

# Hướng Dẫn Về CSR Dành Cho Nhà Cung Cấp

Nichirei Foods Inc.

Kính Chào Các Quý Đối Tác Kinh Doanh

Tập đoàn Nichirei chúng tôi áp dụng triệt để “Chính Sách Cơ Bản Về CSR Của Tập Đoàn Nichirei” (sửa đổi ngày 1/4/2017) cho tất cả nhân viên kể cả cán bộ cấp cao, mỗi nhân viên đều thực hiện chính sách này, nhằm hướng đến mục tiêu trở thành một doanh nghiệp chân chính được xã hội tin tưởng.

Đồng thời, chúng tôi đã xây dựng “Chính Sách Cơ Bản Về Chuỗi Cung Ứng Bền Vững Của Tập Đoàn Nichirei” vào ngày 1/4/2017, và đã thúc đẩy các hoạt động cung ứng mang tính bền vững với sự hợp tác của các đối tác kinh doanh.

Lần này, để hoàn thành tốt hơn nữa trách nhiệm xã hội (CSR) của mình trong toàn bộ chuỗi cung ứng, công ty chúng tôi đã xây dựng bản "Hướng Dẫn Về CSR Dành Cho Nhà Cung Cấp" quy định các vấn đề mà chúng tôi cho là cần thiết phải tuân thủ dựa trên tiêu chuẩn toàn cầu.

Thông qua Hướng Dẫn này, Tập Đoàn Nichirei Foods mong muốn chia sẻ với các nhà cung cấp các giá trị cơ bản, xây dựng mối quan hệ hữu ích hơn bằng cách đối thoại, và cùng nhau hợp tác để góp phần hiện thực hóa một xã hội bền vững.

Chúng tôi mong rằng các nhà cung cấp sẽ thấu hiểu cũng như hợp tác với quan điểm của chúng tôi trong việc tận dụng Hướng Dẫn này và chủ động thực hiện các nỗ lực, bao gồm cả các nỗ lực tác động đến toàn bộ chuỗi cung ứng.

Tháng 10/2020  
Nichirei Foods Inc.

## Triết Lý Kinh Doanh, Sứ Mệnh, Tầm Nhìn Của Tập Đoàn Nichirei

### Triết Lý Kinh Doanh

Hương vị của hạnh phúc

### Sứ Mệnh (Ý Nghĩa Tồn Tại)

Bằng việc luôn dõi mắt quan sát lối sống của người tiêu dùng, Nichirei Foods quyết tâm đóng góp xây dựng một xã hội khỏe mạnh phần vinh thông qua thực phẩm.

### Tầm Nhìn (Vị Thế Cần Đạt Được)

Với mục tiêu đưa Nichirei Foods trở thành công ty thực phẩm uy tín hàng đầu thế giới, chúng tôi sẽ không ngừng cải tiến những khả năng độc đáo của mình để mang đến cho khách hàng những giá trị vượt trội.

Đối với khách hàng và đối tác kinh doanh

Bằng tất cả sự chân thành của mình, chúng tôi liên tục cố gắng mang đến cho đến khách hàng và đối tác các dịch vụ và sản phẩm độc đáo.

Đối với nhân viên

Chúng tôi đảm bảo cho tất cả các nhân viên một môi trường làm việc cởi mở và năng động.

Đối với xã hội và nhà đầu tư

Chúng tôi quyết tâm phát triển Nichirei Foods thành một doanh nghiệp có quy mô toàn cầu được nhiều người yêu thích và tin dùng.

## Khẩu Hiệu Và Phương Châm Hành Động Của Nhân Viên Nichirei Foods

### Khẩu Hiệu

“HAMIDASU” (Bút Phá, Cởi Mở)

### Phương Châm Hành Động

1. Tuân thủ luật pháp và quy phạm xã hội, hành động theo những chuẩn mực đạo đức đúng đắn.
2. Không ngừng nghiên cứu quan sát về lối sống và ẩm thực để đưa ra những giá trị hữu ích.
3. Hiểu và tôn trọng sự khác biệt giữa các cá nhân, cùng nhau phát triển thông qua việc đối thoại cởi mở.
4. Tiếp nối khí chất trung thực của Nichirei, chúng tôi luôn lưu tâm đến việc tỉ mỉ cẩn thận trong quá trình sản xuất.
5. Khiêm tốn nhìn lại chính mình, chấp nhận thử thách để liên tục phát triển bản thân.

## 3 Cam Kết Và 7 Giá Trị Cơ Bản Của Nichirei Foods

### 3 Cam Kết Về An Toàn, An Tâm

Mang trách nhiệm của doanh nghiệp sản xuất thực phẩm đông lạnh đầu tiên tại Nhật Bản, Nichirei Foods cam kết 3 điều.

1. Nâng cao mức độ quản lý chất lượng hơn nữa.
2. Tích cực đẩy mạnh việc công khai thông tin sản phẩm.
3. Phát huy sức hấp dẫn của phương pháp đông lạnh để đề xuất các sản phẩm mới.

### Truy Cầu 7 Giá Trị Cơ Bản

Nichirei Foods truy cầu và hiện thực hóa những giá trị chung của thực phẩm chế biến đến cho khách hàng.



## Chính Sách Nhân Quyền Của Tập Đoàn Nichirei

Dựa trên tầm nhìn “Chúng tôi sẽ tiếp tục hỗ trợ chế độ ăn uống lành mạnh và sức khỏe dồi dào thông qua mô hình sản xuất sử dụng công nghệ tiên tiến tận dụng những món quà từ thiên nhiên và các dịch vụ logistics ưu việt”, Tập Đoàn Nichirei hướng tới mục tiêu trở thành một công ty cần thiết cho xã hội bằng cách tạo ra giá trị khách hàng mới và góp phần giải quyết các vấn đề xã hội.

Tập Đoàn Nichirei nhận thức được rằng quá trình hoạt động kinh doanh của Tập Đoàn có thể ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến nhân quyền, và để làm tròn trách nhiệm tôn trọng nhân quyền của tất cả những người liên quan đến hoạt động kinh doanh của chúng tôi, chúng tôi xây dựng “Chính sách Nhân quyền của Tập Đoàn Nichirei” (sau đây gọi là “Chính sách này”), dựa trên “Nguyên tắc hướng dẫn về Kinh doanh và Nhân quyền” của Liên Hợp Quốc, Chính sách này là kim chỉ nam của chúng tôi trong việc nỗ lực tôn trọng nhân quyền.

### 1. Phạm Vi Áp Dụng

Chính sách này áp dụng cho tất cả nhân viên và cán bộ cấp cao của Tập Đoàn Nichirei. Chúng tôi cũng yêu cầu các đối tác kinh doanh của Tập Đoàn Nichirei ủng hộ Chính sách này và nỗ lực trong việc tôn trọng nhân quyền.

### 2. Quan Điểm Cơ Bản

Tập Đoàn Nichirei thúc đẩy các nỗ lực tôn trọng nhân quyền dựa trên “Nguyên tắc hướng dẫn về Kinh doanh và Nhân quyền” của Liên Hợp Quốc, đồng thời ủng hộ và tôn trọng các chuẩn mực quốc tế sau đây.

- “Bộ luật Nhân quyền Quốc tế” của Liên Hợp Quốc (Tuyên ngôn Nhân quyền Thế giới và Công ước Nhân quyền Quốc tế)
- “Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền lợi cơ bản trong lao động” của Tổ chức Lao động Quốc tế
- “Tuyên ngôn Liên Hợp Quốc về Quyền của các dân tộc bản địa” của Nghị quyết Đại hội đồng Liên Hợp Quốc

### 3. Xác Định-Giải Quyết-Công Khai Các Vấn Đề Nhân Quyền

Tập Đoàn Nichirei xây dựng một hệ thống thẩm định chuyên sâu (Due Diligence) về nhân quyền, xác định các tác động tiêu cực đến nhân quyền đối với xã hội, cố gắng ngăn chặn và giảm thiểu những tác động tiêu cực đó.

- Nếu hoạt động kinh doanh của Tập Đoàn Nichirei gây ra tác động tiêu cực đến nhân quyền hoặc nếu các mối quan hệ giao dịch có liên quan đến các tác động tiêu cực rõ ràng, v.v..., chúng tôi sẽ nỗ lực hỗ trợ nạn nhân thông qua các thủ tục dựa trên tiêu chuẩn quốc tế.
- Tập Đoàn Nichirei sẽ sử dụng chuyên gia độc lập bên ngoài về nhân quyền trong một loạt các hoạt động nỗ lực theo Chính sách này, bên cạnh đó chúng tôi nghiêm túc tổ chức các cuộc đối thoại và thảo luận với các bên liên quan bị ảnh hưởng bởi hoạt động kinh doanh của Tập đoàn.
- Xác định cán bộ chịu trách nhiệm thực hiện Chính sách này và giám sát tình hình thực hiện.
- Chúng tôi tổ chức các khóa đào tạo và giáo dục phù hợp để đảm bảo Chính sách này được thực hiện một cách hiệu quả qua các hoạt động kinh doanh của Tập Đoàn.
- Chúng tôi liên tục công khai tiến độ và kết quả của những nỗ lực trong việc tôn trọng nhân quyền theo Chính sách này.
- Chúng tôi tuân thủ luật pháp và quy định của các quốc gia/khu vực nơi chúng tôi hoạt động. Nếu luật pháp quốc gia mâu thuẫn với nhân quyền được quốc tế công nhận, chúng tôi sẽ tìm cách để đảm bảo tôn trọng tối đa các nguyên tắc nhân quyền quốc tế.

## Chính Sách Cơ Bản Về Chuỗi Cung Ứng Bền Vững Của Tập Đoàn Nichirei

Nhằm xây dựng một chuỗi cung ứng bền vững, Tập đoàn Nichirei cung ứng các sản phẩm và dịch vụ theo Chính sách cơ bản sau đây, và chúng tôi mong được các đối tác kinh doanh hiểu và thực hiện Chính sách này.

Tuân Thủ Pháp Luật:	Tuân thủ luật pháp và các quy phạm xã hội của từng quốc gia và khu vực nơi điều hành hoạt động kinh doanh.
Hoạt Động Kinh Doanh Công Bằng:	Tiến hành các hoạt động kinh doanh công bằng, minh bạch và không thiên vị.
Nhân Quyền:	Tôn trọng các quyền cơ bản của con người và cung cấp môi trường làm việc an toàn, lành mạnh.
Môi Trường:	Quan tâm đến việc cùng chung sống với thiên nhiên và nỗ lực trong việc giảm tác động phụ đến môi trường.
Chất Lượng Và An Toàn:	Nỗ lực đảm bảo chất lượng và độ an toàn của sản phẩm và dịch vụ.
Quản Lý Thông Tin:	Nỗ lực quản lý thông tin phù hợp, đồng thời công khai thông tin liên quan đến hoạt động kinh doanh một cách kịp thời, thích hợp.
Cộng Đồng Địa Phương:	Hướng đến mục tiêu tạo dựng và phát triển mối quan hệ hợp tác chặt chẽ với cộng đồng địa phương với tư cách là một công dân doanh nghiệp.

## Mục Lục

<b>1</b>	<b>Tuân Thủ Pháp Luật</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Hoạt Động Kinh Doanh Công Bằng</b>	<b>8</b>
2-1	Đạo Đức Doanh Nghiệp	8
■ 2-1-1	Hệ Thống Quản Lý	8
■ 2-1-2	Ngăn Chặn Hành Vi Hủ Bại	9
<b>3</b>	<b>Nhân Quyền</b>	<b>10</b>
3-1	Lao Động	10
■ 3-1-1	Hệ Thống Quản Lý	10
■ 3-1-2	Tự Do Lựa Chọn Nghề Nghiệp	11
■ 3-1-3	Quan Hệ Giữa Người Lao Động Và Người Sử Dụng Lao Động (Hệ Thống Và Chính Sách Liên Quan Đến Công Đoàn, Hệ Thống Đại Diện Của Nhân Viên, Thương Lượng Tập Thể, v.v...)	11
■ 3-1-4	Cơ Sở Lưu Trú	12
■ 3-1-5	Lao Động Trẻ Em Và Chưa Thành Niên	12
■ 3-1-6	Tiền Lương	13
■ 3-1-7	Thời Gian Lao Động	13
■ 3-1-8	Phân Biệt Đối Xử Bất Công, Đối Xử Vô Nhân Đạo	13
■ 3-1-9	Tuyển Dụng	14
■ 3-1-10	Cơ Chế Xử Lý Kỷ Luật Và Khiếu Nại	14
■ 3-1-11	Nhân Quyền	15
■ 3-1-12	Thực Tập Sinh Kỹ Năng Nước Ngoài	15
3-2	An Toàn Và Sức Khỏe	16
■ 3-2-1	Hệ Thống Quản Lý	16
■ 3-2-2	Đào Tạo Về An Toàn Và Sức Khỏe	17
■ 3-2-3	An Toàn Khi Ở Tình Trạng Khẩn Cấp Và Khi Có Hỏa Hoạn	17
■ 3-2-4	Thiết Bị Máy Móc Và Phương Tiện Vận Tải	17
■ 3-2-5	Chất Độc Hại	18
■ 3-2-6	Sức Khỏe Của Nhân Viên	18
■ 3-2-7	Nơi Sinh Hoạt Và Tình Trạng Vệ Sinh	19
<b>4</b>	<b>Môi Trường</b>	<b>20</b>
4-1	Môi Trường	20
■ 4-1-1	Hệ Thống Quản Lý Môi Trường	20
■ 4-1-2	Chất Thải	21
■ 4-1-3	Nguyên Vật Liệu	21
■ 4-1-4	Nước	22
■ 4-1-5	Ô Nhiễm	22
■ 4-1-6	Phát Thải Vào Không Khí Bao Gồm Khí Thải Nhà Kính	22
■ 4-1-7	Năng Lượng	23
■ 4-1-8	Năng Lượng Tái Tạo	23
■ 4-1-9	Đa Dạng Sinh Học	23
■ 4-1-10	Tác Động Môi Trường Từ Đối Tác Kinh Doanh	24
<b>5</b>	<b>Chất Lượng Và An Toàn</b>	<b>25</b>
<b>6</b>	<b>Quản Lý Thông Tin</b>	<b>25</b>
<b>7</b>	<b>Cộng Đồng Địa Phương</b>	<b>25</b>

# 1 Tuân Thủ Pháp Luật

Tuân thủ luật pháp và các quy phạm xã hội của từng quốc gia và khu vực nơi điều hành hoạt động kinh doanh.

Tập Đoàn Nichirei Foods và các đối tác kinh doanh tuân thủ luật pháp và các quy phạm xã hội của từng quốc gia và khu vực nơi điều hành hoạt động kinh doanh. Không có bất kỳ mối quan hệ nào với các thế lực chống đối xã hội đe dọa trật tự và an toàn của xã hội công dân.

# 2 Hoạt Động Kinh Doanh Công Bằng

Tiến hành các hoạt động kinh doanh công bằng, minh bạch và không thiên vị.

Tập Đoàn Nichirei Foods và các đối tác kinh doanh tiến hành các hoạt động kinh doanh công bằng, minh bạch và không thiên vị. Xây dựng hệ thống để công ty và nhân viên thực hiện đạo đức doanh nghiệp và ngăn chặn triệt để hành vi hủ bại.

## 2-1 Đạo Đức Doanh Nghiệp

### 2-1-1 Hệ Thống Quản Lý

Thiết lập và vận hành liên tục cơ chế nhằm quản lý việc thực hiện đạo đức doanh nghiệp

#### <Giải thích>

- “Hệ thống quản lý đạo đức doanh nghiệp” là tập hợp các phương châm (chính sách), quy trình và thủ tục độc lập nhằm giúp công ty hoạt động kinh doanh hợp pháp, hợp lý hoặc phù hợp với giá trị, triết lý của công ty đó.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Tuân thủ luật pháp và các quy phạm xã hội của từng quốc gia và khu vực nơi điều hành hoạt động kinh doanh, đồng thời có các chính sách riêng của công ty về đạo đức doanh nghiệp (quy tắc ứng xử, quy định nội bộ công ty, v.v...) cho nhân viên và các bên liên quan, thiết lập cơ chế để đảm bảo chính sách đó hoạt động hiệu quả (bao gồm giám sát, v.v...).
- ✧ Chính sách bao gồm những nội dung sau.
  - ✓ Bảo vệ dữ liệu và thông tin cá nhân
  - ✓ Cạnh tranh tự do và công bằng
  - ✓ Quyền sở hữu trí tuệ
  - ✓ Ngăn Chặn Hành Vi Hủ Bại
  - ✓ Quản lý rủi ro và tuân thủ



- ✧ Chúng tôi cũng yêu cầu các đối tác kinh doanh tuân thủ luật pháp và các quy phạm xã hội liên quan đến đạo đức doanh nghiệp dựa trên chính sách được quy định thành văn bản rõ ràng.

## ■ 2-1-2 Ngăn Chặn Hành Vi Hủ Bại

**Không thực hiện các hành vi hủ bại. Duy trì mối quan hệ lành mạnh và công bằng với chính trị/cơ quan hành chính, khách hàng/nhà cung cấp và các bên liên quan đến hoạt động kinh doanh khác**

### <Giải thích>

- “Hành vi hủ bại” là việc thực hiện hoặc nhận các khoản thanh toán bất hợp pháp hoặc không phù hợp đối với hàng hóa hoặc dịch vụ (đưa và nhận hối lộ, tham nhũng, hành vi gian lận, v.v...). Ví dụ như “phí chu cấp” trả cho các quan chức chính phủ để nhận được sự phê duyệt cần thiết từ chính phủ, hay “tiền đút lót” trả cho khách hàng để có được đơn đặt hàng, v.v...
- Chương trình ngăn chặn hành vi hủ bại (một loạt các hoạt động nỗ lực như xây dựng quy tắc ứng xử và quy định nội bộ công ty nhằm ngăn chặn hành vi hủ bại, phổ biến triệt để, thực hiện giám sát và đánh giá, v.v...) giúp bảo vệ doanh nghiệp và nhân viên khỏi nguy cơ đưa nhận hối lộ và những hành vi hủ bại, v.v... như đã nêu.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Có chính sách được quy định bằng văn bản rõ ràng nghiêm cấm việc đưa nhận hối lộ, tham nhũng và hành vi gian lận.

# 3 Nhân Quyền

Chúng tôi tôn trọng các quyền cơ bản của con người và cung cấp môi trường làm việc an toàn, lành mạnh.

Tập Đoàn Nichirei Foods và các đối tác kinh doanh tôn trọng các quyền cơ bản của con người và cung cấp môi trường làm việc an toàn, lành mạnh. Nhận thức được rằng trong môi trường kinh doanh toàn cầu hóa, việc tăng cường nỗ lực giải quyết các vấn đề về nhân quyền và lao động trong doanh nghiệp là thiết yếu, chúng tôi cố gắng tạo ra một môi trường làm việc mà mỗi cá nhân được tôn trọng quyền con người, được đảm bảo an toàn và sức khỏe.

## 3-1 Lao Động

### ■ 3-1-1 Hệ Thống Quản Lý

#### Thiết lập và vận hành liên tục cơ chế nhằm quản lý vấn đề lao động

##### <Giải thích>

- Hệ thống quản lý là tập hợp các phương châm (chính sách), quy trình và thủ tục độc lập nhằm giúp công ty đạt được các mục tiêu kinh doanh của mình, bao gồm cả việc hoàn thành trách nhiệm xã hội cho các mục tiêu kinh doanh đó.

##### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ◇ Có chính sách riêng của công ty về vấn đề lao động và phương pháp quản lý nguồn nhân lực, phổ biến triệt để cho nhân viên và báo cáo tình hình quản lý ra bên ngoài công ty.
- ◇ Chính sách bao gồm những nội dung sau.
  - ✓ Tiền Lương
  - ✓ Lao động dài giờ
  - ✓ Chống phân biệt đối xử
  - ✓ Quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động
  - ✓ Tuyển dụng lao động chính thức
  - ✓ Xử lý kỷ luật và khiếu nại
  - ✓ Nhân viên/người lao động chưa thành niên và trẻ em
- ◇ Thiết lập và vận hành đường dây trợ giúp và hệ thống báo cáo nội bộ, v.v... để nhân viên và đối tác kinh doanh nhận lời khuyên hoặc báo cáo. Cố gắng giữ bí mật cho người báo cáo và bảo vệ người báo cáo khỏi mọi hình thức trả thù.
- ◇ Xây dựng một nơi để cấp quản lý và nhân viên đối thoại với nhau.

## ■ 3-1-2 Tự Do Lựa Chọn Nghề Nghiệp

**Đảm bảo rằng toàn bộ lao động là tự nguyện, và có thể tự do nghỉ việc. Không cưỡng bức lao động**

### <Giải thích>

- “Tự do lựa chọn nghề nghiệp” có nghĩa là người lao động làm việc một cách tự nguyện và không chịu bất kỳ sự đe dọa trừng phạt nào. Không cưỡng bức lao động, bao gồm ràng buộc bằng khoản nợ hoặc hạn chế tự do đi lại.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Đối với nhân viên được tuyển dụng trực tiếp, tạo và lưu giữ hợp đồng lao động được ký với sự đồng ý của cả người lao động và người sử dụng lao động. Không lưu giữ giấy tờ tùy thân hoặc hộ chiếu bản gốc của nhân viên được tuyển dụng trực tiếp hoặc gián tiếp, vì việc này sẽ dẫn tới hạn chế quyền tự do, bao gồm cả quyền tự do đi lại của người đó.

### [Thuật ngữ] Lao động cưỡng bức

Lao động cưỡng bức là mọi hình thức lao động bị ép buộc dưới sự đe dọa trừng phạt, mà không phải xuất phát từ ý nguyện của người lao động. Hình thức lao động như vậy là xâm phạm các quyền cơ bản của con người, tước đi cơ hội học tập và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp của người lao động. Và không ít các trường hợp này có liên quan đến tội phạm có tổ chức như dụ dỗ và bắt cóc, bạo hành thể xác và tinh thần, đe dọa, giam giữ, buôn người, v.v...

## ■ 3-1-3 Quan Hệ Giữa Người Lao Động Và Người Sử Dụng Lao Động (Hệ Thống Và Chính Sách Liên Quan Đến Công Đoàn, Hệ Thống Đại Diện Của Nhân Viên, Thương Lượng Tập Thể, v.v...)

**Tôn trọng quyền được đoàn kết và quyền thương lượng tập thể của nhân viên**

### <Giải thích>

- Điều này có nghĩa là nhân viên được phép thành lập và tham gia vào công đoàn, hiệp hội lao động và hội đồng/ủy ban lao động. Mục đích là tạo điều kiện giao tiếp hai chiều giữa người lao động và người sử dụng lao động.
- “Thương lượng tập thể” là phương thức để người sử dụng lao động và đại diện công đoàn đạt được thỏa thuận liên quan đến người lao động về điều kiện làm việc, việc tăng ca, thủ tục xử lý khiếu nại và các vấn đề khác tại nơi làm việc.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Nhân viên được phép tham gia công đoàn.

### ■ 3-1-4 Cơ Sở Lưu Trú

**Quan tâm đến vấn đề an toàn, sức khỏe và giá cả hợp lý khi cung cấp cơ sở lưu trú cho nhân viên**

#### <Giải thích>

- Khi người sử dụng lao động cung cấp cơ sở lưu trú cho người lao động, phải cung cấp chỗ ở an toàn và sạch sẽ với giá cả hợp lý.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Thực hiện diễn tập sơ tán tại cơ sở lưu trú, đảm bảo nhà vệ sinh và phòng rửa mặt sạch sẽ, đồng thời đảm bảo an toàn khu vực lưu trú (xác nhận xem có hay không có bố trí thiết bị báo động trong trường hợp hỏa hoạn hoặc thiên tai, cung cấp nước uống sạch, v.v...).

### ■ 3-1-5 Lao Động Trẻ Em Và Chưa Thành Niên

**Không tuyển dụng người dưới độ tuổi lao động**

#### <Giải thích>

- Tiêu chuẩn lao động quốc tế\*1 định nghĩa lao động trẻ em nói chung là chiêu mộ, tuyển dụng, thuê mướn lao động dưới độ tuổi lao động tối thiểu hợp pháp\*2 hoặc dưới 15 tuổi (áp dụng trường hợp có độ tuổi cao hơn).
- Lao động chưa thành niên được định nghĩa là tuyển dụng người lao động dưới 18 tuổi nhưng trên độ tuổi lao động tối thiểu. Lao động chưa thành niên cần được bảo vệ để không tham gia vào những công việc nguy hiểm, làm việc ban đêm và làm ngoài giờ, v.v...
  - \*1 Tham khảo Công ước của ILO về Tuổi lao động tối thiểu năm 1973 (Công ước số 138)
  - \*2 Tham khảo Luật tiêu chuẩn lao động Điều 56

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Quy định thành văn bản rõ ràng chính sách phòng ngừa và xóa bỏ lao động trẻ em. Chính sách này cũng đề cập đến việc tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế và luật pháp, quy định của quốc gia và khu vực nơi điều hành hoạt động kinh doanh, đồng thời liên tục thực hiện cải tiến.
- ✧ Kiểm tra và lưu giữ bản sao các giấy tờ xác nhận ngày tháng năm sinh (bản sao hộ khẩu, thẻ ID, giấy phép lái xe, bằng tốt nghiệp, v.v...) của toàn bộ nhân viên.

### ■ 3-1-6 Tiền Lương

**Đáp ứng các yêu cầu pháp lý liên quan đến tiền lương như mức lương tối thiểu, tiền lương làm ngoài giờ và các phúc lợi theo luật định, v.v..., đồng thời trả lương cho nhân viên một cách thích đáng**

#### <Giải thích>

- Tiền lương phải là khoản tiền đáp ứng được nhu cầu sinh hoạt cơ bản của nhân viên, và có dư lại một phần thu nhập khả dụng. Nếu mức lương tối thiểu theo luật định hoặc mức tiêu chuẩn ngành ở quốc gia và khu vực đang tiến hành hoạt động kinh doanh không đáp ứng được nhu cầu cơ bản của nhân viên, thì người sử dụng lao động cần cố gắng trả một mức lương đủ sống.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Có thủ tục để đảm bảo việc trả lương đáp ứng được các yêu cầu pháp lý.
- ✧ Cho nhân viên nghỉ phép hằng năm có lương theo quy định của pháp luật quốc gia và khu vực đang tiến hành hoạt động kinh doanh.

### ■ 3-1-7 Thời Gian Lao Động

**Quản lý phù hợp thời gian lao động và ngày nghỉ để không vượt quá giới hạn pháp luật quy định**

#### <Giải thích>

- Doanh nghiệp có trách nhiệm xã hội phải đáp ứng các tiêu chuẩn và yêu cầu pháp lý về thời gian lao động (cả thời gian làm việc tiêu chuẩn/theo hợp đồng và tăng ca) và cho người lao động thời gian nghỉ ngơi đầy đủ, bao gồm trung bình từ 1 ngày nghỉ trở lên mỗi tuần.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Có thủ tục để đảm bảo thời gian lao động và tăng ca đúng theo quy định của pháp luật.
- ✧ Phải cho nhân viên nghỉ từ 1 ngày trở lên trong vòng 7 ngày, hoặc cho nhân viên số ngày nghỉ tương đương.

### ■ 3-1-8 Phân Biệt Đối Xử Bất Công, Đối Xử Vô Nhân Đạo

**Không phân biệt đối xử bất công về cơ hội và đãi ngộ như chiêu mộ, tuyển dụng, thăng tiến, lương thưởng, đào tạo, v.v... Cấm các hành vi đối xử vô nhân đạo như quấy rối và bạo lực, v.v...**

#### <Giải thích>

- “Phân biệt đối xử bất công” có nghĩa là không đối xử/trao cơ hội một cách bình đẳng cho một cá nhân cụ thể, bất kể lĩnh vực việc làm, bằng cách phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên các đặc điểm cá nhân hoặc thể chất.
  - ◆ Nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử về cơ hội và thái độ đối xử dựa trên chủng tộc, màu da, quốc tịch, dân tộc, xuất thân, độ tuổi, giới tính, khuynh hướng tính dục, bản dạng giới, khuyết tật, tôn giáo, tham gia đảng phái/ngành đoàn, có vợ/chồng hoặc không, mang thai, v.v...
  - ◆ “Đối xử vô nhân đạo” là hành vi lạm dụng và quấy rối về thể chất và tinh thần (bao gồm quấy rối tình dục và lạm dụng quyền lực), v.v... Chúng tôi nghiêm cấm các hành vi đối xử gây tổn hại đến phẩm giá của một cá nhân như vậy không chỉ đối với nhân viên, mà luôn cả trong mối quan hệ với đối tác kinh doanh và công ty khách hàng.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Thiết lập phương châm (chính sách) về cơ hội bình đẳng, và quy định thủ tục để đảm bảo điều đó.
- ✧ Tất cả nhân viên cần được trả tiền lương như nhau cho cùng một công việc.

## ■ 3-1-9 Tuyển Dụng

Tất cả nhân viên đều có mối quan hệ lao động được pháp luật công nhận

### <Giải thích>

- “Tuyển dụng” nghĩa là tất cả nhân viên đều có mối quan hệ lao động được pháp luật công nhận, và cố gắng hết mức có thể để đảm bảo việc làm được tiếp tục.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Nhân viên người nước ngoài phải có giấy tờ hợp lệ chứng nhận quyền lợi được làm việc trong nước, và được trả lương, hưởng phúc lợi theo quy định của pháp luật.

## ■ 3-1-10 Cơ Chế Xử Lý Kỷ Luật Và Khiếu Nại

Vận hành một cách thỏa đáng cơ chế xử lý kỷ luật và khiếu nại để đảm bảo rằng người lao động được đối xử công bằng và như nhau

### <Giải thích>

- Trong cơ chế (hệ thống) xử lý thủ tục kỷ luật và khiếu nại, cần đảm bảo rằng tất cả người lao động được đối xử công bằng và như nhau, đồng thời thu hút sự chú ý của các nhà quản lý doanh nghiệp về các vấn đề ảnh hưởng đến cách sử dụng thời gian làm việc mỗi ngày của người lao động.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Cơ chế (hệ thống) xử lý thủ tục kỷ luật và khiếu nại cần được quy định thành văn bản rõ ràng.
- ✧ Giải quyết khiếu nại, và trong trường hợp cần thiết, thì quy định thành văn bản rõ ràng cơ chế cải thiện cách đối xử người lao động và cách sử dụng thời gian làm việc mỗi ngày của người lao động, và vận hành cơ chế đó một cách phù hợp và thích đáng.
- ✧ Phổ biến rộng rãi cho người lao động thuộc đối tượng về sự tồn tại của cơ chế xử lý thủ tục kỷ luật và khiếu nại.

### **[Thuật ngữ] Cơ chế xử lý kỷ luật và khiếu nại**

Đây là cơ chế để cải thiện tình hình khi các hoạt động của công ty ảnh hưởng xấu đến nhân quyền. Đặc biệt, về vấn đề nhân quyền liên quan đến lao động, thì có những hệ thống đóng vai trò là cơ chế xử lý khiếu nại như đường dây nóng, hệ thống báo cáo nội bộ, hệ thống cố vấn, v.v... Các khiếu nại và trao đổi liên quan đến nhân quyền thì rất đa dạng, chẳng hạn như quấy rối tình dục, lạm dụng quyền lực, phân biệt trong cách đối xử, lao động dài giờ, v.v...

Khi vận hành cơ chế xử lý khiếu nại, cần phổ biến rộng rãi cho người lao động thuộc đối tượng biết “báo cáo cụ thể loại khiếu nại nào, báo cáo ra sao hoặc khiếu nại sẽ được xử lý như thế nào”, đồng thời quan tâm suy xét hết mức có thể để họ có thể báo cáo/trao đổi về những vấn đề cần khiếu nại hay những mối lo ngại của mình mà không bị quấy rối hoặc trả thù.

## ■ 3-1-11 Nhân Quyền

**Nỗ lực thiết lập quy trình xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và giải quyết các nguy cơ xâm phạm nhân quyền, dựa trên chính sách tôn trọng nhân quyền**

### <Giải thích>

- ✧ Doanh nghiệp có trách nhiệm “tôn trọng” nhân quyền. Khi điều hành hoạt động kinh doanh, thì không riêng chỉ ở công ty mình, mà còn phải lưu tâm đến vấn đề nhân quyền đối với các nhân viên của đối tác kinh doanh, người tiêu dùng và cộng đồng địa phương có liên quan. Để thực hiện trách nhiệm tôn trọng nhân quyền, cần phải điều tra nguyên nhân và bối cảnh của vấn đề nhân quyền, thực hiện các biện pháp xử lý phù hợp và thỏa đáng đối với nguyên nhân gây ra rủi ro, và báo cáo cho xã hội.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Có chính sách cam kết tôn trọng nhân quyền (các tài liệu như Chính sách nhân quyền, hoặc Quy tắc ứng xử, v.v... có nội dung tương tự).
- ✧ Có thủ tục xác định, đánh giá và khắc phục phù hợp đối với các nguy cơ xâm phạm nhân quyền.
- ✧ Quá trình tôn trọng nhân quyền là quá trình mà doanh nghiệp xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và giải quyết các tác động tiêu cực đến nhân quyền thông qua các hoạt động công ty hoặc các mối quan hệ giao dịch, quá trình đó bao gồm các mục sau đây.
  - Xây dựng chính sách nhân quyền
  - Đánh giá rủi ro xâm phạm nhân quyền (bao gồm cả rủi ro tiềm ẩn) trong chuỗi giá trị
  - Tích hợp vào văn hóa doanh nghiệp và hệ thống quản lý (bao gồm các biện pháp cứu chữa như cơ chế xử lý khiếu nại, v.v...)
  - Thực hiện giám sát, giải thích cho các bên liên quan bên ngoài

## ■ 3-1-12 Thực Tập Sinh Kỹ Năng Nước Ngoài

**Đảm bảo có suy xét về vấn đề nhân quyền khi tuyển dụng thực tập sinh kỹ năng nước ngoài**

### <Giải thích>

- ◆ Khi tuyển dụng người lao động từ nước ngoài thông qua Hệ thống đào tạo thực tập sinh kỹ năng nước ngoài của Nhật Bản, thì với tư cách là người sử dụng lao động, phải đảm bảo nội dung làm việc và cung cấp môi trường sống/làm việc thích đáng, đồng thời nắm bắt đúng tình hình thực tế, v.v... của hoạt động môi giới, và suy xét hết mức có thể để tôn trọng nhân quyền của những thực tập sinh ở vị trí yếu thế.
- ◆ Chúng tôi nhận thấy rằng việc tuyển dụng thông qua Chương trình đào tạo thực tập sinh kỹ năng nước ngoài có những trường hợp dẫn đến lao động cưỡng bức, do đó chúng tôi có đang thực hiện các biện pháp thích hợp để ngăn chặn điều đó.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Đảm bảo nội dung làm việc và môi trường sống thỏa đáng đối với thực tập sinh kỹ năng nước ngoài.
- ✧ Nắm bắt được tình hình thực tế, v.v... của hoạt động môi giới đối với thực tập sinh kỹ năng nước ngoài được tuyển dụng.

### **[Thuật ngữ] Chương trình đào tạo thực tập sinh kỹ năng nước ngoài**

Đây là một chương trình của Nhật Bản tiếp nhận người nước ngoài từ các nước đang phát triển, v.v... trong một thời gian nhất định để phát triển đào tạo nhân lực thông qua hình thức OJT (đào tạo nghề qua công việc thực tế tại nơi làm việc). Thông qua việc chuyển giao kỹ năng, kỹ thuật và kiến thức về công nghiệp cho các thực tập sinh kỹ năng, hướng đến hỗ trợ phát triển kinh tế quốc gia bản xứ của các thực tập sinh kỹ năng. Sau khi được đào tạo tiếng Nhật và các bài giảng cần thiết để thực tập sinh nhận được bảo hộ bởi pháp luật, trong một thời gian nhất định, thực tập sinh sẽ học các kỹ năng thực hành thông qua mối quan hệ lao động với tổ chức thực hiện đào tạo (công ty tiếp nhận). Đào tạo thực hành được thực hiện trong các ngành nghề khác nhau như ngành nông, ngư, xây dựng, sản xuất thực phẩm, dệt may/quần áo, máy móc/kim loại, v.v...

Có những công ty đang đào tạo thực hành theo đúng mục đích của chương trình này, nhưng cũng có báo cáo về các trường hợp trở thành nơi tập trung lao động cưỡng bức. “Báo cáo về nạn buôn người” hằng năm của Bộ Ngoại giao Hoa Kỳ tóm tắt thực trạng buôn người và lao động cưỡng bức ở các quốc gia trên thế giới cũng có đề cập đến các vấn đề của chương trình này ở Nhật Bản. Trong báo cáo đưa ra các trường hợp chẳng hạn như trường hợp quảng bá là đào tạo thực hành, nhưng lại ép buộc lao động khắc nghiệt ngày này qua ngày khác thay vì nâng cao kỹ năng, hay trường hợp người sử dụng lao động quản lý hộ chiếu và ID cá nhân của thực tập sinh, khiến họ mất khả năng di chuyển và không có biện pháp liên lạc với bên ngoài, v.v... Những vấn đề này của chương trình đã được đề ra là một trong những vấn đề nhân quyền ở Nhật Bản, và cộng đồng quốc tế cũng đang yêu cầu Nhật Bản thực hiện biện pháp xử lý.

## **3-2 An Toàn Và Sức Khỏe**

### **3-2-1 Hệ Thống Quản Lý**

#### **Thiết lập và vận hành liên tục cơ chế nhằm quản lý an toàn và sức khỏe**

##### **<Giải thích>**

- Hệ thống quản lý là tập hợp các phương châm (chính sách), quy trình và thủ tục độc lập nhằm giúp công ty đạt được các mục tiêu kinh doanh của mình, bao gồm cả việc an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc cho các mục tiêu kinh doanh đó.

##### **<Gợi ý về hành động thực tiễn>**

- ✧ Thực hiện đánh giá rủi ro về an toàn và sức khỏe. Lĩnh vực đánh giá rủi ro bao gồm các nội dung sau.
  - ✓ Sử dụng thiết bị bảo hộ
  - ✓ Phòng cháy
  - ✓ Các chất độc hại bao gồm hóa chất và thuốc bảo vệ thực vật (chế biến, bảo quản, xử lý, sử dụng, thải bỏ)
  - ✓ Rủi ro về phương tiện vận tải
  - ✓ Dụng cụ và thiết bị máy móc
  - ✓ Công việc thủ công (bao gồm cả công việc nặng nề về thể chất như công việc lặp đi lặp lại, v.v...)
  - ✓ Công việc được thực hiện ở trên cao
- ✧ Có chính sách về an toàn và sức khỏe, trong đó đề cập đến việc tuân thủ luật pháp và quy định của quốc gia và khu vực nơi điều hành hoạt động kinh doanh, cải tiến liên tục, cũng như việc tất cả nhân viên và các bên liên quan khác đáp ứng các tiêu chuẩn về an toàn và sức khỏe. Đưa vào chính sách các nội dung có trong lĩnh vực đánh giá rủi ro về an toàn và sức khỏe được liệt kê ở trên.
- ✧ Bổ nhiệm người quản lý cấp cao (hoặc người quản lý an toàn đã tham gia khóa đào tạo) chịu trách nhiệm về an toàn và sức khỏe.



- ✧ Nếu cần thiết cho hoạt động kinh doanh, chúng tôi sẽ cung cấp thiết bị bảo hộ (quần áo bảo hộ, giày, găng tay, thiết bị bảo vệ tai và mắt, mặt nạ chống bụi) cho tất cả những người làm việc trong xưởng/văn phòng làm việc, đối với toàn bộ nhân viên.

### ■ 3-2-2 Đào Tạo Về An Toàn Và Sức Khỏe

**Thực hiện đào tạo liên quan đến an toàn và sức khỏe**

#### <Giải thích>

- Đảm bảo an toàn và sức khỏe cho nhân viên là một điều quan trọng trong hoạt động kinh doanh. Thông qua đào tạo về an toàn và sức khỏe, nhân viên (bao gồm cả người giám sát, người giữ chức vụ quản lý) sẽ học về cách phòng ngừa thương tích và bệnh tật tại nơi làm việc. Vì người giám sát và người giữ chức vụ quản lý chịu trách nhiệm về an toàn và sức khỏe của nhân viên, nên cần phải biết cách xác định và điều chỉnh khắc phục các mối nguy hiểm tại nơi làm việc. Ngoài ra, các nhân viên khác cần hiểu rõ về rủi ro an toàn và sức khỏe trong công việc của mình, và các biện pháp phòng ngừa để tiến hành công việc an toàn.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Tất cả nhân viên đều được đào tạo về an toàn và sức khỏe liên quan đến công việc.

### ■ 3-2-3 An Toàn Khi Ở Tình Trạng Khẩn Cấp Và Khi Có Hỏa Hoạn

**Giả định trường hợp có hỏa hoạn hoặc những tình huống khẩn cấp khác, sau đó chuẩn bị các biện pháp ứng phó khi khẩn cấp và triệt để phổ biến về những biện pháp đó ở nơi làm việc**

#### <Giải thích>

- Tất cả cơ sở hoạt động của doanh nghiệp phải chuẩn bị sẵn sàng để ứng phó khi có hỏa hoạn và các tình huống khẩn cấp khác. Để bảo vệ tính mạng và sự an toàn của người lao động, và tài sản của doanh nghiệp, phải giả định các tình huống khẩn cấp, và chuẩn bị sẵn các biện pháp ứng phó trước khi nó xảy ra.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Các hạng mục cần chuẩn bị được đưa ra gồm có xây dựng hệ thống báo cáo khi khẩn cấp, thông báo cho nhân viên, làm rõ các phương pháp sơ tán, thực hiện diễn tập sơ tán, lắp đặt lối thoát hiểm và thiết bị sơ tán, hệ thống báo cháy và chữa cháy, lên bản kế hoạch phục hồi, v.v...

### ■ 3-2-4 Thiết Bị Máy Móc Và Phương Tiện Vận Tải

**Tiến hành kiểm tra định kỳ các thiết bị máy móc và phương tiện vận tải, và thực hiện các biện pháp an toàn thích hợp**

#### <Giải thích>

- Hầu hết các nơi làm việc đều có sử dụng một số loại máy móc, thiết bị, dụng cụ hoặc phương tiện vận tải. Việc thiết kế, bảo trì và sử dụng an toàn các thiết bị này là việc không thể thiếu để đảm bảo an toàn và sức khỏe của nhân viên. Cho dù máy móc đang được sử dụng là loại máy tương đối đơn giản hay loại máy phức tạp, hoặc là phương tiện vận tải dùng trong nhà máy như xe nâng, v.v..., đều cần phải thực hiện mọi biện pháp phòng ngừa để bảo vệ người vận hành thiết bị và các nhân viên khác không bị thương tích.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Quy định thành văn bản rõ ràng các quy trình để sử dụng an toàn máy móc, thiết bị, dụng cụ và phương tiện vận tải. Ngoài ra, kiểm tra định kỳ các máy móc này và tiến hành sửa chữa khi cần thiết.

### ■ 3-2-5 Chất Độc Hại

**Sử dụng các chất độc hại một cách an toàn bằng cách loại bỏ hoặc giảm thiểu các mối nguy hiểm**

#### <Giải thích>

- Chất độc hại là những chất gây nguy hiểm cho sức khỏe, tài sản hoặc môi trường. Khi sử dụng, lưu trữ, vận chuyển hoặc xử lý các chất này, phải loại bỏ hoặc giảm thiểu mối nguy hiểm để sử dụng an toàn. Ngoài ra, lên kế hoạch sử dụng các chất thay thế và giảm lượng sử dụng hết mức có thể.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Nắm rõ tất cả các hóa chất được sử dụng trong nhà máy/cơ sở (bao gồm thuốc bảo vệ thực vật, phân bón, dung dịch giặt khô, v.v...) và bảo quản một cách an toàn. Ngoài ra, làm rõ quy trình xử lý trong trường hợp phơi nhiễm.

### ■ 3-2-6 Sức Khỏe Của Nhân Viên

**Quan tâm đến việc bảo vệ sức khỏe của nhân viên và thực hiện quản lý sức khỏe phù hợp**

#### <Giải thích>

- Bảo vệ sức khỏe của nhân viên không chỉ mang đến sự khỏe mạnh và hạnh phúc (Well-being) cho nhân viên mà còn đem đến các hoạt động công ty lành mạnh. Đảm bảo nhân viên được hưởng các dịch vụ y tế chất lượng tại nơi làm việc và trong cộng đồng địa phương, đồng thời thực hiện các nỗ lực như khuyến khích thói quen sinh hoạt lành mạnh, v.v... thông qua các chương trình sức khỏe.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Xác định cụ thể các rủi ro đối với sức khỏe của nhân viên và thực hiện chương trình để ngăn ngừa/giảm thiểu những rủi ro đó. Bên cạnh việc phòng ngừa và phát hiện sớm bệnh tật thông qua việc khám sức khỏe, còn bao gồm cả việc ngăn ngừa các tổn hại sức khỏe do làm việc quá sức và chăm sóc sức khỏe tinh thần, v.v...

## ■ 3-2-7 Nơi Sinh Hoạt Và Tình Trạng Vệ Sinh

Hoàn thiện môi trường làm việc để nhân viên có thể làm việc an toàn và hợp vệ sinh

### <Giải thích>

- Giữ cho nơi làm việc sạch sẽ và vệ sinh sẽ giúp đảm bảo an toàn. Nhân viên mỗi ngày dành nhiều thời gian ở công ty để làm việc. Vì vậy việc bảo vệ sức khỏe của nhân viên và giữ môi trường làm việc sạch sẽ phù hợp là rất quan trọng cho sự lành mạnh trong các hoạt động của công ty.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Để ngăn ngừa tai nạn, bên cạnh việc đảm bảo môi trường ở nơi làm việc sạch sẽ và được sắp xếp tổ chức ngăn nắp, chúng tôi cũng trang bị đủ số lượng nhà vệ sinh và nơi rửa tay, v.v...

# 4 Môi Trường

Chúng tôi quan tâm đến việc cùng chung sống với thiên nhiên và nỗ lực trong việc giảm tác động phụ đến môi trường.

Tập Đoàn Nichirei Foods và các đối tác kinh doanh quan tâm đến việc cùng chung sống với thiên nhiên và nỗ lực trong việc giảm tác động phụ đến môi trường. Bên cạnh việc ngăn ngừa ô nhiễm môi trường địa phương trong quá trình sản xuất, chúng tôi cũng sẽ thúc đẩy các nỗ lực quan tâm đến môi trường trong việc sử dụng tài nguyên và năng lượng, bảo tồn hệ sinh thái, v.v...

## 4-1 Môi Trường

### 4-1-1 Hệ Thống Quản Lý Môi Trường

#### Thiết lập và vận hành liên tục cơ chế nhằm quản lý môi trường

##### <Giải thích>

- Hệ thống quản lý môi trường là tập hợp các phương châm (chính sách), quy trình và thủ tục độc lập nhằm giúp công ty thực hiện các trách nhiệm về môi trường.

##### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Có chính sách liên quan đến quản lý môi trường, trong đó đề cập đến việc tuân thủ luật pháp và quy định của quốc gia và khu vực nơi điều hành hoạt động kinh doanh, cải tiến liên tục, cũng như việc tất cả nhân viên và đối tác kinh doanh đều đáp ứng các tiêu chuẩn quản lý môi trường.
- ✧ Chính sách bao gồm những nội dung sau.
  - ✓ Ô Nhiễm
  - ✓ Nước
  - ✓ Đa Dạng Sinh Học
  - ✓ Nguyên Vật Liệu
  - ✓ Phát thải bao gồm khí thải nhà kính
  - ✓ Năng lượng và khí hậu
- ✧ Xác định và đánh giá tác động của các hoạt động kinh doanh của chính chúng ta đến môi trường.
- ✧ Bổ nhiệm người giữ chức vụ quản lý cấp cao (cán bộ điều hành/thành viên hội đồng quản trị/giám đốc nhà máy) chịu trách nhiệm về quản lý môi trường.

## ■ 4-1-2 Chất Thải

### Thúc đẩy giảm thiểu, tái sử dụng và tái chế chất thải

#### <Giải thích>

- “Chất thải” có nghĩa là các sản phẩm phụ, vật liệu chưa sử dụng tới hoặc rác thải phát sinh từ hoạt động kinh doanh của công ty. Với chương trình quản lý chất thải thích hợp, bao gồm tái sử dụng, giảm thiểu và tái chế chất thải, có thể giảm tác động đến môi trường và giảm chi phí mà công ty chi trả.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Có chính sách liên quan đến lưu trữ, xả thải và xử lý chất thải.

## ■ 4-1-3 Nguyên Vật Liệu

### Thúc đẩy hợp tác với các đối tác kinh doanh về việc cân nhắc đến môi trường trong việc cung ứng nguyên vật liệu

#### <Giải thích>

- Việc sản xuất và cung ứng nguyên vật liệu như cây trồng, hải sản, các loại thịt, trứng, hoặc vật liệu gỗ, v.v..., thường gây tác động đáng kể đến môi trường của nơi sản xuất. Các nơi sản xuất này nằm ở tầng trên cùng của chuỗi cung ứng. Cùng với các bên liên quan trong chuỗi cung ứng thực hiện việc truy ngược lại quá trình hoạt động của tầng trên cùng trong chuỗi cung ứng của chính đơn vị mình để nắm rõ tình hình thực tế tại nơi sản xuất (đảm bảo truy xuất nguồn gốc), và thúc đẩy các nỗ lực liên quan đến việc cân nhắc đến môi trường và xã hội.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Kết hợp sự cân nhắc đến môi trường và xã hội vào các tiêu chuẩn cung ứng nguyên vật liệu, yêu cầu các đối tác kinh doanh hỗ trợ, đồng thời yêu cầu gửi kết quả tự đánh giá hoặc thực hiện thanh tra giám sát.
- ✧ Khi kết hợp sự cân nhắc đến môi trường và xã hội vào các tiêu chuẩn cung ứng, sẽ có các hạng mục tiêu chuẩn xét từ khía cạnh tuân thủ pháp luật, đạo đức doanh nghiệp, quyền con người (Lao động, An toàn và Sức khỏe), chất lượng và an toàn, quản lý thông tin, và đóng góp cho cộng đồng địa phương như trong bản Hướng Dẫn Chuỗi Cung Ứng CSR này.

#### **[Thuật ngữ] Truy xuất nguồn gốc**

Là việc truy ngược lại quá trình phân phối của sản phẩm, qua đó có thể xác nhận xem là đang sử dụng nguyên vật liệu được sản xuất ở đâu và như thế nào. Hoặc là, cũng có trường hợp xem xét từ giai đoạn sản xuất đến giai đoạn tiêu thụ cuối cùng hoặc giai đoạn thải bỏ để làm rõ việc sản phẩm được tiêu thụ và thải bỏ như thế nào. Từ này còn được dịch là “quản lý lịch sử” hoặc “khả năng truy xuất”.

## ■ 4-1-4 Nước

**Giảm thiểu việc sử dụng nước và xả nước thải, quản lý phù hợp để hạn chế đến mức thấp nhất các tác động tiêu cực đến môi trường**

### <Giải thích>

- Nước đóng vai trò thiết yếu cho hầu hết mọi hoạt động kinh doanh, bất kể loại hình là nhà máy, đất nông nghiệp, văn phòng hay cơ sở chế biến thực phẩm, v.v... Sử dụng nước có trách nhiệm có nghĩa là hạn chế lượng sử dụng nước hết mức có thể, hạn chế đến mức thấp nhất các tác động gây ra cho môi trường từ việc sử dụng nước, và quản lý nước thải hợp lý.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Có chính sách liên quan đến quản lý nước, và quản lý các tác động đến chất lượng nước và nước thải.

## ■ 4-1-5 Ô Nhiễm

**Ngăn ngừa ô nhiễm môi trường địa phương do hoạt động kinh doanh, và giữ cho tác động của các hoạt động kinh doanh đó ở mức thấp nhất**

### <Giải thích>

- “Ô nhiễm” là việc những tác động của con người và ngành công nghiệp gây ra thiệt hại cho môi trường. Cụ thể hơn, điều này có nghĩa là ô nhiễm đất, nước và không khí do phát thải hoặc xả thải các chất độc hại. Các doanh nghiệp phải ngăn ngừa ô nhiễm hết mức có thể, và giữ ở mức thấp nhất để bảo vệ nhân viên và môi trường địa phương.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Xác định và đánh giá các nguy cơ ô nhiễm tiềm ẩn đối với không khí, nước, tài nguyên và đất từ các hoạt động kinh doanh.
- ✧ Không ngừng tiến hành cải tiến như kiểm soát triệt để các nguồn ô nhiễm và bảo trì các thiết bị ngăn ngừa ô nhiễm, v.v... để các chất độc hại, hóa chất và chất thải từ các nhà máy và cơ sở không bị rò rỉ, chảy ra ngoài hoặc thải ra ngoài.

## ■ 4-1-6 Phát Thải Vào Không Khí Bao Gồm Khí Thải Nhà Kính

**Kiểm soát thích hợp việc phát thải các chất gây ô nhiễm không khí và hiệu ứng nhà kính vào không khí**

### <Giải thích>

- Khí thải là khí, hơi nước và hạt (bụi) mịn được thải vào không khí từ các nguồn phát thải như lỗ thông hơi của cơ sở, máy phát điện, khí thải từ phương tiện giao thông, ống xả, v.v... Các khí thải này gây ô nhiễm không khí và có thể gây ảnh hưởng đến môi trường và sức khỏe của nhân viên và cư dân địa phương.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Nắm rõ các nguồn phát thải khí thải nhà kính (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, v.v...) và quản lý thích hợp. Ngoài ra, thực hiện đo lường phát thải và lên kế hoạch cải tiến không ngừng.

## ■ 4-1-7 Năng Lượng

### Sử dụng năng lượng hiệu quả nhất có thể

#### <Giải thích>

- Việc đốt các nhiên liệu hóa thạch như than đá, khí tự nhiên và dầu mỏ, v.v... có thể gây ảnh hưởng xấu đến khí hậu địa cầu. Vì vậy sử dụng năng lượng hiệu quả nhất có thể là điều rất quan trọng.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Thực hiện các nỗ lực cắt giảm việc sử dụng năng lượng và đặt ra các mục tiêu.

## ■ 4-1-8 Năng Lượng Tái Tạo

### Thúc đẩy sử dụng năng lượng tái tạo từ sức gió, ánh sáng mặt trời, sức nước, v.v...

#### <Giải thích>

- Phần lớn các năng lượng được sử dụng trên thế giới có nguồn gốc từ các nhiên liệu hóa thạch hữu hạn như dầu mỏ, khí tự nhiên và than đá. Tiếp tục khai thác và đốt các nhiên liệu hóa thạch này không chỉ dẫn đến cạn kiệt tài nguyên mà còn gây ô nhiễm môi trường và biến đổi khí hậu. Trong bối cảnh này, các công ty được yêu cầu phải thúc đẩy việc sử dụng năng lượng tái tạo nhằm xây dựng một xã hội khử carbon.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Thúc đẩy sử dụng năng lượng tái tạo từ sức gió, ánh sáng mặt trời, sức nước, v.v... trong vận tải và các nghiệp vụ khác.

## ■ 4-1-9 Đa Dạng Sinh Học

### Nỗ lực duy trì đa dạng sinh học và sự trong lành của môi trường tự nhiên

#### <Giải thích>

- Đa dạng sinh học là sự đa dạng của các hệ sinh thái, loài và gen trên trái đất. Đây cũng là thước đo sức khỏe của các hệ sinh thái tự nhiên. Nhiều công ty đang phụ thuộc trực tiếp hoặc gián tiếp vào tài nguyên thiên nhiên để duy trì hoạt động kinh doanh. Do đó, nếu phớt lờ việc duy trì đa dạng sinh học và sức khỏe của môi trường tự nhiên, thì có thể sẽ phát sinh những ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc tiếp tục hoạt động kinh doanh.

#### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Lập kế hoạch và thực hiện các nỗ lực liên quan đến đa dạng sinh học trong các nhà máy và cơ sở.

## ■ 4-1-10 Tác Động Môi Trường Từ Đối Tác Kinh Doanh

Thúc đẩy thực hiện các nỗ lực vì môi trường cùng với các đối tác kinh doanh

### <Giải thích>

- Hoàn thiện một cơ chế thúc đẩy các nỗ lực vì môi trường cùng với các đối tác kinh doanh.

### <Gợi ý về hành động thực tiễn>

- ✧ Có chính sách cung ứng nêu rõ việc khuyến khích các đối tác kinh doanh có các chính sách và tiêu chuẩn về môi trường (ví dụ: ISO14001, FSC, MSC).



## 5 Chất Lượng Và An Toàn

Chúng tôi nỗ lực trong việc đảm bảo chất lượng và độ an toàn của sản phẩm và dịch vụ.

Tập Đoàn Nichirei Foods và các đối tác kinh doanh sẽ nỗ lực trong việc đảm bảo chất lượng và độ an toàn của sản phẩm và dịch vụ. Chúng tôi sẽ liên tục thực hiện PDCA (Lập kế hoạch – Thực hiện – Đánh giá – Cải tiến) để đảm bảo chất lượng. Ngoài ra, chúng tôi cũng sẽ cân nhắc đến sự an toàn của các sản phẩm và dịch vụ từ giai đoạn lập kế hoạch đến giai đoạn sản xuất, bán hàng, tiêu thụ/sử dụng và thải bỏ.

## 6 Quản Lý Thông Tin

Chúng tôi nỗ lực trong việc quản lý thông tin phù hợp, đồng thời công khai thông tin liên quan đến hoạt động kinh doanh một cách kịp thời, thích hợp.

Tập Đoàn Nichirei Foods và các đối tác kinh doanh sẽ nỗ lực trong việc quản lý thông tin phù hợp, đồng thời công khai thông tin liên quan đến hoạt động kinh doanh một cách kịp thời, thích hợp. Chúng tôi nhận thức được tầm quan trọng của bảo mật thông tin và thực hiện triệt để việc quản lý và bảo vệ thích hợp thông tin cá nhân của khách hàng và nhân viên, v.v..., cũng như thông tin mật của đối tác kinh doanh, v.v... Ngoài ra, chúng tôi sẽ nỗ lực trong việc công khai thông tin liên quan đến hoạt động kinh doanh của mình một cách kịp thời và thích hợp cho khách hàng, nhà đầu tư, nhân viên, đối tác kinh doanh và cộng đồng địa phương, v.v...

## 7 Cộng Đồng Địa Phương

Chúng tôi hướng đến mục tiêu tạo dựng và phát triển mối quan hệ hợp tác chặt chẽ với cộng đồng địa phương với tư cách là một công dân doanh nghiệp.

Tập Đoàn Nichirei Foods và các đối tác kinh doanh hướng đến mục tiêu tạo dựng và phát triển mối quan hệ hợp tác chặt chẽ với cộng đồng địa phương với tư cách là một công dân doanh nghiệp. Chúng tôi sẽ thực hiện các nỗ lực hướng tới sự phát triển của cộng đồng địa phương theo nhiều cách khác nhau, như hoạt động tình nguyện của nhân viên nhằm giải quyết các vấn đề xã hội và môi trường ở địa phương, hợp tác với tổ chức NPO và chính phủ, quyên góp và hỗ trợ khi có thiên tai, v.v...

Hết