

CÔNG TY CỔ PHẦN ACECOOK VIỆT NAM



CHÍNH SÁCH TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI

MỤC ĐÍCH

- Định hướng hệ thống quản lý trách nhiệm xã hội.
- Tuân thủ các quy định của luật pháp, các tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội quốc tế, các tiêu chuẩn/ quy tắc đạo đức kinh doanh của khách hàng nhằm hướng tới mục tiêu phát triển bền vững, chung tay vì cộng đồng và bảo vệ quyền lợi của người lao động.
- Nhằm giúp CB-CNV công ty hiểu biết về Trách Nhiệm Xã Hội.



CAM KẾT CỦA LÃNH ĐẠO

Để đảm bảo cho hoạt động lâu dài và thực hiện tốt tất cả các quyền lợi cho CB-CNV của Công ty, Ban Lãnh Đạo Công ty xin cam kết tuân thủ trách nhiệm xã hội trong mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, cụ thể:

- Tuân thủ pháp luật.
- Không cưỡng bức lao động.
- Không sử dụng lao động trẻ em.
- Không có các hình thức quấy rối, lạm dụng, ngược đãi.
- Tuân thủ các quy định về lương và phúc lợi. Kiểm soát thời giờ làm việc.
- Cấm phân biệt đối xử.
- Tuân thủ các yêu cầu về an toàn và sức khỏe.
- Tự do Đoàn thể và thương lượng tập thể.
- Tuân thủ luật môi trường.
- Tuân thủ luật Hải quan.
- Tuân thủ các quy tắc về an ninh.



Đảm bảo toàn thể CB-CNV thuộc Công ty đều nhận thức và thấu hiểu các yêu cầu của khách hàng, yêu cầu của tổ chức và yêu cầu luật định cần phải đáp ứng trong tất cả các hoạt động của công ty.

Nhận dạng và đánh giá nguồn lực hiện có để đảm bảo cung cấp kịp thời các nguồn lực cần thiết cho việc phát triển và cải tiến liên tục hiệu lực hệ thống quản lý trách nhiệm xã hội. Các nguồn lực này được phân bổ một cách hợp lý và kiểm soát chặt chẽ. Trên cơ sở đó, tổ chức các hoạt động tuyển dụng, đào tạo, đổi mới cơ sở vật chất, trang thiết bị hoặc điều chỉnh cơ cấu tổ chức phù hợp với yêu cầu, hoạt động thực tế và xu thế phát triển của Công ty.

Tiến hành các cuộc họp xem xét lãnh đạo để phân tích và đánh giá năng lực thực hiện, mức độ phù hợp và hiệu lực các vấn đề liên quan tới hệ thống quản lý trách nhiệm xã hội. Đưa ra các biện pháp khắc phục, cải tiến hoạt động, thực hiện các yêu cầu khách hàng, chính sách và các mục tiêu công ty đã đề ra.





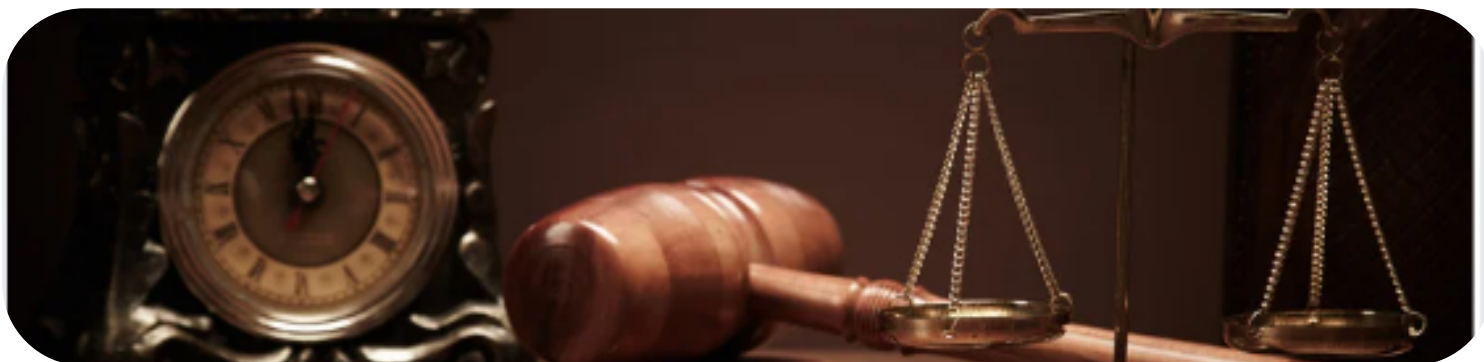
NỘI DUNG CHÍNH SÁCH



I. TUÂN THỦ PHÁP LUẬT

Công ty cam kết tuân thủ tuyệt đối Bộ luật lao động và các luật định của nước Việt Nam cũng như của quốc tế mà công ty thừa nhận.

Để thực hiện đúng cam kết trên, Lãnh đạo công ty đã giao cho các bộ phận chức năng thường xuyên cập nhật các văn bản thông tin pháp luật liên quan, đồng thời kiểm tra giám sát việc thực hiện trong toàn công ty nhằm tham mưu cho Ban lãnh đạo trong việc triển khai thực hiện





II. LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC VÀ ÉP BUỘC

Công ty cam kết không sử dụng hoặc ủng hộ việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc ép buộc cũng như không tham gia hay ủng hộ việc buôn bán con người. Công ty không yêu cầu hay bắt buộc người lao động đóng tiền thế chân hoặc nộp giấy tờ tùy thân mới được làm việc tại Công ty. Công ty không cho phép các cấp quản lý có bất kỳ hành vi cưỡng bức lao động nào dưới đây:

- Buộc người lao động nộp bản chính các giấy tờ cá nhân hoặc nộp tiền thế chân/ đặt cọc dưới mọi hình thức.
- Buộc người lao động phải tiếp tục làm việc để trả nợ tiền mà họ đã vay của Công ty.
- Buộc người lao động mua hàng trả chậm để bị mắc nợ.
- Ép buộc người lao động tiếp tục làm việc để được nhận tiền lương.
- Không cho người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc không cho người lao động nhận lương khi người lao động nghỉ việc.
- Không cho người lao động được tự do rời khỏi nơi làm việc khi hết giờ làm việc.
- Không cho người lao động gặp người thân trong gia đình đến tìm dù trong hoàn cảnh không ảnh hưởng đến công việc.

Công ty đảm bảo nguyên tắc hợp tác, tự nguyện, bình đẳng, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động được xác lập trên cơ sở thương lượng.

Tất cả người lao động tại công ty đều làm việc trên tinh thần tự nguyện và đúng nội quy lao động. Việc làm thêm giờ (khi cần) cũng phải được công ty thông báo trước và người lao động đăng ký bằng văn bản.

Trong trường hợp phát hiện có tình trạng lao động cưỡng bức, các đơn vị lập báo cáo và thực hiện hành động khắc phục sửa chữa ngay lập tức theo quy định công ty.

III. LAO ĐỘNG TRẺ EM – LAO ĐỘNG VỊ THÀNH NIÊN

Công ty cam kết không sử dụng hoặc ủng hộ việc sử dụng lao động trẻ em (dưới 15 tuổi). Khi tuyển dụng, Phòng Nhân sự đều yêu cầu người lao động mang theo căn cước công dân bản chính để đối chiếu với các hồ sơ tuyển dụng của họ nhằm tránh tình trạng khai tăng tuổi hoặc giả mạo hồ sơ để đi làm.

Công ty thiết lập thành văn bản, duy trì và thông tin một cách có hiệu quả đến CB-CNV công ty và các bên liên quan về chính sách và thủ tục cho việc khắc phục tình trạng lao động trẻ em được tìm thấy đang làm việc tại công ty. Công ty cam kết cung cấp sự hỗ trợ đầy đủ để giúp những trẻ em trên được đến trường cho tới khi không còn là trẻ em nữa.

Công ty chỉ tuyển dụng NLĐ trong độ tuổi pháp luật cho phép (tính từ ngày tháng năm sinh đến ngày tháng năm tuyển dụng). Việc này đã được Công ty quy định và thực hiện theo quy chế tuyển dụng lao động.



IV. QUẤY RỐI, LẠM DỤNG, NGƯỢC ĐÃI

Công ty cam kết xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh, hiệu quả trong đó mọi nhân viên đều được tôn trọng. Quấy rối, lạm dụng, ngược đãi là hành vi không thể chấp nhận vì đây là hành vi vi phạm pháp luật, trái với đạo đức xã hội và không được dung thứ. Bất kỳ hành vi quấy rối, lạm dụng, ngược đãi nào cũng sẽ bị xử lý thích đáng.

Cấm tuyệt đối không được có hành vi quấy rối và lạm dụng đối với công nhân như cử chỉ, ngôn ngữ hay tiếp xúc thân thể mang tính cưỡng bức, đe dọa, sỉ nhục, lạm dụng hay quấy rối tình dục.

Các hành vi sau đây được xem là quấy rối và lạm dụng:

- Hành vi thô bạo:
 - + Đe dọa trừng phạt hay đánh đập.
 - + Bắt người khác làm việc với hình thức bắt buộc.
- Xúc phạm bằng lời nói:
 - + Chửi bới, đe dọa hoặc dùng lời xúc phạm đến danh dự của người khác.
- Đàn áp tinh thần:
 - + Hành động và lời nói khiến người khác bị mất danh dự.
 - + Sỉ nhục và cố ý xúc phạm đến người khác.
- Quấy rối tình dục:
 - + Sử dụng quyền hạn để bắt ép người khác hoạt động tình dục như một sự đổi chác công việc hoặc cho một quyền lợi nào đó.
 - + Đuổi việc hoặc trả đũa nhân viên khi bị từ chối các vấn đề liên quan đến tình dục.
 - + Lời nói, thái độ không tế nhị hoặc hành động liên quan đến tình dục làm cho người đối diện cảm thấy không thoải mái.
 - + Những hành động, lời nói trêu ghẹo vô tình làm cho người khác cảm thấy bị quấy rối tình dục.



IV. QUẤY RỐI, LẠM DỤNG, NGƯỠC ĐÃI

- Các hình thức quấy rối khác.

+ Ngăn cản không cho nhân viên nghỉ giữa ca, đi uống nước, đi vệ sinh hoặc đi xuống phòng y tế cũng như quyền con người cơ bản khác.

+ Ngăn cản một cách vô lý quyền tự do của công nhân ngoài giờ làm việc.

Tất cả các nhân viên đều được đối xử trong sự tôn trọng và có phẩm cách.

Công ty đặt các thùng thư góp ý có khóa lại tại nhiều nơi trong nhà máy tạo điều kiện cho những nhân viên khai báo và tố cáo dễ dàng. Gắn thùng thư có dán quy trình giải quyết khiếu nại để tiện lợi cho việc khai báo và tố cáo. Chỉ có những người có trách nhiệm mới có chìa khóa mở các thùng thư góp ý.

Công ty cũng có thiết lập hệ thống báo cáo vi phạm tuân thủ bằng cách gửi email hay nhắn tin (thông tin liên lạc đến hệ thống tuân thủ được thông báo cho cán bộ công nhân viên thông qua các poster dán tại các địa điểm CBCNV dễ quan sát).



V. LƯƠNG BỔNG VÀ PHÚC LỢI

Công ty cam kết thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ về lương bổng & phúc lợi đối với người lao động.

Chế độ trả công của Công ty được quy định cụ thể trong các quy chế lương của công ty. Quy chế trả lương được quy định rõ ràng trên cơ sở chính xác và công bằng theo năng lực, trách nhiệm và hiệu quả lao động.

Cách tính lương được phổ biến rộng rãi để cho tất cả người lao động được biết. Lương được chi trả vào ngày 1 đến ngày 7 hàng tháng bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản.

Công ty đảm bảo tiền lương trả cho người lao động ít nhất phải bằng với mức lương tối thiểu theo quy định của luật pháp. Mức lương tối thiểu được cập nhật theo quy định của nhà nước.

Lương tăng ca, lương ngừng việc được trả theo đúng quy định của Bộ Luật Lao động nước Cộng Hòa XHCN Việt Nam.

Người lao động được nghỉ làm việc và hưởng nguyên lương trong các trường hợp quy định ở điều 115 & 116 - Bộ Luật lao động nước Việt Nam.



V. LƯƠNG BỔNG VÀ PHÚC LỢI

Công ty cam kết không áp dụng các hình thức trừ lương nhân viên khi vi phạm kỷ luật (ngoại trừ việc phải bồi thường do các hành vi gây thiệt hại đến tài sản của Công ty được pháp luật quy định). Tiền lương và các phúc lợi khác được thể hiện chi tiết rõ ràng trong phiếu lương cung cấp cho người lao động vào mỗi kỳ trả lương.

Ngoài tiền lương Người lao động còn được hưởng các khoản phúc lợi khác đã được thể hiện trong thỏa ước lao động tập thể và chính sách tiền lương của công ty gồm:

- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.
- Trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định của pháp luật.
- Các khoản thưởng năng suất, chuyên cần...
- Trợ cấp tiền cơm.
- Hỗ trợ tiền xăng.
- Hỗ trợ chi phí gửi trẻ.
- Các khoản tiền thưởng cuối năm, thưởng thành tích.





VI. THỜI GIAN LÀM VIỆC

Thời gian làm việc tiêu chuẩn

- Công ty cam kết đảm bảo Bộ Luật Lao động và các tiêu chuẩn công nghiệp về thời gian làm việc.
- Không quá 8 giờ/ ngày hoặc không quá 48 giờ/tuần.
 - Một tuần làm việc 6 ngày và có 1 ngày nghỉ liên tục 24 giờ, ngày nghỉ có thể bố trí theo từng đơn vị tùy theo nhu cầu sản xuất và tính chất công việc.
 - Thời gian làm việc của người lao động được theo dõi bằng hệ thống thiết bị xác nhận công (quét vân tay, face ID).

Làm thêm giờ

- Khi phải giao hàng gấp theo hợp đồng hoặc đáp ứng những yêu cầu phát sinh đột xuất mà phải tăng cường tiến độ sản xuất thì việc làm thêm được thực hiện và đảm bảo các nguyên tắc sau:
 - + Trên cơ sở tự nguyện của Người lao động.
 - + Người lao động ký xác nhận đồng ý làm thêm vào danh sách đăng ký làm thêm.
 - + Thời gian làm thêm không quá 4 giờ / ngày. Tổng cộng thời gian làm thêm sẽ không quá 200 giờ/năm.
 - + Tiền lương của người lao động trong thời gian làm thêm sẽ được trả đúng theo luật định.

Quy định rõ ràng

- Mọi quy định cụ thể về thời gian làm việc (gồm thời gian chính thức và thời gian làm thêm), tiền lương trả trong thời gian làm thêm được thể hiện cụ thể trong Nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể.



VII. KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Công ty cam kết xây dựng một môi trường làm việc đa dạng, bình đẳng và bao trùm, nơi mọi cá nhân được tôn trọng và có cơ hội phát triển ngang nhau. Công ty không dung thứ bất kỳ hình thức phân biệt đối xử nào dựa trên giới tính, tuổi tác, chủng tộc, màu da, nguồn gốc dân tộc, tôn giáo, quan điểm chính trị, tình trạng sức khỏe, khuyết tật, tình trạng hôn nhân, mang thai hoặc bất kỳ đặc điểm cá nhân nào khác. Công ty đảm bảo bình đẳng cơ hội trong tất cả các khâu tuyển dụng, đánh giá, thăng tiến và tạo điều kiện để mỗi cá nhân phát huy tối đa tiềm năng của mình.

Công ty cam kết không phân biệt đối xử hoặc ủng hộ việc phân biệt đối xử trong tuyển dụng, trả lương, đào tạo, đề bạt, chuyển chuyển, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc nghỉ hưu trên cơ sở dân tộc, giai cấp, nguồn gốc, quốc gia, tôn giáo, giới tính, tật nguyền, ngày sinh, tình trạng hôn nhân, tình trạng mang thai, bệnh HIV, thành viên Công đoàn hoặc đảng phái chính trị, tuổi tác hay bất kỳ điều kiện nào khác có thể làm gia tăng sự phân biệt đối xử.



VII. KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Công ty không can thiệp vào hành vi của nhân viên trong việc tôn kính các nguyên lý, tập quán hoặc đáp ứng các nhu cầu liên quan đến dân tộc, thành phần giai cấp, nguồn gốc, quốc gia, tôn giáo, tật nguyền, giới tính, thành viên của nghiệp đoàn hoặc đảng phái chính trị hay bất kỳ điều kiện nào khác có thể làm gia tăng sự phân biệt đối xử.

Công ty đối xử công bằng với tất cả CB-CNV. Mọi CB-CNV được tuyển dụng, trả lương, đào tạo, đề bạt hoặc chấm dứt hợp đồng lao động dựa trên kinh nghiệm và năng lực công tác.

Để thực hiện các cam kết trên, công ty đã thiết lập các quy chế tuyển dụng, quy chế trả lương, nội quy lao động... theo đúng quy định của pháp luật.

Việc thi hành xử lý kỷ luật người lao động (nếu có) sẽ được công ty thực thi đúng quy định của pháp luật, quy định của công ty mà không có sự phân biệt đối xử nào.

Ban Tuân thủ, Phòng nhân sự, Công Đoàn Công ty là nơi tiếp nhận và giải quyết tất cả các vướng mắc, khiếu nại, phản ánh của người lao động liên quan đến phân biệt đối xử.



VIII. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

Công ty cam kết tạo một môi trường làm việc an toàn đối với sức khỏe, đồng thời có những ảnh hưởng tích cực đến tinh thần người lao động.

Để thực hiện đúng theo cam kết, công ty đã:

- Thiết lập nội quy an toàn lao động và phổ biến rộng rãi đến toàn thể người lao động trong công ty.

Thành lập Hội đồng an toàn vệ sinh lao động với trách nhiệm triển khai và giám sát việc thực hiện các quy định về sức khỏe và an toàn lao động tại công ty.

- Đào tạo các kiến thức về an toàn và sức khỏe cho người lao động đang làm việc tại công ty kể cả những người lao động mới tuyển dụng.

- Thiết lập & xây dựng bảng phân tích, đánh giá rủi ro tại từng vị trí công việc đồng thời phổ biến cho toàn thể CB-CNV trong công ty, đặc biệt là công nhân trực tiếp sản xuất để nhận biết được các mối nguy hiểm nhằm tránh các rủi ro trong khi làm việc.

- Hướng dẫn nội quy lao động và nội quy an toàn phòng chống cháy nổ.

- Hướng dẫn sử dụng thiết bị.

- Hướng dẫn cách xử lý trong trường hợp khẩn cấp.

- Tất cả CB-CNV được quyền rời bỏ khỏi nơi nguy hiểm nghiêm trọng sắp xảy ra mà không cần sự cho phép của công ty.

- Thiết lập hệ thống phát hiện, ngăn ngừa và đối phó các nguy cơ đe dọa đến an toàn, sức khỏe của người lao động như:

Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động tùy theo yêu cầu công việc, ban hành quy trình/ định mức cấp phát rõ ràng.

VIII. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

-An toàn điện:

+Công nhân sửa chữa, vận hành hệ thống điện đều được đào tạo về chuyên môn.

+ Toàn bộ hệ thống điện đều được trang bị dây trung tính tránh rò điện.

+ Hàng tháng và hàng ngày, tùy theo từng nội dung, hệ thống điện đều được các nhân viên cơ điện kiểm tra về an toàn điện.

-Hệ thống phòng chống cháy nổ:

+Các trang thiết bị phòng cháy, chữa cháy được trang bị đầy đủ và được kiểm tra thường xuyên để đảm bảo hiệu lực sử dụng:

· Họng nước chữa cháy vách tường, lăng, vòi và ống dẫn.

· Bình chữa cháy các loại: CO₂, BỘT...

· Máy bơm chữa cháy.

· Hệ thống báo cháy tự động.

+ Các xưởng sản xuất đều có sơ đồ chỉ dẫn thoát hiểm, trên đó thể hiện rõ ràng các cửa, hướng thoát hiểm, vị trí các dụng cụ PCCC, tủ thuốc sơ cấp cứu, vị trí tập kết.

+ Trang bị các biển báo, dấu hiệu nhận dạng trong trường hợp khẩn cấp như:

· Còi báo cháy, đường thoát hiểm và mũi tên hướng dẫn thoát hiểm.

· Dấu hiệu cửa thoát hiểm, đèn chiếu sáng thoát hiểm.

+ Tổ chức huấn luyện an toàn PCCC cho đội PCCC và tất cả người lao động hàng năm.

+ Tổ chức diễn tập chữa cháy 6 tháng/ lần.



HEALTH
AND
SAFETY

VIII. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

-An toàn thiết bị:

+Các máy móc thiết bị đều có những bộ phận an toàn để che chắn thích hợp tránh gây tai nạn.

+Các máy móc thiết bị đều được định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng và bảo trì nhằm tránh trường hợp hư hỏng có thể dẫn đến tai nạn lao động.

-Chăm sóc sức khỏe y tế:

+Thiết lập phòng y tế với y sĩ đa khoa có chuyên môn để thăm khám và điều trị ban đầu cho người lao động. Nếu ngoài khả năng chuyên môn của phòng y tế công ty thì người lao động có bệnh được chuyển qua Bệnh viện/Phòng Khám chuyên khoa có chức năng rí để điều trị theo qui định.

+ Tuyên truyền cho người lao động các thông tin, tài liệu hướng dẫn chăm sóc sức khỏe gồm việc kế hoạch hóa gia đình và phòng chống AIDS, ma túy, phòng chống các bệnh lây nhiễm.

+ Cấp cứu, chăm sóc và theo dõi các trường hợp tai nạn lao động (nếu có).

+ Trang bị các tủ thuốc sơ cứu.

+ Tổ chức và đào tạo sơ cấp cứu viên cho từng đơn vị.

+ Tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho toàn thể người lao động trong công ty để phát hiện sớm các trường hợp bệnh nghề nghiệp hoặc bệnh tật khác.

VIII. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

- + Nước uống cho người lao động được cung cấp đầy đủ và được xét nghiệm định kỳ.
- + Hàng năm thực hiện đo kiểm môi trường làm việc để phát hiện và khắc phục kịp thời các trường hợp không đạt tiêu chuẩn về các chỉ số của môi trường như nhiệt độ, nồng độ bụi, tiếng ồn hay độ ẩm.
- + Bố trí nhà vệ sinh (nam nữ riêng biệt), cung cấp nước sạch và các vật dụng nhà vệ sinh để người lao động sử dụng.
- + Nơi để thức ăn của người lao động luôn đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm.
- + Nhà ăn đạt chứng nhận ATVSTP, đảm bảo nguyên tắc 1 chiều.
- + Thực phẩm phải được mua từ những nhà cung cấp có nguồn gốc rõ ràng.
- + Các nhân viên nhà ăn được kiểm tra sức khỏe định kỳ.
- + Các nhân viên nhà ăn được tham gia lớp huấn luyện ATVSTP định kỳ.
- + Tổ chức lưu mẫu thức ăn theo đúng quy định





IX. TỰ DO HỘI HỢP VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Công ty cam kết tôn trọng quyền tự do tham gia hội đoàn và thương lượng tập thể của người lao động theo Luật Công Đoàn và các quy định khác có liên quan của nước Cộng Hòa XHCH Việt Nam.

Công ty đảm bảo rằng đại diện người lao động và bất kỳ nhân viên nào tham gia các tổ chức của người lao động không bị phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa hay trả thù vì lý do là thành viên hay đã tham gia vào hoạt động công đoàn và tạo mọi điều kiện để Đại diện người lao động được tiếp cận với các thành viên của họ tại nơi làm việc.

Hoạt động của cơ quan đại diện cho người lao động trong công ty (gọi tắt là Công đoàn cơ sở) được thực hiện theo Luật Công Đoàn và Điều Lệ Công Đoàn của nước Cộng Hòa XHCH Việt Nam. Hoạt động này là hoàn toàn độc lập và không có sự chi phối, can thiệp từ phía Công ty.





IX. TỰ DO HỘI HỢP VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Tổ chức Công Đoàn được thiết lập từ cấp tổ, xưởng, ngành và công ty. Công ty luôn tạo điều kiện cho công đoàn các cấp về thời gian, cơ sở vật chất để tổ chức các cuộc hội thảo, hội ý theo định kỳ hoặc đột xuất.

Người đứng đầu tổ chức Công Đoàn các cấp đều do người lao động tự nguyện bầu lên.

Hàng năm, Công ty phối hợp với Công Đoàn tổ chức các Hội Nghị NLD từ cấp tổ cho đến cấp Công ty.

Thỏa ước lao động tập thể được thương lượng và ký kết 3 năm/lần giữa Tổng Giám Đốc & Chủ Tịch Công Đoàn dựa trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng và công khai và không trái với các quy định của Bộ Luật lao động và các luật khác.

Thỏa ước lao động tập thể, Nội qui lao động được phổ biến cho tất cả CB-CNV trong Công ty kể cả người vào làm việc sau này.

Trong trường hợp có tranh chấp, hai bên sẽ cùng bàn bạc để giải quyết. Nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo trình tự do pháp luật quy định.



X. MÔI TRƯỜNG

Công ty cam kết tuân thủ tuyệt đối luật môi trường của nước Việt Nam và các định chế quốc tế về bảo vệ môi trường xung quanh.

Công ty thiết lập, thực hiện và xem xét chính sách môi trường, các mục tiêu môi trường nhằm cải tiến liên tục hệ thống quản lý môi trường góp phần bảo vệ môi trường. Ban Lãnh Đạo sẽ cung cấp nguồn nhân lực cần thiết nhằm duy trì và nâng cao hệ thống quản lý môi trường.

Thiết lập quy định bảo vệ môi trường trong công ty. Quy định này được ban hành và thông tin đến tất cả các đơn vị để thực hiện.

Tất cả người lao động sẽ được đào tạo các kiến thức cơ bản về môi trường khi mới được tuyển dụng và sẽ được đào tạo lặp lại hàng năm.

Công ty bảo vệ môi trường thông qua các hoạt động:

- Không sử dụng và thải ra ngoài môi trường các hóa chất độc hại.
- Hạn chế tiêu hao điện: hệ thống điện trong toàn công ty được thiết kế thích hợp sao cho nơi nào cần sử dụng thì chỉ mở điện tại khu vực đó. Tất cả những nguồn sáng không cần thiết; thường xuyên kiểm tra các thiết bị điện và đảm bảo rằng tất cả đều được kiểm soát và bảo trì.

-Khuyến khích người lao động trong việc tiết kiệm nước; khóa nước sau khi sử dụng.

Hồ sơ nhập nguyên phụ liệu (Bill, invoice, packing list, mẫu nguyên phục liệu...)

Định mức tiêu hao nguyên phụ liệu/ sản phẩm.

Các báo cáo quá trình sản xuất: mã hàng, chủng loại, số lượng...

Hồ sơ xuất khẩu (Bill, invoice, packing list, tờ khai...)



XI. TUÂN THỦ CÁC QUY TẮC VỀ AN NINH

Công ty cam kết thiết lập & duy trì hoạt động của hệ thống kiểm soát an ninh. Tất cả các vấn đề về an ninh sẽ được kiểm soát chặt chẽ để bảo đảm tính an toàn cho con người & hàng hóa.

Tất cả các yêu cầu về an ninh sẽ được quy định cụ thể trong Chính sách an ninh và sẽ được triển khai đến toàn thể CB-CNV để thực hiện & tuân thủ nhằm đảm bảo an ninh từ đầu vào đến đầu ra cũng như phòng tránh tối đa những sự cố không hay xảy ra đối với con người, hàng hóa, tạo lập niềm tin cho các khách hàng.

Chính sách an ninh bao gồm các nội dung chính sau đây:

- An ninh cơ sở vật chất: Chú trọng vào những công trình xây dựng, tường rào, đèn chiếu sáng trong & ngoài công ty, thiết bị khóa trong & ngoài, an toàn kho bãi, khu vực làm việc, khu vực bốc dỡ hàng hóa, hệ thống thông tin đảm bảo an toàn cho công ty.
- An ninh ra - vào: Kiểm soát và nhận dạng nhân viên nhà máy, khách hàng, người viếng thăm, ngăn chặn những trường hợp tự tiện vào công ty, vào khu vực kho hàng, khu vực bốc dỡ hàng.
- An ninh về thủ tục: Thiết lập hệ thống và phương pháp để quản lý hàng hóa ra vào, phối hợp với các nhân viên an ninh về việc quản lý hàng hóa xuất nhập, lưu trữ các chứng từ liên quan như danh sách, trọng lượng và số lượng.... báo cáo tình trạng hàng hóa thừa hoặc thiếu, kho chứa container trống hoặc container chứa hàng ở nơi an toàn, ngăn chặn sự xâm nhập trái phép. Lập hệ thống theo dõi các hoạt động của hàng hóa.

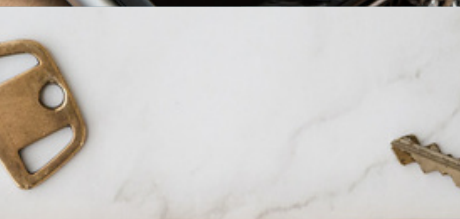


XI. TUÂN THỦ CÁC QUY TẮC VỀ AN NINH

-An toàn về con người: Công ty luôn tăng cường thêm các biện pháp nghiệp vụ an ninh khi tuyển dụng nhân viên như: phỏng vấn, kiểm tra và xác minh nhân thân.

-Đào tạo & trao dồi kiến thức: Chính sách này cung cấp cho các công nhân nhận thức cụ thể về quy trình kiểm soát an ninh, nội dung bao gồm: thủ tục, kiến thức nhận diện, báo cáo tội phạm, phát hiện khi có người lạ xâm nhập, đề phòng và cảnh giác để báo cáo kịp thời khi phát hiện âm mưu nội bộ. Chương trình này khuyến khích các công nhân tham gia nhiệt tình trong việc kiểm soát an ninh.

-An ninh thông tin: An ninh về bảo mật công nghệ thông tin, phương pháp & cách thức nhận diện các nguy cơ, rủi ro an ninh thông tin (nếu có).





TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC PHÒNG BAN LIÊN QUAN

Chính sách trách nhiệm xã hội là trách nhiệm chung của toàn thể cán bộ công nhân viên. Các khối/phòng ban và mỗi cá nhân trên toàn Công ty đều có trách nhiệm thực hiện nghiêm túc chính sách này, đồng thời cam kết đóng góp vào mục tiêu tuân thủ quy định pháp luật nhà nước và cam kết tuân thủ các yêu cầu của các đối tác và khách hàng của Công ty.



HIỆU LỰC VÀ SỬA ĐỔI

Chính sách này có hiệu lực từ ngày 01 tháng 12 năm 2024 và sẽ được rà soát, cập nhật định kỳ để đảm bảo phù hợp với những thay đổi trong kế hoạch công ty và tình hình thực tế