

# CHÍNH SÁCH TÌM NGUỒN CUNG ỨNG CÓ TRÁCH NHIỆM CỦA UNILEVER

Cùng Hợp tác Kinh doanh với các nhà  
cung ứng của chúng tôi

2017

*Phiên bản Tiếng Việt*



## GIỚI THIỆU

Các mối quan hệ hợp tác trên cơ sở nguồn cung ứng có trách nhiệm sẽ giúp củng cố chuỗi cung ứng và các hoạt động kinh doanh trong chuỗi cung ứng của chúng tôi. Các mối quan hệ hợp tác đó giúp chúng tôi giảm bớt rủi ro và xây dựng niềm tin với khách hàng và các bên có liên quan.

Chính sách Tìm nguồn cung ứng Có trách nhiệm (Responsible Sourcing Policy, RSP) của Unilever được cập nhật năm 2017 để củng cố các cam kết của chúng tôi về việc cùng cộng tác với các nhà cung ứng để hướng tới một tương lai dài hạn, bền vững và thành công cho tất cả các bên. RSP đóng vai trò quan trọng để đảm bảo rằng chúng tôi triển khai được các mục tiêu kinh doanh trong khi vẫn tạo ra được tác động xã hội tích cực đối với cuộc sống của hàng triệu người trong các chuỗi cung cấp của chúng tôi trên toàn thế giới và giảm được các tác động đến môi trường. Những mục tiêu đầy tham vọng đó là nội dung cốt lõi của Kế hoạch Phát triển Bền vững của Unilever (Unilever Sustainable Living Plan, USLP).

RSP bao gồm Những Yêu cầu Bắt buộc mà tất cả các nhà cung ứng phải đáp ứng để có thể kinh doanh với Unilever. Hơn thế nữa, chúng tôi khuyến khích các nhà cung ứng chuyển tiếp từ Những Yêu cầu Bắt buộc sang Những Hành động Hiệu quả, và tiếp theo là sang Những Hành động Hiệu quả nhất - Unilever cam kết cùng hợp tác với các nhà cung ứng trên con đường cải thiện không ngừng này.

Chúng tôi tin tưởng rằng những cải tiến không ngừng này sẽ đem lại lợi ích cho cả Unilever và các đối tác cung cấp - Bằng việc giúp đỡ cộng đồng và môi trường phát triển thịnh vượng, chúng tôi mang lại các điều kiện phù hợp cho tăng trưởng kinh doanh bền vững.

**Dhaval Buch**  
Giám Đốc Cung Ứng

**Marcela Manubens**  
Phó Chủ tịch Toàn cầu  
Bền vững Xã hội Tích hợp



## CÁC NGUYÊN TẮC CƠ BẢN

Tất cả nội dung của chính sách này tập trung vào việc đạt được và duy trì các nguyên tắc Cơ bản, đó vừa là nền tảng và là tầm nhìn để hiện thực hóa các tham vọng kinh doanh có trách nhiệm của chúng tôi. Khi chúng tôi hợp tác với các nhà cung ứng cùng chia sẻ và cam kết thực hiện những Nguyên tắc này, trong khuôn khổ hoạt động kinh doanh của chính họ và xuyên suốt chuỗi cung cấp của họ, chúng tôi sẽ đạt được khả năng tạo ra sự thay đổi.

Những Nguyên tắc đó không phải là “sự sáng tạo” của riêng Unilever. Các Nguyên tắc đó đã được khẳng định trong các tiêu chuẩn đã được quốc tế công nhận.

Chúng tôi thừa nhận các nguyên tắc của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền và đang tích hợp các nguyên tắc đó vào hoạt động kinh doanh của chúng tôi. Cùng với các Nguyên tắc Cơ bản, chúng tôi xây dựng các cam kết Quyền Con người của chúng tôi trên nền tảng Bộ luật Nhân quyền Quốc tế, bao gồm Tuyên ngôn chung về Nhân quyền, Công ước Quốc tế về các Quyền Công dân và Chính trị và Công ước quốc Tế về Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa; và Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế về các tắc và quyền cơ bản trong lao động. Chúng tôi ủng hộ Hướng dẫn của OECD về Doanh nghiệp Đa quốc gia và các cam kết có liên quan về việc tuân thủ các luật hiện hành, và chống tham nhũng dưới mọi hình thức.

Cách tiếp cận này cũng được thể hiện trong các tài liệu về tuân thủ của các bên thứ ba, trong đó nổi bật nhất là Chính sách Đối tác Kinh doanh Có trách nhiệm.

### Đánh giá và Thẩm định

Chính sách Tìm nguồn cung ứng Có trách nhiệm của Unilever 2017 (RSP) là bản cập nhật của Chính sách Tìm nguồn cung ứng Có trách nhiệm của Unilever 2014. Unilever sẽ thẩm định sự tuân thủ và việc thực thi Những Yêu cầu Bắt buộc của RSP căn cứ vào các tuyên bố của các nhà cung ứng, các thẩm định trực tuyến, và dựa vào thẩm định độc lập (bao gồm cả kiểm toán do bên thứ ba thực hiện) đối với các quốc gia và nhà cung ứng được coi là có độ rủi ro cao.

Quy trình thực thi là một quy trình phù hợp với các doanh nghiệp nhỏ cũng như các doanh nghiệp lớn, dựa trên các chương trình tuân thủ được thiết kế bài bản.



## CÁC NGUYÊN TẮC CƠ BẢN BAO GỒM:

1. Hoạt động kinh doanh được tiến hành hợp pháp và chính trực
2. Các công việc được tiến hành trên cơ sở các điều khoản về việc làm đã được thống nhất một cách tự nguyện và được thể hiện bằng văn bản
3. Tất cả người lao động được đối xử công bằng, với sự tôn trọng và phẩm giá
4. Công việc được triển khai trên cơ sở tự nguyện
5. Tất cả người lao động đều có độ tuổi phù hợp
6. Tất cả người lao động được trả lương một cách công bằng
7. Số giờ lao động của tất cả người lao động được xác định một cách hợp lý
8. Tất cả người lao động được tự do thực thi quyền thành lập và/hoặc tham gia công đoàn lao động hoặc chấm dứt thực thi quyền đó và tham gia thương lượng tập thể
9. Các quyền về đất đai của các cộng đồng, bao gồm cả các dân tộc bản địa, sẽ được bảo vệ và thúc đẩy
10. Tất cả người lao động đều có quyền được hưởng quy trình xử lý kỷ luật công bằng và được bồi thường thỏa đáng
11. Sức khỏe và an toàn của người lao động ở nơi làm việc sẽ được bảo vệ
12. Hoạt động kinh doanh được tiến hành theo một cách thức đảm bảo được tính bền vững và giảm bớt tác động môi trường



## **NỘI DUNG:**

Unilever luôn nỗ lực thực hiện các hoạt động kinh doanh của mình với sự trung thực, chính trực và cởi mở, và với sự tôn trọng quyền con người và lợi ích của người lao động. Tương tự, chúng tôi tôn trọng các lợi ích hợp pháp của các bên mà chúng tôi đã thiết lập mối quan hệ. Danh tiếng của chúng tôi là một tài sản, và cũng có giá trị như con người và thương hiệu của chúng tôi. Chúng tôi đặt kỳ vọng vào các tiêu chuẩn hành vi cao nhất của tất cả người lao động của chúng tôi, của các nhà cung ứng và người lao động của họ, và của các bên mà chúng tôi có quan hệ kinh doanh. Việc trở thành một nhà cung ứng của Unilever, điều này có nghĩa là nhà cung ứng cam kết chia sẻ các giá trị được xác định trong các Nguyên tắc cơ bản nêu trên.

### **Phần I**

Phần I trình bày những Yêu cầu Bắt buộc của chúng tôi.

Tất cả các nhà cung ứng cho Unilever phải tôn trọng và tuân thủ những Yêu cầu Bắt buộc nêu trên để có thể thiết lập hoặc tiếp tục triển khai hoạt động kinh doanh với Unilever.

### **Phần II**

Phần II trình bày các yêu cầu về tiết lộ thông tin và báo cáo.

Chúng tôi kỳ vọng rằng các Nhà cung cấp sẽ tuân thủ các yêu cầu đó khi có các vi phạm Chính sách này.

### **Phần III**

Phần III trình bày các Hướng dẫn và Gợi ý để Thực hiện Cải thiện Không ngừng.

Mặc dù không có tính chất bắt buộc, các Hướng dẫn này trình bày những đề xuất về việc thực thi một quy trình toàn diện và chặt chẽ ở các cấp độ những Yêu cầu Bắt buộc, những Hành động Hiệu quả và những Hành động Hiệu quả nhất.



## I. NHỮNG YÊU CẦU BẮT BUỘC KHI HỢP TÁC VỚI UNILEVER

Trong phần này, chúng tôi mô tả những Yêu cầu Bắt buộc tương ứng với mỗi Nguyên tắc Cơ bản mà các nhà cung ứng của chúng tôi phải đáp ứng được để có thể thiết lập và duy trì mối quan hệ kinh doanh với Unilever.

Chúng tôi yêu cầu tất cả nhà cung ứng đang kinh doanh với hoặc cho Unilever phải tôn trọng và tuân thủ những Yêu cầu Bắt buộc này.

### 1. Hoạt động kinh doanh được tiến hành một cách hợp pháp và chính trực

#### Tuân thủ Pháp luật

Phải tuân thủ tất cả luật và quy định ở các quốc gia mà các nhà cung ứng có hoạt động kinh doanh. Phải tuân thủ tất cả các luật và quy định quốc tế có thể áp dụng khác, bao gồm cả các luật và quy định liên quan đến thương mại quốc tế (ví dụ như các luật và quy định liên quan đến chế tài, kiểm soát nhập khẩu và nghĩa vụ báo cáo), các luật về bảo vệ dữ liệu và chống độc quyền/cạnh tranh.

#### Hối lộ

Nghiêm cấm tất cả các hình thức hối lộ, tham nhũng, tổng tiền hoặc tham ô, và có các quy trình thích hợp được triển khai để ngăn ngừa hối lộ trong tất cả các giao dịch thương mại do nhà cung ứng thực hiện.

#### Xung đột về lợi ích

Tất cả các xung đột về lợi ích trong mọi giao dịch kinh doanh với Unilever mà các nhà cung ứng đã biết đều phải được thông báo với Unilever để Unilever có thể thực hiện các hành động thích hợp. Việc một quan chức chính phủ, hoặc một đại diện đảng chính trị hoặc một người lao động của Unilever có sở hữu tài sản hoặc các lợi ích trong hoạt động kinh doanh của một nhà cung ứng phải được thông báo với Unilever trước khi thiết lập các mối quan hệ kinh doanh mà Unilever có tham gia.

#### Quà tặng và Chiêu đãi

Tất cả các hoạt động giải trí hoặc chiêu đãi với Unilever đều phải ở mức độ hợp lý, chỉ để nhằm mục đích duy trì mối quan hệ kinh doanh tốt và không hướng tới việc tác động dưới bất kỳ hình thức nào đến các quyết định của Unilever về việc Unilever sẽ hợp tác kinh doanh trong tương lai như thế nào. Việc tặng quà không nên được thực hiện thường xuyên và phải hợp pháp và phù hợp với các chính sách của công ty.

#### Thông tin Bảo mật và Thông tin về Đối thủ cạnh tranh

Tất cả thông tin về đối thủ cạnh tranh đều được thu thập và sử dụng một cách hợp pháp và tuân thủ tất cả các luật và quy định được áp dụng. Không được tìm cách tiết lộ cho Unilever các thông tin về các đối thủ cạnh tranh. Đồng thời, không được phép chia sẻ các thông tin bảo mật của Unilever với các bên thứ ba trừ khi được Unilever cho phép rõ ràng.



### **Hồ sơ Tài chính, Rửa tiền và Giao dịch Nội gián**

Tất cả hoạt động kinh doanh và giao dịch thương mại phải được thực hiện một cách minh bạch và được ghi chép chính xác vào sổ sách và hồ sơ của nhà cung ứng. Không được phép tham gia hoặc tìm cách tham gia vào hoạt động rửa tiền. Không được phép sử dụng các thông tin bảo mật có liên quan đến Unilever mà nhà cung ứng có được cho mục đích thực hiện hoặc hỗ trợ giao dịch nội gián.

### **Bảo vệ Thông tin và Sở hữu trí tuệ**

Phải tôn trọng và bảo vệ các thông tin bảo mật, bí quyết và sở hữu trí tuệ của Unilever. Tất cả thông tin do Unilever cung cấp nhưng chưa được công bố sẽ được coi là thông tin bảo mật và chỉ được sử dụng cho các mục đích đã xác định và quy định. Tất cả thông tin riêng tư về các cá nhân, ví dụ như khách hàng hoặc người lao động của Unilever, phải được xử lý với sự tôn trọng toàn diện về bảo vệ quyền riêng tư và tuân thủ tất cả các luật và quy định về quyền riêng tư.

### **Chất lượng Sản phẩm và Đổi mới có trách nhiệm**

Các sản phẩm và dịch vụ được cung cấp phải đáp ứng được các thông số kỹ thuật và các tiêu chí về chất lượng và an toàn đã được xác định trong các hợp đồng liên quan và phải đảm bảo an toàn khi sử dụng đúng mục đích. Hoạt động nghiên cứu và phát triển được thực hiện một cách có trách nhiệm và dựa trên các phương pháp lâm sàng hiệu quả và các nguyên tắc khoa học, công nghệ và đạo đức đã được chấp nhận rộng rãi.

### **Báo cáo về các mối lo ngại và Không trả đũa**

Tất cả người lao động (không phân biệt được tuyển dụng trực tiếp hay không) đều được cung cấp các biện pháp để nêu lên các mối lo ngại của mình về các yêu cầu này và có các quy trình được áp dụng để đảm bảo rằng những người lao động đã nêu lên các mối lo ngại và phát biểu với thiện chí sẽ được bảo vệ khỏi bị trả đũa.

## **2. Các công việc được tiến hành trên cơ sở các điều khoản về việc làm đã được thống nhất một cách tự nguyện và được thể hiện bằng văn bản**

Tất cả người lao động, bao gồm cả lao động thường xuyên và thời vụ, được cung cấp các tài liệu về việc làm đã được thống nhất một cách tự nguyện và tôn trọng các quyền hợp pháp và quyền được nêu trong hợp đồng của họ.

## **3. Tất cả người lao động được đối xử công bằng, với sự tôn trọng và phẩm giá**

Tất cả người lao động được đối xử với sự tôn trọng và phẩm giá. Không người lao động nào phải chịu các hình thức quấy rối, lạm dụng hoặc các hình thức hăm dọa khác về thể xác, tình dục, tâm lý hoặc lời nói. Không có sự phân biệt trong sử dụng lao động, bao gồm tuyển dụng, trả lương, thăng tiến, kỷ luật, chấm dứt quan hệ lao động hoặc nghỉ hưu. Phải ngăn chặn phân biệt đối xử về chủng tộc, dân tộc, độ tuổi, vị thế, giới tính, ý thức giới tính, màu da, tôn giáo, nguồn gốc, khuynh hướng tình dục, tình trạng hôn nhân, tình trạng thai sản, tình trạng phụ thuộc, tình trạng khuyết tật, tầng lớp xã hội, thành viên công đoàn hoặc quan điểm chính trị.





Đặc biệt, Unilever sẽ chú ý đến quyền lợi của những người lao động dễ bị phân biệt đối xử nhất.

#### **4. Công việc được triển khai trên cơ sở tự nguyện**

Trong mọi tình huống, nhà cung ứng không được phép sử dụng lao động cưỡng bức, không phân biệt là lao động ép buộc hay lao động là nạn nhân của buôn người, lao động nô dịch, lao động bắt buộc hay các hình thức khác. Các hình thức cưỡng ép về tinh thần và thể xác, chế độ nô lệ và buôn người đều bị ngăn cấm.

#### **5. Tất cả người lao động đều có độ tuổi phù hợp**

Trong mọi tình huống, nhà cung ứng không được phép tuyển dụng các cá nhân dưới 15 tuổi hoặc dưới độ tuổi lao động tối thiểu theo luật định tại địa phương hoặc độ tuổi đi học bắt buộc, tùy theo độ tuổi nào lớn hơn. Nếu người lao động trẻ được tuyển dụng, họ sẽ không được giao các công việc nguy hiểm hoặc nguy hại về tinh thần, thể chất, xã hội hoặc đạo đức, hoặc các công việc gây trở ngại đến việc học tập của họ vì công việc đó làm mất cơ hội đến trường của họ.

#### **6. Tất cả người lao động được trả lương một cách công bằng**

Tất cả người lao động được nhận khoản thù lao tổng thể bao gồm lương, tiền làm thêm giờ, các khoản phúc lợi và nghỉ phép có lương, bằng hoặc cao hơn các tiêu chuẩn tối thiểu theo luật định hoặc các tiêu chuẩn công nghiệp hiện hành phù hợp, tùy theo mức nào cao hơn, và các điều khoản về thù lao được quy định trong các thỏa ước lao động tập thể có tính ràng buộc pháp lý sẽ được thực thi và tuân thủ.

#### **7. Số giờ lao động của tất cả người lao động được xác định một cách hợp lý**

Người lao động không bị yêu cầu làm việc nhiều hơn mức thông thường và thời gian làm việc ngoài giờ theo luật định ở quốc gia mà người lao động đó được tuyển dụng. Việc làm việc ngoài giờ của người lao động đều dựa trên cơ sở tự nguyện.

#### **8. Tất cả người lao động được tự do thực thi quyền thành lập và/hoặc tham gia công đoàn lao động hoặc chấm dứt thực thi quyền đó và tham gia thương lượng tập thể**

Quyền của người lao động về tự do lập hội và thương lượng tập thể được công nhận và tôn trọng. Người lao động sẽ không bị đe dọa hoặc quấy rối khi họ thực thi quyền tham gia hoặc ngừng tham gia một tổ chức.

#### **9. Sức khỏe và an toàn của người lao động ở nơi làm việc sẽ được bảo vệ**

Một nơi làm việc đảm bảo sức khỏe và an toàn được cung cấp để ngăn ngừa tai nạn và thương tích phát sinh, có liên quan đến, hoặc xảy ra trong quá trình lao động hoặc là hậu quả của hoạt động của chủ lao động.

#### **10. Tất cả người lao động đều có quyền được hưởng quy trình xử lý kỷ luật công bằng và được bồi thường thỏa đáng**





Tất cả người lao động đều có quyền được hưởng quy trình xử lý minh bạch, công bằng và bảo mật, đem lại các giải pháp nhanh chóng, không thiên vị và công bằng để giải quyết các khó khăn có thể xuất hiện trong các mối quan hệ công việc của họ.

### **11. Các quyền về đất đai của các cộng đồng, bao gồm cả các dân tộc bản địa, sẽ được bảo vệ và thúc đẩy**

Các quyền và quyền sở hữu bất động sản và đất đai của các cá nhân, người bản địa và các cộng đồng sở tại được tôn trọng. Tất cả việc đàm phán liên quan đến bất động sản hoặc đất đai của họ, bao gồm cả việc sử dụng và chuyển nhượng, sẽ tuân theo các nguyên tắc đồng thuận tự nguyện, báo trước và được cung cấp thông tin, và sự minh bạch trong hợp đồng và công bố thông tin.

### **12. Hoạt động kinh doanh được tiến hành theo một cách thức đảm bảo được tính bền vững và giảm bớt tác động môi trường**

Các hoạt động kinh doanh, tìm nguồn cung ứng, sản xuất, phân phối sản phẩm và cung cấp dịch vụ được triển khai với mục đích bảo vệ và bảo tồn môi trường.



## II. BÁO CÁO VI PHẠM

1. Các vi phạm trong việc tuân thủ Chính sách này (bao gồm cả vi phạm của người lao động của Unilever hoặc của những người đại diện cho Unilever) mà nhà cung ứng biết được nên được báo cáo với Unilever ngay khi có thể được. Không thực hiện điều khoản này sẽ được coi là vi phạm RSP này.
2. Chúng tôi hết sức ủng hộ văn hóa chủ động lên tiếng của cả nhà cung ứng và người lao động của họ mà không phải lo sợ về sự trả đũa đối với những người báo cáo về những vi phạm thực sự hoặc những nghi ngờ về vi phạm.
3. Các nhà cung ứng, người lao động, nhân viên hoặc các nhà thầu của họ có thể báo cáo về những vi phạm thực sự hoặc nghi ngờ về việc vi phạm RSP này cho Unilever bằng điện thoại hoặc báo cáo trực tuyến. Các báo cáo có thể được nộp dưới dạng bảo mật và ẩn danh (khi được luật pháp cho phép). Để biết thêm thông tin, hãy nhấp vào [Báo cáo về một mối lo ngại \(Raise a Concern\)](#).
4. Unilever sẽ điều tra mọi mối lo ngại đã được báo cáo và sẽ thảo luận về các kết quả với nhà cung ứng. Nhà cung ứng sẽ hỗ trợ công tác điều tra đó và cho phép tiếp cận các thông tin dựa trên các yêu cầu hợp lý.
5. Nếu cần phải có biện pháp khắc phục, nhà cung ứng sẽ chuẩn bị và thông báo với Unilever về biện pháp khắc phục và kế hoạch thực hiện và lịch trình để giải quyết vi phạm một cách hiệu quả và nhanh chóng.

### GỢI Ý THỰC HIỆN:



**Bạn và người lao động hãy tìm hiểu RSP này và cách thức báo cáo các nghi ngờ về vi phạm với Unilever.**

**Hãy nói chuyện với người liên hệ thuộc bộ phận Cung ứng của Unilever (Unilever Procurement) hoặc Trách nhiệm Xã hội (Social Accountability) để thảo luận về những vấn đề mà bạn chưa hiểu.**

**Đánh giá lại các hoạt động hiện thời của bạn theo Chính sách này để đảm bảo rằng bạn không có nguy cơ vi phạm Chính sách này.**



### III. HƯỚNG DẪN VÀ GỢI Ý ĐỂ CẢI THIỆN KHÔNG NGỪNG

Phần này nêu lên các hướng dẫn và gợi ý liên quan đến tất cả các Nguyên tắc Cơ bản được quy định trong RSP về những Yêu cầu Bắt buộc, những Hành động Hiệu quả và những Hành động Hiệu quả nhất để hỗ trợ các nhà cung ứng khi tổ chức của họ có được bước phát triển trên lộ trình cải thiện không ngừng.

- ✓ Các Hướng dẫn này là các đề xuất của chúng tôi về việc thực thi một quy trình toàn diện và chặt chẽ để giúp bạn đáp ứng được những Yêu cầu Bắt buộc của chúng tôi.
- ✓ Các Hướng dẫn này cũng có thể giúp các nhà cung ứng đạt được những Hành động Hiệu quả và những Hành động Hiệu quả nhất trong một khoảng thời gian hợp lý. Chúng tôi sẽ tiếp tục chia sẻ những Hành động Hiệu quả nhất và những hướng dẫn đã được cập nhật với các nhà cung ứng để giúp họ đạt được cấp độ này. Đồng thời, chúng tôi luôn luôn đánh giá cao những đóng góp xây dựng của các nhà cung ứng.
- ✓ Các Hướng dẫn này có tính toàn diện, nhưng không phải là tất cả. các Hướng dẫn nêu ra các nội dung thiết yếu nên được áp dụng để đáp ứng được những Yêu cầu Bắt buộc và để tiến tới những Hành động Hiệu quả và những Hành động Hiệu quả nhất.

Trong phần này, cũng có các gợi ý thực hiện, cùng với các thông tin bổ sung và các đề xuất để giúp các nhà cung ứng của Unilever tuân thủ RSP. Khi cần hỗ trợ, nên xin ý kiến tư vấn độc lập của các chuyên gia phù hợp. Đặc biệt, các gợi ý này không phải là các tư vấn pháp lý, và không miễn trừ cho các nhà cung ứng các nghĩa vụ xin tư vấn từ các chuyên gia pháp lý, nếu cần, về các điều khoản và nghĩa vụ theo hợp đồng, và về cách thức tuân thủ các luật và quy định liên quan tới họ ở các quốc gia mà họ có hoạt động kinh doanh. Đồng thời, các gợi ý này không ngăn cản các nhà cung ứng làm tốt hơn các nội dung đã được đề xuất.



## 1. Hoạt động kinh doanh được tiến hành một cách hợp pháp và chính trực.

### Hướng dẫn Thực hiện những Yêu cầu Bắt buộc

- 1.1. Để đảm bảo rằng các nhà cung ứng và người lao động của họ phải tuân thủ tất cả các luật và quy định có hiệu lực, các quy trình đã được thiết kế phù hợp với quy mô và những rủi ro thường gặp của doanh nghiệp.
- 1.2. Các quản lý cấp cao có tham gia và giám sát nội dung và việc thực hiện chương trình tuân thủ của họ.
- 1.3. Có một cam kết rõ ràng về việc tuyệt đối không dung thứ các hành vi hối lộ hoặc tham nhũng dưới mọi hình thức.
- 1.4. Hoạt động đánh giá rủi ro thường kỳ được tiến hành để xác định các rủi ro chính trong việc tuân thủ.
- 1.5. Các hoạt động đào tạo nội bộ và/hoặc hướng dẫn rõ ràng và hiệu quả được triển khai để thiết lập văn hóa chính trực và giảm nhẹ các rủi ro chủ yếu, ví dụ như các rủi ro liên quan đến quà tặng và chiêu đãi, xung đột về lợi ích, xử lý thông tin về đối thủ cạnh tranh, và các hành vi chống cạnh tranh. Các hướng dẫn đó phải được cung cấp cho người lao động của nhà cung ứng.
- 1.6. Thẩm định chi tiết một cách phù hợp sẽ được tiến hành để đánh giá các mối quan hệ với bên thứ ba, không phân biệt là mối quan hệ mới hay đã có, để đảm bảo rằng các mối quan hệ đáp ứng được các tiêu chuẩn tương đương.
- 1.7. Việc người lao động của nhà cung ứng không tuân thủ các luật, quy định hoặc chính sách có hiệu lực sẽ được xử lý theo các thủ tục xử lý kỷ luật và khắc phục hậu quả phù hợp.
- 1.8. Các quy trình tài chính đảm bảo rằng tất cả các giao dịch tài chính được ghi chép đúng quy định, và cho phép xác định các hành vi bị nghi ngờ là rửa tiền. Các quy trình đó đảm bảo rằng các bên liên quan sẽ không thiết lập hoặc duy trì các tài khoản, quỹ hoặc tài sản bị che giấu hoặc không ghi vào hồ sơ.
- 1.9. Các quy trình và cơ chế được triển khai để đảm bảo rằng các thông tin bảo mật, không phân biệt là có liên quan đến hoạt động kinh doanh hay đến sản phẩm, được lưu trữ an toàn với quyền truy cập hạn chế chỉ cho phép truy cập khi cần phải biết thông tin.
- 1.10. Các quy trình được triển khai để đảm bảo rằng các mối lo ngại của các nhà cung ứng hoặc chuỗi cung cấp của họ về chất lượng sản phẩm hoặc về an toàn sẽ được thông báo ngay cho Unilever.
- 1.11. Là một phần của văn hóa khuyến khích nêu ý kiến, chúng tôi tuyệt đối không dung thứ hành vi trả đũa, và sự ẩn danh của những người muốn nêu lên những lo ngại sẽ được bảo vệ trong phạm vi pháp luật cho phép.

### Tiến tới những Hành động Hiệu quả

- 1.12. Một Quy tắc Ứng xử, các hướng dẫn, các chính sách, và/hoặc đào tạo về các nội dung của RSP này phải được triển khai và sẵn sàng để cung cấp cho người lao động.
- 1.13. Có các quy trình để trao đổi thông tin, giám sát và đo lường hiệu quả của Quy tắc Ứng xử, các hướng dẫn, các chính sách, và/hoặc đào tạo nêu trên.



- 1.14. Các biện pháp ngăn ngừa và khắc phục được triển khai để giải quyết các tác động tiêu cực có liên quan trực tiếp đến các hoạt động, các sản phẩm của nhà cung ứng, hoặc thông qua các mối quan hệ kinh doanh.
- 1.15. Nhà cung ứng phải triển khai một quy tắc ứng xử hoặc một chính sách tìm nguồn cung ứng có trách nhiệm đối với các nhà cung ứng trực tiếp của họ, phù hợp với các yêu cầu của RSP này. Đồng thời, phải có một quy trình để trao đổi thông tin về các nội dung này với tất cả các nhà cung ứng trực tiếp của họ, và để giám sát việc tuân thủ của các nhà cung ứng trực tiếp này.
- 1.16. Các giám đốc và lãnh đạo của nhà cung ứng chịu trách nhiệm về việc tuân thủ và thực hiện hoạt động kinh doanh một cách chính trực, với các chế tài cá nhân được áp dụng một cách phù hợp với các tiêu chuẩn công bằng và nhất quán.
- 1.17. Người lao động phải được cung cấp nhiều kênh khác nhau để nêu lên các khiếu nại của họ.
- 1.18. Phải xây dựng các quy trình để điều tra các khiếu nại.

#### Đạt được và Duy trì những Hành động Hiệu quả nhất

- 1.19. Các bước bổ sung được triển khai để cải thiện không ngừng mức độ hiệu quả của các chính sách và quy trình liên quan, với sự tư vấn của các bên liên quan chính, và do đó:
  - (i). đảm bảo rằng tất cả các rủi ro liên quan đến việc không tuân thủ luật pháp được giải quyết;
  - (ii). khẳng định trách nhiệm thực thi các chính sách đó của Ban giám đốc hoặc của các bộ phận tương đương;
  - (iii). triển khai hoạt động đào tạo cho các nhà thầu và các nhà cung ứng ở phạm vi phù hợp; và
  - (iv). cho phép đảm bảo chất lượng độc lập.
- 1.20. Các đối tác bên thứ ba của các nhà cung ứng có thể nêu lên các mối lo ngại dưới hình thức ẩn danh.
- 1.21. Nhà cung ứng phải sẵn sàng ứng xử trên quan điểm cộng đồng trước những vấn đề về đạo đức, và tham gia vào các hoạt động tập thể nếu phù hợp.

#### GỢI Ý THỰC HIỆN:



**Các tài liệu về tuân thủ nên nêu rõ những yêu cầu đối với người lao động, bằng ngôn ngữ mà họ có thể hiểu được.**

**Đảm bảo có sự ủng hộ rõ ràng của các quản lý cấp cao và có sự chỉ đạo mạnh mẽ từ các cấp quản lý cao nhất.**

**Phân bổ các nguồn lực phù hợp với các rủi ro thực tế đang phải đối mặt.**

**Định kỳ đánh giá hoạt động kinh doanh để phát hiện các điểm yếu trong tuân thủ, nếu phù hợp thì có thể tìm kiếm sự hỗ trợ của các chuyên gia bên ngoài.**



## 2. Các công việc được tiến hành trên cơ sở các điều khoản về việc làm đã được thống nhất một cách tự nguyện và được thể hiện bằng văn bản.

### Hướng dẫn Thực hiện những Yêu cầu Bắt buộc

- 2.1. Các yếu tố chủ yếu của mối quan hệ chủ lao động/người lao động ví dụ như số giờ lao động, làm thêm giờ, trả lương, phúc lợi, nghỉ phép, kỷ luật và khiếu nại được: (i) cả hai bên thống nhất một cách tự nguyện; (ii) ghi chép thành văn bản; and (iii) chủ lao động và người lao động ký xác nhận.
- 2.2. Nhà cung ứng sẽ đảm bảo rằng các điều khoản và điều kiện của hợp đồng lao động được thể hiện bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được và có thể được giải thích bằng lời nếu cần thiết.
- 2.3. Các thay đổi sẽ được cả chủ lao động và người lao động thống nhất bằng văn bản.

### Tiến tới những Hành động Hiệu quả

- 2.4. Các chức năng quản lý chủ chốt như tuyển dụng, khiếu nại, kỷ luật, thăng tiến và hủy bỏ quan hệ lao động đều phải được thể hiện bằng các khung chính sách và quy trình rõ ràng để thực thi và có đội ngũ nhân sự được đào tạo chịu trách nhiệm thực hiện các chức năng đó. Phải lưu trữ các hồ sơ liên quan.
- 2.5. Các chính sách và quy trình đó được giải thích cho người lao động khi tuyển dụng và sẽ được nêu trong Sổ tay người lao động, và người lao động được đào tạo để hiểu và sử dụng.
- 2.6. Các hoạt động đào tạo liên tục được triển khai với tất cả các nhóm người lao động để nâng cao và mở rộng các kỹ năng của họ để họ có thể thăng tiến trong công việc.

### Đạt được và Duy trì những Hành động Hiệu quả nhất

- 2.7. Có một hệ thống rõ ràng và minh bạch để người lao động và các cấp quản lý có thể trao đổi thông tin, cho phép người lao động xin ý kiến tư vấn và đối thoại hiệu quả với các cấp quản lý.
- 2.8. Người lao động ngắn hạn, thời vụ hoặc lao động do bên khác cung ứng phải được quản lý nếu công việc giao cho họ có tính chất thường xuyên và cần phải được thực hiện quanh năm.
- 2.9. Các chính sách và quy trình về tuyển dụng lao động phải được xem xét lại định kỳ và các thay đổi cần thiết phải được thực hiện để đảm bảo rằng tất cả các nhóm người lao động, không phân biệt tình trạng hợp đồng, đều có các quyền và quyền lợi như nhau trong công việc. Cần phải đặc biệt chú ý đến những người lao động ngắn hạn, thời vụ hoặc lao động do bên khác cung ứng và các nhóm dễ bị tổn thương như phụ nữ, người nhập cư, người tàn tật, lao động trẻ hợp pháp và người thực tập/học viên để đảm bảo rằng những người lao động đó có cùng các quyền lợi như người lao động bản địa toàn thời gian.

- 2.10.** Bộ phận Nhân sự phải đảm bảo tuân thủ pháp luật trong toàn bộ mối quan hệ lao động và phát triển, thúc đẩy, công nhận và khen thưởng người lao động và tham gia vào các cuộc đối thoại xã hội.

### GỢI Ý THỰC HIỆN:



Các hợp đồng lao động của người lao động phải nêu đầy đủ các thông tin cần thiết để người lao động có thể biết được các yêu cầu đối với họ. Nên giải thích các nội dung của hợp đồng với người lao động bằng ngôn ngữ mà họ có thể hiểu được. Người lao động và nhà cung ứng phải thống nhất và ký xác nhận các hợp đồng lao động.

Các chính sách và quy trình cần phải được xây dựng trên cơ sở tất cả các khía cạnh chủ yếu của mối quan hệ lao động.

Biên soạn sổ tay người lao động có nêu các chính sách và quy trình lao động. Đào tạo tất cả người lao động để họ có thể biết được các chính sách và quy trình được áp dụng với họ như thế nào.

Đảm bảo rằng tất cả người lao động được đối xử như nhau, không phân biệt loại hợp đồng lao động của họ. Điều này được áp dụng cho cả người lao động ngắn hạn, lao động do bên khác cung ứng, phụ nữ, người nhập cư, người tàn tật và lao động trẻ.

## 3. Tất cả người lao động được đối xử công bằng, với sự tôn trọng và phẩm giá

### Hướng dẫn Thực hiện những Yêu cầu Bắt buộc

- 3.1.** Có triển khai các chính sách nhằm ngăn chặn phân biệt đối xử dưới mọi hình thức về chủng tộc, dân tộc, độ tuổi, vị thế, giới tính, ý thức giới tính, màu da, tôn giáo, nguồn gốc, khuynh hướng tình dục, tình trạng hôn nhân, tình trạng thai sản, tình trạng phụ thuộc, tình trạng khuyết tật, tầng lớp xã hội, thành viên công đoàn hoặc quan điểm chính trị, và có các quy trình để thực hiện các chính sách đó.
- 3.2.** Các chính sách đó phải nêu rõ các hoạt động để bảo vệ quyền của những người lao động được coi là dễ bị phân biệt đối xử.
- 3.3.** Khám thai sản hoặc các hình thức kiểm tra sức khỏe khác có thể dẫn đến phân biệt đối xử sẽ không được chấp thuận (trừ khi các luật sở tại bắt buộc phải thực hiện các kiểm tra sức khỏe đó).

### Tiến tới những Hành động Hiệu quả

- 3.4.** Các tiêu chí chọn lựa để đưa ra tất cả các quyết định về nhân sự phải có tính khách quan, minh bạch, và phải có các biện pháp để ngăn ngừa các quyết định tùy tiện.





- 3.5. Các nhân viên chịu trách nhiệm về tuyển dụng, trả lương, đào tạo, đề bạt, kỷ luật và hủy bỏ quan hệ lao động phải được đào tạo để tránh phân biệt đối xử trong khi thực thi các nhiệm vụ của họ.
- 3.6. Tất cả người lao động và quản lý của họ phải được đào tạo để phát hiện và ngăn ngừa các hình thức quấy rối, lạm dụng và các hình thức đe dọa khác.
- 3.7. Các quản lý, các giám sát trực tiếp, nhân viên sản xuất, nhân viên kiểm soát chất lượng và lực lượng bảo vệ phải được đào tạo để tránh phân biệt đối xử.

#### Đạt được và Duy trì những Hành động Hiệu quả nhất

- 3.8. Hồ sơ Nhân sự được lưu trữ và các dữ liệu liên quan phải được phân tích để đảm bảo có được sự bình đẳng trong thực tiễn.
- 3.9. Tiến hành thẩm định định kỳ và các sai sót hoặc điểm yếu được phát hiện sẽ được giải quyết dựa trên một chương trình hành động với các kết quả có thể đo lường được.
- 3.10. Xác định các mục tiêu cụ thể và có thể đo lường được cho việc đảm bảo công bằng giữa nam giới và nữ giới, và phải có các hành động tích cực để đạt được điều này.
- 3.11. Triển khai các chương trình giải quyết các nhu cầu của những người lao động dễ bị tổn thương, ví dụ như lịch lao động linh hoạt, chăm sóc trẻ em và người phụ thuộc, và các chương trình tư vấn.

#### GỢI Ý THỰC HIỆN:



**Tuyên truyền về chính sách chống phân biệt đối xử. Đảm bảo rằng tất cả người lao động, không phân biệt loại hợp đồng lao động, đều được đối xử với sự tôn trọng.**

**Đảm bảo rằng phân biệt đối xử về chủng tộc, dân tộc, độ tuổi, vị thế, giới tính, ý thức giới tính, màu da, tôn giáo, nguồn gốc, khuynh hướng tình dục, tình trạng hôn nhân, tình trạng thai sản, tình trạng phụ thuộc, tình trạng khuyết tật, tầng lớp xã hội, thành viên công đoàn hoặc quan điểm chính trị sẽ bị ngăn chặn khi đưa ra các quyết định về tuyển dụng, trả lương, thăng tiến hoặc kỷ luật, bao gồm cả chấm dứt quan hệ lao động.**

**Triển khai đào tạo để đảm bảo rằng các quản lý, bao gồm cả các giám sát và bảo vệ, hiểu được cách thực thi các chức năng của mình mà không có sự phân biệt đối xử.**

**Kiểm nghiệm tính hiệu quả của các chính sách và hoạt động đào tạo bằng cách thu thập và phân tích dữ liệu nguồn nhân lực, phát hiện các lĩnh vực có thể có sự phân biệt đối xử.**

#### 4. Công việc được triển khai trên cơ sở tự nguyện

Hướng dẫn Thực hiện những Yêu cầu Bắt buộc



- 4.1. Có các chính sách, quy trình và đội ngũ nhân viên được đào tạo về tuyển dụng để đảm bảo rằng người lao động tham gia vào quan hệ lao động một cách tự nguyện và bình đẳng, và rằng họ không bị ngăn cản nếu họ muốn nghỉ việc.
- 4.2. Người lao động có quyền tự do đi lại và không bị ràng buộc trong cơ sở sản xuất của nhà cung ứng, bao gồm cả các khu công nhân hoặc các nhà ở được cung cấp.
- 4.3. Người lao động không phải giao nộp các giấy tờ tùy thân. Khi luật định yêu cầu phải lưu giữ các giấy tờ tùy thân, phải có các cơ chế để đảm bảo rằng người lao động có thể tiếp cận các giấy tờ tùy thân của họ, không bị ngăn cản rời nơi làm việc, và rằng các giấy tờ của họ sẽ được trả lại ngay lập tức khi chấm dứt tuyển dụng.
- 4.4. Không nên yêu cầu người lao động phải trả phí liên quan đến việc được tuyển dụng (bao gồm cả người lao động nhập cư, hoặc người lao động được đơn vị khác tuyển dụng). Nhà cung ứng nên chịu trách nhiệm thanh toán tất cả các loại phí và chi phí. Người lao động không phải nộp các khoản đặt cọc có liên quan đến việc tuyển dụng.

#### Tiến tới những Hành động Hiệu quả

- 4.5. Ở mức độ cho phép, phải tuyển dụng người lao động một cách trực tiếp và minh bạch, hoặc chỉ tuyển dụng thông qua các đơn vị tuyển dụng đã có các chính sách và chiến lược để chống lại nạn buôn người và lao động cưỡng bức.
- 4.6. Có thể sử dụng lao động tự nguyện là tù nhân khi các tù nhân đó đã được cải tạo hoặc được đào tạo để chuẩn bị tha bổng và khi các điều kiện và điều khoản tuyển dụng tương tự như các điều khoản và điều kiện được áp dụng cho thị trường lao động tự do.

#### Đạt được và Duy trì những Hành động Hiệu quả nhất

- 4.7. Việc tuyển dụng người nhập cư phải hoàn toàn minh bạch về các điều khoản, điều kiện và các chi phí lao động, và người nhập cư được thông báo về các luật lao động được áp dụng tại nơi làm việc trước khi ký văn bản đồng ý.
- 4.8. Thường xuyên đánh giá lại các chính sách, quy trình và hoạt động đào tạo để đảm bảo hiệu quả trong việc ngăn ngừa lao động cưỡng bức.

#### GỢI Ý THỰC HIỆN:



**Có các quy trình rõ ràng để đảm bảo rằng người lao động có quyền tự do đi lại và không bị ràng buộc trong cơ sở sản xuất, bao gồm cả các khu công nhân nếu được cung cấp.**

**Nếu có sử dụng môi giới lao động hoặc các công ty cung ứng lao động, phải đảm bảo rằng đã hiểu rõ các chính sách và quy trình của họ và biết rõ rằng họ không sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động là nạn nhân của buôn người. Đảm bảo rằng người lao động không phải nộp các khoản phí để giữ hợp đồng lao động và**



rằng họ đã được thông báo đúng quy định về các điều khoản và điều kiện của công việc họ đã nhận và đã biết về tất cả các chi phí.

## 5. Tất cả người lao động đều có độ tuổi phù hợp

Hướng dẫn Thực hiện những Yêu cầu Bắt buộc

- 5.1. Một chính sách lao động nêu rõ độ tuổi lao động tối thiểu, cùng với các quy trình và biện pháp có hiệu quả để xác định độ tuổi để thực thi chính sách này.
- 5.2. Các biện pháp khắc phục có trách nhiệm sẽ được thực hiện ngay lập tức khi xác định được các vi phạm chính sách này.
- 5.3. Trong mọi tình huống, phải cân nhắc và bảo vệ sức khỏe và an toàn của người lao động trẻ. Việc bảo vệ này nên miễn trừ cho họ một số loại công việc nhất định, ví dụ như các công việc nguy hiểm hoặc các công việc làm ban đêm và yêu cầu sự chăm sóc và cam kết đặc biệt.
- 5.4. Phải đáp ứng các mục tiêu và yêu cầu được quy định trong Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về các hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất.
- 5.5. Phải đáp ứng các mục tiêu và yêu cầu được quy định trong Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về Độ tuổi lao động tối thiểu, bao gồm cả các mục tiêu và yêu cầu về độ tuổi tối thiểu, loại công việc phù hợp với lao động trẻ, số giờ lao động, các mối quan tâm về sức khỏe và giáo dục.
- 5.6. Các chính sách nêu rõ ràng rằng các cá nhân dưới 15 tuổi không được phép làm việc ở các cơ sở có các mối nguy hại.

Tiến tới những Hành động Hiệu quả

- 5.7. Tất cả các giám sát liên quan được đào tạo để tuân thủ các điều khoản về người lao động trẻ, người học nghề và người thực tập, đặc biệt là về số giờ lao động, ca đêm, làm việc vào cuối tuần, và các công việc nặng nhọc hoặc nguy hiểm.
- 5.8. Định kỳ kiểm tra sức khỏe của lao động vị thành niên, người học việc và người thực tập.

Đạt được và Duy trì những Hành động Hiệu quả nhất

- 5.9. Nếu có các tác động tiêu cực đến các quyền lợi của trẻ em ngoài các quy định trong luật (bao gồm nhưng không giới hạn bởi các quyền được chăm sóc, bảo vệ, giáo dục và phát triển của trẻ em) do nhà cung ứng gây ra một cách trực tiếp, hoặc gián tiếp thông qua các công ty cung ứng lao động, thì nhà cung ứng cần phải có các hành động khắc phục bằng các quy trình hợp pháp, hoặc nhà cung ứng phải hợp tác thực hiện các hành động đó.
- 5.10. Hiệu quả của các hệ thống của nhà cung ứng phải được giám sát thường xuyên để ngăn chặn việc tuyển dụng trẻ em và để kiểm tra sự đầy đủ của các nỗ lực bảo vệ quyền trẻ em.



## GỢI Ý THỰC HIỆN:

**Xác định tuổi của ứng viên tìm việc làm là bước quan trọng để đảm bảo rằng bạn sẽ không tuyển dụng lao động dưới độ tuổi. Lưu hồ sơ các quy trình.**

**Nếu bạn sử dụng lao động theo hợp đồng, bảo đảm rằng công ty cung ứng lao động cũng có quy trình xác định tuổi.**

**Cần phải đặc biệt chú ý khi tuyển dụng lao động trẻ được ủy quyền theo luật định. Các chính sách, quy trình và hoạt động đào tạo của bạn dành cho người lao động và quản lý phải làm rõ các bước bổ sung cần thiết để bảo vệ người lao động trẻ.**

**Khi tuyển dụng người lao động trẻ, cần quan tâm đến tác động của công việc đến cuộc sống gia đình, giáo dục và phát triển xã hội. Định kỳ đánh giá tác động và giải quyết các vấn đề.**

## 6. Tất cả người lao động được trả lương một cách công bằng

### Hướng dẫn Thực hiện những Yêu cầu Bắt buộc

- 6.1.** Người lao động nhận được phiếu lương cho mỗi kỳ lương, nêu rõ các khoản thanh toán, bao gồm các số tiền chính xác về lương, phúc lợi, khuyến khích/thưởng và các khoản khấu trừ.
- 6.2.** Lương phải được trả đúng hạn và đầy đủ.
- 6.3.** Tất cả công việc sẽ được thanh toán ở mức tiêu chuẩn thấp nhất theo luật định, hoặc theo tiêu chuẩn công nghiệp hiện hành phù hợp, theo đó mức cao hơn sẽ được áp dụng, bao gồm cả người thực tập/sinh viên đang được nhận tín dụng giáo dục cho việc làm của họ.
- 6.4.** Các khoản khấu trừ bắt buộc theo luật định, ví dụ như thuế hoặc bảo hiểm xã hội, được chuyển trong mỗi kỳ trả lương vào các tài khoản hoặc các cơ quan được thiết lập theo luật định và theo yêu cầu của luật pháp.
- 6.5.** Ngoài các khoản khấu trừ bắt buộc theo luật định, tất cả các khoản khấu trừ vào lương khác chỉ được thực hiện khi có sự đồng ý rõ ràng bằng văn bản của người lao động.
- 6.6.** Việc chuyển tiền cho người lao động nhập cư phải được ủy quyền bằng văn bản.

### Tiến tới những Hành động Hiệu quả

- 6.7.** Có một hệ thống thẩm định định kỳ để đảm bảo thanh toán giống nhau cho các công việc giống nhau.
- 6.8.** Có phương pháp tính mức lương đủ sống để trả lương công bằng, trong đó có một hệ thống để định kỳ đánh giá xem các mức lương có đủ để đáp ứng các nhu cầu cơ bản của người lao động và có một khoản thu nhập để tùy ý chi dùng.

### Đạt được và Duy trì những Hành động Hiệu quả nhất

- 6.9.** Một hệ thống trả lương công bằng tốt nhất đã được áp dụng cho tất cả người lao động. Hệ thống này phân nhóm người lao động theo trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm; xác nhận và trả thù lao cho họ theo hiệu quả công việc bằng lương và các phúc lợi/khuyến khích ngoài lương; định kỳ đánh giá và điều chỉnh mức lương theo chi phí sinh hoạt, các



nhu cầu cơ bản, khoản thu nhập để tùy ý chi dùng, các tiêu chuẩn thị trường liên quan và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp; và tham gia vào các đối thoại xã hội định kỳ về các vấn đề liên quan đến trả thù lao.

## GỢI Ý THỰC HIỆN:



**Hệ thống trả thù lao cần phải có sự minh bạch trước toàn thể người lao động. Tất cả người lao động phải được nhận phiếu lương dạng bản in hoặc dạng điện tử. Phiếu lương phải nêu chi tiết tất cả các khoản thù lao, bao gồm số giờ đã làm việc, các khoản lợi ích được nhận, và các khoản đã khấu trừ. Triển khai đào tạo đầy đủ để người lao động hiểu được mức thanh toán của họ. Đảm bảo rằng người lao động hiểu rõ và đồng ý về các khoản khấu trừ.**

**Định kỳ đánh giá xem mức lương hiện hành có đáp ứng được các nhu cầu của người lao động hay không. Nếu phát hiện thấy các vấn đề bất cập, cần phải giải quyết ngay.**

**Không nên coi làm thêm giờ là phương pháp để giải quyết vấn đề lương thấp.**

**Điều chỉnh mức lương để đáp ứng với những thay đổi của chi phí sinh hoạt, và hiệu quả lao động của người lao động và của công ty.**

## 7. Số giờ lao động của tất cả người lao động được xác định một cách hợp lý

Hướng dẫn Thực hiện những Yêu cầu Bắt buộc

- 7.1.** Thực thi các chính sách rõ ràng về giờ lao động bình thường và làm thêm giờ, với các quy trình để quyết định về làm thêm giờ và đảm bảo sự đồng thuận của người lao động.
- 7.2.** Nếu luật pháp không quy định, nhà cung ứng sẽ từng bước thực thi các bước để đáp ứng các mục tiêu và yêu cầu được quy định trong Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về số giờ làm việc và làm thêm giờ sao cho số giờ lao động bình thường không vượt quá 48 giờ và ngoại trừ các tình huống đặc biệt, tổng số giờ lao động bình thường và số giờ làm thêm trong một tuần không vượt quá 60 giờ. Nếu tổng số giờ lao động bình thường và số giờ làm thêm trong một tuần vượt quá 60 giờ trong các điều kiện bình thường, phải thực thi một kế hoạch để cắt giảm số giờ lao động từng bước và một cách bền vững để đạt được mục tiêu này.
- 7.3.** Người lao động được quyền hưởng thời gian nghỉ liên tục ít nhất 24 giờ sau mỗi giai đoạn 7 ngày. Nếu người lao động được yêu cầu phải làm việc vào ngày nghỉ do những nhu cầu thực tế về tính liên tục của hoạt động sản xuất hoặc dịch vụ, người lao động phải được nhận thời gian nghỉ bù tương đương ngay sau đó.



- 7.4. Nếu hợp đồng lao động cho phép thời gian làm thêm giờ, phải có sự đồng ý rõ ràng của người lao động về việc đó. Việc làm việc ngoài giờ của người lao động đều dựa trên cơ sở tự nguyện.
- 7.5. Tất cả công việc làm thêm giờ phải được thanh toán ít nhất là theo mức được quy định trong luật.

#### Tiến tới những Hành động Hiệu quả

- 7.6. Đáp ứng các mục tiêu và yêu cầu được quy định trong Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về số giờ làm việc và làm thêm giờ sao cho số giờ lao động bình thường không vượt quá 48 giờ và số giờ làm thêm không vượt quá 12 giờ. Ngoại trừ các tình huống đặc biệt, tổng số giờ lao động bình thường và số giờ làm thêm trong một tuần không vượt quá 60 giờ.
- 7.7. Tất cả công việc làm thêm giờ phải được thanh toán theo mức thích hợp theo luật định hoặc theo tiêu chuẩn công nghiệp hiện hành, áp dụng mức cao hơn, và có một cơ chế hiệu quả để giám sát số giờ lao động.
- 7.8. Các khoảng thời gian cao điểm được hoạch định để tránh làm thêm giờ quá nhiều. Không được áp dụng làm thêm giờ trong các khoảng thời gian kéo dài như là cách để bù đắp cho sự thiếu hụt lao động hoặc để tăng số lượng đơn hàng.
- 7.9. Nếu không thể tuyển dụng đủ số lượng lao động, cần phải xem xét các lịch làm việc mới để đảm bảo rằng làm thêm giờ chỉ là trường hợp ngoại lệ chứ không phải là quy định.

#### Đạt được và Duy trì những Hành động Hiệu quả nhất

- 7.10. Có các hệ thống nghiên cứu về công việc, chi phí và lên lịch trình để có thể lập kế hoạch sản xuất để tránh làm thêm giờ, ngoại trừ trong các tình huống ngoại lệ.
- 7.11. Lịch làm việc phải đảm bảo cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

#### GỢI Ý THỰC HIỆN:



**Làm thêm giờ chỉ nên được coi là ngoại lệ, chứ không phải là tiêu chuẩn để vận hành doanh nghiệp.**

**Lưu hồ sơ về làm thêm giờ và sự chấp thuận rõ ràng của người lao động.**

**Dự báo các vấn đề có thể dẫn đến làm thêm giờ, ví dụ như sự cố máy móc, nhà cung ứng giao hàng chậm, khách hàng thay đổi đơn hàng, người lao động vắng mặt và tăng khối lượng đơn hàng. Với mỗi vấn đề đó, cần phải có một kế hoạch để giảm thiểu thời gian làm thêm giờ.**





Các tình huống ngoại lệ (theo mục 7.2) có thể là các tình huống sau: thời gian cao điểm, đáp ứng các đơn hàng ngoại lệ, hoặc phục hồi sản xuất sau đình công, sự cố máy móc, hoặc sự cố mất điện nhiều giờ hoặc nhiều ngày.

## 8. Tất cả người lao động được tự do thực thi quyền thành lập và/hoặc tham gia công đoàn lao động hoặc chấm dứt thực thi quyền đó và tham gia thương lượng tập thể

Hướng dẫn Thực hiện những Yêu cầu Bắt buộc

- 8.1. Có các chính sách, quy trình và hoạt động đào tạo rõ ràng dành cho người lao động và quản lý để đảm bảo quyền tự do lập hội trong các hoạt động hàng ngày.
- 8.2. Các quản lý, giám sát và bảo vệ được đào tạo để tôn trọng quyền tự do lập hội của người lao động.
- 8.3. Các đàm phán thương lượng tập thể được tổ chức khi có yêu cầu của các cơ quan đại diện được luật pháp công nhận và phải ban hành được các thỏa ước tập thể.
- 8.4. Người lao động biết và hiểu về các quyền của họ và cảm thấy tự tin khi thực thi các quyền đó, và không người lao động nào khác hoặc quản lý được phép ngăn cản họ thực thi các quyền đó.

Tiến tới những Hành động Hiệu quả

- 8.5. Các chính sách về tuyển dụng, kỷ luật, thăng tiến, tiền lương, giờ lao động, khiếu nại và hủy bỏ quan hệ lao động phải làm rõ rằng việc người lao động quyết định thành lập hoặc tham gia một công đoàn lao động sẽ không ảnh hưởng đến việc họ được đối xử công bằng trong công việc.
- 8.6. Có các quy tắc rõ ràng để điều chỉnh các hoạt động của các công đoàn lao động đã được công nhận ở nơi làm việc.

Đạt được và Duy trì những Hành động Hiệu quả nhất

- 8.7. Phải đáp ứng các mục tiêu và yêu cầu được quy định trong Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về tự do lập hội và thương lượng tập thể.
- 8.8. Tổ chức các cuộc đối thoại xã hội về tất cả các vấn đề lao động với người lao động.







## GỢI Ý THỰC HIỆN:

**Xây dựng các chính sách và quy trình thể hiện được quyền của người lao động trong việc tự do lập hội và thương lượng tập thể. Đào tạo người lao động để họ tôn trọng quyền tự do đó.**

**Đảm bảo rằng các chính sách của bạn về tuyển dụng, thăng tiến và hủy bỏ quan hệ lao động không ngăn cản quyền tự do lập hội, tham gia công đoàn lao động hoặc các hoạt động liên quan.**

**Đảm bảo việc thực thi hiệu quả các thỏa thuận thương lượng tập thể đã có hiệu lực ràng buộc pháp lý.**

## 9. Sức khỏe và an toàn của người lao động ở nơi làm việc sẽ được bảo vệ

Hướng dẫn Thực hiện những Yêu cầu Bắt buộc

- 9.1.** Có các chính sách và quy trình rõ ràng và hiệu quả về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp và được cập nhật thường xuyên.
- 9.2.** Các chính sách về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp được tuyên truyền rộng rãi.
- 9.3.** Đào tạo liên tục về an toàn cho tất cả nhân viên, bao gồm cả quản lý, giám sát, người lao động và nhân viên an ninh.
- 9.4.** Tất cả người lao động và những người đi vào các cơ sở kinh doanh được thông báo đầy đủ về các mối nguy hiểm hiện hữu ở nơi làm việc và được cung cấp đầy đủ kiến thức và trang bị bảo hộ cá nhân để tránh các nguy hiểm đó.
- 9.5.** Tất cả nhân viên đi vào cơ sở kinh doanh hoặc tiếp xúc với sản phẩm phải được thông báo đầy đủ về các hành động phù hợp mà họ phải thực hiện khi có các sự cố về sức khỏe và an toàn.

Tiến tới những Hành động Hiệu quả

- 9.6.** Các chính sách về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp phải được nêu trong sổ tay người lao động.
- 9.7.** Tính toàn vẹn cấu trúc và an toàn chống cháy của địa điểm làm việc phải được thẩm định kỹ lưỡng và được cập nhật thường xuyên.
- 9.8.** Thành lập các ủy ban về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp và tất cả người lao động và quản lý phải hiểu rõ về vai trò của các ủy ban đó.

Đạt được và Duy trì những Hành động Hiệu quả nhất



- 9.9. Định kỳ tiến hành thẩm định để đảm bảo hoạt động hiệu quả của các ủy ban về sức khỏe và an toàn.
- 9.10. Định kỳ tiến hành đánh giá rủi ro và cập nhật các hệ thống để đáp ứng với các rủi ro thường gặp đang thay đổi ở nơi làm việc.
- 9.11. Định kỳ tiến hành đánh giá các rủi ro đối với các hệ sinh thái lân cận trước nguy cơ bị phơi nhiễm các chất nguy hại và triển khai các bước để quản lý các rủi ro đã xác định được.

### GỢI Ý THỰC HIỆN:



**Xây dựng một kế hoạch an toàn chi tiết. Kế hoạch cần phải bao hàm các vấn đề an toàn liên quan đến hoạt động của bạn. Xác định các mục tiêu giảm bớt tai nạn và sự cố an toàn trong kế hoạch này.**

**Định kỳ kiểm định mức độ hiệu quả của kế hoạch này thông qua các đợt diễn tập, thảo luận về an toàn và tham quan về an toàn, sử dụng mọi nguồn lực để đảm bảo hiệu quả của kế hoạch. Định kỳ đánh giá hoạt động để phát hiện các vấn đề an toàn, bao gồm cả các khu nhà và thiết bị mà công ty cung cấp cho người lao động.**

**Chỉ định một quản lý cấp cao để quản lý và giám sát kế hoạch an toàn.**

**Triển khai đào tạo về tất cả các nội dung của kế hoạch an toàn để đảm bảo rằng người lao động hiểu và tuân thủ các quy tắc an toàn.**

**Triển khai đào tạo định kỳ về tất cả các vấn đề an toàn có liên quan đến hoạt động của bạn. Ví dụ: an toàn hỏa hoạn và điện, các không gian làm việc hạn chế, các hóa chất nguy hại, và việc sử dụng trang bị bảo hộ cá nhân.**

**Khuyến khích người lao động áp dụng và duy trì các quy trình sức khỏe và an toàn tốt.**

**Đánh giá các tác động tiềm tàng của các hoạt động của bạn đối với người lao động và với cộng đồng và triển khai các hành động để giảm thiểu hoặc tránh các tác động tiêu cực.**

### 10. Tất cả người lao động đều có quyền được hưởng quy trình xử lý kỷ luật công bằng và được bồi thường thỏa đáng.

#### Hướng dẫn Thực hiện những Yêu cầu Bắt buộc

- 10.1. Các quy trình (i) cung cấp các kênh hiệu quả và có thể tiếp cận được để người lao động có thể nêu ý kiến, đề xuất và khiếu nại; và (ii) yêu cầu các vấn đề phải được điều tra đầy đủ và đưa đến các giải pháp nhanh chóng, không thiên vị và công bằng.
- 10.2. Các kênh cơ chế khiếu nại được thông báo rộng rãi và đảm bảo bảo mật cho những người khiếu nại (nếu họ muốn) và ngăn ngừa hành động trả đũa.

#### Tiến tới những Hành động Hiệu quả

- 10.3. Các cơ chế khiếu nại phải được nêu trong sổ tay người lao động.



- 10.4. Tất cả người lao động và quản lý được đào tạo về chính sách và các quy trình xử lý khiếu nại. Người lao động tin tưởng rằng các khiếu nại sẽ được xử lý khách quan và công bằng.
- 10.5. Có các biện pháp cụ thể để bảo vệ người khiếu nại trước việc bị trả đũa. Tất cả quản lý được đào tạo để tránh tình trạng cáo buộc ngược.
- 10.6. Các biện pháp khắc phục phải được thực hiện kịp thời và đề ngỏ khả năng phản biện.

#### Đạt được và Duy trì những Hành động Hiệu quả nhất

- 10.7. Các dữ liệu về việc tiếp nhận và xử lý khiếu nại phải được lưu trữ và phân tích để đảm bảo tính hiệu quả của các cơ chế khiếu nại.
- 10.8. Nếu có các công đoàn lao động được công nhận, phải quy định rõ vai trò của những người đại diện công đoàn và các viên chức công đoàn trong việc xử lý các khiếu nại của các thành viên của công đoàn lao động đó.
- 10.9. Có các quy trình riêng biệt được các nhân viên đã được đào tạo thực hiện để xử lý các vụ việc liên quan đến quấy rối hoặc tấn công tình dục. Các quy trình đó phải tính đến các tổn thương và rủi ro tiềm tàng có liên quan và đảm bảo các điều kiện về tư vấn và các hỗ trợ khác cho các nạn nhân, nếu cần thiết.

#### GỢI Ý THỰC HIỆN:



**Cung cấp các kênh đầy đủ và bảo mật để người lao động có thể trình bày các khiếu nại và đưa ra các đề xuất. Đảm bảo rằng người lao động biết về cách thức báo cáo và xử lý khiếu nại.**

**Nên có nhiều cách thức để người lao động trình bày các vấn đề hoặc các nội dung đáng lo ngại (Hộp thư góp ý không được coi là công cụ hiệu quả để khiếu nại). Đồng thời, tất cả các cơ chế nên được quản lý để người lao động cảm thấy có thể tự do sử dụng và không phải lo ngại về việc bị trả đũa.**

**Hãy xem xét các khiếu nại một cách tích cực - đó là một phần của bất kỳ doanh nghiệp nào. Hãy cởi mở với các thách thức có tính xây dựng và coi đó như là một vòng phản hồi mạnh mẽ**

**Đào tạo nhân viên về các kỹ năng mềm (cách đối thoại với mọi người, thể hiện sự thông cảm, mối quan tâm, ...) để tránh các khiếu nại.**

**Lưu hồ sơ về các hoạt động điều tra và giải pháp xử lý khiếu nại.**

**Khuyến khích việc nêu ra các đề xuất và nhấn mạnh vào việc áp dụng và thực hiện.**

#### 11. Các quyền về đất đai của các cộng đồng, bao gồm cả các dân tộc bản địa, sẽ được bảo vệ và thúc đẩy

Hướng dẫn Thực hiện những Yêu cầu Bắt buộc

- 11.1. Thực thi chính sách không cướp đất.



- 11.2. Khi có thể được, tiến hành thẩm định để duy trì các quyền đã được thiết lập của các cá nhân hoặc các dân tộc bản địa đối với bất động sản và đất đai.
- 11.3. Khi có thể được, tiến hành đào tạo thường xuyên cho tất cả nhân viên có liên quan về Đồng thuận trên nguyên tắc Tự nguyện, Báo trước và Được cung cấp thông tin (FPIC).
- 11.4. Tuyệt đối không dung thứ hành vi cưỡng đất trong chuỗi cung cấp và điều này được nêu trong quy tắc ứng xử (hoặc các tài liệu tương đương) của nhà cung ứng.

#### Tiến tới những Hành động Hiệu quả

- 11.5. Có một hệ thống thẩm định để phát hiện các rủi ro và tác động đến các cộng đồng có liên quan đến các vấn đề đất đai.
- 11.6. Thừa nhận các quyền của phụ nữ về sở hữu đất đai và tiếp cận đất đai.

#### Đạt được và Duy trì những Hành động Hiệu quả nhất

- 11.7. Tiến hành đánh giá tác động với sự tham gia đầy đủ của các cộng đồng bị ảnh hưởng và công bố báo cáo tác động dưới các dạng thức và ngôn ngữ mà các cộng đồng bị ảnh hưởng có thể hiểu được. Các dữ liệu đánh giá được phân tách theo giới tính, nguồn gốc dân tộc, bộ lạc hoặc đẳng cấp.
- 11.8. Có một cam kết công cộng để chủ động hỗ trợ hoạt động đầu tư có trách nhiệm vào nông nghiệp, các Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về quản trị trách nhiệm đối với sử dụng đất và có thể truy xuất nguồn gốc đầy đủ.

### GỢI Ý THỰC HIỆN:



**Các quyền về đất đai có ý nghĩa khi cần phải mua, thuê hoặc sử dụng đất cho hoạt động kinh doanh.**

**Là một doanh nghiệp có trách nhiệm, hãy đảm bảo rằng bạn biết phải làm gì và cần phải xin tư vấn của ai để đảm bảo rằng các yêu cầu về pháp lý, môi trường và xã hội sẽ được đánh giá và quản lý nếu có liên quan.**

**Đảm bảo rằng các cá nhân chịu trách nhiệm mua đất, hoặc về những thay đổi về sử dụng đất, hiểu rõ những tác động của các thay đổi đó và có thể chứng minh được các quyền sở hữu đất đai hợp lý và tính minh bạch của hợp đồng thông qua các kết quả đánh giá.**

## 12. Hoạt động kinh doanh được tiến hành theo một cách thức đảm bảo được tính bền vững và giảm bớt tác động môi trường

Hướng dẫn Thực hiện những Yêu cầu Bắt buộc



- 12.1. Có đầy đủ các giấy phép theo luật định hiện hành và hợp lệ cần thiết cho hoạt động kinh doanh.
- 12.2. Đào tạo tất cả nhân viên có liên quan để đảm bảo họ có kiến thức và tuân thủ tất cả các giấy phép theo luật định.
- 12.3. Có các chính sách và quy trình quản lý môi trường về nước, năng lượng, vật liệu nguy hại, chất lượng không khí và phát thải, phá rừng, rác thải và các rủi ro đáng kể khác.

#### Tiến tới những Hành động Hiệu quả

- 12.4. Đào tạo tất cả nhân viên về các chính sách và quy trình môi trường để đảm bảo việc thực thi và tuân thủ có hiệu quả.
- 12.5. Đảm bảo minh bạch trong các hoạt động môi trường.

#### Đạt được và Duy trì những Hành động Hiệu quả nhất

- 12.6. Các quy trình bền vững được tích hợp trong các hoạt động và hành động của nhà cung ứng với mục đích (i) giảm rác thải và loại bỏ việc chôn lấp rác; (ii) giảm phát thải khí nhà kính và đạt được các giải pháp không sử dụng carbon; (iii) giảm mức sử dụng nước; (v) bảo vệ và phát triển môi trường tự nhiên và đa dạng sinh học; và (vi) chặn đứng nạn phá rừng.
- 12.7. Định kỳ tiến hành đánh giá có hệ thống các quy trình bền vững và các hệ thống quản lý môi trường của nhà cung ứng, với sự hỗ trợ của các chuyên gia bảo vệ môi trường có kinh nghiệm và với sự tham gia của các cộng đồng địa phương để xác định xem đã có các chính sách và quy trình phù hợp hay chưa và có được triển khai để đạt được các mục đích nêu ra ở đây hay chưa.

#### GỢI Ý THỰC HIỆN:



**Có một kế hoạch kinh doanh có nêu rõ các mục tiêu tác động đến môi trường.**

**Đảm bảo rằng người lao động chịu trách nhiệm về đánh giá và thực thi các mục tiêu về môi trường của bạn đã hiểu rõ các yêu cầu tối thiểu của các luật địa phương, quốc gia và quốc tế có liên quan đến các tiêu chuẩn môi trường.**



**Công ty cần phải có giấy phép hợp lệ liên quan đến việc sử dụng và xử lý/ loại bỏ các nguồn nguyên liệu.**

**Có biện pháp để cải thiện không ngừng những tác động đến môi trường bằng sự hợp tác của các bên có liên quan cả bên trong và bên ngoài doanh nghiệp.**

**Thể hiện khả năng lãnh đạo bằng cách đưa ra một cam kết công cộng về các mục tiêu và kết quả môi trường của bạn. Nâng cao nhận thức về các tác động đến môi trường của cơ sở kinh doanh và các quy trình kinh doanh của bạn.**



## PHỤ LỤC

Các nguyên tắc, tiêu chuẩn và công ước sau đây đã được sử dụng để biên soạn Chính sách Tìm nguồn cung ứng Có trách nhiệm này và là nguồn thông tin bổ sung hữu ích:

- ✓ Tổ chức Lao động Quốc tế: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) và cụ thể là:
  - Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về tự do lập hội và thương lượng tập thể
  - Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về số giờ làm việc
  - Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về Độ tuổi lao động tối thiểu
  - Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về Các hình thức Lao động Trẻ em Tồi tệ nhất
  - Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về Lao động cưỡng bức
  - Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về Xóa bỏ Các hình thức Lao động Cưỡng bức
  - Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về Trả công Bình đẳng
  - Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp)
- ✓ Các Nguyên tắc Kinh doanh để Chống Hối lộ (Business Principles for Countering Bribery) của Tổ chức Minh bạch Quốc tế [www.transparency.org](http://www.transparency.org)
- ✓ Hướng dẫn của Phòng Thương mại Quốc tế về chống tham nhũng cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ: <http://www.iccwbo.org/Data/Policies/2015/ICC-Anti-corruption-Third-Party-Due-Diligence-A-Guide-for-Small-and-Medium-sized-Enterprises/>
- ✓ Các Mục tiêu Phát triển Bền vững Liên Hợp Quốc: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- ✓ Sáng kiến Thương mại Có đạo đức: [www.ethicaltrade.org/](http://www.ethicaltrade.org/)

Nếu bạn có các câu hỏi, hãy gửi email tới [Đội Trách nhiệm Xã hội \(Social Accountability Team\)](#), là một bộ phận của nhóm Bền vững Xã hội Tích hợp của Unilever (Unilever's Integrated Social Sustainability).

### GHI CHÚ:

Chính sách Tìm nguồn cung ứng Có trách nhiệm này thay thế cho Chính sách Tìm nguồn cung ứng Có trách nhiệm trước đây (phát hành năm 2014) và Quy tắc nhà cung ứng trước đây. Các tham chiếu đến Chính sách Tìm nguồn cung ứng Có trách nhiệm, RSP và/hoặc Quy tắc nhà cung ứng trong các tài liệu hoặc hợp đồng với nhà cung ứng được coi là tham chiếu đến Chính sách Tìm nguồn cung ứng Có trách nhiệm này.

