


| Soạn thảo | Xem xét | Phê duyệt | Đóng dấu |
|-----------|---------------|---------------|---|
| VIÊN Y MI | HSU CHIA YUAN | CHOU CHUN KAI |  |

CHÍNH SÁCH ĐỐI XỬ CÔNG BẰNG

CAM KẾT CHUNG

Công ty TNHH Jia Hsin cam kết sẽ đối xử công bằng với tất cả CBCNV của công ty trong mọi lĩnh vực, cụ thể là tuyển dụng, đào tạo, phân công nhiệm vụ, thăng tiến, quyền lợi và phúc lợi, lương bổng, khen thưởng-kỷ luật và chấm dứt hợp đồng lao động

Công ty cam kết không đối xử thiên vị hay thiên lệch với bất kỳ CBCNV nào dựa trên các yếu tố như chủng tộc, giới tính, tuổi tác, thai phụ, tôn giáo, tình trạng hôn nhân, nguồn gốc gia tộc, đoàn thể họ tham gia, quan điểm chính trị hay quan điểm giới tính.

Mỗi CBCNV đều có quyền bảo vệ mình tránh khỏi tình trạng phân biệt đối xử.

CBCNV nam và nữ đều bình quyền và được nhận các khoản chi trả lương và phúc lợi như nhau nếu như cùng hoàn thành công việc tốt như nhau. Cả nam và nữ CBCNV đều có cùng cơ hội để được bổ nhiệm vào các vị trí tốt hơn hoặc được thăng tiến, phụ thuộc vào năng lực cá nhân và thành tích làm việc.

1. CHÍNH SÁCH ĐỐI XỬ CÔNG BẰNG:

- 1.1 Tiêu chí tuyển dụng CBCNV là dựa trên năng lực cá nhân, kinh nghiệm làm việc & kiến thức phù hợp và đáp ứng yêu cầu công việc. Không được lấy yếu tố tình trạng gia đình, thai nghén, giới tính, tôn giáo, gia tộc, đoàn thể, chính trị để làm căn cứ quyết định tuyển dụng.
- 1.2 Không bắt buộc ứng viên phải khai các thông tin nhạy cảm để dẫn đến hành động phân biệt đối xử như giới tính, tôn giáo, đoàn thể chính trị.
- 1.3 Không yêu cầu ứng viên nữ phải khai báo & nộp các kết quả kiểm tra về tình trạng mang thai hoặc tiến hành các phương pháp ngừa thai trong quá trình tuyển dụng hoặc lấy đó làm một điều kiện quyết định có tuyển dụng ứng viên đó hay không.
- 1.4 Lương, phụ cấp, trợ cấp, tiền thưởng được chi trả dựa trên năng lực & mức độ hoàn thành công việc. Hệ thống thang lương phải thể hiện rõ tiêu chí áp bậc lương & tăng lương là dựa trên vị trí làm việc, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, mức độ hoàn thành công việc, chất lượng công việc và tinh thần tuân thủ các quy định của công ty

Chính sách đối xử công bằng

- 1.5 Khi xem xét đề xuất bố trí công việc tốt hơn, khen thưởng, kỷ luật hoặc thăng tiến, Chủ quản của bộ phận/phân xưởng phải công tâm. Không được phân biệt giới tính nam nữ trong lúc cân nhắc. Phải dựa trên năng lực và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của nhân viên đó.
- 1.6 Nghiêm cấm CBQL các bộ phận/phân xưởng giới hạn quyền lợi, công việc & không xem xét đề xuất thăng tiến vì lý do có thai hay nuôi con nhỏ.
- 1.7 Nghiêm cấm CBQL lạm dụng quyền hạn của mình để đối xử không công bằng với nhân viên cấp dưới của mình do nhân viên đó có sự khác biệt với mình về giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, đoàn thể ...vv.
- 1.8 CBCNV nào nhận thấy mình bị phân biệt đối xử vì lý do chủng tộc, tôn giáo, giới tính, quan điểm chính trị, thai nghén, đoàn thể thì có thể báo ngay với đại diện công đoàn (tổ trưởng hoặc Ban Chấp Hành Công Đoàn) để có sự trợ giúp điều tra sự việc và báo cáo/thương lượng với Ban TGD công ty có hướng giải quyết kịp thời.

2.LỊCH SỬ TÀI LIỆU:

- 2.1 Ban hành lần đầu: 15/12/2009
- 2.2 Ban hành lần thứ hai: 02/01/2015
- 2.3 Ban hành lần thứ ba 20/2/2019

| Lần sửa | Hạng mục sửa đổi | Nội dung sửa đổi |
|---------|------------------|------------------------------|
| 3 | | Thay đổi tên người phê duyệt |