



**Cẩm nang xúc tiến Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) trong toàn bộ chuỗi cung ứng của Tập đoàn ORGANO**

Tháng 7 năm 2024 Phiên bản 3

Organo Corporation

## Lời mở đầu

Trong những năm gần đây, môi trường xung quanh các doanh nghiệp ngày càng trở nên đa dạng và có nhiều thay đổi đáng kể, chẳng hạn như đẩy mạnh quá trình toàn cầu hóa các hoạt động kinh doanh và sự phát triển của xã hội thông tin, v.v...

Xét trên bình diện toàn xã hội, các vụ bê bối doanh nghiệp xảy ra thường xuyên và những chỉ trích ngày càng gay gắt đối với các hoạt động không trung thực của doanh nghiệp, v.v... đã khiến dư luận quan tâm nhiều hơn đến các nỗ lực của doanh nghiệp nhằm xây dựng một xã hội bền vững.

Trong một môi trường như vậy, các doanh nghiệp không chỉ được kỳ vọng tuân thủ luật pháp và các quy định, mà các doanh nghiệp, với tư cách là một thành viên của xã hội, còn phải hoàn thành trách nhiệm xã hội của mình thông qua các hoạt động doanh nghiệp, nói cách khác là doanh nghiệp cần tích cực thực hiện các nỗ lực liên quan đến “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR: Corporate Social Responsibility)”.

Dựa trên triết lý kinh doanh “Tận dụng công nghệ xử lý nước tiên tiến đã tích lũy được để tiếp tục đóng vai trò là một doanh nghiệp đối tác đóng góp vào sự phát triển ngành công nghiệp và hạ tầng xã hội, những yếu tố sẽ định hình tương lai”, Tập đoàn ORGANO đã thiết lập “Bộ phương châm hành động doanh nghiệp của Tập đoàn ORGANO” mà tất cả các lãnh đạo và nhân viên của Tập đoàn đều phải tuân thủ, đồng thời thúc đẩy các nỗ lực CSR trong toàn bộ Tập đoàn.

### **“Những điều cơ bản trong Bộ phương châm hành động doanh nghiệp của Tập đoàn ORGANO”**

- I. Đáp ứng được sự tin tưởng và kỳ vọng của khách hàng, đối tác kinh doanh và cổ đông
- II. Tạo dựng môi trường làm việc thoải mái, nơi mỗi nhân viên có thể phát huy năng lực của mình
- III. Đóng góp vào sự phát triển lành mạnh của xã hội

Ngoài ra, khi các bên liên quan ngày càng quan tâm đến toàn bộ quy trình kinh doanh, chẳng hạn như cách thức sản xuất và cung cấp sản phẩm và dịch vụ, yêu cầu thúc đẩy các hoạt động CSR không chỉ dừng lại ở nội bộ Tập đoàn mà còn áp dụng trên toàn bộ chuỗi cung ứng. Vào tháng 5 năm 2015, Tập đoàn chúng tôi đã xây dựng “Cẩm nang xúc tiến Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) trong toàn bộ chuỗi cung ứng của Tập đoàn ORGANO” (sau đây gọi tắt là “Cẩm nang này”), và kể từ đó, chúng tôi đã tăng cường sự hiểu biết chung với các đối tác kinh doanh và tiến hành các nỗ lực trong hoạt động CSR.

Năm 2021, bên cạnh các hoạt động hiện hành tại Nhật Bản và Châu Á, chúng tôi đã bắt đầu triển khai hoạt động kinh doanh mới tại Hoa Kỳ, và nhân cơ hội đó, chúng tôi đã điều chỉnh các tiêu chuẩn của nỗ lực CSR của mình cho phù hợp hơn với các tiêu chuẩn quốc tế. Vào tháng 4 năm 2022, chúng tôi đã sửa đổi nội dung của Cẩm nang này căn cứ theo Bộ Quy tắc ứng xử của Liên minh doanh nghiệp có trách nhiệm (RBA), đây là liên minh doanh nghiệp thúc đẩy trách nhiệm xã hội trong chuỗi cung

ứng toàn cầu.

Sau khi Bộ Quy tắc ứng xử của RBA được sửa đổi vào tháng 1 năm 2024, chúng tôi cũng đã sửa đổi nội dung Cẩm nang này để tuân thủ Bộ Quy tắc ứng xử mới của RBA.

Chúng tôi sẽ tiếp tục nỗ lực thực hiện các hoạt động CSR dựa trên Cẩm nang này, đồng thời kiểm tra tình hình thực hiện các hoạt động CSR của các đối tác kinh doanh và hỗ trợ khi cần thiết.

Tập đoàn chúng tôi mong rằng các đối tác kinh doanh hiểu rõ nội dung của Cẩm nang này và tiếp tục hợp tác trong việc thúc đẩy các nỗ lực đối với CSR của chúng tôi.

Tháng 7 năm 2024  
ORGANO CORPORATION  
Ủy ban Phát triển Bền vững  
Bộ phận Mua hàng và Logistics

\* Cẩm nang này được biên soạn dựa theo "Bộ quy tắc ứng xử của Liên minh doanh nghiệp có trách nhiệm phiên bản 8.0 (năm 2024)".

# **Cẩm nang xúc tiến Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) trong toàn bộ chuỗi cung ứng của Tập đoàn ORGANO**

## **Mục lục**

<b>A. LAO ĐỘNG .....</b>	<b>1</b>
1) Cấm Lao Động Cường Bức	
2) Người Lao Động Trẻ	
3) Thời Giờ Làm Việc	
4) Tiền Lương và Phúc Lợi	
5) Không Phân Biệt Đối Xử/Không Quấy Rối/Đối Xử Nhân Văn	
6) Tự Do Hiệp Hội và Thương Lượng Tập Thể	
<b>B. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN .....</b>	<b>4</b>
1) Sức Khỏe và An Toàn Nghề Nghiệp	
2) Chuẩn Bị Sẵn Sàng Cho Tình Huống Khẩn Cấp	
3) Thương Tích và Bệnh Nghề Nghiệp	
4) Vệ Sinh Công Nghiệp	
5) Công Việc Nặng Nhọc	
6) Bảo Vệ Máy Móc	
7) Vệ Sinh, Thực Phẩm và Nhà Ở	
8) Thông Tin Về Sức Khỏe và An Toàn	
<b>C. MÔI TRƯỜNG .....</b>	<b>6</b>
1) Giấy Phép và Báo Cáo về Môi Trường	
2) Ngăn Ngừa Ô Nhiễm và Bảo Tồn Tài Nguyên	
3) Các Chất Độc Hại	
4) Chất Thải Rắn	
5) Phát Thải Ra Không Khí	
6) Các Hạn Chế về Vật Liệu	
7) Quản Lý Nước	
8) Tiêu Thụ Năng Lượng và Phát Thải Khí Nhà Kính	
<b>D. ĐẠO ĐỨC.....</b>	<b>8</b>
1) Liêm Chính Trong Kinh Doanh	
2) Lợi Thế Không Chính Đáng	
3) Công Bố Thông Tin	
4) Sở Hữu Trí Tuệ	

- 5) Kinh Doanh, Quảng Cáo và Cạnh Tranh Công Bằng
- 6) Bảo Vệ Danh Tính và Không Trả Đũa
- 7) Tìm Nguồn Cung Ứng Khoáng Sản Có Trách Nhiệm
- 8) Quyền Riêng Tư

**E. CÁC HỆ THỐNG QUẢN LÝ ..... 10**

- 1) Cam Kết Của Công Ty
- 2) Trách Nhiệm và Trách Nhiệm Giải Trình Của Lãnh Đạo Quản Lý
- 3) Yêu Cầu Pháp Lý và Của Khách Hàng
- 4) Đánh Giá Rủi Ro và Quản Lý Rủi Ro
- 5) Mục Tiêu Cải Thiện
- 6) Đào Tạo
- 7) Trao Đổi Thông Tin
- 8) Sự Tham Gia Của Người Lao Động/Bên Liên Quan và Tiếp Cận Biện Pháp Khắc Phục
- 9) Kiểm Toán và Đánh Giá
- 10) Quy Trình Hành Động Khắc Phục
- 11) Tài Liệu và Hồ Sơ
- 12) Trách Nhiệm của Nhà Cung Cấp

**< Lịch sử sửa đổi > ..... 14**

“Các Doanh nghiệp đồng thuận” trong Cẩm nang này đề cập đến các doanh nghiệp đồng ý với chúng tôi cũng như nội dung của Cẩm nang này và sẽ tiếp tục hợp tác trong việc thúc đẩy các nỗ lực đối với CSR của chúng tôi.

## A. LAO ĐỘNG

Các Doanh nghiệp đồng thuận cam kết tôn trọng nhân quyền của nhân viên và đối xử với họ một cách tôn trọng. Điều này được áp dụng đối với các nhà cung cấp trực tiếp và gián tiếp cũng như tất cả những người lao động, bao gồm cả lao động tạm thời, nhập cư, sinh viên, nhân viên hợp đồng, nhân viên trực tiếp và bất kỳ kiểu người lao động nào khác.

Các tiêu chuẩn lao động như sau:

### 1) Cấm Lao Động Cường Bức

Lao động cưỡng bức dưới bất kỳ hình thức nào, bao gồm nhưng không giới hạn ở ép buộc (bao gồm cả gán nợ) hoặc có giao kèo, lao động tù nhân không tự nguyện hoặc bóc lột, nô lệ hay buôn bán người sẽ không được cho phép. Điều này bao gồm vận chuyển, chứa chấp, tuyển dụng, chuyển giao hoặc tiếp nhận người bằng cách đe dọa, vũ lực, ép buộc, bắt cóc hay gian lận để có lao động hoặc dịch vụ.

Sẽ không có hạn chế bất hợp lý về quyền tự do di chuyển của người lao động tại cơ sở bên cạnh các hạn chế bất hợp lý về vào hoặc ra khỏi các cơ sở do công ty cung cấp, bao gồm ký túc xá hoặc khu nhà ở của công nhân, nếu có.

Trong quá trình tuyển dụng, tất cả người lao động phải được cung cấp hợp đồng lao động bằng văn bản bằng tiếng mẹ đẻ của họ hoặc bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được, trong đó có mô tả về các điều khoản và điều kiện làm việc.

Lao động nhập cư người nước ngoài phải nhận được một văn bản hợp đồng lao động trước khi rời khỏi đất nước của mình và hợp đồng đó sẽ không được thay thế hoặc có thay đổi khi người lao động đến nước tiếp nhận, trừ khi các thay đổi này được thực hiện để đáp ứng luật địa phương và đặt ra các điều khoản công bằng hoặc tốt hơn.

Tất cả các công việc phải mang tính tự nguyện và người lao động phải được tự do rời bỏ công việc bất cứ lúc nào hoặc chấm dứt việc làm của mình mà không bị phạt nếu đã gửi thông báo trước trong khoảng thời gian hợp lý và điều này phải được ghi rõ trong hợp đồng với người lao động.

Doanh nghiệp đồng thuận phải lưu giữ tài liệu về tất cả những người lao động nghỉ việc.

Người sử dụng lao động, các đại lý và đại lý thứ cấp không được giữ hoặc hủy, che giấu, tịch thu hoặc từ chối cho người lao động tiếp cận giấy tờ nhập cư hoặc tùy thân của mình, ví dụ như thẻ căn cước do chính phủ cấp, hộ chiếu hoặc giấy phép lao động. Bất kể những điều đã nói ở trên, người sử dụng lao động chỉ được phép lưu giữ giấy tờ nếu cần thiết để tuân thủ luật pháp địa phương. Trong trường hợp này, không được từ chối cho người lao động tiếp cận giấy tờ của họ.

Người lao động không phải trả phí tuyển dụng hoặc các khoản phí khác liên quan đến việc làm của mình cho đại lý hoặc đại lý thứ cấp của người sử dụng lao động. Nếu phát hiện người

lao động phải trả những khoản phí như vậy, khoản tiền đó phải được hoàn trả cho người lao động.

## 2) Người Lao Động Trẻ

Không được sử dụng lao động trẻ em trong bất kỳ giai đoạn sản xuất nào. Thuật ngữ "trẻ em" chỉ bất kỳ người nào dưới 15 tuổi, hoặc dưới độ tuổi phải hoàn thành giáo dục bắt buộc, hoặc dưới độ tuổi lao động tối thiểu trong nước, trường hợp có độ tuổi lớn nhất sẽ được áp dụng.

Lao động dưới 18 tuổi (Lao Động Trẻ) không được thực hiện công việc có khả năng gây nguy hiểm đến sức khỏe hoặc sự an toàn của bản thân, bao gồm cả ca đêm và làm thêm giờ.

Doanh nghiệp đồng thuận phải đảm bảo quản lý phù hợp lao động là sinh viên thông qua việc duy trì đúng hồ sơ sinh viên, thẩm định nghiêm ngặt các đối tác giáo dục và bảo vệ quyền của sinh viên theo pháp luật và các quy định hiện hành.

Doanh nghiệp đồng thuận phải triển khai một cơ chế thích hợp để xác minh tuổi của người lao động.

Việc sử dụng các chương trình học tập tại nơi làm việc hợp pháp, tuân thủ tất cả các điều luật và quy định, được hỗ trợ.

Doanh nghiệp đồng thuận gia phải cung cấp hỗ trợ thích hợp và đào tạo cho tất cả những người lao động là học sinh, sinh viên.

Nếu luật pháp địa phương không quy định, mức tiền lương cho người lao động là học sinh, sinh viên, thực tập và học nghề phải ít nhất bằng mức lương của người lao động ở cấp mới vào khác thực hiện nhiệm vụ tương đương hoặc tương tự.

Nếu phát hiện có lao động trẻ em, việc hỗ trợ/khắc phục sẽ được cung cấp.

## 3) Thời Giờ Làm Việc

Số giờ làm việc không được vượt quá mức tối đa theo quy định của pháp luật địa phương. Ngoài ra, một tuần làm việc không được quá 60 giờ một tuần, bao gồm cả làm thêm giờ, ngoại trừ trong trường hợp khẩn cấp hoặc tình huống bất thường.

Tất cả thời gian làm thêm giờ phải là tự nguyện.

Người lao động được phép nghỉ ít nhất một ngày mỗi bảy ngày.

## 4) Tiền Lương và Phúc Lợi

Tiền lương trả cho người lao động phải tuân theo tất cả các điều luật tiền lương hiện hành, bao gồm những điều luật liên quan đến mức lương tối thiểu, giờ làm thêm và phúc lợi bắt buộc hợp pháp.

Tất cả người lao động sẽ được trả lương như nhau cho công việc và trình độ như nhau. Người lao động phải được trả lương thêm giờ ở mức lương cao hơn mức lương theo giờ thông thường. Không được phép phạt kỷ luật bằng cách khấu trừ tiền lương. Trong mỗi kỳ lương, người lao động phải được cung cấp bản sao kê tiền lương kịp thời và dễ hiểu bao gồm đầy đủ thông tin để xác minh tiền lương chính xác cho công việc đã làm. Tất cả hoạt động sử dụng lao động tạm thời, cử đi công tác và thuê ngoài phải nằm trong giới hạn của luật pháp địa phương.

## 5) Không Phân Biệt Đối Xử/Không Quấy Rối/Đối Xử Nhân Văn

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải cam kết giữ môi trường làm việc không có sự quấy rối và phân biệt đối xử bất hợp pháp.

Không có sự đối xử thô bạo hoặc vô nhân đạo bao gồm bạo lực, bạo lực theo giới tính, quấy rối tình dục, lạm dụng tình dục, nhục hình, ép buộc tinh thần hoặc thể chất hoặc ngược đãi bằng lời nói người lao động; cũng không được đe dọa về việc đối xử như vậy.

Các công ty không được tham gia vào phân biệt đối xử hoặc quấy rối vì các lý do chủng tộc, màu da, tuổi tác, giới tính, khuynh hướng tình dục, bản dạng giới hoặc biểu hiện giới, nguồn gốc dân tộc hoặc quốc gia, khuyết tật, mang thai, tôn giáo, đảng phái chính trị, thành viên công đoàn, tình trạng cựu chiến binh, thông tin di truyền được bảo vệ hoặc trạng thái hôn nhân trong các hoạt động tuyển dụng và việc làm như: tiền lương, thăng chức, thưởng và tiếp cận đào tạo.

Các chính sách và quy trình kỷ luật hỗ trợ các yêu cầu này phải được xác định rõ ràng và thông báo cho người lao động.

Người lao động phải được hỗ trợ hợp lý cho việc thực hành tôn giáo và tình trạng khuyết tật.

Ngoài ra, người lao động hoặc người lao động tiềm năng không phải trải qua xét nghiệm y tế, bao gồm thử thai hoặc kiểm tra trinh tiết, hoặc kiểm tra thân thể có thể được sử dụng theo cách phân biệt đối xử. Tài liệu này được soạn thảo dựa trên Công Ước Chống Phân Biệt Đối Xử (Việc Làm và Nghề Nghiệp) của ILO (Số 111).

## 6) Tự Do Hiệp Hội và Thương Lượng Tập Thể

Giao tiếp cởi mở và sự tham gia trực tiếp giữa người lao động và lãnh đạo quản lý là những cách hiệu quả nhất để giải quyết các vấn đề về nơi làm việc và tiền lương

Người lao động và/hoặc đại diện của họ phải có khả năng giao tiếp một cách cởi mở và chia sẻ ý tưởng và mối quan tâm với lãnh đạo quản lý về điều kiện làm việc và các thực hành quản lý mà không sợ bị phân biệt đối xử, trả thù, đe dọa hoặc quấy rối.

Theo các nguyên tắc này, các doanh nghiệp đồng thuận gia phải tôn trọng quyền của tất cả

người lao động về việc thành lập và gia nhập công đoàn theo sự lựa chọn riêng của họ, thương lượng tập thể và tham gia vào hội nhóm hòa bình cũng như tôn trọng quyền của người lao động tránh tham gia các hoạt động như vậy.

Trong trường hợp quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể bị hạn chế bởi các luật và quy định hiện hành, người lao động sẽ được phép bầu và tham gia các hình thức thay thế có tính chất đại diện hợp pháp cho người lao động.

## B. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

Các Doanh nghiệp đồng thuận hiểu rằng ngoài việc giảm thiểu tỷ lệ mắc thương tích và bệnh tật liên quan đến công việc, một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh sẽ nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ, tính nhất quán trong sản xuất và giữ chân người lao động và nâng cao tinh thần của người lao động.

Các Doanh nghiệp đồng thuận cũng hiểu rằng đóng góp của người lao động cũng như sự giáo dục liên tục dành cho họ là cần thiết để xác định và giải quyết các vấn đề sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc.

Các tiêu chuẩn về sức khỏe và an toàn là:

### 1) Sức Khỏe và An Toàn Nghề Nghiệp

Người lao động có khả năng tiếp xúc với các mối nguy hiểm về sức khỏe và an toàn (các nguồn hóa chất, điện và năng lượng khác, hỏa hoạn, phương tiện và nguy cơ rơi ngã, v.v.) phải được xác định và đánh giá, giảm thiểu bằng cách áp dụng Phân Cấp Kiểm Soát. Trong trường hợp không thể kiểm soát đầy đủ các mối nguy bằng các phương tiện này, người lao động phải được cung cấp trang bị bảo hộ cá nhân thích hợp và được bảo trì tốt cùng tài liệu giáo dục về các rủi ro gắn liền với những mối nguy đó.

Phải thực hiện các biện pháp đáp ứng nhu cầu giới như không để phụ nữ mang thai và bà mẹ đang cho con bú làm việc trong điều kiện có thể gây nguy hiểm cho họ hoặc con của họ và cung cấp các hỗ trợ hợp lý cho các bà mẹ đang cho con bú.

### 2) Chuẩn Bị Sẵn Sàng Cho Tình Huống Khẩn Cấp

Các tình huống và sự cố khẩn cấp tiềm ẩn phải được xác định và đánh giá, và tác động của chúng được giảm thiểu bằng cách thực hiện các kế hoạch khẩn cấp và thủ tục ứng phó bao gồm: báo cáo khẩn cấp, thông báo cho người lao động và quy trình sơ tán, đào tạo và diễn tập cho người lao động.

Diễn tập tình huống khẩn cấp phải được thực hiện ít nhất là hàng năm hoặc theo yêu cầu của

pháp luật địa phương, tùy theo quy định nào nghiêm ngặt hơn.

Các kế hoạch khẩn cấp cũng phải bao gồm thiết bị phát hiện và dập lửa phù hợp, lối ra thông thoáng và không bị cản trở, công trình thoát hiểm đầy đủ, thông tin liên hệ của những người ứng phó khẩn cấp và kế hoạch phục hồi.

Các kế hoạch và quy trình đó phải tập trung vào việc giảm thiểu tác hại đến tính mạng, môi trường và tài sản.

### 3) Thương Tích và Bệnh Nghề Nghiệp

Phải có sẵn các quy trình và hệ thống để ngăn chặn, quản lý, theo dõi và báo cáo thương tích và bệnh nghề nghiệp bao gồm các quy định sau: khuyến khích người lao động báo cáo; phân loại và ghi lại các vụ việc chấn thương và bệnh tật; cung cấp điều trị y tế cần thiết; điều tra vụ việc và thực hiện các hành động khắc phục để loại bỏ nguyên nhân; và tạo điều kiện cho người lao động trở lại làm việc.

Các doanh nghiệp đồng thuận phải cho phép người lao động tự rời khỏi tình trạng nguy hiểm sắp xảy ra và không quay trở lại cho đến khi tình hình được giảm bớt mà không sợ bị trả thù.

### 4) Vệ Sinh Công Nghiệp

Người lao động tiếp xúc với các tác nhân hóa học, sinh học và vật lý cần được xác định, đánh giá và kiểm soát theo Phân Cấp Kiểm Soát.

Khi các mối nguy không thể được kiểm soát đầy đủ, người lao động phải được cấp miễn phí và sử dụng các trang bị bảo hộ cá nhân phù hợp và được bảo trì tốt.

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải cung cấp cho người lao động môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, được duy trì thông qua việc giám sát liên tục, có hệ thống về sức khỏe và môi trường làm việc của người lao động.

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải cung cấp giám sát sức khỏe nghề nghiệp để thường xuyên đánh giá xem sức khỏe của người lao động có bị tổn hại do phơi nhiễm nghề nghiệp hay không.

Các chương trình bảo vệ sức khỏe nghề nghiệp phải liên tục và bao gồm các tài liệu giáo dục về những rủi ro liên quan đến việc tiếp xúc với những nguy cơ tại nơi làm việc này.

### 5) Công Việc Nặng Nhọc

Người lao động tiếp xúc với các mối nguy trong các công việc đòi hỏi khắt khe về thể chất, bao gồm cả xử lý vật liệu bằng tay và nâng vật nặng hoặc nâng lặp lại, đứng lâu và nhiệm vụ lắp ráp có tính lặp lại hoặc lực phải được xác định, đánh giá và kiểm soát.

## 6) Bảo Vệ Máy Móc

Phải đánh giá các mối nguy trong quá trình sản xuất và máy móc khác. Bảo vệ vật lý, khoá liên động và các rào cản phải được cung cấp và duy trì đúng nơi máy móc tạo ra mối nguy gây thương tích cho người lao động.

## 7) Vệ Sinh, Thực Phẩm và Nhà Ở

Người lao động phải được sẵn sàng tiếp cận các công trình vệ sinh sạch sẽ, nước uống và chuẩn bị thực phẩm, bảo quản và nơi ăn uống hợp vệ sinh.

Ký túc xá cho người lao động do Doanh nghiệp đồng thuận hoặc một đại lý lao động cung cấp phải được duy trì sạch sẽ và an toàn và có lối thoát hiểm phù hợp, nước nóng để tắm bồn và tắm vòi sen, chiếu sáng đầy đủ, thông gió điều hòa đầy đủ, nơi bảo quản đồ dùng cá nhân và tài sản có giá trị an toàn và không gian cá nhân hợp lý cùng với quyền ra vào phù hợp.

## 8) Thông Tin Về Sức Khỏe và An Toàn

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải cung cấp cho người lao động thông tin và chương trình huấn luyện về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc bằng ngôn ngữ của người lao động hoặc bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được về tất cả các mối nguy hiểm tại nơi làm việc mà người lao động bị phơi nhiễm, bao gồm nhưng không giới hạn ở các mối nguy hiểm về cơ khí, điện, hóa chất và các mối nguy vật lý.

Thông tin liên quan đến sức khỏe và an toàn phải được đăng rõ ràng tại cơ sở hoặc đặt tại địa điểm nơi nhân viên dễ nhận thấy và tiếp cận.

Thông tin về sức khỏe và đào tạo sẽ bao gồm nội dung về các rủi ro cụ thể đối với nhân khẩu học liên quan, ví dụ như giới tính và tuổi tác, nếu có.

Việc đào tạo phải được cung cấp cho tất cả người lao động trước khi bắt đầu công việc và thường xuyên sau đó.

Người lao động được khuyến khích nêu lên bất kỳ mối quan ngại nào về sức khỏe và an toàn mà không bị trả đũa.

## C. MÔI TRƯỜNG

Trong tất cả các chức năng kinh doanh, các Doanh nghiệp đồng thuận Gia hiểu rằng trách nhiệm về môi trường là một phần không thể thiếu khi sản xuất ra các sản phẩm đẳng cấp thế giới.

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải xác định các tác động môi trường và giảm thiểu những hưởng xấu đến cộng đồng, môi trường và tài nguyên thiên nhiên, đồng thời với việc bảo vệ sức khỏe và an toàn của người dân.

Các tiêu chuẩn môi trường như sau:

### 1) Giấy Phép và Báo Cáo về Môi Trường

Phải xin, duy trì và luôn cập nhật tất cả các giấy phép môi trường cần thiết (ví dụ như giám sát xả chất thải), phê duyệt và đăng ký và các yêu cầu hoạt động và báo cáo của giấy phép đều phải được tuân thủ.

### 2) Ngăn Ngừa Ô Nhiễm và Bảo Tồn Tài Nguyên

Phát thải và thải các chất gây ô nhiễm và việc tạo ra chất thải phải được giảm thiểu hoặc loại bỏ tại nguồn hoặc bằng các biện pháp như bổ sung các thiết bị kiểm soát ô nhiễm; sửa đổi quy trình sản xuất, các quy trình bảo trì cơ sở; hoặc bằng các phương thức khác.

Việc sử dụng các nguồn tài nguyên thiên nhiên, bao gồm nước, nhiên liệu hoá thạch, khoáng sản và các sản phẩm từ rừng nguyên sinh phải được bảo tồn bằng cách thực hiện các biện pháp như thay đổi quy trình sản xuất, quy trình bảo trì cơ sở, thay thế vật liệu, tái sử dụng, bảo tồn, tái chế hoặc các phương thức khác.

### 3) Các Chất Độc Hại

Hóa chất, rác thải và các vật liệu khác tạo ra mối nguy cho con người hoặc môi trường cần được xác định, ghi nhãn và quản lý để đảm bảo việc xử lý, vận chuyển, lưu trữ, sử dụng, tái chế hoặc tái sử dụng và loại bỏ an toàn.

Dữ liệu về chất thải nguy hại phải được theo dõi và ghi lại.

### 4) Chất Thải Rắn

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải thực hiện cách tiếp cận có hệ thống để xác định, quản lý, giảm thiểu và loại bỏ hoặc tái chế chất thải rắn (không độc hại) một cách có trách nhiệm.

Dữ liệu về chất thải phải được theo dõi và ghi lại.

### 5) Phát Thải Ra Không Khí

Việc phát thải các hóa chất hữu cơ dễ bay hơi, bình xịt, các chất ăn mòn, các loại hạt, các chất

làm suy giảm ozone và các phụ phẩm đốt cháy được tạo ra từ các hoạt động cần được phân loại, thường xuyên theo dõi, kiểm soát và xử lý theo yêu cầu trước khi được thải ra.

Các chất làm suy giảm ozon phải được quản lý hiệu quả theo Nghị Định Thư Montreal và các quy định hiện hành.

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải thực hiện việc giám sát thường xuyên hiệu suất của các hệ thống kiểm soát phát thải ra không khí của mình.

## 6) Các Hạn Chế về Vật Liệu

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải tuân thủ tất cả các luật và quy định hiện hành và yêu cầu của khách hàng về việc cấm hoặc hạn chế các chất cụ thể trong các sản phẩm và sản xuất, bao gồm ghi nhãn để tái chế và loại bỏ.

## 7) Quản Lý Nước

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải thực hiện chương trình quản lý nước có ghi chép, mô tả và giám sát nguồn nước, việc sử dụng và xả nước; tìm kiếm cơ hội để bảo tồn nguồn nước; và kiểm soát các kênh nhiễm bẩn.

Tất cả nước thải phải được phân loại, theo dõi, kiểm soát và xử lý theo quy định trước khi xả hoặc thải bỏ.

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải tiến hành giám sát thường xuyên hiệu suất của các hệ thống xử lý và chứa nước thải nhằm đảm bảo hiệu suất tối ưu và tuân thủ quy định.

## 8) Tiêu Thụ Năng Lượng và Phát Thải Khí Nhà Kính

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải thiết lập và báo cáo dựa trên mục tiêu giảm khí nhà kính tuyệt đối trên toàn doanh nghiệp.

Việc tiêu thụ năng lượng và tất cả các Phạm Vi 1, 2 và các mục phát thải khí nhà kính quan trọng thuộc Phạm vi 3 phải được theo dõi, ghi chép và báo cáo công khai.

Các Doanh nghiệp đồng thuận cần tìm phương pháp để nâng cao hiệu quả năng lượng và giảm thiểu tiêu thụ năng lượng và phát thải khí nhà kính của mình.

## D. ĐẠO ĐỨC

Để đáp ứng các trách nhiệm xã hội và đạt được thành công trên thương trường, các Doanh nghiệp đồng thuận và đại lý của mình cần duy trì các tiêu chuẩn đạo đức cao nhất, bao gồm các nội dung sau:

## 1) Liêm Chính Trong Kinh Doanh

Phải duy trì các tiêu chuẩn liêm chính cao nhất trong tất cả các giao dịch kinh doanh.

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải có chính sách không khoan nhượng để nghiêm cấm bất kỳ và tất cả các hình thức hối lộ, tham nhũng, tống tiền và biển thủ.

## 2) Lợi Thế Không Chính Đáng

Không được hứa hẹn, cung cấp, ủy quyền, tặng hoặc nhận hối lộ hoặc cách thức khác để đạt được lợi thế không chính đáng hoặc không phù hợp. Quy định cấm này bao gồm việc hứa hẹn, cung cấp, ủy quyền, tặng hoặc nhận bất cứ thứ gì có giá trị, dù là trực tiếp hay gián tiếp thông qua một bên thứ ba, nhằm có được hoặc duy trì công việc kinh doanh, trao công việc kinh doanh cho bất kỳ ai hoặc để đạt được một lợi thế không chính đáng.

Phải triển khai các quy trình giám sát, lưu giữ hồ sơ và thực thi để đảm bảo tuân thủ luật chống tham nhũng.

## 3) Công Bố Thông Tin

Tất cả các giao dịch kinh doanh phải được thực hiện minh bạch và phản ánh chính xác trên sổ sách kinh doanh và hồ sơ của Doanh nghiệp đồng thuận.

Thông tin về lao động, sức khỏe và an toàn, hoạt động môi trường, hoạt động kinh doanh, cơ cấu, tình hình tài chính và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp đồng thuận gia phải được công bố phù hợp với các quy định áp dụng và các thực tiễn hiện hành của ngành.

Việc giả mạo hồ sơ hoặc viện dẫn sai điều kiện hoặc các thực hành trong chuỗi cung ứng là điều không thể chấp nhận.

## 4) Sở Hữu Trí Tuệ

Quyền sở hữu trí tuệ phải được tôn trọng. Phải thực hiện chuyển giao công nghệ và bí quyết theo cách bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ; và phải bảo vệ thông tin khách hàng và nhà cung cấp.

## 5) Kinh Doanh, Quảng Cáo và Cạnh Tranh Công Bằng

Phải duy trì các tiêu chuẩn kinh doanh, quảng cáo và cạnh tranh công bằng.

## 6) Bảo Vệ Danh Tính và Không Trả Đũa

Phải duy trì các chương trình đảm bảo tính bí mật, ẩn danh và bảo vệ nhà cung cấp và các

nhân viên tố cáo<sup>1</sup>, trừ khi bị pháp luật cấm.

Doanh nghiệp đồng thuận phải có quy trình trao đổi thông tin dành cho nhân viên để họ có thể nêu lên bất kỳ mối lo ngại nào mà không sợ bị trả đũa.

## 7) Tìm Nguồn Cung Ứng Khoáng Sản Có Trách Nhiệm

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải áp dụng chính sách và thực hiện thẩm định về nguồn và chuỗi hành trình sản phẩm tantalum, thiếc, vonfram, vàng và coban trong các sản phẩm mà mình sản xuất để đảm bảo một cách hợp lý rằng chúng có nguồn gốc theo cách phù hợp với Hướng Dẫn Thẩm Định của Tổ Chức Hợp Tác và Phát Triển Kinh Tế (OECD) về Cung Ứng Có Trách Nhiệm Các Khoáng Sản Từ Khu Vực Bị Ảnh Hưởng Do Xung Đột Và Khu Vực Có Nguy Cơ Cao hoặc khung thẩm định tương đương và được công nhận.

## 8) Quyền Riêng Tư

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải cam kết bảo vệ các kỳ vọng về quyền riêng tư hợp lý đối với thông tin cá nhân của tất cả những người mình hợp tác cùng, bao gồm cả các nhà cung cấp, khách hàng, người tiêu dùng và nhân viên.

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải tuân thủ luật về quyền riêng tư và an ninh thông tin và các yêu cầu của cơ quan quản lý khi thu thập, lưu trữ, xử lý, truyền tải và chia sẻ thông tin cá nhân.

## E. CÁC HỆ THỐNG QUẢN LÝ

Các Doanh nghiệp đồng thuận cần thông qua hoặc thiết lập một hệ thống quản lý có phạm vi liên quan đến nội dung của Cẩm nang này.

Hệ thống quản lý phải được thiết kế để đảm bảo: (a) phù hợp với pháp luật, quy định hiện hành và yêu cầu của khách hàng liên quan đến các hoạt động và sản phẩm của doanh nghiệp đồng thuận gia; (b) phù hợp với Cẩm nang này; và (c) xác định và giảm thiểu rủi ro hoạt động liên quan đến Cẩm nang này. Hệ thống cũng cần tạo điều kiện cho việc cải tiến liên tục.

Hệ thống quản lý cần có những yếu tố sau:

### 1) Cam Kết Của Công Ty

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải thiết lập các tuyên bố về nhân quyền, sức khỏe và an

---

<sup>1</sup> Định nghĩa về Người Tố Cáo: Bất kỳ người nào khai báo về hành vi sai trái của một nhân viên hoặc quản lý của một công ty, hay của một viên chức nhà nước hoặc cơ quan quản lý.

toàn, chính sách môi trường và đạo đức khẳng định cam kết của Doanh nghiệp đồng thuận Gia về thẩm định và cải tiến liên tục, được lãnh đạo điều hành công ty xác nhận.

Các tuyên bố về chính sách phải được công khai và thông tin cho người lao động bằng ngôn ngữ mà họ hiểu thông qua các kênh có thể tiếp cận.

## 2) Trách Nhiệm và Trách Nhiệm Giải Trình Của Lãnh Đạo Quản Lý

Doanh nghiệp đồng thuận phải xác định rõ giám đốc điều hành và đại diện của công ty chịu trách nhiệm đảm bảo việc thực hiện các hệ thống quản lý và các chương trình liên quan. Lãnh đạo quản lý cấp cao phải thường xuyên đánh giá tình trạng của hệ thống quản lý.

## 3) Yêu Cầu Pháp Lý và Của Khách Hàng

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải áp dụng hoặc thiết lập một quy trình xác định, giám sát và hiểu các điều luật, quy định hiện hành và yêu cầu của khách hàng, bao gồm các yêu cầu của Cẩm nang này.

## 4) Đánh Giá Rủi Ro và Quản Lý Rủi Ro

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải áp dụng hoặc thiết lập một quy trình để xác định các rủi ro về tuân thủ pháp luật, môi trường, sức khỏe và an toàn<sup>2</sup>, thực hành lao động và đạo đức, bao gồm các rủi ro về nhân quyền và tác động nghiêm trọng đến môi trường, liên quan đến hoạt động của Doanh nghiệp đồng thuận. Các Doanh nghiệp đồng thuận Gia phải xác định tầm quan trọng tương đối của mỗi rủi ro và thực hiện các biện pháp kiểm soát theo quy trình và hữu hình phù hợp để kiểm soát rủi ro được xác định và đảm bảo tuân thủ quy định.

## 5) Mục Tiêu Cải Thiện

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải thiết lập các mục tiêu thực hiện, mục đích và kế hoạch triển khai hoạt động bằng văn bản để cải thiện hoạt động xã hội, môi trường, sức khỏe và an toàn của Doanh nghiệp đồng thuận, bao gồm đánh giá định kỳ hoạt động của Doanh nghiệp đồng thuận Gia trong việc đạt được những mục tiêu đó.

---

<sup>2</sup> Các khu vực được bao gồm trong đánh giá rủi ro sức khỏe và an toàn môi trường là các khu vực sản xuất, cơ sở kho và lưu trữ, thiết bị hỗ trợ nhà máy/cơ sở, phòng thí nghiệm và các khu vực làm xét nghiệm, thiết bị vệ sinh (nhà tắm), nhà bếp/phòng ăn và nhà ở/ký túc xá dành cho người lao động.

## 6) Đào Tạo

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải thiết lập các chương trình đào tạo cho quản lý và người lao động để thực hiện các chính sách, thủ tục và mục tiêu cải thiện của Doanh nghiệp đồng thuận và để đáp ứng yêu cầu pháp lý hiện hành và của cơ quan quản lý.

## 7) Trao Đổi Thông Tin

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải thiết lập quy trình trao đổi thông tin rõ ràng và chính xác về các chính sách, thực hành, kỳ vọng và hiệu suất của Doanh nghiệp đồng thuận Gia đối với người lao động, nhà cung cấp và khách hàng.

## 8) Sự Tham Gia Của Người Lao Động/Bên Liên Quan và Tiếp Cận Biện Pháp Khắc Phục

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải thiết lập các quy trình liên tục trao đổi thông tin hai chiều với người lao động, đại diện của họ và các bên liên quan khác nếu có liên quan hoặc cần thiết. Quy trình này phải nhằm mục đích thu thập phản hồi về các thực hành và điều kiện hoạt động được đề cập trong Cẩm nang này và thúc đẩy cải tiến liên tục.

Người lao động phải được cung cấp một môi trường an toàn để khiếu nại và phản hồi mà không sợ bị trả thù hoặc trả đũa.

## 9) Kiểm Toán và Đánh Giá

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải tự đánh giá định kỳ để đảm bảo việc tuân thủ các yêu cầu pháp lý và của cơ quan quản lý, nội dung của Cẩm nang và các yêu cầu trong hợp đồng với khách hàng liên quan đến trách nhiệm xã hội và môi trường.

## 10) Quy Trình Hành Động Khắc Phục

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải có quy trình sửa chữa kịp thời các thiếu sót được xác định thông qua đánh giá, thanh tra, điều tra và rà soát nội bộ hoặc bên ngoài.

## 11) Tài Liệu và Hồ Sơ

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải tạo và duy trì các tài liệu và hồ sơ tuân thủ quy định và phù hợp với các yêu cầu của công ty và bảo mật thích hợp để bảo vệ quyền riêng tư.

## 12) Trách Nhiệm của Nhà Cung Cấp

Các Doanh nghiệp đồng thuận phải thiết lập quy trình trao đổi về các yêu cầu của Cẩm nang này với các nhà cung cấp và để giám sát việc nhà cung cấp tuân thủ Cẩm nang.

## < Lịch sử sửa đổi >

- ◆ Tháng 5 năm 2015: Ban hành phiên bản đầu tiên
  - Được biên soạn theo “Cẩm nang xúc tiến CSR trong chuỗi cung ứng (tháng 8 năm 2006)” của JEITA (Hiệp hội công nghiệp điện tử và công nghệ thông tin Nhật Bản).
  
- ◆ Tháng 4 năm 2022: Ban hành phiên bản 2
  - Sửa đổi nội dung dựa theo “Bộ quy tắc ứng xử của Liên minh doanh nghiệp có trách nhiệm phiên bản 7.0 (năm 2021)”.
  
- ◆ Tháng 7 năm 2024: Ban hành phiên bản 3
  - Thay đổi nội dung dựa theo “Bộ quy tắc ứng xử của Liên minh doanh nghiệp có trách nhiệm phiên bản 8.0 (2024)”.