SOCIAL ACCOUNTABILITY POLICY

Dobla Asia Company Limited (the Company) announces and commits to implement the Social Accountability Standards according to SA 8000, International Convention, Vietnam Labor Code and all relevant terms of company's customers, including:

1. No using child labor

- The Company only employs workers who are 18 years of age or older.
- If any violations of child labor are found, the Company will be responsible for providing adequate financial support, as well as other conditions for these children to continue to study until the age of majority.

2. No forced or compulsory labor

- All labor is voluntary. The Company does not participate in or support the use of forced or compulsory labor and does not require the employees to mortgage or give identification papers to the Company in order to be hired.
- The Company shall not withhold any part of any employee's salary, benefits, property or give a late payment, compulsory overtime, …
- All terms and conditions of employment in the labor contract including, but not limited to salaries and promotion, must be based on the employee's ability and self-willingness to work.
- Employees shall have the right to leave the workplace premises after completing the standard workday and be free to terminate their employment provided that they give reasonable notice to the employer.
- The Company shall not engage in or support human trafficking.

3. Ensuring health and safety of workers

- The Company shall provide a safe and healthy workplace environment for workers. It shall minimize the causes of all hazards.
- The Company has appointed a group of staff who are responsible for Health and Safety.
- The Company periodically provides training courses such as work instruction training, labor safety, first aid, fire prevention for all employees in the company as well as additional training courses for new employees.
- The Company has implemented the hazard identification procedure for occupational health and safety of employees. The Company keep records of all occupational accidents, analyze the causes, corrective and preventive measures to avoid recurring.
- The Company provides personal protective equipment to ensure the workers are adequately equipped in accordance with the conditions and hazards of work.
- The Company has developed and implemented a full range of welfare, legal provisions for female workers, pregnant women and labor with small children.
- Ancillary buildings such as toilet, changing room, canteen, …. have been constructed and worked well. The Company also provides free drinking water, hygienic and nutritious meals in accordance with food safety regulations.
- The Company provides free English training courses to upgrade language and communication skills of the employees.
- All employees shall have the right to remove themselves from imminent danger without seeking permission from the Company.

4. Freedom of association and right to collective bargaining

- The Company has established Executive Committee of the company Trade Union. The employees shall have the right to join and elect the Union President and their representatives.
- The employees themselves elect their representatives who help them to send their personal opinions to the Union Executive Committee in order to present to Board of Directors of the Company.
- The Company holds the Trade Union Congress, Laborer Congress, keeps the records and minutes as well as proposals in the congress annually.
- There is no discrimination, harassment, threat or retaliation against employees or representatives who join the Union. The labor representatives have the right to contact their members at work.

5. No discrimination

- The Company shall not engage in or support discrimination in hiring, remuneration, access to training, promotion, termination or retirement based on race, national or territorial or social origin, caste, birth, religion, disability, gender, family responsibilities, marital status, union membership, political opinions, age or any other conditions that could give rise to discrimination.
- The Company shall not subject personnel to pregnancy or virginity tests under any circumstances.

6. Discipline practices

- The Company shall treat all personnel with dignity and respect. There is no application or screen of using mental or physical coercion or verbal abuse of employee.
- The Company shall not discriminate, threaten or discipline employees or workers when they get involved in a complaint: filing complaints, supporting in investigating complaints or participating in complaint settlement.

7. Compliance with working hours

- The Company complies with the regulations on working hours and holidays according to the labor laws and states it clearly in the labor contract, collective labor agreements.
- The Company complies completely with the requirements of working hours and overtime allowance.
- All overtime work shall be voluntary and not exceed 4 hours / day, 12 hours/week, 30 hours/ month, 200 hours/ year and not be requested on a regular basis.

8. Compliance with the remuneration

- The Company complies with the minimum wage levels in accordance with the area, region, job prescribed by Law.
- The Company shall not make deductions from wages for disciplinary purposes.
- Employees understand how to calculate their payroll and are issued the pay slip to check. The Company also offers payment of wages in cash or bank transfer in the most convenient way for employees to use.
- Overtime pay is higher than usual and is calculated according to the labor law: 150%, 200%, 300%
- Wages and allowances of probation employees are also paid in accordance with the law.

9. Management of suppliers and contractors

- The Company selects suppliers/ contractors based on their policies involving employees making goods to provide the Company and the impact of their production activities on the environment.
- Suppliers/contractors and production facilities must commit to comply with social accountability standards in accordance with International Convention and the Labor Code of the host country.
- Social accountability policies of the Company are documented and noticed to all employees in a visible place in the company and if necessary, inform to the customers and related parties.

Violation report

If you know any social accountability standards under SA8000 that are in violation of International Convention and Vietnam Labor Code, you can report confidentially to SA8000 accredited organizations in local language with the following contact methods:

1. Social Accountability International (SAI)

15 West 44th Street, 6th Floor New York,
NY 10036, United States of America

Tel: +1 (212) 684-1414
Email: info@sa-intl.org

2. Social Accountability Accreditation Service (SAAS)

15 West 44th Street, 6th Floor New York,
NY 10036, United States of America

Tel: (212)-319-2106
Fax: (212) 684-1415
Email: saas@saasaccreditation.org

3. SGS Vietnam Ltd

Headquarters:
Floor 8 & 9, Bao Lao Dong Building
198 Nguyen Thi Minh Khai Street, District
3, Ho Chi Minh City

Tel: (84-28) 39351920
Fax: (84-28) 3935 1921

Date 01/12/2017
Managing director

Lê Ngọc Sơn

CHÍNH SÁCH TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI

Công ty TNHH Dobla Châu Á công bố và cam kết thực hiện tuân thủ của chuẩn mực trách nhiệm xã hội theo tiêu chuẩn SA 8000, theo Công ước quốc tế, Luật lao động Việt Nam và các điều khoản liên quan của khách hàng tại công ty, bao gồm:

1. Không sử dụng lao động trẻ em

- Công ty chỉ sử dụng lao động đủ 18 tuổi trở lên.
- Nếu có bất kỳ vi phạm nào bị phát hiện về lao động trẻ em thì Công ty sẽ có trách nhiệm hỗ trợ thỏa đáng về tài chính, cũng như những điều kiện khác để những trẻ em này được tiếp tục học tập cho đến tuổi trưởng thành.

2. Không thực hiện việc lao động cưỡng bức và bắt buộc

- Tất cả lao động là mang tính tự nguyện. Công ty không tham gia hoặc hỗ trợ việc sử dụng lao động cưỡng bức và bắt buộc, cũng như không yêu cầu người lao động thế chấp hoặc giao giấy tờ tùy thân cho công ty để được thuê mướn.
- Công ty không thu giữ một phần tiền lương, phúc lợi, tài sản, trả lương chậm, tăng ca bắt buộc, …
- Tất cả các điều khoản và điều kiện tuyển dụng bao gồm, nhưng không giới hạn trong hợp đồng lao động (thuê mướn hay chấm dứt hợp đồng), tiền lương, đề bạt phải dựa trên khả năng của người lao động và sự tự nguyện thực hiện công việc.
- Nhân viên có quyền rời khỏi nơi làm việc khi đã hoàn thành ngày làm việc theo quy định và được quyền chấm dứt hợp đồng lao động với thông báo thích hợp đến người sử dụng lao động
- Công ty không tham gia hoặc hỗ trợ hoạt động buôn người.

3. Đảm bảo sức khỏe và an toàn lao động cho người lao động

- Công ty cung cấp môi trường làm việc đảm bảo an toàn và sức khỏe cho người lao động. Giảm thiểu các nguyên nhân gây nguy hiểm.
- Công ty đã bổ nhiệm Ban cán bộ chuyên trách về sức khỏe và an toàn lao động.
- Định kỳ cung cấp các khóa đào tạo về hướng dẫn công việc, ATLĐ, Sơ cấp cứu, PCCC cho tất cả nhân viên trong công ty và đào tạo bổ sung cho nhân viên mới vào làm việc.
- Công ty có thực hiện thủ tục quy định việc nhận diện các mối nguy đối với an toàn lao động và sức khỏe nhân viên. Lưu giữ các hồ sơ về tai nạn lao động tại công ty, phân tích nguyên nhân và các biện pháp khắc phục phòng ngừa hiệu quả tránh tái xảy ra.
- Công ty có thực hiện quy trình cấp phát bảo hộ lao động, đảm bảo người lao động được trang bị đầy đủ và phù hợp với điều kiện và mối nguy của công việc.
- Công ty có xây dựng và thực hiện đầy đủ các phúc lợi, quy định luật pháp đối với lao động nữ, thai phụ, lao động nữ nuôi con nhỏ.
- Hệ thống công trình phụ trợ như nhà vệ sinh, khu vực thay đồ, nhà ăn, …….được xây dựng và hoạt động tốt, cung cấp cho nhân viên nước uống, bữa ăn bổ dưỡng, hợp vệ sinh, phù hợp với quy định an toàn thực phẩm.
- Tổ chức các lớp đào tạo tiếng Anh để nâng cao kỹ năng ngoại ngữ và giao tiếp của nhân viên.
- Nhân viên có quyền rời khỏi nơi sắp xảy ra nguy hiểm nghiêm trọng mà không cần sự cho phép của công ty

4. Quyền tự do hiệp hội và thỏa ước tập thể

- Công ty có thành lập Ban chấp hành công đoàn cơ sở, nhân viên tự nguyện tham gia vào tổ chức và bầu chủ tịch công đoàn, bầu đại diện cho mình.
- Nhân viên tự bầu đại diện của mình, và thông qua người đại diện để gửi gắm những thông tin, ý kiến cá nhân cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở để trình lên Ban lãnh đạo công ty.
- Định kỳ hàng năm, Công ty tổ chức đại hội công đoàn, đại hội người lao động, lưu hồ sơ biên bản, kiến nghị của đại hội.
- Không có hiện tượng nhân viên, đại diện người lao động tham gia vào tổ chức công đoàn bị phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa hay trả đũa. Đại diện người lao động có quyền liên hệ với thành viên của họ tại nơi làm việc.

5. Không phân biệt đối xử

- Công ty không phân biệt đối xử trong tuyển dụng, trả lương, đào tạo, thăng tiến, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc cho nghỉ hưu dựa trên chủng tộc, nguồn gốc quốc gia hay xã hội, đẳng cấp, dòng dõi, khuyết tật, tôn giáo, giới tính, trách nhiệm gia đình, tình trạng hôn nhân, thành viên hiệp hội, quan điểm chính trị, tuổi tác hoặc bất kỳ điều kiện nào có thể làm phát sinh phân biệt đối xử.
- Công ty không thực hiện bất kỳ phép kiểm tra sự trong trắng hay thai nghén của lao động nữ trong bất kỳ tình huống nào.

6. Thực hành kỷ luật

- Công ty luôn đối xử đúng đắn và tôn trọng với nhân viên. Không có áp dụng hay bao che cho việc sử dụng các hình phạt cưỡng chế tinh thần hoặc thể chất hay sỉ nhục nhân viên.
- Công ty không phân biệt đối xử, đe dọa, xử lý kỷ luật nhân viên, công nhân khi tham gia khiếu nại : gửi đơn khiếu nại, hỗ trợ điều tra khiếu nại hay tham gia giải quyết khiếu nại.

7. Tuân thủ giờ làm việc

- Công ty tuân thủ quy định giờ làm việc, ngày nghỉ lễ theo quy định của luật lao động hiện hành và công bố rõ ràng trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể.
- Tuân thủ hoàn toàn các yêu cầu luật về giờ giấc, phụ cấp làm thêm.
- Làm thêm dựa trên cơ sở tự nguyện và không quá 4h/ngày, 12h/tuần, 30h/tháng, 200h/ năm và không thường xuyên.

8. Tuân thủ việc chi trả thù lao

- Tuân thủ mức lương tối thiểu theo quy định vùng, khu vực, công việc như quy định của luật pháp.
- Không thực hiện việc trừ lương nhằm mục đích kỷ luật.
- Nhân viên hiểu được cách tính lương, được phát phiếu tính lương để kiểm tra, đối chiếu. Thanh toán tiền mặt hay chuyển khoản theo cách thuận tiện nhất cho nhân viên sử dụng.
- Tiền lương ngoài giờ cao hơn bình thường và được tính theo luật lao động: 150%, 200%, 300%.
- Nhân viên thử việc cũng được tính toán chi trả đầy đủ lương, các phụ cấp theo quy định pháp luật.

9. Kỳ vọng đối với nhà cung cấp

- Công ty quan tâm lựa chọn các nhà cung cấp/ nhà thầu về các hoạt động của họ liên quan đến người lao động làm ra hàng hóa để cung cấp cho công ty và tác động của các hoạt động sản xuất của họ đối với môi trường.
-Các nhà cung cấp/ nhà thầu và các cơ sở sản xuất của họ cũng phải cam kết thực hiện tuân thủ các chuẩn mực trách nhiệm xã hội theo Công ước quốc tế và Luật lao động của nước sở tại.

Chính sách trách nhiệm xã hội của công ty được lập thành văn bản và được thông tin cho toàn thể nhân viên, để nơi dễ nhìn thấy trong công ty và khi cần, thông tin đến khách hàng và các bên quan tâm.

Báo cáo vi phạm

Nếu bạn biết bất kỳ chuẩn mực trách nhiệm xã hội nào theo tiêu chuẩn SA8000, theo công ước Quốc tế và Luật lao động Việt Nam bị vi phạm, bạn có thể báo cáo một cách bí mật bằng tiếng địa phương với các tổ chức đảm bảo tiêu chuẩn SA8000 toàn cầu theo các phương pháp liên hệ dưới đây:

1. Social Accountability International (SAI)
Tổ chức trách nhiệm xã hội quốc tế

15 Khu phố Phía Tây Đường 44, Tầng 6
New York, NY 10036, Nước Mỹ

Điện thoại: (212)-684-1414
Email: info@sa-intl.org

15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036, United States of America

Tel: +1 (212) 684-1414
Email: info@sa-intl.org

2. Social Accountability Accreditation Service (SAAS)
Dịch vụ chứng nhận trách nhiệm xã hội

15 Khu phố Phía Tây Đường 44, Tầng 6
New York, NY 10036, Nước Mỹ

Điện thoại: (212)-319-2106
Fax: (212)-684-1415
Email: saas@saasaccreditation.org

15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036, United States of America

Tel: (212)-319-2106
Fax: (212) 684-1415
Email: saas@saasaccreditation.org

3. SGS Vietnam Ltd
SGS Việt Nam Tổ chức chứng nhận SA8000 tại Việt Nam

Trụ sở chính:
Tầng 8 & 9, Tòa nhà Báo lao động
198 Nguyễn Thị Minh Khai, Quận 3, TP. Hồ Chí Minh

Điện thoại: (84-28) 39351920
Fax: (84-28) 3935 1921

Headquarters:
Floor 8 & 9, Bao Lao Dong Building
198 Nguyen Thi Minh Khai Street, District 3, Ho Chi Minh City

Tel: (84-28) 39351920
Fax: (84-28) 3935 1921

Ngày 01/12/2017
Tổng Giám Đốc

Lê Ngọc Sơn