



Kode Etik Pemasok On AG

1. Pekerjaan bebas dipilih.

Tidak ada pemasok yang membuat produk On akan menggunakan kerja paksa baik dalam bentuk penjara paksa atau kerja atau lainnya. Pekerja tidak diharuskan untuk mengajukan 'setoran' atau meninggalkan surat-surat identitas mereka pada pengusaha dan bebas meninggalkan setelah waktu pemberitahuan yang memungkinkan.

2. Kebebasan berserikat dan Perjanjian Tawar Menawar Bersama dihormati

Pemasok mengakui hak-hak karyawan pada kebebasan berserikat dan perjanjian tawar menawar bersama. Perwakilan pekerja tidak didiskriminasi dan tidak dihalangi dalam menjalankan fungsi perwakilannya di tempat kerja.

3. Tidak ada praktik Diskriminasi dan Pelecehan

Tidak ada seorangpun yang diberlakukan diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk selama proses perekrutan, dan setiap karyawan seharusnya diperlakukan dengan hormat dan bermartabat dan diberikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan tanpa memandang jenis kelamin, ras, asal sosial atau suku, orientasi seksual, usia, diabilitas, agama, kehamilan, pandangan politik, keanggotaan serikat pekerja, kewarganegaraan, asal sosial atau karakteristik khusus lainnya.

Para karyawan tidak boleh mengalami pelecehan fisik, verbal, pelecehan fisik atau seksual atau segala bentuk intimidasi lainnya.

4. Tenaga kerja anak tidak seharusnya digunakan

Tidak boleh ada penggunaan tenaga kerja dari seseorang yang berusia kurang dari enam belas tahun atau seseorang yang belum memiliki usia wajib sekolah nasional atau usia kerja minimum, yang mana lebih tinggi. Siapa pun di bawah usia 18 tidak boleh dipekerjakan pada malam hari atau dalam kondisi berbahaya.

5. Upah dan Tunjangan

Pemasok mengakui bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi selama minggu kerja reguler yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan memberikan penghasilan tambahan. Para karyawan pemasok dibayar tepat waktu setidaknya upah minimum yang diharuskan oleh hukum negara atau upah yang berlaku, yang mana lebih tinggi. Para karyawan akan diberikan tunjangan yang diamanatkan secara hukum, termasuk hari libur dan cuti serta pembayaran pesangon penuh setelah pekerjaan berakhir. Pengurangan upah tidak boleh dilakukan untuk tujuan disipliner. Pemasok bertanggung jawab bahwa komposisi upah dan tunjangan jelas bagi para karyawan dan memberitahukan seluruh karyawan secepatnya bila ada perubahan.

6. Jam kerja tidak berlebihan

Jam kerja tidak boleh melewati waktu reguler dan lembir yang diwajibkan oleh hukum setempat. Satu minggu kerja standar tidak boleh melebihi 48 jam. Kecuali untuk keadaan



lua biasa, jam reguler dan lembur tidak boleh melebihi 60 jam per minggu. Lembur harus konsensus, dan para karyawan harus kompensasi penuh menurut hukum setempat. Para karyawan berhak setidaknya satu hari libur (24 jam berturut-turut) dalam tiap periode tujuh hari.

7. Praktek Disipliner

Prosedur disipliner harus mematuhi hukum yang berlaku dan dinyatakan secara jelas dalam kebijakan ketenagakerjaan. Para karyawan tidak boleh terkena hukuman fisik, paksaan mental atau fisik atau pelecehan verbal.

8. Pekerjaan reguler tersedia

Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan harus berdasarkan hubungan kerja yang diakui serta ditetapkan melalui hukum dan praktek nasional. Kewajiban pada para karyawan di bawah undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan serta jaminan sosial yang timbul dari hubungan kerja, sub-kontrak atau pengaturan kerja rumahan atau skema magang tanpa niat nyata untuk memberikan keterampilan atau menyediakan pekerjaan reguler.

9. Sistem keluhan disediakan

Pemasok harus menyediakan sistem keluhan yang efektif yang dapat diakses oleh semua karyawan.

10. Kondisi kerja aman dan higienis

Bangunan pabrik dibangun sesuai hukum negara tentang manufaktur dan mematuhi standar teknik sipil. Konstruksi multi guna tidak diizinkan. Lingkungan kerja yang aman dan higienis harus disediakan, mencegah potensi bahaya dan mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan setempat. Langkah-langkah yang memadai harus diambil untuk mencegah kecelakaan dan cedera akibat pekerjaan. Langkah-langkah yang wajar harus diambil untuk mencegah dampak negatif apapun pada lingkungan yang disebabkan oleh manufaktur dan praktek lainnya. Para karyawan harus menerima pelatihan kesehatan dan keselamatan yang dicatat secara reguler. Akses ke toilet bersih dan air minum harus disediakan.

11. Sub kontrak tidak resmi

Pemasok tidak boleh melibatkan sub kontraktor untuk melakukan pekerjaan pada produk atau komponen On tanpa persetujuan tertulis oleh On AG.

Hukum Setempat

Pemasok harus mematuhi undang-undang dan peraturan setempat yang berlaku (mis. undang-undang dan peraturan Vietnam) tentang lingkungan tenaga kerja (misalnya upah, istirahat, jam lembur, perlakuan), kesehatan, keselamatan, manajemen kimia dan hal lainnya serta memperbarui kebijakan dan prosedur yang sesuai.

Pembeli mengharapkan pemasoknya untuk terus berupaya akan keunggulan manufaktur serta menyediakan lingkungan kerja di luar kepatuhan dasar. Standar produksi mungkin dapat diubah, ditambah atau direvisi dengan kesepakatan bersama antar pihak.

Pada Juni 2019.