



หลักจรรยาบรรณแห่งซัพพลายเออร์ของ NXP

A. บทนำ

NXP เป็นบริษัทที่มีความมุ่งมั่นอันแรงกล้าในการมุ่งสู่ความยั่งยืน NXP สนับสนุนให้ซัพพลายเออร์เข้ามามีส่วนร่วมกับ NXP ในความมุ่งมั่นนี้ โดยเป็นไปตามชุดค่านิยมและหลักการที่ใช้ร่วมกัน

NXP แสวงหาสัมพันธภาพที่เป็นประโยชน์ร่วมกันกับซัพพลายเออร์และผู้รับเหมา (“ซัพพลายเออร์”) และมุ่งเน้นถึงการดำเนินและรักษาธุรกิจร่วมกับซัพพลายเออร์ที่มุ่งมั่นในการดำเนินการอย่างยุติธรรมและยึดมั่นในคุณธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียของพวกเขา เพื่อควบคุมการปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ และสนับสนุนและเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่ประกาศใช้อย่างเป็นสากล

NXP มุ่งมั่นที่จะตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าสภาพการทำงานในห่วงโซ่อุปทานของ NXP มีความปลอดภัย และพนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติ และกระบวนการผลิตมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

ซัพพลายเออร์ของ NXP ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับทุกฉบับในประเทศที่พวกเขาดำเนินการอยู่ ในทุก ๆ กิจกรรมของพวกเขา นอกจากนี้ ซัพพลายเออร์ต้องยึดมั่นตามหลักจรรยาบรรณแห่งซัพพลายเออร์ของ NXP (“หลักจรรยาบรรณ”) โดยใช้ระบบการจัดการตามที่ระบุไว้ในเอกสารนี้

หลักจรรยาบรรณนี้รวบรวมหลักการที่กล่าวไว้ในหลักจรรยาบรรณแห่งพันธมิตรธุรกิจผู้มีความรับผิดชอบ (ก่อนหน้านี้อีกชื่อหลักจรรยาบรรณแห่งแนวร่วมประชาคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์) (“RBA”) เวอร์ชัน 8.0 โดยบริษัทสมาชิกของ RBA รวมถึง NXP มุ่งมั่นที่จะสนับสนุนด้านสิทธิและสวัสดิการของแรงงานและชุมชนทั่วโลกที่ได้รับผลกระทบจากห่วงโซ่อุปทานระบบอิเล็กทรอนิกส์ทั่วโลก หลักจรรยาบรรณนี้ยังอ้างอิงแนวทางหลักจรรยาบรรณของ NXP (COBC) อีกด้วย ในสถานที่ทำงานบางแห่ง หลักจรรยาบรรณนี้มีรายละเอียดมากกว่าหลักจรรยาบรรณ RBA หรือหลักจรรยาบรรณ NXP เพื่อให้ความชัดเจนและเพื่อเพิ่มความเข้มงวดในการประเมินการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์

ซัพพลายเออร์ของ NXP ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในหลักจรรยาบรรณนี้ และต้องกำหนดให้ซัพพลายเออร์ของพวกเขากระทำเช่นเดียวกัน NXP อาจเข้าไปเยี่ยมชม (และ/หรือ เยี่ยมชมตรวจการภายนอก) สถานประกอบการของซัพพลายเออร์เพื่อประเมินการประพฤติปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้ การละเมิดหลักจรรยาบรรณนี้อาจส่งผลให้ความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์ของ NXP ยุติลงในทันที นอกจากนี้ การละเมิดใดๆ อาจนำไปสู่การดำเนินงานทางกฎหมายได้ข้อกำหนดและความคาดหวังของหลักปฏิบัตินี้ได้รับการส่งเสริมด้วยมาตรฐานการตรวจสอบของ NXP ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม

มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับ เช่น ปฏิญญาสิทธิมนุษยชนสากล (UDHR) หลักการเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ (UNGPs) รวมถึงมาตรฐานอนุสัญญาและแนวทางปฏิบัติที่ออกโดยองค์กรต่างๆ เช่น องค์กรแรงงานสากล (ILO) อนุสัญญาพื้นฐาน องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม (SAI) และหลักจรรยาบรรณทางการค้า (ETI) ได้ถูกใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการจัดทำหลักจรรยาบรรณนี้ และอาจเป็นแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ได้ (ดูส่วนที่ 7) NXP ขยายหลักจรรยาบรรณนี้ด้วยการรักษาชุดมาตรฐานโดยละเอียดที่ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับความคาดหวังของหลักการต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

หลักจรรยาบรรณนี้ไม่มีเจตนาก่อให้เกิดสิทธิเพิ่มเติมต่อบุคคลที่สาม รวมถึงพนักงานของธุรกิจใดๆ



B. มาตรฐานสำหรับแรงงานและสิทธิมนุษยชน

NXP ให้คำมั่นในการรักษาสิทธิมนุษยชนของแรงงาน และปฏิบัติต่อแรงงานอย่างให้เกียรติและด้วยความเคารพตามที่ยอมรับในประชาคมสากล โดยประยุกต์ใช้กับแรงงานทุกประเภท รวมถึงแรงงานชั่วคราว แรงงานต่างด้าว แรงงานนักเรียน แรงงานสัญญาจ้าง แรงงานโดยตรง และแรงงานประเภทอื่นๆ

มาตรฐานด้านแรงงาน มีดังนี้:

1. การห้ามบังคับใช้แรงงาน

การบังคับใช้แรงงานในรูปแบบใดๆ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการผูกมัดแรงงาน (รวมถึงผูกมัดด้วยภาระหนี้) หรือแรงงานตามพันธะสัญญา แรงงานไม่สมัครใจหรือการหาประโยชน์จากแรงงานนักโทษ แรงงานทาส หรือการค้ามนุษย์ รวมไปถึงการขนส่ง การเคลื่อนย้าย การเกณฑ์ การถ่ายโอน หรือการบังคับบุคคลเข้าทำงานด้วยการข่มขู่ บังคับขู่เข็ญ ลักพาตัว หรือหลอกลวงให้ใช้แรงงานหรือให้บริการ ห้ามมีข้อจำกัดที่ปราศจากเหตุผลอันควรในการห้ามแรงงานไม่ให้เคลื่อนที่ภายในสถานที่ประกอบการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงข้อจำกัดที่ปราศจากเหตุผลอันควรในการเข้าหรือออกจากสถานที่ยกเว้นที่จัดหาให้โดยบริษัท รวมถึงหอพักพนักงานหรือสถานที่พักอาศัย (หากบริษัทมีการจัดเตรียมให้) ในส่วนหนึ่งของกระบวนการจ้างแรงงาน แรงงานต่างชาติต้องได้รับหนังสือสัญญาจ้างงานที่เขียนในภาษาที่แรงงานเข้าใจ โดยมีรายละเอียดข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานครบถ้วนก่อนที่แรงงานจะออกจากประเทศที่เป็นถิ่นกำเนิดของตน และต้องไม่มีการสืบเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในสัญญาจ้างงานหลังจากที่แรงงานมาถึงยังประเทศปลายทางที่รับแรงงาน เว้นแต่เปลี่ยนแปลงให้ตรงตามกฎหมายในท้องถิ่น และมีเงื่อนไขที่เทียบเท่า หรือดีกว่า

งานทุกอย่างต้องเป็นไปตามความสมัครใจ และแรงงานต้องมีอิสระที่จะลาออกจากงานหรือยกเลิกสัญญาจ้างงานได้ โดยไม่มีการลงโทษใดๆ

หากมีการแจ้งล่วงหน้าอย่างเหมาะสมตามที่ระบุไว้ในข้อสัญญาจ้างงาน ชัฟฟลายเออร์

จะต้องเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับพนักงานที่ลาออกทั้งหมด และตัวแทนช่วงต้องไม่มีดี ทาลาย ปกปิด อายัด

หรือปฏิเสธไม่ให้แรงงานถือเอกสารระบุตัวตนหรือเอกสารเข้าเมืองของแรงงาน เช่น บัตรประจำตัวที่ออกให้โดยรัฐบาล หนังสือเดินทาง

หรือหนังสืออนุญาตทำงาน

อย่างไรก็ตามชัฟฟลายเออร์สามารถถือเอกสารได้เฉพาะในกรณีที่มีการถือครองดังกล่าวจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นเท่านั้น

แรงงานต้องไม่มีการจ่ายค่าธรรมเนียมใดๆ หรือค่าธรรมเนียมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของตน ให้แก่นายจ้างหรือตัวแทนในการจัดหา

ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายดังกล่าว รวมถึง แต่ไม่จำกัดต่อค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัคร การดำเนินการ หรือการบรรจุตำแหน่งให้กับแรงงาน

หากพบว่าแรงงานเป็นผู้จ่ายค่าธรรมเนียมดังกล่าว ชัฟฟลายเออร์ต้องรับผิดชอบในการคืนค่าธรรมเนียมจำนวนดังกล่าวให้แก่แรงงาน

ชัฟฟลายเออร์จะต้องตรวจสอบรวมถึงคัดกรองชัฟฟลายเออร์และชัฟฟลายเออร์ระดับรองของตน

เกี่ยวกับความเสี่ยงของการบังคับใช้แรงงานที่ใช้ในสินค้าที่ซื้อมา ผลิต ทั้งหมดหรือบางส่วนโดยใช้การบังคับใช้แรงงาน

ชัฟฟลายเออร์จะต้องดำเนินการตรวจสอบอย่างเพียงพอในห่วงโซ่อุปทานของตน เพื่อตรวจสอบข้อบังคับใดๆ สำหรับการบังคับใช้แรงงาน

และลดความเสี่ยงดังกล่าว ชัฟฟลายเออร์ควรต้องแจ้งให้ NXP ทราบถึงความเสี่ยงของการบังคับใช้แรงงานที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข

ซึ่งเกี่ยวข้องกับสินค้าที่จัดส่งให้กับ NXP โดยไม่ชักช้า และจะต้องแจ้งให้ NXP ทราบถึงผลการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับ

เมื่อมีการร้องขอ หากพบการบังคับใช้แรงงานในห่วงโซ่อุปทานของ NXP บริษัทจะตรวจสอบและใช้มาตรการแก้ไขที่เหมาะสม

โดยร่วมมือกับชัฟฟลายเออร์

2. การหลีกเลี่ยงแรงงานเด็กและแรงงานเยาวชน

ห้ามใช้แรงงานเด็กในทุกขั้นตอนของการผลิต "เด็ก" หมายถึงบุคคลใดๆ ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีหรือมีอายุต่ำกว่าอายุสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ

หรือมีอายุต่ำกว่าอายุการจ้างงานขั้นต่ำในประเทศ โดยถืออายุที่สูงสุดเป็นหลัก

ชัฟฟลายเออร์ต้องดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อตรวจสอบอายุของแรงงาน

บริษัทสามารถสนับสนุนให้มีโครงการฝึกงานเพื่อการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามกฎหมายและกฎระเบียบได้ แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี (แรงงานเยาวชน)

ต้องไม่ทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของตน รวมถึงการไม่ทำงานกะกลางคืนและการไม่ทำงานล่วงเวลา

ชัฟฟลายเออร์ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีระบบการจัดการแรงงานนักเรียนที่เหมาะสม โดยมีการเก็บรักษาข้อมูลระเบียบนักเรียน

ตรวจสอบเงื่อนไขการจ้างงานของหน่วยงานการศึกษาที่เข้าร่วมอย่างเข้มงวด และปกป้องสิทธิของนักเรียนตามกฎหมายและกฎระเบียบที่บังคับใช้

ชัฟฟลายเออร์ต้องให้การสนับสนุนและการฝึกอบรมตามสมควรแก่แรงงานนักเรียนทุกคน หากไม่มีกฎหมายในท้องถิ่นกำหนดไว้

อัตราค่าจ้างแรงงานนักเรียน ผู้ฝึกงาน



และแรงงานเด็กอย่างน้อยต้องเท่ากับอัตราค่าจ้างของแรงงานระดับเริ่มต้นที่ทำงานแบบเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน หากพบว่ามีการจ้างแรงงานเด็ก จะต้องให้ความช่วยเหลือ/การเยียวยา

3. ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานจะต้องไม่เกินจำนวนสูงสุดที่กำหนดไว้ในกฎหมายท้องถิ่น นอกจากนี้ ชั่วโมงทำงานไม่ควรมากกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ในกรณีฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ปกติ แรงงานต้องได้รับอนุญาตให้มีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์ และไม่มีวันทำงานติดต่อกันเกินกว่าหกวัน การทำงานล่วงเวลาจะต้องเป็นไปโดยสมัครใจ

4. ค่าจ้างและสวัสดิการ

NXP ตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานทุกคนในการได้รับค่าจ้าง โดยค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่แรงงานต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงกรณีที่เกี่ยวข้องกับค่าแรงขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้

แรงงานทุกคนจะได้รับค่าจ้างที่เท่ากันสำหรับงานและคุณสมบัติที่เท่าเทียมกันแรงงานต้องได้รับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลามากกว่าอัตราค่าแรงรายชั่วโมงในเวลาทำงานปกติ ห้ามใช้วิธีการหักค่าแรงเพื่อเป็นมาตรการลงโทษทางวินัย ซัพพลายเออร์จะต้องอนุญาตให้มีวันหยุดพักร้อน วันลาป่วย/ลาจ็บ และวันหยุดตามกฎหมายและกฎระเบียบที่บังคับใช้ ซัพพลายเออร์จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานตรงตามเวลาที่กำหนด

ในแต่ละรอบของการจ่ายค่าแรง แรงงานต้องได้รับแจ้งรายการค่าจ้างภายในเวลาอันควรและสามารถเข้าใจได้ง่าย รวมถึงข้อมูลที่เพียงพอต่อการพิสูจน์ความถูกต้องของค่าจ้างต่องานที่ได้ทำ การใช้แรงงานชั่วคราว แรงงานนอกพื้นที่ และแรงงานภายนอกทุกชนิด ต้องอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่น

5. การไม่เลือกปฏิบัติ/การไม่ล่วงละเมิด/การปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม

ซัพพลายเออร์ต้องให้คำมั่นว่าสถานที่ทำงานต้องปราศจากการข่มเหง และปราศจากการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย

จะต้องไม่มีการปฏิบัติที่รุนแรงหรือมีมนุษยธรรมต่อแรงงาน รวมถึงความรุนแรงต่าง ๆ ความรุนแรงบนพื้นฐานทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ การลงโทษทางร่างกาย การบังคับจิตใจหรือร่างกาย การกลั่นแกล้ง การทำให้อับอายในที่สาธารณะ หรือการล่วงละเมิดทางวาจาของแรงงาน โดยจะต้องไม่มีการคุกคามจากการปฏิบัติเช่นนี้ บริษัทต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือล่วงละเมิดอันเนื่องมาจากชาติพันธุ์ สีผิว อายุ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศ เชื้อชาติหรือถิ่นกำเนิด ความพิการ การตั้งครุภักดิ์ ศาสนา ฝ่ายการเมือง สมาชิกสหภาพ สถานะทหารผ่านศึก ข้อมูลทางพันธุกรรม หรือสถานะการสมรส ในการจ้างงานและการปฏิบัติในการทำงาน เช่น ค่าแรง การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล และโอกาสในการได้รับการฝึกอบรม

นโยบายและขั้นตอนทางวินัยที่สนับสนุนข้อกำหนดเหล่านี้จะต้องมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนและสื่อสารไปยังแรงงาน

แรงงานต้องมีสถานที่พักที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติศาสนกิจและเพื่อผู้ทุพพลภาพ นอกจากนี้

แรงงานหรือผู้ที่อาจเป็นแรงงานไม่ควรต้องถูกกำหนดให้ทำการตรวจสุขภาพ การทดสอบความบริสุทธิ์

หรือทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายที่อาจนำไปสู่ การเลือกปฏิบัติได้ รายละเอียดข้อนี้กำหนดโดยอ้างอิงอนุสัญญาองค์การแรงงานสากลหมายเลข 111 เรื่องการเลือกปฏิบัติ(การจ้างงานและอาชีพ)

6. เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

การสื่อสารแบบตรงไปตรงมาและการมีส่วนร่วมโดยตรงระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร

เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการแก้ไขปัญหาในสถานที่ทำงานและค่าตอบแทน ของแรงงาน

และ/หรือตัวแทนของพวกเขาจะต้องสามารถสื่อสารและแบ่งปันความคิดเห็นรวมถึงข้อกังวลกับฝ่ายบริหารอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับสภาพการทำงานและแนวปฏิบัติด้านการจัดการโดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกเลือกปฏิบัติ ตอบโต้ ข่มขู่ หรือคุกคาม สอดคล้องกับหลักการเหล่านี้

ซัพพลายเออร์ต้องเคารพสิทธิของแรงงานทุกคนที่ต้องการก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามความสมัครใจ

เพื่อการต่อรองร่วมกันและการชุมนุมอย่างสันติ เช่นเดียวกับการเคารพสิทธิของแรงงานที่ละเว้นจากการร่วมกิจกรรมดังกล่าว

ในกรณีที่สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกันถูกจำกัดโดยกฎหมายและข้อบังคับใช้

แรงงานจะได้รับอนุญาตให้เลือกและเข้าร่วมรูปแบบอื่นในการเป็นตัวแทนของแรงงานที่ชอบด้วยกฎหมาย

ภายใต้กรอบของกฎหมาย ข้อบังคับ และแนวทางเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์และการจ้างงาน

ซัพพลายเออร์ต้องเคารพสิทธิของแรงงานในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น ๆ สำหรับแรงงาน ซัพพลายเออร์จะมีส่วนร่วมในการเจรจา

ไม่ว่าในนามของซัพพลายเออร์หรือผ่านทางสหภาพแรงงาน ด้วยความพยายามที่จะบรรลุข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน

7. ความหลากหลาย

NXP ยังส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและเร่งกระตุ้นการเติบโตโดยการสนับสนุนให้มีทีมพนักงานที่มีความหลากหลาย และตระหนักว่าภูมิหลัง



ประสบการณ์ และแนวความคิดที่แตกต่างกันของที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ NXP ชัฟฟลายเออร์ (ตัวแทนหรือบริษัทจัดหางาน) ที่ได้รับการว่าจ้างจาก NXP ในการว่าจ้างพนักงานสำหรับ NXP

จะต้องพยายามอย่างเต็มที่เพื่อนำเสนอรายชื่อผู้สมัครที่หลากหลายสำหรับแต่ละตำแหน่ง โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ อายุ หรือปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานในตำแหน่งดังกล่าว

ชัฟฟลายเออร์จะต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับความพยายามของตนและจัดหาหลักฐานให้แก่ NXP ตามคำร้องขอของ NXP



C. มาตรฐานสำหรับสุขภาพและความปลอดภัย

NXP ตระหนักว่า นอกจากการลดอุบัติเหตุการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานแล้ว สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพจะช่วยเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ ทำให้การผลิตมีความคงเส้นคงวา สามารถรักษาแรงงาน ชั่วคราวและกำลังใจของแรงงาน นอกจากนี้ NXP ยังตระหนักอีกว่าการมีส่วนร่วมและการให้ความรู้แก่แรงงานอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยระบุและแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการ

มาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีดังนี้:

1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

แรงงานที่เสี่ยงต่ออันตรายด้านสุขภาพและความปลอดภัย (อันตรายจากสารเคมี ไฟฟ้าและแหล่งพลังงานอื่นๆ อัดคลัทช์ ยานพาหนะ และอันตรายจากการตกจากที่สูง) ต้องได้รับการระบุ ประเมิน และบรรเทาให้ลดน้อยลง โดยปฏิบัติตามลำดับขั้นของการควบคุมอันตราย เมื่ออันตรายต่างๆ ไม่สามารถควบคุมได้โดยวิธีการข้างต้น แรงงานต้องได้รับอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่ได้รับการบำรุงรักษาอย่างดี และเหมาะสม รวมถึงเอกสารให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายเหล่านั้น จะต้องดำเนินการที่ตอบสนองต่อเฉพาะเจาะจง เช่น ไม่มีสตรีตั้งครรภ์/มารดาที่ให้นมบุตร ในสภาพการทำงาน

ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อพวกเขาหรือลูกของพวกเขาและจะต้องจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับมารดาที่ให้นมบุตร แรงงานจะต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย สำหรับการรายงานข้อกังวลใจเรื่องความปลอดภัย และจะต้องมีสิทธิที่จะปฏิเสธเงื่อนไขการทำงานที่ไม่ปลอดภัย โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตำหนิ จนกว่าผู้บริหารจะจัดการกับข้อกังวลใจดังกล่าวอย่างเพียงพอ

2. ความพร้อมในกรณีฉุกเฉิน

ต้องระบุและประเมินสถานการณ์และเหตุการณ์ในกรณีฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการลดผลกระทบให้น้อยที่สุด โดยการชี้แนะรับมือฉุกเฉินและกระบวนการตอบสนอง รวมถึงการรายงานเหตุฉุกเฉิน การแจ้งเตือนพนักงาน และระเบียบปฏิบัติการอพยพ การฝึกอบรมและฝึกซ้อมของแรงงาน การฝึกซ้อมกรณีฉุกเฉินต้องปฏิบัติเป็นประจำเป็นอย่างน้อยที่สุดหรือตามที่กฎหมายกำหนดขึ้นอยู่กับว่าข้อกำหนดใดเข้มงวดกว่ากัน แผนรับมือฉุกเฉินต้องรวมถึง เครื่องมือตรวจจับและดับเพลิงที่เหมาะสม ทางออกฉุกเฉินที่เพียงพอ ข้อมูลการติดต่อหน่วยกู้ภัยฉุกเฉินและแผนฟื้นฟูหลังเกิดเหตุ แผนและกระบวนการดังกล่าวต้องเน้นที่การลดอันตรายให้เหลือน้อยที่สุด ที่เกิดขึ้นต่อชีวิต สิ่งแวดล้อมและทรัพย์สิน

3. การบาดเจ็บและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

ต้องมีการนำระเบียบปฏิบัติและระบบต่างๆ มาใช้ เพื่อป้องกัน จัดการ ติดตาม และรายงานการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมถึงมาตรการส่งเสริมการรายงานของแรงงาน การจำแนกและบันทึกกรณีบาดเจ็บและเจ็บป่วย การให้การรักษาที่จำเป็น การสอบสวนและดำเนินการเพื่อแก้ไขที่สาเหตุ และการอำนวยความสะดวกให้แรงงานกลับเข้าทำงาน ชัฟฟลายเออร์จะต้องอนุญาตให้พนักงานเอาตัวรอดจากอันตรายที่จะเกิดขึ้น และไม่บังคับให้กลับมาทำงานจนกว่าสถานการณ์จะบรรเทาลง โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกกระทำอันตราย

4. สุขอนามัยอุตสาหกรรม

แรงงานที่เสี่ยงต่อการได้รับสารเคมี สารชีวภาพและกายภาพ ต้องได้รับการระบุ ประเมิน ควบคุมตามลำดับขั้นของการควบคุมอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ชัฟฟลายเออร์ต้องหาโอกาสในการจัด และ/หรือลดโอกาสในการเกิดอันตราย เมื่อไม่สามารถควบคุมความเสี่ยงอันตรายได้อย่างเพียงพอ สุขภาพของแรงงานต้องได้รับการดูแลโดยการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสมที่ได้รับการบำรุงรักษาอย่างดีและแรงงานไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย ชัฟฟลายเออร์จะต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องได้รับการดูแลผ่านการตรวจติดตามสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ชัฟฟลายเออร์จะต้องจัดให้มีการตรวจติดตามด้านอาชีวอนามัยเพื่อประเมินเป็นประจำว่า สุขภาพของพนักงานได้รับอันตรายจากการสัมผัสจากการทำงานหรือไม่ โปรแกรมอาชีวอนามัยเชิงป้องกันต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและรวมถึงเอกสารให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงที่เชื่อมโยงถึงการสัมผัสกับสถานที่ทำงานที่เป็นอันตราย



5. งานที่ต้องการแรงงานทางกายภาพ

แรงงานที่เสี่ยงต่ออันตรายจากงานที่ใช้แรงงานทางกายภาพ รวมถึงการจัดการกับวัสดุโดยแรงงานคนและการยกของหนักหรือยกของเป็นประจำ การยืนเป็นเวลานานหรือเป็นประจำ หรืองานประกอบที่ใช้แรงมาก ต้องได้รับการระบุ ประเมิน และควบคุม

6. การป้องกันอันตรายจากการใช้เครื่องจักรกล

เครื่องจักรกลการผลิตและเครื่องจักรอื่นๆ ต้องได้รับการประเมินความปลอดภัย ในกรณีที่เครื่องจักรอาจก่อให้เกิดอันตรายและการบาดเจ็บต่อแรงงาน ต้องมีเครื่องป้องกันทางกายภาพ เครื่องล๊อค และสิ่งป้องกันที่ต้องได้รับการบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม

7. สุขอนามัย อาหาร และที่อยู่อาศัย

แรงงานต้องสามารถเข้าถึงห้องสุขาที่สะอาด น้ำดื่มสะอาด การเตรียมและจัดเก็บอาหาร และสถานที่รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ หอพักแรงงานที่ซัพพลายเออร์หรือนายหน้าจัดหาแรงงานจัดหาให้ ต้องได้รับการดูแลรักษาให้สะอาดและปลอดภัย พร้อมด้วยทางออกฉุกเฉินที่เหมาะสม น้ำร้อนสำหรับอาบน้ำ ระบบแสงสว่าง ระบบปรับอากาศ และการระบายอากาศที่เพียงพอ และพื้นที่ที่ปลอดภัยเพียงพอสำหรับการเก็บรักษาทรัพย์สินส่วนบุคคลหรือของมีค่าและพื้นที่ส่วนตัว พร้อมสิทธิในการเข้าออกสถานที่ได้ตามเหตุผลอันควร

8. การสื่อสารด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ซัพพลายเออร์ต้องให้ข้อมูลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยที่เหมาะสมแก่แรงงานและการฝึกอบรมในภาษาที่แรงงานใช้ หรือในภาษาที่แรงงานเข้าใจ เกี่ยวกับอันตรายที่ถูกระบุในสถานที่ทำงานที่แรงงานดังกล่าวมีความเสี่ยงที่จะประสบ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงอันตรายจากเครื่องจักร ไฟฟ้า สารเคมี อดิศัย และอันตรายทางร่างกาย ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงเอกสารข้อมูลความปลอดภัยของวัสดุ (Safety Data Sheet) และคำเตือนต่างๆ ต้องได้รับการตีพิมพ์อย่างชัดเจนในสถานประกอบการหรือติดไว้ในสถานที่ที่ระบุไว้และแรงงานเข้าถึงได้ ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพและการฝึกอบรมจะต้องรวมเนื้อหาเกี่ยวกับความเสี่ยงที่เฉพาะเจาะจงต่อกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ เช่น เพศและอายุ หากเป็นไปได้ ต้องมีการฝึกอบรมให้กับ แรงงานทุกคนก่อนเริ่มต้นการทำงานและเป็นประจำในภายหลัง แรงงานต้องได้รับการส่งเสริมให้ตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัยและได้รับการส่งเสริมให้แจ้งเมื่อมีความกังวลเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยโดยปราศจากความกังวลเรื่องการตอบโต้

9. คณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน

ซัพพลายเออร์ควรจัดตั้งและสนับสนุนคณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน เพื่อปรับปรุงการให้ความรู้เรื่องสุขภาพและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้แรงงานแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน



D. มาตรฐานสำหรับสิ่งแวดล้อม

NXP ตระหนักว่าความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมถือเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตสินค้าระดับโลก การดำเนินการผลิตต้องลดผลกระทบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ ในขณะที่เดียวกันต้องปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของชุมชนและสาธารณชนอีกด้วย

มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม มีดังนี้:

1. ใบอนุญาตและการรายงานด้านสิ่งแวดล้อม

ใบอนุญาตด้านสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นทั้งหมด (เช่น การติดตามการปล่อยมลพิษ) การอนุมัติ และการขึ้นทะเบียนต้องได้รับการดำเนินการ เก็บรักษา และปรับปรุงให้ตรงกับสถานการณ์ปัจจุบันและต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในการรายงาน

2. การป้องกันมลภาวะและการอนุรักษ์ทรัพยากร

ต้องมีการลดการปล่อย การระบายสารพิษ และการผลิตของเสียให้เหลือน้อยที่สุด รวมถึงการจัดให้หมดไปที่แหล่งกักเก็บ หรือทำการปฏิบัติการ ตัวอย่างเช่น การเพิ่มอุปกรณ์ควบคุมมลพิษ การปรับปรุงการผลิต การบำรุงรักษา และกระบวนการทางสาธารณสุขโลก หรือโดยวิธีการอื่นๆ ต้องอนุรักษ์การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดยรวมถึงน้ำ เชื้อเพลิงฟอสซิล แร่ธาตุและผลิตภัณฑ์จากป่าไม้ หรือด้วยวิธีการปฏิบัติการ เช่น ปรับปรุงการผลิต การบำรุงรักษาและกระบวนการทางสาธารณสุขโลก การใช้วัสดุทดแทน การนำไปใช้ซ้ำ การอนุรักษ์ การรีไซเคิลหรือโดยวิธีการอื่น ๆ ซัพพลายเออร์ควรกำหนดนโยบายความหลากหลายทางชีวภาพ และพิจารณาผลกระทบต่อประเพณีความเสี่ยงในท้องถิ่น เพื่อหลีกเลี่ยงการดำเนินธุรกิจที่อาจส่งผลเสียต่อแหล่งที่อยู่อาศัยที่เปราะบาง ระบบนิเวศ สัตว์ใกล้สูญพันธุ์ และป่าไม้

3. สารอันตราย

ต้องมีการขึ้นสารเคมี ของเสีย และวัตถุอื่นใดที่ก่ออันตรายหากปล่อยออกสู่สิ่งแวดล้อม ติดป้ายแสดงและจัดการเพื่อให้มั่นใจว่ามีการดูแลด้านความปลอดภัยในเรื่องการจัดการ การเคลื่อนย้าย การจัดเก็บ การรีไซเคิลหรือการนำกลับมาใช้ใหม่ รวมถึงการจัดตั้ง ข้อมูลของเสียที่อันตรายจะต้องมีการติดตามและจัดทำเป็นเอกสาร

4. ขยะมูลฝอย

ซัพพลายเออร์ต้องใช้วิธีการอย่างเป็นระบบและรับผิดชอบต่อกระบวนการ ลด และกำจัดหรือรีไซเคิลขยะมูลฝอย (ที่ไม่เป็นอันตราย) ข้อมูลของเสียจะต้องมีการติดตามและจัดทำเป็นเอกสาร

5. การปล่อยมลภาวะทางอากาศ

การปล่อยสารระเหยที่เป็นสารอินทรีย์เคมี ละอองลอย สารกีดกร่อน สารอนุภาค สารเคมีทำลายโอโซน และการเผาไหม้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานออกสู่อากาศ ต้องได้รับการจำแนก ตรวจสอบ ควบคุมเป็นประจำ และนำปฏิบัติตามที่กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนดก่อนปล่อยออก สารทำลายโอโซนต้องได้รับการดูแลและบริหารจัดการให้สอดคล้องกับพิธีสารมอนทรีออล ซัพพลายเออร์ต้องดำเนินการตรวจสอบการทำงานของระบบควบคุมการปล่อยมลภาวะทาง อากาศเป็นประจำ

6. ข้อจำกัดด้านวัสดุ

ซัพพลายเออร์ต้องยึดถือการปฏิบัติตามกฎหมายในท้องถิ่นหรือระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการห้ามหรือการจำกัดการใช้ หรือการจัดการสารเฉพาะในกระบวนการผลิต และวัสดุในผลิตภัณฑ์ รวมถึงการติดฉลากระบุเกี่ยวกับการรีไซเคิลและการกำจัดทิ้ง ซัพพลายเออร์จะต้องระบุและจัดการสารที่เป็นอันตรายหากปล่อยออกสู่สิ่งแวดล้อม เพื่อให้แน่ใจว่ามีการจัดการ เคลื่อนย้าย จัดเก็บ รีไซเคิล นำกลับมาใช้ใหม่ และกำจัดทิ้งอย่างปลอดภัย

ซัพพลายเออร์มีส่วนร่วมในการผลิตวัสดุที่เป็นส่วนหนึ่งของผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้ายของ NXP และซัพพลายเออร์มีส่วนร่วมในการผลิตสินค้าภายใต้แบรนด์ NXP จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดผลิตภัณฑ์ภายใต้ความรับผิดชอบของ NXP หากได้รับคำร้องขอจาก NXP ซัพพลายเออร์จะต้องจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับส่วนประกอบวัสดุทั้งหมดให้แก่ NXP โดยใช้รูปแบบการรายงานข้อมูลของ NXP

ซัพพลายเออร์ต้องระบุและบริหารจัดการสารประกอบในผลิตภัณฑ์ที่เป็นอันตรายทางสิ่งแวดล้อม และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับฉลากและการรีไซเคิล การปฏิบัติให้สอดคล้องต้องเป็นไปตามข้อกำหนด NXP ECO-Product Substance Control for Products and Packaging เวอร์ชันล่าสุด การควบคุมสาร ECO-Products สำหรับผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์



ข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติตามให้สอดคล้อง รวมข้อกำหนดต่อไปนี้ด้วย

- ข้อกำหนด RoHS ในยุโรปและจีน
- ข้อกำหนด REACH
- ข้อกำหนด WEEE
- ข้อกำหนด ELV
- ข้อกำหนดอื่นๆของประเทศและภูมิภาคที่ NXP ดำเนินกิจกรรมการผลิต

ตามคำร้องขอของ NXP ผู้ถูกตรวจสอบต้องให้ข้อมูลรายงานเนื้อหาวัสดุฉบับเต็มตามรูปแบบในข้อกำหนด IPC-1752A XML Class หลักฐานเพิ่มเติมที่จำเป็นต้องมี คือ รายงานประจำปีในการทดสอบสารตามข้อกำหนด RoHS การทดสอบฮาโลเจน และแรฟลวง ซึ่งการทดสอบต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน IEC62321 และต้องดำเนินการโดยแลปภายนอกที่ได้การรับรอง ISO/IEC 17025

7. การจัดการน้ำ

ซัพพลายเออร์ต้องดำเนินโครงการการจัดการน้ำ โดยการจัดทำบันทึก กำหนดคุณลักษณะ และตรวจสอบติดตามแหล่งน้ำ การใช้น้ำ และการปล่อยน้ำ รวมถึงการแสวงหาโอกาสในการอนุรักษ์น้ำ และควบคุมช่องทางการปนเปื้อน ต้องกำหนดคุณลักษณะ ตรวจสอบติดตาม ควบคุมและบำบัดน้ำเสียทุกชนิดตามที่กำหนดโดยกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ก่อนทำการปล่อยหรือกำจัดสู่ภายนอก

ซัพพลายเออร์ต้องทำการเฝ้าพิทักษ์ประสิทธิภาพของระบบการบำบัดน้ำเสียและระบบการกักเก็บเป็นประจำ

เพื่อให้แน่ใจถึงสมรรถนะและความสอดคล้องกับกฎระเบียบ เมื่อได้รับคำร้องขอจาก NXP

ซัพพลายเออร์จะต้องเข้าร่วมในการรายงานการใช้น้ำขององค์กร CDP และ/หรือการรายงานสิ่งแวดล้อม RBA

8. การใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ซัพพลายเออร์ต้องจัดทำและรายงานเป้าหมายในการลดก๊าซเรือนกระจก โดยเป็นเป้าหมายระดับองค์กรโดยสมบูรณ์

ต้องมีการติดตามและบันทึกการใช้พลังงานและการปล่อย ก๊าซเรือนกระจกที่เกี่ยวข้องทั้งหมดใน Scope 1 และ 2 รวมถึงหมวดที่สำคัญของ

Scope 3 และต้องมีการรายงาน ซัพพลายเออร์ต้องหาวิธีการ ที่คุ้มค่าต่อต้นทุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน

และเพื่อลดปริมาณการใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ต่ำที่สุด เมื่อได้รับคำร้องขอจาก NXP

ซัพพลายเออร์จะต้องเข้าร่วมในการเปิดเผยข้อมูลซัพพลายเชนขององค์กร CDP และ/หรือ การรายงานสิ่งแวดล้อม RBA

9. ใบรับรอง

ซัพพลายเออร์มีส่วนร่วมในการผลิตหรือจัดหาวัสดุที่จะเป็นส่วนหนึ่งของผลิตภัณฑ์ของ NXP จะต้องได้รับการรับรอง ISO14001

(หรือเทียบเท่า)

หรือมีแผนที่จะขอใบรับรองหรือซัพพลายเออร์ด้านวัสดุจะต้องจัดหาเอกสารหลักฐานที่เป็นกลางที่ยืนยันเกี่ยวกับระบบจัดการสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงาน และแสดงการรับรองที่เทียบเท่า



E. มาตรฐานสำหรับจรรยาบรรณทางธุรกิจ

ซัพพลายเออร์จะต้องยึดถือตามมาตรฐานสูงสุดของการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ เมื่อดำเนินการกับพนักงาน ซัพพลายเออร์ และลูกค้า

1. ความซื่อสัตย์ทางธุรกิจ

ต้องยึดถือมาตรฐานความซื่อสัตย์ขั้นสูงสุดในทุกการดำเนินการทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์ต้องมีนโยบายไม่ประนีประนอมต่อการทุจริตโดยสิ้นเชิง เพื่อป้องกันการติดสินบน การคอร์รัปชัน การรีดไถ และการฉ้อฉลในทุกรูปแบบ

2. ไม่มีการเอื้อประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมและความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ต้องไม่สัญญา เสนอ มอบอำนาจ ให้หรือยอมรับการติดสินบนหรือวิธีการอื่นใดที่จะทำให้ได้รับผลประโยชน์ที่ไม่ควรหรือไม่เหมาะสม ข้อยกเว้นนี้รวมถึงการสัญญา เสนอ มอบอำนาจ ให้ หรือยอมรับสิ่งของใดที่มีมูลค่า ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมผ่านทางบุคคลที่สาม เพื่อให้ได้มาหรือรักษาธุรกิจไว้ ชื่อนำธุรกิจแก่ผู้ใดผู้หนึ่ง หรือได้รับผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม ต้องมีการตรวจสอบติดตามและบังคับใช้กระบวนการต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามกฎหมายต่อต้านการคอร์รัปชัน

ซัพพลายเออร์ต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่า การดำเนินการของตนเองและพนักงานจะไม่ทำให้ NXP และพนักงานอยู่ในตำแหน่งที่มีหรืออาจมีความขัดแย้ง หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ผลประโยชน์ทับซ้อนดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อซัพพลายเออร์และ/หรือพนักงานเสนอหรือให้ผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่จับต้องได้ ได้รับข้อได้เปรียบที่ไม่เหมาะสม หรือส่งผลกระทบต่อ NXP และ/หรือความสามารถของพนักงานในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เป็นกลาง หรือมีวัตถุประสงค์ในนามของ NXP หรือในกรณีที่พนักงาน NXP มีผลประโยชน์ในธุรกิจของซัพพลายเออร์ ซัพพลายเออร์ตกลงที่จะเปิดเผยต่อ NXP เมื่อทราบถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจริงหรือที่อาจเกิดขึ้น

3. การเปิดเผยข้อมูล

การเจรจาทางธุรกิจทั้งหมดต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสและมีอ้างอิงในเอกสารและบันทึกข้อมูลทางธุรกิจของซัพพลายเออร์อย่างถูกต้องแม่นยำ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงาน สุขภาพและความปลอดภัย วิธีปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมกิจกรรมทางธุรกิจ โครงสร้าง สถานะและผลประโยชน์ประกอบการทางการเงิน ต้องได้รับการเปิดเผยตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม

การปลอมแปลงบันทึกข้อมูลหรือแถลงข้อความอันเป็นเท็จเกี่ยวกับเงื่อนไขหรือวิธีปฏิบัติในห่วงโซ่อุปทานเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้

4. ทรัพย์สินทางปัญญา

สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาต้องได้รับการเคารพ กล่าวคือ

การถ่ายโอนเทคโนโลยีและฐานความรู้ต้องกระทำในลักษณะที่มีการปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา

ข้อมูลของลูกค้าและซัพพลายเออร์ต้องได้รับการปกป้อง

5. การดำเนินธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันที่เป็นธรรม

ต้องรักษามาตรฐานของการดำเนินธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันที่เป็นธรรม



6. การปกป้องด้านอัตลักษณ์และการไม่ตอบโต้

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดให้มีโครงการคุ้มครองความลับ ความเป็นนิรนามและการปกป้องซัพพลายเออร์และแรงงานที่เป็นผู้ร้องเรียน
เว้นแต่จะถูกห้ามโดยกฎหมาย ซัพพลายเออร์จะต้องห้ามการตอบโต้ต่อแรงงานที่แจ้งปัญหาหรือเรื่องราวโดยสุจริตใจ
หรือแรงงานที่ปฏิเสธคำสั่งที่ขัดต่อหลักจรรยาบรรณแห่งซัพพลายเออร์ของ NXP ซัพพลายเออร์จะต้องจัดหาหลักการร้องเรียนโดยไม่เปิดเผยชื่อ
โดยเปิดโอกาสให้แรงงานได้รายงานปัญหาในสถานที่ทำงาน โดยเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบท้องถิ่น
ซัพพลายเออร์จะต้องมีโครงการสื่อสารอย่างเป็นทางการที่จะช่วยให้แน่ใจว่าแรงงานทุกคนได้รับทราบข้อมูลอย่างครบถ้วนและเข้าใจนโยบายห้ามการตอบโต้

7. การหาแหล่งแร่ธาตุโดยมีความรับผิดชอบ

ซัพพลายเออร์ต้องมีนโยบายและให้มีการตรวจสอบแหล่งที่มาและห่วงโซ่การดูแลแร่แทนทาลัม ดีบุก ทังสเทน ทอง และโคบอลต์
ในผลิตภัณฑ์ที่ผลิตเพื่อมั่นใจว่าแร่ดังกล่าวจัดหามาจากแหล่งตามแนวทางที่สอดคล้องกับองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)
และมีลำดับห่วงโซ่การครอบครองจากพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งหรือพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง
ซัพพลายเออร์ต้องดำเนินการตรวจสอบสถานะอย่างเคร่งครัดในการหาแหล่งที่มาและลำดับห่วงโซ่ของการครอบครองแร่ธาตุเหล่านี้
ให้สอดคล้องกับกรอบการทำงานตรวจสอบสถานะที่เป็นที่ยอมรับ และแสดงมาตรฐานการตรวจสอบสถานะที่มีให้แก่ NXP เมื่อมีการร้องขอ

8. ความเป็นส่วนตัว

ซัพพลายเออร์ให้คำมั่นในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลตามความคาดหมายและด้วยเหตุผลอันควรของผู้ที่ทำงานด้วย รวมถึงซัพพลายเออร์ ลูกค้า
ผู้บริโภคร และพนักงาน ซัพพลายเออร์ต้องปฏิบัติตามกฎหมายรักษาความปลอดภัยความเป็นส่วนตัวและระเบียบข้อกำหนดในกรณีที่ได้รับรวม
เก็บรักษา ประมวลผล ส่งต่อ และแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคล



F. มาตรฐานของระบบการจัดการ

ซัพพลายเออร์ต้องปรับใช้ หรือจัดสร้างระบบการจัดการที่มีขอบข่ายเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณนี้ ระบบการจัดการต้องได้รับการออกแบบขึ้นเพื่อให้: (ก) ความมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อม (ข) กระบวนการตรวจสอบสถานะ และ (ค)

การเข้าถึงการเยียวยาสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกที่ซัพพลายเออร์ก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อม โดยมีขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับหลักปฏิบัตินี้ นอกจากนี้ ระบบยังควรเอื้ออำนวยการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ระบบการจัดการต้องมีองค์ประกอบเบื้องต้นต่อไปนี้:

1. คำมั่นสัญญาของบริษัท

ซัพพลายเออร์จะต้องจัดทำคำแถลงนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สุขภาพและความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมและจริยธรรม ยืนยันความมุ่งมั่นของซัพพลายเออร์ในการตรวจสอบสถานะและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และได้รับการรับรองโดยฝ่ายบริหาร คำชี้แจงนโยบายจะต้องเปิดเผยต่อสาธารณะและสื่อสารกับพนักงานในภาษาที่พวกเขาเข้าใจผ่านช่องทางที่เข้าถึงได้

2. ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร

ซัพพลายเออร์ต้องระบุตัวผู้บริหารอาวุโสและผู้แทนของบริษัทที่รับผิดชอบในการนำระบบการจัดการและโครงการที่เกี่ยวข้องมาปฏิบัติ ผู้บริหารอาวุโสทำการทบทวนสถานะของระบบการจัดการเป็นประจำ

3. ข้อกำหนดทางกฎหมายและข้อกำหนดของ NXP

ซัพพลายเออร์ต้องมีกระบวนการเพื่อระบุ ติดตาม และทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบและข้อกำหนดของลูกค้าที่บังคับใช้ รวมถึงข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณนี้

4. การประเมินความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง

ซัพพลายเออร์ต้องนำมาใช้หรือจัดตั้งกระบวนการเพื่อชี้แจงการปฏิบัติตามกฎหมาย สิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัย และวิธีปฏิบัติต่อแรงงานและความเสี่ยงต่อจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการของซัพพลายเออร์

ซัพพลายเออร์ต้องมีการพิจารณาระดับนัยสำคัญที่เกี่ยวข้องสำหรับความเสี่ยงแต่ละรายการ

รวมถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรงและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และมีการใช้กระบวนการและการควบคุมทางกายภาพที่เหมาะสม เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่ระบุให้เป็นไปตามกฎระเบียบ

5. วัตถุประสงค์การปรับปรุง

ซัพพลายเออร์ต้องสร้างการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนการปฏิบัติอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อปรับปรุงผลการทำงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัยของซัพพลายเออร์ รวมถึงการประเมินผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของซัพพลายเออร์เป็นระยะๆ

6. การฝึกอบรมและความสามารถ

ซัพพลายเออร์ต้องจัดโครงการฝึกอบรมผู้จัดการและแรงงานเพื่อบังคับใช้นโยบาย กระบวนการทำงานและวัตถุประสงค์การปรับปรุงของซัพพลายเออร์ และเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อกำหนดที่บังคับใช้

7. การสื่อสาร

ซัพพลายเออร์ต้องสร้างกระบวนการสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับนโยบาย แนวปฏิบัติ ความคาดหวังและผลการทำงานของซัพพลายเออร์ ต่อแรงงาน ซัพพลายเออร์ และลูกค้า

8. การมีส่วนร่วมของพนักงาน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการเข้าถึงการเยียวยา

ซัพพลายเออร์ต้องจัดตั้งกระบวนการสำหรับการสื่อสารสองทางอย่างต่อเนื่องกับแรงงาน ตัวแทนของพวกเขา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ตามความเหมาะสมหรือจำเป็น

กระบวนการนี้จะต้องมุ่งเน้นไปที่การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการดำเนินงานและสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมโดยจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์นี้ และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แรงงานต้องได้รับการปลอดภัยในการแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์โดยไม่ต้องกังวลกับการตอบโต้



9. การตรวจติดตามและประเมิน

ซัพพลายเออร์ต้องทำการประเมินตนเองเป็นระยะๆ เพื่อให้มั่นใจว่าได้ดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบข้อกำหนด รวมถึงเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณและข้อกำหนดของลูกค้าตามที่สัญญาไว้ ให้สัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

10. กระบวนการปฏิบัติการแก้ไข

ซัพพลายเออร์ต้องสร้างกระบวนการปฏิบัติการแก้ไขอย่างทันเวลาที่ต่อความเสื่อมประสิทธิภาพ โดยระบุได้จากการประเมินภายในหรือภายนอก การตรวจสอบ การสืบสวน และการทบทวน

11. การจัดทำเอกสารและบันทึกข้อมูล

ซัพพลายเออร์ต้องมีการสร้างและรักษาเอกสารและบันทึกข้อมูลเพื่อให้มั่นใจว่าได้ปฏิบัติตามระเบียบและสอดคล้องกับข้อกำหนดของซัพพลายเออร์ ร่วมกับการรักษาความลับเพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวตามความเหมาะสม

12. ความรับผิดชอบต่อซัพพลายเออร์

ซัพพลายเออร์จะต้องสร้างกระบวนการเพื่อสื่อสารข้อกำหนดหลักจรรยาบรรณแห่งซัพพลายเออร์ของ NXP หรือข้อกำหนดที่เทียบเท่าให้แก่ซัพพลายเออร์เอง ซัพพลายเออร์ลำดับถัดไป และเพื่อเฝ้าติดตามการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้ของซัพพลายเออร์



G. ข้อมูลเอกสาร

1. แหล่งอ้างอิง

มาตรฐานดังต่อไปนี้ได้นำมาใช้ในการจัดเตรียมหลักจรรยาบรรณและอาจเป็นแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ได้

- อนุสัญญาหลักของ ILO
 - อนุสัญญาเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้งสมาคม พ.ศ. 2491 (ฉบับที่ 87)
 - อนุสัญญาสิทธิในการจัดตั้งสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม พ.ศ. 2492 (ฉบับที่ 98)
 - อนุสัญญาการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (ฉบับที่ 29)
 - อนุสัญญาการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (ฉบับที่ 105)
 - อนุสัญญากำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงาน พ.ศ. 2516 (ฉบับที่ 138)
 - อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 182)
 - อนุสัญญาค่าตอบแทนเท่าเทียม พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 100)
 - อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ. 2501 (ฉบับที่ 111)
 - อนุสัญญาความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พ.ศ. 2524 และกรอบการส่งเสริม พ.ศ. 2549 (ฉบับที่ 155 และ 187)
- อนุสัญญา ILO อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - อนุสัญญาคุ้มครองมารดา พ.ศ. 2462 (ฉบับที่ 3)
 - อนุสัญญาคุ้มครองมารดาฉบับแก้ไข พ.ศ. 2495 (ฉบับที่ 103)
 - อนุสัญญาคุ้มครองมารดา พ.ศ. 2543 (ฉบับที่ 183)
 - อนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 190)
- กฎหมายปฏิรูปวอลล์สตรีท ดอตคอม-แฟรงค์และพระราชบัญญัติการคุ้มครองผู้บริโภค
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>
- ระบบการจัดการและการตรวจสอบด้านสิ่งแวดล้อม
www.quality.co.uk/emas.htm
- หลักจรรยาบรรณทางการค้า
www.ethicaltrade.org/
- แนวปฏิบัติขององค์กรแรงงานสากลด้านความปลอดภัยและสุขภาพ
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf
- ISO 14001
www.iso.org



- สมาคมป้องกันอัคคีภัยแห่งชาติ
www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict- Affected and High-Risk Areas
www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises
www.oecd.org/mne/
- OHSAS 18001
www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/
- หลักจรรยาบรรณของพันธมิตรธุรกิจผู้มีความรับผิดชอบต่อ (ชื่อเต็ม แนวร่วมประชาคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์)
<http://www.responsiblebusiness.org/>
- SA 8000
www.cepaa.org
- มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SAI)
www.sa-intl.org
- ปฏิญญาสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ
www.un.org/Overview/rights.html
- อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต
www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/
- ข้อตกลงสากลแห่งสหประชาชาติ
www.unglobalcompact.org
- ระเบียบการเข้าซื้อกิจการของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา
www.acquisition.gov/far/