

หลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ของ Kohler

Kohler ตลอดจนบริษัทในเครือ แพนก และบริษัทย่อย

ดำเนินธุรกิจตามมาตรฐานจริยธรรมสูงสุดและเป็นไปตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติและกฎหมายในประเทศที่เราทำการผลิต สิ่งซื้อ และขายผลิตภัณฑ์ของเรา

ซัพพลายเออร์จะต้องยึดถือหลักจรรยาบรรณนี้สำหรับตัวเองและห่วงโซ่อุปทานที่เป็นบุคคลที่สามซึ่งทำธุรกิจร่วมกัน รวมถึงผู้รับเหมาช่วง ซัพพลายเออร์ทุกรายจะต้องสามารถแสดงให้เห็นการปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านี้ตามคำร้องขอของ

Kohler

ซัพพลายเออร์จะต้องดำเนินการแก้ไขกรณีไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบให้ถูกต้องทันทีตามจำเป็น

และจะดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง ตลอดจนทำการจัดเตรียมและนำเสนอแผนการปฏิบัติการแก้ไขและป้องกัน (CAPA)

ให้ทันเวลาที่ **Kohler** ขอสงวนสิทธิ์ในการยกเลิกธุรกิจเมื่อใดก็ได้สำหรับการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณซัพพลายเออร์นี้

Kohler ได้กำหนดมาตรฐานหลักจรรยาบรรณขั้นต่ำดังต่อไปนี้:

- **กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ:**
ซัพพลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่บังคับใช้ในประเทศที่ตนเองดำเนินการอยู่ หากการปฏิบัติของซัพพลายเออร์กับข้อกำหนดจรรยาบรรณนี้ จะส่งผลให้เกิดการละเมิดกฎหมายที่สามารถนำไปปรับใช้ในข้อกำหนดหรือข้อบังคับใช้, กฎหมายหรือข้อบังคับใช้ควบคุม.
- **ห่วงโซ่อุปทาน:** บุคคลที่สามใดๆ ที่ร่วมผลิตสินค้าหรือส่วนประกอบต่างๆ รวมถึงผู้รับจ้างช่วง จะต้องปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์นี้หรือหลักที่เทียบเท่ากัน **Kohler** ขอสงวนสิทธิ์ที่จะร้องขอเอกสารยืนยันจากห่วงโซ่อุปทานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- **การปกป้องข้อมูล:** ซัพพลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและพระราชบัญญัติที่บังคับใช้เกี่ยวกับการปกป้องถ่ายโอน เข้าถึง และจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงระเบียบการคุ้มครองข้อมูลทั่วไป (GDPR) (ระเบียบ (สหภาพยุโรป) 2016/679)
- **การค้ำมนุษย์ ทาส และการบังคับใช้แรงงาน:** ห้ามมีการค้ำมนุษย์ ทาส และการบังคับใช้แรงงาน แรงงานนักโทษ หนี้แรงงาน (รวมถึงแรงงานแทนการชำระหนี้) หรือแรงงานตามสัญญาทุกรูปแบบ รวมถึงการล่วงละเมิดทางกายภาพและการลงโทษทางร่างกาย ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการขนส่ง บังคับซ่อนเร้น สรรหา ถ่ายโอน หรือรับบุคคลเข้ามาด้วยการคุกคาม บังคับ ชูเชื้อ ลักพา หรือหลอกลวงแรงงานหรือบริการ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้านศัตรูของอเมริกาด้วยการคว่ำบาตร กฎหมายว่าด้วยความโปร่งใสของห่วงโซ่อุปทานในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ปี 2010 และพระราชบัญญัติทาสสมัยใหม่ของสหราชอาณาจักร

ไม่มีข้อจำกัดใดๆ เกี่ยวกับอิสรภาพในการเคลื่อนย้ายของพนักงานในอาคารหรือการเข้าออกอาคารของบริษัท

ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการว่าจ้าง และก่อนที่พนักงานจะออกจากประเทศต้นทางของตนเอง พนักงานจะต้องได้รับเอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในภาษาที่เขาเข้าใจ พร้อมรายละเอียดข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน และจะต้องไม่อนุญาตให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเอกสารดังกล่าวเมื่อไปถึงประเทศที่รับเข้า เว้นแต่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเหล่านี้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายในท้องถิ่นและเพื่อให้เงื่อนไขที่เทียบเท่าหรือดีกว่าเดิม

งานทั้งหมดจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และพนักงานจะต้องมีอิสระในการยุติการจ้างงานของตนเอง ผู้ว่าจ้างและบริษัทตัวแทนจะไม่มีสิทธิระงับหรือยกเลิก ปิดบัง ยึด หรือปฏิเสธสิทธิการเข้าถึงจากพนักงานเพื่อเข้าถึงข้อมูลประจำตัวหรือเอกสารการเข้าเมืองของเขา เช่น ข้อมูลประจำตัวที่ออกให้โดยรัฐ หนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตทำงาน เว้นแต่การระงับดังกล่าวนั้นได้มีกฎหมายบังคับไว้

พนักงานโรงงานที่เป็นผู้ย้ายถิ่นชาวต่างชาติไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียมการสมัครงานกับผู้ว่าจ้างหรือบริษัทตัวแทน หรือค่าธรรมเนียมอื่นใดที่เกี่ยวข้องเพื่อวัตถุประสงค์ให้ได้รับการจ้างงานหรือเป็นเงื่อนไขจากการจ้างงาน

- **แรงงานเด็ก:** พนักงานทุกคนจะต้องมีอายุตามที่กฎหมายกำหนดขั้นต่ำสุด เกินกว่าอายุสูงสุดที่บังคับไว้ในโรงเรียน และต้องไม่ต่ำกว่า **15 ปี** นอกจากนี้สหพันธ์แรงงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายในท้องถิ่นทั้งหมดเกี่ยวกับพนักงานอายุน้อยที่ได้รับอนุญาต โดยเฉพาะพนักงานที่เกี่ยวข้องกับจำนวนชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง และเงื่อนไขการทำงาน
- **สุขภาพและความปลอดภัย:** สหพันธ์แรงงานจะต้องจัดทำสิ่งแวดลอมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและทำให้มีสุขภาพดีสอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่บังคับใช้ อย่างน้อยพนักงานจะต้องมีสิทธิเข้าถึงการปฐมพยาบาล ทางหนีไฟ อุปกรณ์นิรภัย น้ำดื่ม ห้องน้ำที่สะอาดและสามารถใช้การได้ ตลอดจนโรงอาหาร หากมีอาคารที่พักให้อาคารเหล่านั้นจะต้องสะอาดและปลอดภัย มีพื้นที่ส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ มีทางเข้าออก ทางออกฉุกเฉิน ระบบทำความร้อนและระบายอากาศ ตลอดจนน้ำสำหรับอาบ
- **จำนวนชั่วโมงทำงาน:** ยกเว้นในสถานการณ์ทางธุรกิจที่ผิดปกติ พนักงานจะต้องไม่ทำงานเกินกว่าที่น้อยกว่าของ **(a) หกสิบ (60) ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมถึงการทำงานล่วงเวลา หรือ (b) จำนวนชั่วโมงที่จำกัดสำหรับการทำงานตามปกติและการทำงานล่วงเวลาตามที่กฎหมายอนุญาต** นอกจากนี้พนักงานทุกคนจะต้องมีสิทธิหยุดพักอย่างน้อยหนึ่งวันในทุกๆ เจ็ดวัน
- **ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์:** ค่าจ้างจะต้องเท่ากับหรือมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าชดเชยในท้องถิ่น (รวมถึงการทำงานนอกเวลา) ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงาน ข้อตกลง และระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่นเกี่ยวกับงานปกติ งานล่วงเวลา อัตราการผลิต ตลอดจนส่วนประกอบอื่นๆ ของค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ของพนักงาน
- **การไม่เลือกปฏิบัติ:** ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์: ค่าจ้างจะต้องเท่ากับหรือมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าชดเชยในท้องถิ่น (รวมถึงการทำงานนอกเวลา) ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงาน ข้อตกลง และระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่นเกี่ยวกับงานปกติ งานล่วงเวลา อัตราการผลิต ตลอดจนส่วนประกอบอื่นๆ ของค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ของพนักงาน **ไม่เกี่ยวกับลักษณะต่างๆ เช่น เชื้อชาติ, ลัทธิ, สีมิว, ศาสนา, เพศ, อายุ, ขาดใจกำเนิด, ความทุพพลภาพ, สถานะ, ทหารผ่านศึก, สถานภาพสมรส, รสนิยมทางเพศ, เพศ, อัตลักษณ์ หรือ การแสดงออก, สถานภาพทางทหารหรือลักษณะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายที่ใช้บังคับ, ซึ่งรวมถึง, แต่ไม่จำกัดเพียง, กฎหมายของรัฐบาลกลางสหรัฐ.**

- **การปกป้องผู้แจ้งเหตุ:** ชัฟฟลายเออร์จะต้องแน่ใจว่าได้ปกป้องผู้แจ้งเหตุไว้เป็นความลับ และห้ามมิให้มีการแก้แค้นพนักงานที่ทำความสุจริตใจ และ/หรือ ปฏิเสธคำสั่งที่ละเมิดต่อหลักจรรยาบรรณนี้ พนักงานจะต้องมีกลไกการร้องเรียนแบบนิรนามในการรายงานแจ้งเรื่องร้องทุกข์ในสถานที่ทำงานและการละเมิดหลักจรรยาบรรณ ตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่น
- **เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม:** ชัฟฟลายเออร์จะต้องรับทราบและเคารพสิทธิของพนักงานในการใช้สิทธิเสรีภาพในการสมาคมตามกฎหมาย รวมถึงการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสมาคมใดๆ นอกจากนี้ชัฟฟลายเออร์จะต้องเคารพสิทธิตามกฎหมายของพนักงานในการเจรจาต่อรองร่วม
- **การข่มขู่หรือล่วงละเมิด:** พนักงานทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติ พนักงานจะต้องไม่อยู่ภายใต้การข่มขู่หรือละเมิดทางกายภาพ ทางเพศ ทางจิตใจ หรือทางวาจา นอกจากนี้ชัฟฟลายเออร์จะต้องไม่ใช้การปรับเงินเพื่อเป็นการดำเนินการทางวินัย
- **การติดต่อสื่อสาร:** ชัฟฟลายเออร์จะต้องติดต่อสื่อสารกับพนักงานทุกคน และควบคุมดูแลความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานตามที่กฎหมายและหลักจรรยาบรรณนี้กำหนดไว้
- **การติดตามตรวจสอบและกำกับดูแล: Kohler** จะมีมาตรการรับรองต่างๆ เช่น การตรวจสอบโรงงานผลิตในสถานที่ที่มีการประกาศหรือไม่มีการประกาศแจ้งให้ทราบ เพื่อติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้ ชัฟฟลายเออร์จะต้องบำรุงรักษาเอกสารทั้งหมดในสถานที่และอนุญาตให้ตัวแทนของ Kohler มีสิทธิอย่างเต็มที่ในการเข้าถึงโรงงานผลิต ระเบียบข้อมูลพนักงาน ระเบียบข้อมูลการผลิต และสามารถเข้าถึงพนักงานเพื่อสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการเกี่ยวกับการเข้าเยี่ยมชมดังกล่าว ชัฟฟลายเออร์จะไม่สร้างอิทธิพลที่ไม่เหมาะสมต่อผลการตรวจสอบใดๆ รวมถึงการนำเสนอระเบียบข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือการฝึกสอนพนักงาน
- **สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน:** ชัฟฟลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมและระเบียบที่บังคับใช้ทั้งหมด ชัฟฟลายเออร์จะต้องมุ่งมั่นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและแนวปฏิบัติในการจัดซื้ออย่างต่อเนื่อง เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในรอบการผลิต เช่น การลดคาร์บอนและมลพิษทางน้ำ ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ชัฟฟลายเออร์จะต้องจัดหาข้อมูลตามที่ร้องขอ เพื่อช่วยให้ Kohler สร้างความโปร่งใสด้านสิ่งแวดล้อมและวัตถุดิบสำหรับผลิตภัณฑ์ของบริษัท ข้อมูลนี้อาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการเปิดเผยข้อมูลทั้งหมด ข้อมูลทรัพยากรการผลิต (พลังงาน น้ำ วัตถุดิบ สารเคมี ของเสีย ฯลฯ) การประกอบรวม ณ จุดสุดท้าย ตลอดจนโหมดการขนส่งและระยะทาง
- **รายชื่อสารต้องห้าม:** ชัฟฟลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมของผลิตภัณฑ์ที่บังคับใช้ รวมถึงสารพิษควบคุม การปล่อยก๊าซ การระบายน้ำเสีย การบำบัดและกำจัดของเสีย ห้ามออกแบบ พัฒนา ผลิต หรือขายผลิตภัณฑ์โดยไม่ปฏิบัติตามระเบียบการกำจัดของประกอบของผลิตภัณฑ์ที่บังคับใช้และนโยบายสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของ Kohler - สามารถดูรายชื่อสารต้องห้ามได้ที่ <http://www.kohlercompany.com/suppliers/conducting-business/> เมื่อมีการร้องขอจาก Kohler Co. ชัฟฟลายเออร์จะต้องจัดทำเอกสารสนับสนุนเกี่ยวกับสารที่บังคับใช้ตามที่ร้องขอ
- **แหล่งแร่ธาตุที่มีความรับผิดชอบ:** ชัฟฟลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่บังคับใช้เกี่ยวกับแร่ธาตุแห่งความขัดแย้ง ซึ่งปัจจุบันรวมถึงดีบุก ทังสแตน แทนทาลัม ทอง และโคบอลต์ แร่ธาตุแห่งความขัดแย้งที่อยู่ในผลิตภัณฑ์ของชัฟฟลายเออร์จะต้องไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างถาวรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ชัฟฟลายเออร์จะต้องตรวจสอบสถานะแหล่งที่มาและห่วงโซ่การคุ้มครองพยานหลักฐานของแร่ธาตุเหล่านี้ และต้องขอจากห่วงโซ่อุปทานของตนเองด้วยเช่นกัน

- **จริยธรรม:** ชัฟพลายเอร์จะดำเนินธุรกิจด้วยความจริงใจและซื่อสัตย์ตลอดจนมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่มีมาตรฐานสูงสุด
- **ของกำนัล สิ่งบันเทิง และผลประโยชน์ทับซ้อน:** ของกำนัล การเลี้ยงอาหาร สิ่งบันเทิง งานต้อนรับ และการท่องเที่ยวที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ถูกต้อง อาจถือว่าเป็นสินบน ดูเหมือนเป็นผลประโยชน์ทับซ้อน และ/หรือถูกมองว่าพยายามสร้างอิทธิพลต่อการตัดสินใจอย่างไม่เหมาะสม **Kohler** มีนโยบายว่าห้ามเสนอหรือส่งของกำนัลหรือเงินค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงาน **Kohler** ทุกคน การเสนอสินค้าโปรโมชั่นที่มีจำหน่ายทั่วไปซึ่งแสดงโลโก้/โฆษณาของบริษัทไว้อย่างชัดเจนสามารถทำได้แต่ไม่บ่อยนัก
- **ต่อต้านการติดสินบน:** ชัฟพลายเอร์จะต้องไม่ทำหรือรับเงินทุจริตหรือการรับเงินที่ไม่เหมาะสมในนามของตนเอง บุคคลที่สาม หรือในนามของ **Kohler** และจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย พระราชบัญญัติ คำสั่งที่บังคับใช้ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการติดสินบนและการต่อต้านการทุจริต รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงกฎหมายว่าด้วยการกระทำอันเป็นการทุจริตข้ามชาติของสหรัฐอเมริกา กฎหมายการติดสินบนของสหราชอาณาจักร และกฎหมายอื่นๆ ที่บังคับใช้

นอกจากหน้าที่ในการแก้ไขให้ถูกต้องแล้ว ชัฟพลายเอร์จะต้องแจ้งให้ **Kohler**

รับทราบทันทีหากสถานการณ์มีการพัฒนาและเป็นเหตุให้ชัฟพลายเอร์ต้องละเมิดหลักจรรยาบรรณนี้

คุณสามารถดูสำเนาหลักจรรยาบรรณสำหรับชัฟพลายเอร์ปัจจุบันได้บนเว็บไซต์นี้ และควรศึกษาเป็นประจำหากมีการปรับปรุง:

<https://www.kohlercompany.com/suppliers/conducting-business/>.

รูปแบบ: K-3234	เรื่อง: หลักจรรยาบรรณสำหรับชัฟพลายเอร์ของ Kohler	หน้า 4 จาก 4
การแก้ไข: 11	ที่มา: กระบวนการและระบบจัดซื้อทั่วโลก	