

Các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM: Hướng dẫn



Mục lục

Điều khoản 1: Lao động Cường bức	4
Điều khoản 2: Lao động Trẻ em	5
Điều khoản 3: Lương và Phúc lợi	6
Điều khoản 4: Giờ làm việc	7
Điều khoản 5: Không phân biệt	8
Điều khoản 6: Tôn trọng và Phẩm giá	9
Điều khoản 7: Tự do nhập hội	10
Điều khoản 8: Sức khỏe và An toàn	11
Điều khoản 9: Bảo vệ Môi trường	13
Điều khoản 10: Luật pháp, kể cả Qui định và các Yêu cầu Pháp lý khác	15
Điều khoản 11: Hành vi phù hợp với Đạo lý	16
Điều khoản 12: Truyền thông	17
Điều khoản 13: Giám sát/ Lưu giữ Hồ sơ	18

Giới thiệu

Tập tài liệu này được soạn thảo nhằm giúp các nhà cung cấp của chúng tôi hiểu về các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM – và những gì cần thực hiện – để tuân thủ những tiêu chuẩn cao của IBM dành cho đạo đức của nhà cung cấp theo nhiều chiều hướng. Tập tài liệu này trình bày một thảo luận chuyên sâu về các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM và cung cấp những hướng dẫn cụ thể mà chúng tôi sẽ sử dụng để ước định và đánh giá sự tuân thủ của các nhà cung cấp.

Chắc chắn những hướng dẫn này không phải là một danh sách thấu đáo về mọi khía cạnh. Những nhà cung cấp của chúng tôi có trách nhiệm tuân thủ các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM, ngắn gọn là vậy. Nhưng chúng tôi tin rằng bằng cách xuất bản tập tài liệu này, chúng tôi sẽ giúp cho những nhà cung cấp của mình xác định tiêu chuẩn cho việc thực hiện của họ hiện nay và thiết lập những kế hoạch cải tiến nội bộ của họ.

Hơn nữa, chúng tôi hy vọng những nhà cung cấp cấp một của chúng tôi sẽ sử dụng tài liệu này như một cẩm nang để thực hiện các nguyên tắc riêng của họ – có thể giống hay tương thích với các nguyên tắc của IBM – với những nhà thầu phụ và nhà cung cấp thích hợp của họ, kể cả cho những nhà cung cấp nhân viên theo hợp đồng.

Tôi mong nhận được mọi sự phê bình và góp ý của quý vị bởi vì chúng ta cùng làm việc để mang đến những cải tiến có ý nghĩa trong dây chuyền cung cấp của IBM.

John M. Gabriel

Giám đốc, Trách nhiệm Xã hội của Dây chuyền Cung cấp

Lao động Cường bức

Các Nhà cung cấp của IBM không sử dụng lao động cường bức hoặc không tự nguyện dưới mọi hình thức (ví dụ: lao động cường bức, nô lệ, mắc nợ, hoặc lao động tù nhân không tự nguyện); việc tuyển dụng là mang tính tự nguyện.

Tiêu chuẩn Then chốt

Các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM cấm các Nhà cung cấp sử dụng lao động cường bức hoặc không tự nguyện dưới bất cứ hình thức nào; việc tuyển dụng là mang tính tự nguyện.

Lao động cường bức hoặc lao động tù nhân

Những người lao động bị cưỡng bức hoặc tù nhân không được phép tuyển dụng nếu họ bị buộc phải làm việc theo qui định của bản án và không có thù lao. Lao động cường bức hoặc tù nhân thường xảy ra khi nhà cung cấp sử dụng một cơ quan chính quyền hoặc thuộc quyền kiểm soát của quân đội để chu cấp hoặc thu xếp thuê tuyển công nhân.

Lao động nô lệ và mắc nợ

Lao động nô lệ là ám chỉ những tình huống mà trong đó người sử dụng lao động ngăn cấm công nhân tùy ý rời khỏi chỗ làm. Lao động mắc nợ là ám chỉ những tình huống mà trong đó mà người lao động làm việc để thanh toán một khoản nợ, thường là do một người khác chịu, và đề nghị công nhân làm việc để cản trừ.

Các dạng lao động cường bức khác

Bao gồm những tình huống mà trong đó các hợp đồng lao động có những hạn chế bất hợp lý về mặt pháp lý hay thực tế về việc người lao động có thể thôi việc. Ví dụ như: người sử dụng lao động giữ giấy tờ chứng minh thư của công nhân, bắt thanh toán những lệ phí quá đáng khi được tuyển dụng; hoặc là yêu cầu công nhân phải thanh toán tiền phạt khi chấm dứt hợp đồng.

Các Đề xuất Đánh giá

- Xem xét phương thức thực hiện tuyển dụng để xác định nguồn lao động, và các điều khoản tuyển dụng, kể cả hợp đồng lao động.
- Tìm hiểu xem có hợp đồng lao động nào mà đại lý tuyển dụng có thể sử dụng nhằm giới hạn khả năng tự nguyện nghỉ việc của họ hay không.
- Xác định xem công nhân có tự do rời khỏi địa điểm của nhà cung cấp sau giờ làm việc hay không.
- Xác minh giấy tờ chứng minh của người lao động không bị giữ lại.

Các Ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế hay Có thể xảy ra

- Mọi loại lao động cường bức, tù nhân, nô lệ, hoặc mắc nợ.
- Nhân viên bị cấm rời khỏi địa điểm hoặc ký túc xá của nhà cung cấp trong một số thời điểm.
- Những hạn chế bất hợp lý áp đặt lên các quyền tự do cơ bản – (buồng tắm, nước uống, sử dụng cơ sở y tế, v.v...)
- Giữ các chứng minh thư, hộ chiếu hoặc giấy phép làm việc do chính quyền cấp, mà không có sự đồng ý của nhân viên.
- Từ chối cho phép sử dụng các cơ sở y tế bên ngoài khi có phòng y tế tại chỗ.

Các Ví dụ về Thực hành Quản lý Tốt

- Các phương thức thực hiện tuyển dụng của nhà cung cấp và của những người tuyển dụng lao động ngăn cấm lao động cường bức hoặc lao động mắc nợ; nhà cung cấp tích cực kiểm tra sự tuân thủ.
- Nhà cung cấp xác lập một tập hướng dẫn bằng văn bản cho tất cả các nhà thầu phụ và người tuyển dụng trong đó ngăn cấm lao động cường bức; nhà cung cấp tích cực kiểm tra sự tuân thủ.
- Ban quản lý loại bỏ những hạn chế bất hợp lý áp đặt lên việc chuyển của người lao động.
- Không giữ lại các chứng minh thư, hộ chiếu hoặc giấy phép làm việc do chính quyền cấp của người lao động.

Điều khoản **2** Lao động Trẻ em

Các nhà cung cấp của IBM sẽ không sử dụng lao động trẻ em. Thuật ngữ “trẻ em” muốn nói đến người được tuyển dụng ở lứa tuổi dưới 15 (hoặc 14 tuổi nếu luật pháp nước đó cho phép), hay dưới lứa tuổi hoàn tất chương trình giáo dục phổ cập, hay dưới lứa tuổi tuyển dụng tối thiểu trong nước, tùy vào độ tuổi nào cao nhất. Chúng tôi ủng hộ việc sử dụng chương trình tập sự nơi làm việc hợp pháp mà tuân theo mọi luật pháp và qui định áp dụng cho những chương trình tập sự như thế.

Tiêu chuẩn then chốt

Các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM yêu cầu các nhà cung cấp tuân theo tất cả luật lao động trẻ em hiện hành bao gồm các nguyên tắc liên quan đến các giới hạn tuổi tối thiểu, những hạn chế về giờ làm việc, và những luật cấm đối với những loại công việc nhất định nào đó.

Ví dụ:

- Nhiều quốc gia hạn chế số giờ làm việc đối với lứa tuổi từ 14 đến 18 tuổi cho phép làm việc. Những công nhân trẻ tuổi có thể cũng có thể không được phép tham gia một số loại công việc nào đó, như công việc hiểm nghèo, làm việc vào ban đêm, và làm việc ngoài giờ.
- Ở hầu hết các nước chương trình tập sự do pháp luật qui định, có những hạn định số giờ làm việc cụ thể, thời gian huấn luyện, và khoảng thời gian người công nhân được đào tạo.
- Ở một số trường hợp, trong thời gian huấn luyện, chương trình tập sự có thể được thanh toán dưới mức lương tối thiểu một cách hợp pháp. Đối với những công nhân biên chế, các nhà cung cấp phải tuân theo những hạn định về thời gian huấn luyện vốn được theo dõi một cách chặt chẽ và lương cũng phải được tăng đến mức trả lương thông thường.

Các Đề xuất đánh giá

- Hiểu biết tất cả luật pháp và qui định về lao động trẻ em tại địa phương.
- Tìm hiểu thủ tục tuyển dụng để biết được cách thức xác định độ tuổi trước khi tuyển công nhân.
- Kiểm tra bằng chứng xác thực về độ tuổi và lưu một bản sao của các tài liệu có liên quan để làm bằng chứng trong hồ sơ.
- Nếu áp dụng, hãy xác minh công nhân dưới 18 tuổi không làm việc hiểm nghèo.
- Xác định xem công nhân dưới 18 tuổi có đang làm việc theo số giờ qui định một cách hợp pháp hay không.

- Hiểu biết tất cả luật pháp địa phương đối với tập sự viên và người được huấn luyện.
- Xác định xem công nhân có tiếp tục được trả lương như người được huấn luyện ngoài thời gian qui định hợp pháp.

Những ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế hoặc Có thể xảy ra.

- Sử dụng công nhân dưới lứa tuổi lao động cho phép
- Trẻ em có mặt tại nơi làm việc ngoại trừ trong các cơ sở chăm sóc trẻ em tách biệt được cho phép.
- Công nhân trẻ tuổi không làm việc trong điều kiện làm việc phù hợp: giờ làm việc chính, giờ làm thêm, làm việc trong giờ học, làm việc trong điều kiện độc hại.
- Không đầy đủ hay sai sót trong hồ sơ lưu về tuổi tác để xác nhận độ tuổi tất cả nhân viên khi công nhân tỏ ra thuộc độ tuổi hợp pháp trong cơ sở, đặc biệt là đối với các công nhân trông còn non trẻ.

Những ví dụ về Thực hành Quản lý Tốt

- Nhà cung cấp xác nhận độ tuổi của mỗi công nhân trước khi tuyển dụng.
- Nhà cung cấp đảm bảo rằng các công nhân trẻ tuổi không được phép làm việc trong môi trường độc hại.
- Nhà cung cấp đảm bảo rằng các công nhân trẻ tuổi chỉ được làm việc theo số giờ qui định một cách hợp pháp.
- Nhà cung cấp có một chương trình tuyển dụng, huấn luyện và thăng chức nhân viên học việc rõ ràng.

Ở mức tối thiểu các nhà cung cấp IBM sẽ tuân theo các nguyên tắc, luật hiện hành về giờ công và tiền lương trong đó liên quan đến tiền lương tối thiểu, tiền ngoài giờ, mức lương khoán sản phẩm, các yếu tố lương bổng khác và đồng thời cung cấp những phúc lợi mà luật pháp bắt buộc.

Các tiêu chuẩn then chốt

Các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM trong việc quản lý lương và phúc lợi qui định rằng:

- Tất cả nhân viên được trả lương tối thiểu áp dụng theo qui định hiện hành trong nước.
- Các công nhân phải được trả lương ngoài giờ với mức tiền phụ trội theo pháp luật qui định, hay trong trường hợp không có mức trả công như thế, thì mức thanh toán ngoài giờ phải ít nhất bằng với tiền lương tính theo giờ thông thường.
- Tất cả nhân viên sẽ hưởng các phúc lợi bắt buộc theo qui định pháp luật, bao gồm nhưng không chỉ giới hạn trong các phúc lợi hưu bổng, phép thường niên, và các ngày nghỉ lễ.

Lưu ý:

Trừ khi có qui định khác theo yêu cầu của luật pháp địa phương, điều khoản này có thể không áp dụng cho các nhân viên không tính ngoài giờ trong đó bao gồm các chức vụ quản lý, điều hành hay chuyên viên.

Các Đề xuất đánh giá

- Xác định cách chấm giờ công của công nhân theo công việc được thực hiện thế nào, và cách chấm đó có chính xác hay không (đó là giờ làm việc, bảng chấm công giờ vào còn hiệu lực, bảng chấm công sản xuất).
- Xem xét các bảng chấm công hay những bảng ghi chép khác để xác định lương của công nhân được tính một cách chính xác.
- Đánh giá tác động của hệ thống sản xuất đối với việc trả lương – kiểm tra rằng mục tiêu sản xuất không làm giảm công nhân dưới mức qui định tối thiểu.
- Xem xét bảng lương và tìm kiếm các khoản tổng tiền lương thấp nhất để xác định rằng tất cả khoản trả lương bắt buộc và các phúc lợi đều được thực hiện đầy đủ.
- Hỏi công nhân liệu họ biết cách tính lương của mình và xem lại các chứng từ thông báo liên quan đến tiền lương trong một mẫu dễ hiểu.

- Xác định xem công nhân có được cấp đầy đủ các khoản bảo hiểm theo qui định không.
- Xác định xem bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác đã được thực hiện đầy đủ chưa.

Những ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế hoặc Có thể xảy ra

- Thiếu tuân thủ Nguyên tắc chỉ đạo về tiền lương tối thiểu và ngoài giờ
- Bảng lương không đúng
- Tính sai lương
- Tính sai phúc lợi
- Khấu trừ lương không đúng hay trái phép
- Không trả lương bổng trực tiếp cho công nhân, ngoại trừ khi có yêu cầu của pháp luật hay theo ủy quyền tự nguyện của người lao động.
- Không thanh toán lương hay thanh toán lương trễ.
- Không cấp những phúc lợi bắt buộc cho người lao động/người sử dụng lao động.
- Không thanh toán các khoản thuế trích giữ bắt buộc từ người lao động cho cơ quan chính quyền phù hợp.
- Không cung cấp phiếu lương cho công nhân

Những ví dụ về Thực hành quản lý Tốt

- Nhân viên được cung cấp phiếu lương ghi rõ lương bổng bao gồm giờ làm thêm và các mức trả lương ngoài giờ một cách rõ ràng.
- Nhân viên được truyền đạt để biết về các qui định về lương/trả lương.
- Nhân viên được khuyến khích thông qua các cuộc khảo sát nhằm kích lệ những thay đổi /cải tiến trong các khoản phúc lợi

Các Nhà cung cấp IBM sẽ không vi phạm quá giờ làm việc đang qui định tại địa phương và sẽ trả lương ngoài giờ một cách thích hợp. Các công nhân sẽ không được yêu cầu làm việc quá 60 giờ mỗi tuần, trong đó bao gồm ngoài giờ ngoại trừ những trường hợp đặc biệt khi có sự đồng ý của họ. Ở một số nước, nơi có giờ làm việc tối đa ít hơn, tiêu chuẩn đó sẽ áp dụng. Nhân viên sẽ được phép nghỉ ít nhất một (01) ngày mỗi tuần bảy ngày.

Các tiêu chuẩn then chốt

Các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM yêu cầu các nhà cung cấp rằng:

- Lập một lịch biểu làm việc hàng tuần tuân theo những giới hạn pháp lý địa phương về giờ giấc làm việc thông thường.
- Cung cấp cho công nhân biết trước về giờ làm thêm là điều cần thiết.

Lưu ý:

Trừ khi có qui định khác theo yêu cầu của luật pháp địa phương, điều khoản này có thể không áp dụng cho các nhân viên không tính ngoài giờ trong đó bao gồm các chức vụ quản lý, điều hành hay chuyên viên.

Các Đề xuất Đánh giá

- Xem lại hệ thống làm việc về chấm công nhằm xác định giờ công đã được chấm một cách chính xác và đầy đủ.
- Phỏng vấn nhân viên để xác định xem họ có hiểu biết về chính sách làm thêm của nhà cung cấp.
- Xem xét các bảng chấm công sản xuất và những năng lực có thể để ước định khả năng của nhà cung cấp nhằm tránh giờ làm thêm không cần thiết hay bị vượt quá.

Những Ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế hoặc Có thể xảy ra

- Bảng chấm công thiếu, không đúng hay không có bảng chấm công
- Không thanh toán cho giờ làm thực tế (giờ làm không chấm công)
- Ngoài giờ vượt quá qui định
- Không cho phép (những) ngày nghỉ, (những) ngày nghỉ lễ Tết, (những) ngày nghỉ phép theo qui định
- Từ chối cho phép nghỉ để ăn và giờ nghỉ giải lao bắt buộc
- Thiết bị chấm công bị hỏng

Những ví dụ về Thực hành quản lý Tốt

- Nhà cung cấp duy trì và áp dụng hệ thống trả lương ngoài giờ cho công nhân theo luật hiện hành.
- Nhà cung cấp có một tiến trình nhằm xác định những giới hạn về năng suất, để hạn chế tối đa làm việc ngoài giờ.
- Nhân viên được cung cấp phiếu lương chỉ rõ lương bổng bao gồm giờ làm thêm và mức trả lương ngoài giờ.

Không phân biệt đối xử

Các nhà cung cấp IBM sẽ không phân biệt trong việc thuê mướn và thực hiện tuyển dụng dựa trên các lý do về chủng tộc, tôn giáo, tuổi tác, quốc tịch, nguồn gốc xã hội hoặc dân tộc, định hướng giới tính, giống, nhận dạng hoặc biểu hiện giới tính, tình trạng hôn nhân, thai kỳ, đảng phái chính trị, hoặc tàn tật.

Các Tiêu chuẩn Then chốt

Các nguyên tắc đạo đức của nhà cung cấp IBM qui định rằng các ứng viên việc làm và/hoặc nhân viên được đánh giá duy nhất dựa trên khả năng thực hiện công việc mà họ xin vào hoặc hiện được tham gia của họ. Điều khoản này áp dụng cho tất cả quyết định tuyển dụng, bao gồm tuyển chọn, thuê mướn, đào tạo, thăng chức, và thôi việc.

Các Đề xuất Đánh giá

- Xem xét lại phương thức tuyển dụng để xác định liệu nhiều tầng lớp bị ngăn cản trong tuyển dụng hay không.
- Xác định liệu những người có các đặc điểm nào đó có bị chuyển sang các công việc nào đó hoặc bị ngăn cản không cho đảm nhận công việc nào đó không.
- Hiểu biết và có các qui trình để tuân theo luật địa phương về thai nghén và việc xét nghiệm thai.
- Xem xét lại các thủ tục cho nhân viên để đưa ra những quan ngại về vấn đề phân biệt đối xử lên ban quản lý để có hướng giải quyết. Việc này cũng áp dụng cho các tình huống mà nhân viên đang làm việc ngoài công ty, trong công ty IBM, hoặc trong phạm vi một khách hàng của IBM.

Những ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế hoặc Có thể xảy ra

- Phân biệt đối xử trong việc thuê mướn, tuyển dụng, hoặc cho thôi việc người lao động.
- Các mức chênh lệch đáng kể trong thành phần lực lượng lao động của nhà cung cấp so với các cơ sở tương tự khác gần đó có thể cho thấy các phương thức phân biệt đối xử.
- Những khác biệt trong việc chi trả, phúc lợi hoặc thăng cấp dựa trên các lý do về chủng tộc, tôn giáo, tuổi tác, quốc tịch, nguồn gốc xã hội hoặc dân tộc, định hướng giới tính, giống, nhận dạng hoặc biểu hiện giới tính, đảng phái chính trị, hoặc tàn tật.

- Kiểm tra sức khỏe, xét nghiệm thai, hoặc biện pháp ngừa thai được sử dụng như điều kiện tuyển dụng.
- Người lao động có thai thực hiện các công việc nguy hiểm.
- Không cho các phúc lợi bắt buộc chẳng hạn như nghỉ hộ sản.
- Thiếu các chính sách thuê mướn và tuyển dụng bằng văn bản.
- Thiếu hệ thống phản hồi giữa nhân viên và ban quản lý.

Các Ví dụ về Thực hành Quản lý Tốt

- Xem xét lại phương thức tuyển dụng định kỳ để xác định không có sự phân biệt trái phép.
- Các đại lý tuyển dụng và ban quản lý của nhà cung cấp được huấn luyện về không phân biệt đối xử và luật không phân biệt đối xử hiện hành.
- Huấn luyện định kỳ cho các giám đốc về vấn đề không phân biệt đối xử
- Thực hiện phỏng vấn để xác định các nhân viên được trả công công bằng, bao gồm cả việc những người lao động nữ có được phép nghỉ hộ sản hay không.
- Lập các bản mô tả công việc bằng văn bản tập trung duy nhất vào “trình độ nghề nghiệp”, chứ không phải tính cách cá nhân.
- Khẳng định trong việc tuyển dụng và thúc đẩy một lực lượng lao động đa dạng.
- Ban quản lý truyền đạt các chính sách bằng văn bản về không phân biệt đối xử đến các nhân viên của công ty.

Tôn trọng và Phẩm giá

Các nhà cung cấp IBM sẽ đối xử tất cả nhân viên của họ với sự tôn trọng và sẽ không sử dụng hình phạt về thể xác, đe dọa bạo lực hoặc những hình thức cưỡng bức hoặc quấy rối khác.

Các Tiêu chuẩn Then chốt

Các nguyên tắc đạo đức của nhà cung cấp IBM cấm các nhà cung cấp:

- Quấy rối hoặc kỷ luật ngược đãi về thể xác.
- Biểu hiện đe dọa nhân viên
- Bắt nhân viên phải chịu những tình thế làm mất phẩm giá

Các ví dụ về sự lạm dụng trái phép

- Đe dọa làm tổn hại sức khỏe thể xác của nhân viên
- Cố tình va chạm để quấy rối, làm tổn thương, hoặc tổn hại
- Các lời chỉ trích bị nhân viên hiểu là để quấy rối hoặc làm mất phẩm giá
- Quấy rối dựa trên chủng tộc, tôn giáo, tuổi tác, quốc tịch, nguồn gốc xã hội hoặc dân tộc, định hướng giới tính, nhận dạng hoặc biểu hiện giới tính, đảng phái chính trị, hoặc tàn tật.
- Quấy rối tình dục dưới bất cứ hình thức nào
- Thi hành kỷ luật đưa đến việc thu hồi các tiện nghi về vật chất cơ bản được cung cấp cho những người lao động khác.

Các Đề xuất Đánh giá

- Xem xét lại hồ sơ nhân sự để biết lý lịch về hành động kỷ luật. Xác định liệu hình thức kỷ luật có phù hợp không, dựa trên vi phạm.
- Xác định rằng không có trường hợp phạt tiền.
- Hỏi liệu các giám đốc và giám sát viên có được đào tạo hoặc giáo dục về hình thức kỷ luật thích hợp không.
- Trò chuyện với ban quản lý và đánh giá thái độ của họ về kỷ luật, quấy rối và lạm dụng.
- Trò chuyện với người lao động để biết về những trường hợp khi ban quản lý áp dụng kỷ luật.
- Hội ý với các tổ chức cục bộ, bao gồm hội phụ nữ, để tìm hiểu về cách cư xử không thích hợp của người lao động.
- Xem xét các thủ tục cho nhân viên chuyển những quan ngại về việc lạm dụng đến ban quản lý để có hướng giải quyết. Việc này cũng áp dụng cho các tình huống mà nhân viên đang làm việc ngoài công ty, trong công ty IBM, hoặc trong phạm vi một khách hàng của IBM.

Những Ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế hoặc Có thể xảy ra

- Bằng chứng về sự lạm dụng hoặc quấy rối tình dục hoặc thân thể.
- Bằng chứng về sự khấu trừ tiền lương hoặc hình thức phạt tiền được sử dụng như hình thức kỷ luật
- Thiếu chính sách bằng văn bản ngăn cấm lạm dụng hoặc quấy rối tình dục hoặc thân thể.
- Thiếu hệ thống phản hồi giữa nhân viên và ban quản lý.

Các Ví dụ về Thực hành Quản lý Tốt

- Có các chính sách và phương thức bằng văn bản để ngăn cấm quấy rối và lạm dụng.
- Nhà cung cấp đã thiết lập một chương trình đào tạo cho ban quản lý và các giám sát viên mô tả chính sách và hành động kỷ luật về lạm dụng và quấy rối.
- Tất cả hành động kỷ luật đều được chứng minh bằng tài liệu rõ ràng.
- Nhà cung cấp đã thiết lập một hệ thống truyền thông hoặc hộp thư góp ý mà người lao động có thể nêu ra các vấn đề quan ngại bao gồm cả thái độ đối xử của các giám sát viên hoặc đồng nghiệp của họ.
- Ban quản lý truyền đạt các chính sách bằng văn bản của công ty dựa trên sự tôn trọng và phẩm giá đối với các nhân viên của công ty.

Tự do Nhập hội

Các Nhà cung cấp sẽ tôn trọng các quyền hợp pháp của nhân viên về việc gia nhập hay không gia nhập các tổ chức công nhân, kể cả các công đoàn. Các Nhà cung cấp có quyền đưa ra các điều kiện lao động thuận lợi và duy trì các chương trình thông tin liên lạc với nhân viên hiệu quả để thúc đẩy mối quan hệ tích cực giữa các nhân viên nhằm cho các nhân viên thấy rằng đại diện bên thứ ba là không cần thiết.

Các tiêu chuẩn Then chốt

Các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM yêu cầu các nhà cung cấp:

- Tạo điều kiện lao động nhằm thúc đẩy sự tin nhiệm lẫn nhau giữa quản lý và nhân viên.
- Không phân biệt đối xử phi pháp trong các quyết định lao động gây bất lợi cho nhân viên chỉ vì mối quan hệ của họ với các nhóm nhân viên.
- Không được có hành vi đe dọa hay quấy rối cách phi pháp đối với các nhân viên chỉ vì mối liên kết của họ với các nhóm nhân viên.

Các Đề xuất Đánh giá

- Xác định xem liệu có các kênh phản hồi mở cho nhân viên đưa các vấn đề ra cho ban quản lý để giải quyết hay không.
- Xác định xem liệu các nhân viên thành viên trong các tổ chức có phải chịu sự phân biệt đối xử hay không.

Các Ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế hay Có thể xảy ra

- Thiếu các tuyến trao đổi thông tin hiệu quả giữa quản lý/nhân viên
- Bằng chứng về sự can thiệp phi pháp với các nhân viên đang cố thành lập hay đăng ký hội viên trong các công đoàn.
- Đe dọa điều chuyển sản xuất hay đóng cửa cơ sở do hậu quả của việc nhân viên muốn thành lập hay đăng ký thành lập liên đoàn.
- Sa thải, kỷ luật, áp bức hay đe dọa nhân viên nào vì lý do thực thi quyền tự do nhập hội.
- Từ chối nhận những đơn xin việc vì lý do thực thi quyền tự do nhập hội, và ghi vào 'sổ đen' những người như vậy.

Các Ví dụ về Thực hành Quản lý Tốt

- Có các kênh liên lạc mở và được khuyến khích bởi ban quản lý
- Nhà cung cấp phải tích cực làm việc nhằm cải thiện điều kiện và phương thức tuyển dụng của mình
- Nhà cung cấp lấy tiêu chuẩn các phương thức của mình so với các công ty hàng đầu trong ngành nhằm đo lường mức tiến bộ trong phương thức và điều kiện tuyển dụng của mình
- Có các kênh yêu cầu và được nhân viên sử dụng
- Huấn luyện cho các quản lý về phương thức quản lý hiệu quả

Sức khỏe và An toàn

Nhà cung cấp của IBM sẽ cung cấp cho nhân viên của họ môi trường làm việc an toàn và lành mạnh phù hợp với luật pháp và qui định hiện hành. Theo các nghĩa vụ này, nhà cung cấp của IBM phải có và thực hiện những chương trình hiệu quả bao gồm an toàn nhân mạng, điều tra biến cố, an toàn hóa chất, nghiên cứu lao động, ... và áp dụng tiêu chuẩn về sức khỏe và an toàn giống nhau trong mọi nhà ở dành cho nhân viên. Nhà cung cấp nên cố gắng thực hiện các hệ thống quản lý để đáp ứng những yêu cầu này.

Các tiêu chuẩn Then chốt

Các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM yêu cầu tất cả nhà cung cấp:

- Tuân thủ luật địa phương về sức khỏe và an toàn ở nơi làm việc.
- Tuân thủ các qui định của pháp luật về sức khỏe và an toàn tại cơ sở cư trú, nếu có.
- Cung cấp cho nhân viên một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh; được huấn luyện về sức khỏe và an toàn trong thời gian định hướng về nhân viên.
- Thực hiện có hiệu quả các chương trình cần thiết cho việc giảm bớt nguy hiểm tại nơi làm việc.

Các Đề xuất Đánh giá

- Thực hiện “kiểm tra chi tiết” cơ sở, tìm kiếm những nguy hiểm về sức khỏe và an toàn có thể xảy ra và việc kiểm soát những nguy hiểm đó bao gồm lối thoát hiểm thông suốt (hành lang, cửa thoát hiểm, bảng chỉ dẫn thoát hiểm, ...); sử dụng thiết bị bảo hộ; bảo quản máy móc; cách ly thiết bị và các hệ thống điện; dán nhãn và bảo quản hóa chất; các hệ thống vệ sinh; các thiết bị nâng và sử dụng kỹ thuật nâng phù hợp; hệ thống chiếu sáng; sử dụng phù hợp các phương tiện vận tải có gắn động cơ, ...
- Xác minh rằng nhân viên không chỉ được đào tạo và giáo dục về các nguy hiểm đối với sức khỏe và an toàn có thể xảy ra và kiểm soát những mối nguy đó mà còn chứng tỏ có kiến thức về thực hiện an toàn các công việc được giao (như xử lý các hóa chất hoặc chất độc hại, vận hành máy móc).
- Tham quan các khu vực sinh sống (ví dụ: ký túc xá) để tìm ra các mối nguy về sức khỏe và an toàn có thể xảy ra cũng như việc kiểm soát những mối nguy đó như không gian thích hợp cho từng người, lối thoát hiểm (lối đi giữa các dãy ghế, cửa thoát hiểm, bảng chỉ dẫn thoát hiểm, ...); hệ thống thông gió, chiếu sáng, nhà vệ sinh dành riêng cho nam và nữ, nước uống, chăm sóc y tế trong trường hợp khẩn cấp, hàng rào lưới điện phù hợp, kiểm tra nung trực tiếp, bảo trì dụng cụ nấu nướng và các thiết bị khác

đúng cách, thiếu lò sưởi trong phòng loại xách tay và chuẩn bị thực phẩm sạch.

Các Ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế hay Có thể xảy ra

- Bị ngăn, bị khóa hoặc không có lối thoát hiểm, gồm những lối thoát không thể mở được
- Hỏa hoạn tức thời – (ví dụ như: thiết bị điện bị cọ sòn, nung trực tiếp, hơi dễ cháy, ...)
- Bình chữa cháy hoặc thiết bị chữa cháy không đầy đủ
- Các lối đi và hành lang bị chặn
- Cửa thoát hiểm mở hướng vào trong
- Chiều rộng của lối thoát cứu hỏa và lối sơ tán không đủ
- Không có kế hoạch sơ tán hoặc bảng chỉ dẫn
- Không có thực tập sơ tán khẩn cấp
- Thiếu biển báo cho lối thoát
- Thiếu hoặc không có hệ thống chiếu sáng khẩn cấp
- Không có hệ thống báo động hỏa hoạn hoặc hệ thống truyền thanh
- Tòa nhà có cấu trúc không an toàn
- Thiếu sự bảo quản máy móc
- Thiếu thiết bị bảo hộ cá nhân hoặc sử dụng không phù hợp
- Người lao động tiếp xúc với hóa chất hoặc chất nguy hại
- Hóa chất hoặc chất nguy hại không được dán nhãn hoặc ghi dải dữ liệu
- Thiếu tay vịn ở lan can, cầu thang
- Thiếu lan can ở cầu vượt hoặc bậc lên xuống
- Hệ thống thông gió, chiếu sáng hoặc điều khiển nhiệt độ thiếu hoặc kém chất lượng
- Thiếu hoặc không đủ thiết bị sơ cứu hoặc vật tư cung cấp cho cấp cứu
- Nhà vệ sinh, khu vực căng tin, rửa tay còn thiếu hoặc không hợp vệ sinh
- Thiếu khu vực sinh hoạt và làm việc
- Kế hoạch bảo trì nhà cửa và máy móc không được thực hiện
- Không có nước uống

- Người lao động không được bảo vệ thính giác ở những khu vực đặc biệt có tiếng ồn cao
- Thường xuyên nâng những vật quá nặng hoặc làm việc ở vị trí nguy hiểm
- Giàn giáo không vững chắc hoặc tự chế.

Các Ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế hay Có thể xảy ra (tiếp theo)

- Tích tụ rác thải hoặc các dấu hiệu khác của việc thiếu bảo dưỡng thường xuyên
- Bình nén khí không được kiểm soát hoặc không an toàn
- Nguy cơ xảy ra tai nạn khi sử dụng điện (như dây trần, bảng điện để lộ trần, thiết bị không được nối đất, các mạch điện quá tải)
- Khoảng không hạn chế không được kiểm soát (như các bồn chứa, hầm hố, hố ga) có thể là nơi tiềm ẩn nguy hiểm, mức độ thiếu khí oxy, ...
- Thiếu an toàn nơi công trường (tiếp xúc với phương tiện vận tải và thiết bị lưu thông, các vật thể rơi, rơi từ trên cao, nguy hiểm về điện, ...)

Các Ví dụ về Thực hành Quản lý Tốt

- Đưa vào thực hiện hệ thống quản lý để nhận dạng và kiểm soát các mối nguy tiềm ẩn và cố gắng liên tục cải tiến.
- Đã bổ nhiệm người quản lý về sức khỏe và an toàn để theo dõi việc tuân thủ.
- Nhân viên có tham gia vào chương trình an toàn và bộ phận lãnh đạo quản lý là rõ ràng.
- Việc giáo dục về sức khỏe và an toàn được thực hiện trong thời gian định hướng ban đầu và trên cơ sở liên tục.
- Báo cáo và điều tra sự cố xảy ra nơi làm việc và thực hiện hành động nhằm giảm thiểu nguy cơ tái diễn trong tương lai.
- Việc tự đánh giá chính thức hoặc không chính thức về quản lý được hoàn tất trên cơ sở thường xuyên.
- Các phương hướng về sức khỏe và an toàn (ví dụ: sự cố, nhận thức của nhân viên, các thiếu sót về điều tiết, ...) được giám sát và giải quyết một cách đúng đắn
- Xem xét các điều kiện vật chất, qui trình cũng như thiết bị mới về nguy cơ sức khỏe và an toàn có thể xảy ra trước khi bắt đầu.

- Giám sát việc chọn lựa nhà thầu và thi công an toàn.
- Được hướng dẫn thường xuyên về huấn luyện sơ tán trong trường hợp khẩn cấp.
- Có khả năng ứng phó trong tình trạng khẩn cấp phù hợp với rủi ro.
- Tham khảo chuyên gia về sức khỏe và an toàn về hướng dẫn và sơ tán.

Nhà cung cấp của IBM sẽ điều hành theo phương thức bảo vệ môi trường. Ở mức tối thiểu, nhà cung cấp phải tuân thủ các luật pháp, qui định cũng như tiêu chuẩn hiện hành về môi trường như các yêu cầu liên quan đến vấn đề tái chế, thải và quản lý chất thải và hóa chất; vấn đề thải và xử lý nước thải công nghiệp, quản lý khí thải, báo cáo và giấy phép liên quan đến môi trường. Nhà cung cấp cũng phải tuân thủ các yêu cầu về môi trường đối với từng sản phẩm hoặc dịch vụ cung cấp cho IBM theo yêu cầu trong qui cách về thiết kế và sản phẩm và tài liệu hợp đồng. Nhà cung cấp nên cố gắng thực hiện hệ thống quản lý nhằm đáp ứng những yêu cầu này.

Các tiêu chuẩn Then chốt

- Các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM yêu cầu Nhà cung cấp hoạt động theo phương thức có trách nhiệm đối với môi trường và phù hợp với luật pháp, qui định và tiêu chuẩn hiện hành về môi trường. Nhà cung cấp cũng cần phải đáp ứng các yêu cầu bổ sung về công việc của họ với IBM. Khả năng áp dụng tuân thủ sẽ thay đổi tùy theo sản phẩm hay dịch vụ cung cấp cho IBM và các hoạt động liên quan.

Các Đề xuất Đánh giá

- Kiểm tra qui trình và thủ tục mà qua đó cơ sở nhận dạng luật pháp, qui định và tiêu chuẩn hiện hành về môi trường.
- Với sự hiểu biết về luật pháp, qui định và tiêu chuẩn hiện hành về môi trường ở địa phương, trong nước và quốc tế, xem xét hồ sơ về chứng chỉ, giấy phép được yêu cầu hợp pháp, báo cáo về môi trường được yêu cầu và sự tuân thủ với các tiêu chuẩn sản phẩm và thiết kế của IBM và các tài liệu hợp đồng.
- Tìm ra các dấu hiệu hoặc bằng chứng của các quy trình hoặc hoạt động hiện tại có thể vi phạm pháp luật, quy định và tiêu chuẩn về môi trường hiện hành hoặc các yêu cầu của IBM.

Các Ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế hay Có thể xảy ra

- Nhà cung cấp không có qui trình nhận biết các luật pháp, qui định, và tiêu chuẩn hiện hành.
- Nhà cung cấp không có hồ sơ phù hợp để chứng minh bằng tư liệu hợp pháp, như báo cáo và giám sát về môi trường được yêu cầu, giấy phép môi trường thích hợp và được yêu cầu, ...
- Nhà cung cấp đã nhận được những vấn đề vi phạm về môi trường. (Nếu những vi phạm này không đáng kể và đã đóng hồ sơ, thì các vi phạm đó không phải là vấn đề. Tuy nhiên, nếu vi phạm nghiêm trọng, chưa đóng lại, và/ hoặc và/hoặc là một kiểu mẫu của việc quản lý kém, thì đây là biểu hiện của việc không tuân thủ.)
- Nhà cung cấp không thể chứng minh đã đáp ứng yêu cầu về môi trường của IBM theo qui cách sản phẩm, thiết kế, và tài liệu hợp đồng.
- Các hệ thống và tiến trình kiểm soát ô nhiễm/quản lý chất thải và hóa chất của Nhà cung cấp không phù hợp với luật pháp, qui định, và tiêu chuẩn hiện hành về môi trường.

Ví dụ:

- Việc thải bỏ trái phép hóa chất hoặc chất thải
- Phát tán khí thải không được kiểm soát
- Xả nước thải chưa qua xử lý
- Thiếu hệ thống xử lý nước thải phù hợp
- Hóa chất không được sử dụng, quản lý, bảo quản và loại bỏ đúng cách
- Vật liệu cũng như chất thải dễ cháy và nguy hiểm không được ghi chú rõ ràng và/hoặc cất giữ cẩn thận trong thùng chứa riêng biệt với khu vực làm việc hoặc được cất giữ ở nơi không tương hợp với vật liệu và chất thải.
- Chuyên chở hóa chất hoặc chất thải bên ngoài địa điểm không phù hợp
- Sử dụng chất liệu cấm

Các Ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế hay Có thể xảy ra (Tiếp theo)

- Nhân viên quản lý, sử dụng hoặc bảo quản vật liệu cũng như chất thải nguy hiểm không được huấn luyện đầy đủ về vấn đề xử lý, sử dụng và bảo quản phù hợp cũng như về thủ tục trong trường hợp khẩn cấp thoát hiểm
- Thông tin cập nhật và hoàn chỉnh về vật liệu/hóa chất/chất thải không được duy trì hoặc không có sẵn.

Các Ví dụ về Thực hành Quản lý Tốt

- Nhà cung cấp có một hệ thống quản lý môi trường hiệu quả và hoàn chỉnh (các qui trình, chính sách bằng văn bản và các yêu cầu bảo vệ môi trường và chống ô nhiễm/giảm nguồn ô nhiễm) phù hợp với pháp luật, qui định và tiêu chuẩn.
- Nhà cung cấp sẽ thực hiện kiểm tra môi trường định kỳ để xác nhận rằng các hoạt động của mình có trách nhiệm với môi trường và phù hợp với pháp luật, qui định và tiêu chuẩn.
- Nhân viên và nhà thầu phải của Nhà cung cấp được huấn luyện và có các kỹ năng cần thiết để có thể làm quen với hệ thống quản lý môi trường của nhà cung cấp và vai trò của họ nhằm đáp ứng các yêu cầu của môi trường.
- Nhà cung cấp đi tiên phong trong việc bảo vệ môi trường và nhân viên luôn được khuyến khích và thoải mái khi đưa ra những vấn đề liên quan đến môi trường mà không sợ bị trừ dật.
- Nhà cung cấp đã đạt chứng nhận ISO 14001 về tiêu chuẩn hệ thống quản lý môi trường.
- Nhà cung cấp có các chương trình về sử dụng và bảo tồn năng lượng hiệu quả.
- Nhà cung cấp có các chương trình về sử dụng và bảo toàn nguồn nước hiệu quả.
- Nhà cung cấp có các chương trình về sử dụng tài nguyên hiệu quả bao gồm cắt giảm chất thải, tái sử dụng nguyên vật liệu và tái chế.

Luật pháp, kê' cả các Qui định và các Yêu cầu Pháp lý khác

Các nhà cung cấp của IBM tuân thủ với mọi luật pháp và và qui định hiện hành ở mọi nơi chốn mà họ hoạt động kinh doanh.

Tiêu chuẩn Then chốt

Các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM yêu cầu là nhà cung cấp:

- Hiểu biết về tất cả các yêu cầu pháp lý hiện hành
- Theo dõi mọi thay đổi về mặt pháp lý và qui định áp dụng các hoạt động kinh doanh của nhà cung cấp.
- Xem xét các tiến trình và thủ tục về sự tuân thủ.

Các Đề xuất Đánh giá

- Xác định xem ban quản lý của nhà cung cấp có hiểu biết tốt về tất cả luật lệ địa phương kể cả việc tuyển dụng, y tế và an toàn cũng như thực hiện về môi trường.
- Xác định xem nhà cung cấp có dành đủ nguồn lực của công ty cho việc tuân thủ hay không.
- Xem xét các tiến trình và thủ tục về việc tuân thủ.

Các Ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế hay Có thể xảy ra

- Không công bố những thông tin về độ tuổi, phúc lợi và y tế theo yêu cầu pháp lý.
- Lưu giữ những tài liệu về tiến trình hoặc thủ tục không đầy đủ, quá thời hạn, hoặc thiếu sót.
- Giám sát không hiệu quả trong việc thực hiện tuân thủ nội bộ.
- Hỗ trợ quản lý không đầy đủ cho phương thức và mục tiêu tuân thủ.
- Không xem xét những khiếu nại về việc không tuân thủ từ nhân viên hay người khác.

Ví dụ về Thực hành Quản lý Tốt

- Ban quản lý cấp cao của nhà cung cấp ủng hộ các mục tiêu, phương thức tuân thủ và áp đặt thực hiện.
- Nhà cung cấp có những người đại diện quản lý chịu trách nhiệm giám sát sự tuân thủ của những nhà cung cấp.
- Nhà cung cấp hợp tác với các viên chức giám sát chịu trách nhiệm xem xét phương thức thực hiện tuân thủ.
- Nhà cung cấp định kỳ giám sát việc tuân thủ.
- Khuyến khích tất cả nhân viên báo cáo tất cả những nghi ngờ về việc không tuân thủ cho ban quản lý.

Các Hành vi phù hợp Đạo lý

IBM mong các nhà cung cấp thực hiện kinh doanh theo tiêu chuẩn đạo lý cao nhất. Các nhà cung cấp phải nghiêm túc tuân theo tất cả nguyên tắc và luật pháp về hối lộ, tham nhũng và các hành vi kinh doanh bị cấm kỵ.

Các tiêu chuẩn Then chốt

IBM yêu cầu các nhà cung cấp của mình luôn duy trì và tiến hành thực hiện tiêu chuẩn đạo lý cao nhất:

- Không được biếu tiền hay cho quà tặng không bằng tiền cho bất cứ nhân viên IBM nào nhằm tác động họ thực hiện hay không thực hiện một hành động hay vì một mục đích không chính đáng nào khác.
- Tuân thủ đầy đủ luật chống hối lộ, trong đó bao gồm Điều luật chống Hành vi Tham Nhũng ở Nước Ngoài của Hoa Kỳ.
- Chỉ sử dụng các nhà thầu phụ không vi phạm các tiêu chuẩn đạo đức dưới hình thức hối lộ, đút lót hay những chi trả phạm pháp hay không chính đáng khác.

Các Ví dụ về Thực hành Quản lý Tốt

- Nhà cung cấp tuân theo các nguyên tắc và chính sách bằng văn bản về mâu thuẫn quyền lợi, cho và nhận quà, những chuyến công tác; tiếp khách, giải trí, sử dụng đại lý, và các khoản thanh toán bồi trơn phù hợp theo luật pháp.
- Nhà cung cấp có chính sách kế toán, qui trình, và sổ sách kế toán tốt.
- Nhà cung cấp thực hiện kiểm toán tài chính định kỳ nhằm xác nhận rằng sổ sách là phù hợp.
- Nhân viên và nhà thầu của nhà cung cấp được đào tạo để họ nhận thức được những yêu cầu pháp lý và đạo đức và các tiêu chuẩn của nhà cung cấp.
- Tạo ra kênh liên lạc rõ ràng rõ ràng để nhân viên cảm thấy dễ dàng báo cáo vi phạm hay các vấn đề liên quan và cũng khuyến khích họ báo cáo. Cần phải có các chính sách và tuân theo các chính sách ngăn chặn sự trả đũa đối với nhân viên.

Nhà cung cấp phải phổ biến các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM và các thông tin liên quan khác cho nhân viên bằng (các) ngôn ngữ bản địa của nhân viên và giám sát viên.

Các Tiêu chuẩn Then chốt

- IBM yêu cầu các nhà cung cấp của họ cho phép nhân viên tiếp cận Các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp IBM bằng các ngôn ngữ địa phương. IBM sẽ thực hiện việc dịch thuật .
- Các Nhà cung cấp cho phép nhân viên tiếp cận các chính sách tuyển dụng và thuê tuyển bằng văn bản cũng như các thông tin về sức khỏe và an toàn chính yếu
- Các Nhà cung cấp thực hiện mở ra các kênh truyền thông giữa Nhân viên và Quản lý nhằm thúc đẩy giải pháp giải quyết vấn đề và cải thiện điều kiện làm việc nói chung và tính cạnh tranh.

Các ví dụ về Thực hành Quản lý Tốt

- Nhà cung cấp huấn luyện giáo dục công nhân và người phụ trách về ý nghĩa của chuẩn mực đạo đức.
- Ủy ban quản lý-Công nhân được hình thành nhằm thiết lập chính sách và qui trình thực hiện các nguyên tắc . Các buổi hội thảo huấn luyện được tổ chức định kỳ .
- Nhân viên có một cơ chế phản hồi bảo mật và có thể đề xuất các gợi ý về việc tuân thủ các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM mà không sợ hãi hay trù dập .

Giám sát/ Lưu giữ hồ sơ

IBM có ý định giám sát Nhà cung cấp tuân thủ các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp. Biện pháp như thế có thể bao gồm việc sàng lọc trước các Nhà cung cấp, hoặc kiểm tra tại chỗ Nhà cung cấp có báo trước hoặc không báo trước bởi đại diện IBM. Nhà cung cấp phải bảo quản tài liệu cần thiết để chứng minh sự tuân thủ các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM và phải cho phép IBM tiếp cận tài liệu đó theo yêu cầu của IBM. Các nhà cung cấp phải cho đại diện IBM tiếp cận hợp lý các cơ sở vật chất sản xuất, hồ sơ tuyển dụng và nhân viên cho các buổi phỏng vấn riêng có liên quan đến các chuyến kiểm tra. Các nhà cung cấp phải trả lời tức thì các câu hỏi hợp lý của đại diện IBM về hoạt động của các cơ sở đối với Các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp của IBM.

Các Tiêu chuẩn Then chốt

IBM yêu cầu các nhà cung cấp của họ:

- Phát triển và lưu giữ tất cả tài liệu cần thiết để hỗ trợ việc tuân thủ, tài liệu như vậy phải chính xác và đầy đủ.
- Cho đại diện IBM tiếp cận đầy đủ các hồ sơ thích hợp, theo yêu cầu của IBM.
- Cho phép đại diện IBM tiến hành các cuộc phỏng vấn riêng với các nhân viên và quản lý riêng biệt.
- Trả lời nhanh chóng các câu hỏi hợp lý của đại diện IBM về việc thực hiện Các Nguyên tắc Đạo đức cho Nhà cung cấp.

Các ví dụ về không Tuân thủ trong Thực tế và Có thể xảy ra

- Từ chối cho phép tiếp cận các cơ sở để tránh né việc đánh giá
- Từ chối cho phép tiếp cận tài liệu và hồ sơ
- Từ chối cho phép tiếp cận nhân viên hay quản lý vì mục đích phỏng vấn
- Thiếu, không đầy đủ, hoặc không có hồ sơ hay tài liệu được bảo quản tại cơ sở - (chẳng hạn hợp đồng tuyển dụng, hồ sơ cá nhân, bảng lương, bảng chấm công, v.v.)

Lịch sử Tài liệu

Phiên bản 1.0 – Xác lập tháng 6/2004.

Phiên bản 1.2 – Công bố tháng 7/ 2004. Có các cập nhật nhỏ trong phần Giới thiệu và Điều khoản 1, 2, 7, 8, và 9.

Phiên bản 2.0 – Công bố tháng 11/2004. Điều khoản Bổ sung cho Quyền Tự do nhập Hội. Các cập nhật cho Điều khoản 5, 6, và 12.



© Bản quyền Tập đoàn IBM 2004

Tập đoàn IBM
Đường 100
Somers, NY 10589

In tại Hợp chủng quốc Hoa Kỳ
Tháng 11 năm 2004
Phiên bản 2.0
Mọi quyền đã được bảo lưu.

IBM và biểu tượng của IBM là thương hiệu hoặc thương hiệu đã được đăng ký của Tập đoàn Công nghệ Máy tính Đa quốc gia ở Hoa Kỳ, các quốc gia khác, hoặc cả hai.

Công ty khác, các tên sản phẩm và dịch vụ có thể là thương hiệu hoặc nhãn hiệu dịch vụ của các công ty khác .