดตามการใช้พลังงานของตนอย่างสม่ำเสมอและได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาวิธีการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในเชิงรุก ผู้จัดการได้รับการสนับสนุนให้ใช้แนวปฏิบัติในการรีไซเคิล และพยายามลดการสร้างขยะให้เหลือน้อยที่สุด ผู้จัดการจะต้องไม่มีส่วนในการขับไล่หรือให้บุคคลออกจากที่ดินโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือกีดกันทรัพยากรที่ประกอบอาชีพของบุคคลโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

สารที่มีข้อจำกัดในการใช้และวัตถุอันตราย

ผู้จัดหาจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการผลิต การใช้ การจัดการ การนำเข้า หรือการส่งออกผลิตภัณฑ์เป็นไปตามข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในเอกสารที่มีข้อกำหนดในการใช้และวัตถุอันตราย

การจัดการอย่างมีความรับผิดชอบ

หากผู้จัดหาใช้ดีบุก แหวนทาลัม ทังสแตน หรือทองคำในผลิตภัณฑ์ที่จัดหาให้กับ Masco และวัสดุเหล่านี้มาจากภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางอาวุธหรือการละเมิดสิทธิมนุษยชน กล่าวคือ พื้นที่ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นพื้นที่เสี่ยงสูงที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง (CAHRA) ซึ่งรวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง สาธารณรัฐประชาธิปไตยคองโก และประเทศในพื้นที่โดยรอบ ผู้จัดหาจะต้องดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับแหล่งที่มาของวัสดุเหล่านี้ เราไม่ห้ามผู้จัดหาของเราในการจัดหาจากภูมิภาคนี้ด้วยความรับผิดชอบ ในกรณีที่มีการใช้วัสดุเหล่านี้ ผู้จัดหาจะต้องจัดทำเอกสารกระบวนการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะ รักษาบันทึกที่แม่นยำไว้ และมอบหลักฐานที่แน่ชัดแก่ Masco เพื่อยืนยันแหล่งที่มาของวัสดุอย่างเข้มงวด นอกจากนี้ ผู้จัดหาที่มีหน้าที่ต้องให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมตามที่ Masco ร้องขอ

การรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูล

ผู้จัดหาจะต้องปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของ Masco และรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูลทั้งหมดที่ Masco มอบให้ ผู้จัดหาจะต้องรับรองความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคลในการตกลงทำธุรกิจ รวมถึงกับผู้จัดหา ลูกค้า และพนักงาน และปฏิบัติตามกฎหมายความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

การรับเหมาช่าง

ผู้จัดหาจะต้องไม่รับเหมาช่างส่วนหนึ่งส่วนใดของกระบวนการผลิตของ Masco โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจาก Masco ก่อน ผู้จัดหาจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้รับเหมาช่างใด ๆ ที่ใช้นั้นปฏิบัติตามนโยบาย SBP ของ Masco โดยสมบูรณ์ ซึ่งรวมถึงการดำเนินการติดตามผู้รับเหมาช่างอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุมเพื่อให้แน่ใจว่าผู้รับเหมาช่างปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้ ผู้รับเหมาช่างที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านี้จะต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการผลิตใด ๆ ให้กับ Masco

การประพฤติตามหลักจริยธรรม

ผู้จัดหาจะต้องดำเนินการและปฏิสัมพันธ์ทางธุรกิจทั้งหมดด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และมาตรฐานทางจริยธรรมที่บังคับใช้ทั้งหมด รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน การทุจริต และแนวปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม ผู้จัดหาจะต้องใช้และคงไว้ซึ่งระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกัน ติดตาม และรายงานการกระทำใด ๆ ที่เป็นการทุจริต การให้สินบน หรือการละเมิดจริยธรรมภายในการดำเนินงานของตน ห้ามผู้จัดหาเสนอเงิน ของขวัญ ความบันเทิง การเดินทาง ที่พัก ความช่วยเหลือพิเศษ หรือข้อเสนอใด ๆ ที่อาจตีความได้ว่าเป็นการให้สินบนแก่พนักงานและผู้สอบบัญชีของเรา

การติดตาม มาตรการแก้ไข การตรวจสอบ

ผู้จัดหาจะต้องจัดเตรียมเอกสารที่ครอบคลุมและข้อมูลโดยละเอียดที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการปฏิบัติตามนโยบาย SBP นี้เมื่อมีการร้องขอ ผู้จัดหาจะต้องใช้มาตรการแก้ไขเพื่อจัดการกับการไม่ปฏิบัติตามหรือประเด็นที่ต้องปรับปรุงที่ระบุไว้ใด ๆ Masco ขอสงวนอำนาจในการดำเนินการตรวจสอบทั้งที่แจ้งและไม่แจ้งไว้เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบาย SBP Masco ขอสงวนสิทธิในการยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับผู้จัดหาใด ๆ ที่พบว่าละเมิดนโยบาย SBP นี้ทันที

การรายงานการละเมิด

ผู้จัดหาและพนักงานสามารถรายงานการกระทำที่สงสัยว่าเป็นการละเมิดนโยบาย SBP ผ่านทางสายด่วนจริยธรรมของ Masco ที่ www.stand4ethics.com หาก Masco เรียนรู้เกี่ยวกับ การละเมิดที่อาจเกิดขึ้น Masco จะพยายามตรวจสอบเรื่องนี้ และบรรเทาหรือแก้ไขโดยเร็วที่สุด คุณสามารถรายงานโดยไม่เปิดเผยตัวตนได้ในกรณีที่กฎหมายอนุญาต และ Masco จะดำเนินการขั้นตอนตามที่กฎหมายอนุญาตเพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรายงานไว้เป็นความลับ