

Chính sách mua sắm cơ bản của Tập đoàn IHI

Tập đoàn IHI sẽ xúc tiến các hoạt động mua sắm sau đây dựa trên "Nguyên tắc hành động cơ bản của Tập đoàn IHI".

(Giao dịch công bằng và ngay thẳng)

Điều 1 Tập đoàn IHI sẽ tạo cơ hội cạnh tranh mở cho các đối tác kinh doanh có mong muốn và có năng lực cạnh tranh cả trong nước và quốc tế. Chúng tôi cũng đánh giá toàn diện và công bằng về chất lượng, giá cả, ngày giao hàng, khả năng phát triển kỹ thuật, tình hình kinh doanh, v.v. để đưa ra lựa chọn.

(Cùng thịnh vượng với đối tác kinh doanh)

Điều 2 Tập đoàn IHI định vị các đối tác kinh doanh của mình là đối tác trong việc tạo ra giá trị, đồng thời xây dựng mối quan hệ tin cậy với họ, tăng cường năng lực cạnh tranh lẫn nhau bằng cách đảm bảo chất lượng, giá cả và ngày giao hàng tối ưu, để thực hiện hoạt động mua sắm ổn định và hướng tới sự thịnh vượng.

(Tuân thủ pháp luật và thực hiện trách nhiệm xã hội)

Điều 3 Tập đoàn IHI sẽ tuân thủ các luật và quy định có liên quan. Ngoài ra, để thực hiện trách nhiệm xã hội của mình, chúng tôi xúc tiến hoạt động mua sắm CSR có cân nhắc đầy đủ đến nhân quyền, lao động, an toàn vệ sinh, môi trường và quản lý thông tin, bên cạnh các yêu cầu cơ bản như chất lượng, giá cả và ngày giao hàng, v.v.

Yêu cầu đối với đối tác kinh doanh

Để xúc tiến các hoạt động kinh doanh, Tập đoàn IHI nỗ lực thực hiện mua sắm CSR trong đó chúng tôi làm việc với các đối tác kinh doanh của mình để thực hiện trách nhiệm xã hội đồng thời cân nhắc đầy đủ đến nhân quyền, lao động, an toàn vệ sinh, môi trường và bảo mật thông tin, bên cạnh các yêu cầu cơ bản về chất lượng, giá cả, và ngày giao hàng. Do đó, chúng tôi yêu cầu quý công ty hợp tác xúc tiến các hoạt động CSR theo "Nguyên tắc hành động dành cho đối tác kinh doanh của Tập đoàn IHI" kèm theo.

Lưu ý, vui lòng hiểu rằng chúng tôi có thể sẽ yêu cầu được kiểm tra tình hình hoạt động CSR của quý công ty.

Tập đoàn IHI

Nguyên tắc hành động dành cho đối tác kinh doanh

Mục lục

Giới thiệu.....	3
1. Tuân thủ pháp luật và tôn trọng chuẩn mực quốc tế.....	4
1.1. Tuân thủ pháp luật và tôn trọng chuẩn mực quốc tế.....	4
2. Nhân quyền/lao động.....	4
2.1. Cấm lao động cưỡng bức.....	5
2.2. Cấm lao động trẻ em.....	6
2.3. Cấm đối xử vô nhân đạo.....	6
2.4. Cấm hành vi phân biệt đối xử.....	7
2.5. Quản lý thời gian làm việc thích hợp.....	8
2.6. Mức lương và trợ cấp thích hợp.....	8
2.7. Tự do hiệp hội/quyền thương lượng tập thể.....	8
3. An toàn vệ sinh.....	9
3.1. Nơi làm việc an toàn.....	9
3.2. Chuẩn bị cho tình huống khẩn cấp.....	9
3.3. Tai nạn lao động/bệnh nghề nghiệp.....	9
3.4. Vệ sinh công nghiệp.....	10
3.5. Cân nhắc đối với công việc đòi hỏi thể chất.....	10
3.6. Các biện pháp an toàn cho thiết bị nhà máy.....	10
3.7. An toàn vệ sinh của các cơ sở vật chất.....	10
3.8. Truyền đạt về an toàn vệ sinh.....	11
3.9. Quản lý sức khỏe người lao động.....	11
4. Môi trường.....	11
4.1. Các biện pháp chống biến đổi khí hậu.....	11
4.2. Quản lý hợp lý tài nguyên nước.....	12
4.3. Quản lý hợp lý các chất hóa học.....	12
4.4. Quản lý hợp lý chất thải.....	12
4.5. Bảo tồn đa dạng sinh học.....	12
5. Giao dịch công bằng/đạo đức.....	13
5.1. Phòng chống tham nhũng và cấm đưa hoặc nhận những lợi ích không phù hợp.....	13
5.2. Công bố thông tin.....	13
5.3. Tôn trọng sở hữu trí tuệ.....	13
5.4. Tiến hành kinh doanh công bằng.....	14
5.5. Bảo vệ người tố giác.....	14
6. Đảm bảo chất lượng, tính an toàn và cung cấp.....	14
6.1. Đảm bảo tính an toàn của sản phẩm.....	14
6.2. Quản lý chất lượng.....	15
6.3. Nguồn cung ổn định.....	15
6.4. Ứng phó với tai nạn sản phẩm và sự không phù hợp trong hợp đồng.....	15
7. Bảo mật thông tin.....	16
7.1. Phòng vệ đối với tấn công mạng.....	16

7.2.	Bảo vệ thông tin cá nhân.....	16
7.3.	Bảo vệ thông tin bí mật.....	16
8.	Tăng cường năng lực cạnh tranh.....	17
8.1.	Tăng cường năng lực cạnh tranh.....	17
9.	Giải quyết các vấn đề xã hội.....	17
9.1.	Đóng góp cho cộng đồng địa phương.....	17
9.2.	Giải quyết các vấn đề xã hội toàn cầu.....	17
10.	Xây dựng hệ thống quản lý.....	18
10.1.	Xây dựng hệ thống quản lý.....	18
10.2.	Xúc tiến trong toàn bộ chuỗi cung ứng.....	18
10.3.	Mua sắm tài nguyên khoáng sản một cách có trách nhiệm.....	18
10.4.	Quản lý xuất nhập khẩu thích hợp	18
10.5.	Cơ chế giải quyết khiếu nại	19
10.6.	Công bố và cung cấp tình trạng tiến độ của các nỗ lực	19

Giới thiệu

Tập đoàn IHI xúc tiến hoạt động mua sắm CSR nhằm theo đuổi triết lý của “Chính sách mua sắm cơ bản của Tập đoàn IHI” và nguyên tắc này thể hiện cụ thể triết lý đó. Chúng tôi hi vọng quý công ty tôn trọng nguyên tắc này và xúc tiến các hoạt động CSR của mình hơn nữa.

Để các yêu cầu trong nguyên tắc này rõ ràng hơn, chúng tôi đã chia các yêu cầu thành các cấp độ sau.

“Nghĩa vụ”: Các mục “Phải...” yêu cầu tuân thủ pháp luật nghiêm chỉnh. Chúng được sử dụng trong các lĩnh vực pháp luật, quy tắc, hợp đồng, nhân quyền, v.v.

“Yêu cầu”: Các mục “Cần...” là những mục mà chúng tôi muốn quý công ty tích cực thực hiện. Chúng được sử dụng cho các mục trong đó hoạt động CSR của công ty được yêu cầu cao hoặc có sự hiểu biết chung trên phạm vi quốc tế.

“Điều mong muốn”: Các mục “Điều mong muốn...” là những mục mà chúng tôi mong muốn quý công ty hợp tác. Chúng được sử dụng cho các mục quan trọng trong việc xây dựng chuỗi cung ứng bền vững.

Ngoài ra, người lao động được đề cập trong nguyên tắc này bao gồm nhân viên thông thường, nhân viên tạm thời, nhân viên hợp đồng, nhân viên thuê lại, nhân viên bán thời gian, thực tập sinh và tất cả những người tham gia làm việc dưới các hình thức tuyển dụng/làm việc khác (bao gồm sinh viên, người nước ngoài, người lao động nhập cư như thực tập sinh kỹ năng, v.v.).

1. Tuân thủ pháp luật và tôn trọng chuẩn mực quốc tế

Vui lòng tuân thủ pháp luật của quốc gia và khu vực mà quý vị hoạt động kinh doanh và tôn trọng các chuẩn mực quốc tế.

1.1. Tuân thủ pháp luật và tôn trọng chuẩn mực quốc tế [Giải thích]

- Quý vị phải tuân thủ pháp luật áp dụng cho các quốc gia và khu vực mà quý công ty hoạt động kinh doanh.
 - Hơn nữa, không chỉ cần tuân thủ pháp luật liên quan mà còn cần tôn trọng các chuẩn mực quốc tế.
- Ví dụ về pháp luật được áp dụng bao gồm luật công ty, luật cạnh tranh, luật liên quan đến nhà thầu phụ, luật liên quan đến thương mại, luật bảo vệ thông tin cá nhân, luật quyền sở hữu trí tuệ, luật liên quan đến môi trường, v.v. của từng quốc gia và khu vực.
 - Ví dụ về các chuẩn mực quốc tế bao gồm “Bộ luật Nhân quyền Quốc tế”, “Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Nhân quyền”, “Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDG)” của Liên Hợp Quốc và “Hướng dẫn dành cho các doanh nghiệp đa quốc gia” của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), “Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động”, “Tuyên bố về doanh nghiệp đa quốc gia” của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), v.v.

2. Nhân quyền/lao động

Vui lòng tôn trọng các quyền con người cơ bản của người lao động và cung cấp một môi trường lao động phù hợp.

2.1. **Cấm lao động cưỡng bức**

[Giải thích]

- Không được sử dụng bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức nào, kể cả lao động lệ thuộc vì nợ hoặc buôn bán người.
 - Theo định nghĩa của ILO, lao động cưỡng bức là bất kỳ công việc nào mà một người bị buộc phải thực hiện dưới sự đe dọa trừng phạt và người đó không tự nguyện làm công việc đó. Trừng phạt bao gồm giam giữ, đe dọa bằng bạo lực hoặc sử dụng bạo lực và hạn chế quyền tự do rời khỏi nơi làm việc của người lao động. Đe dọa bao gồm đe dọa gây nguy hại cho gia đình nạn nhân, tổ giặc với chính quyền về người lao động không khai báo và không trả lương nhằm mục đích giữ người lao động ở lại nơi làm việc với hi vọng rằng cuối cùng họ sẽ được trả lương.
 - Đặc biệt, đối với trường hợp người nước ngoài và người lao động nhập cư (bao gồm thực tập sinh kỹ năng), không được thu hồi các giấy tờ tùy thân như hộ chiếu và giấy phép lao động, v.v. hoặc bắt người lao động nhập cư trả phí tuyển dụng/phí môi giới, v.v. vào thời điểm tuyển dụng.
 - Hơn nữa, tất cả lao động phải được thực hiện một cách tự nguyện và phải tôn trọng quyền của người lao động được rời bỏ công việc theo ý muốn tự do của họ.
-

2.2. Cấm lao động trẻ em	[Giải thích]
- Không được phép bắt trẻ em dưới độ tuổi lao động tối thiểu làm việc. - Ngoài ra, không được bắt lao động trẻ dưới 18 tuổi lao động vào ban đêm, làm việc ngoài giờ hoặc tham gia vào các công việc nguy hiểm, độc hại khác có khả năng gây hại cho sức khỏe và an toàn của họ.	- Độ tuổi lao động tối thiểu phải là độ tuổi lao động tối thiểu được định nghĩa bởi Công ước ILO hoặc độ tuổi lao động tối thiểu do pháp luật địa phương quy định, và áp dụng độ tuổi lớn hơn trong hai độ tuổi này. - Theo ILO, công việc nguy hiểm, độc hại là công việc có nguy cơ làm tổn hại sức khỏe, sự an toàn hoặc đạo đức của lao động trẻ (người lao động trên độ tuổi lao động tối thiểu nhưng dưới 18 tuổi). Ví dụ, lao động trẻ không được tham gia vào các công việc được liệt kê dưới đây. - Công việc trong hầm hoặc ở nơi cao nguy hiểm - Công việc liên quan đến việc sử dụng máy móc nguy hiểm, v.v. hoặc vận chuyển hàng hóa nặng - Công việc liên quan đến chất nguy hiểm có hại, nóng, ồn, rung, v.v. - Công việc khiến lao động bị ngược đãi về thể chất, tâm lý hoặc tính dục
2.3. Cấm đối xử vô nhân đạo	[Giải thích]
Phải tôn trọng nhân quyền của người lao động, và không được đối xử vô nhân đạo chẳng hạn như bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm, cũng như những hành động có khả năng gây ra điều đó.	- ILO định nghĩa “bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm” như sau: - Một số hành vi/tập quán không thể chấp nhận hoặc đe dọa nhằm mục đích gây tổn hại về thể chất, tinh thần, tình dục hoặc kinh tế (bao gồm những hành vi dẫn đến hoặc có khả năng dẫn đến tổn hại về thể chất, tinh thần, tình dục hoặc kinh tế) - Bao gồm cả hành vi một lần và hành vi lặp đi lặp lại - Bao gồm bạo lực và quấy rối dựa trên giới tính

2.4. Cấm hành vi phân biệt đối xử

[Giải thích]

- Không được phân biệt đối xử và quấy rối.
- Ngoài ra, điều mong muốn là không chỉ cấm phân biệt đối xử, mà còn tạo ra một nơi làm việc nơi các cá nhân với cá tính và giá trị quan đa dạng có thể phát huy tối đa năng lực của mình.
- Phân biệt đối xử ở đây đề cập đến việc lợi dụng lý do cụ thể để đối xử với ai đó khác với cách đối xử thông thường cần có.
- Lý do cụ thể bao gồm các vấn đề liên quan đến tư tưởng và tín ngưỡng như tôn giáo và quan điểm chính trị, v.v., các vấn đề mà sự lựa chọn của cá nhân như hình thức tuyển dụng, trình độ học vấn, mang thai, chăm sóc trẻ em, kinh nghiệm nghề vụ quân sự, v.v. cần được tôn trọng cũng như các thuộc tính bẩm sinh mà cá nhân không thể lựa chọn như chủng tộc, màu da, giới tính, xuất thân dân tộc hoặc xuất thân xã hội, v.v.
- Ví dụ, không được phân biệt đối xử trong trả tiền lương, thăng chức, lương thưởng, đào tạo, tuyển dụng hoặc tập quán tuyển dụng.
- Mặc dù đối xử bình đẳng phải là nguyên tắc đối xử thông thường cần có, nhưng sự phân biệt, loại trừ và ưu tiên dựa trên yêu cầu riêng của các công việc cụ thể không được coi là phân biệt đối xử. Ví dụ, theo ILO, những loại phân biệt liệt kê sau đây được coi là chấp nhận được hoặc chính đáng:
 - Sự phân biệt dựa trên kỹ năng hoặc nỗ lực
 - Sự chênh lệch về lương thưởng phản ánh sự khác biệt về số năm đào tạo và số giờ làm việc
 - Tuân thủ các chính sách nhằm mục đích khắc phục sự phân biệt đối xử trong lịch sử
 - Các biện pháp bảo vệ hoặc biện pháp hỗ trợ đặc biệt theo quy định của pháp luật, bao gồm những biện pháp liên quan đến sức khỏe và thai sản
 - Các biện pháp và ứng phó đặc biệt trước những khác biệt nhằm bảo vệ nguyên tắc đối xử bình đẳng
- Để biết định nghĩa về quấy rối, vui lòng xem phần giải thích ở Khoản 2.3.
- Cần cân nhắc ở phạm vi phù hợp đối với yêu cầu của người lao động về việc thực hành tôn giáo.
- Tập đoàn IHI đang tích cực làm việc để thúc đẩy sự đa dạng. Chúng tôi mong muốn quý công ty sẽ có những nỗ lực tương tự.

2.5. Quản lý thời gian làm việc thích hợp	[Giải thích]
- Không được bắt người lao động làm việc quá giới hạn được pháp luật quy định. - Ngoài ra, cần quản lý giờ làm việc và ngày nghỉ của người lao động một cách thích hợp, sau khi cân nhắc đến các tiêu chuẩn quốc tế.	- Phải bố trí một cách thích hợp thời gian làm việc, ngày nghỉ, giờ nghỉ giải lao, căn cứ theo pháp luật. - Điều mong muốn là tạo ra một môi trường làm việc có tính đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, bao gồm quản lý giờ làm việc thích hợp để nhân viên có thể làm việc đồng thời đạt được sự cân bằng tốt giữa công việc và cuộc sống. - Quy tắc ứng xử của Liên minh doanh nghiệp có trách nhiệm / Responsible Business Alliance (RBA), một ví dụ về tiêu chuẩn quốc tế, quy định rằng giờ làm việc hàng tuần không được vượt quá 60 giờ, bao gồm cả làm việc ngoài giờ, ngoại trừ trong trường hợp khẩn cấp hoặc bất thường.
2.6. Mức lương và trợ cấp thích hợp	[Giải thích]
- Phải tuân thủ tất cả pháp luật được áp dụng liên quan đến lương thưởng trả cho người lao động. - Ngoài ra, cần trả lương tiêu chuẩn có thể đủ trang trải các nhu cầu thiết yếu của cuộc sống (lương sinh hoạt).	- Căn cứ theo pháp luật, phải thanh toán tiền lương cao hơn mức lương tối thiểu và lương thưởng liên quan đến làm việc ngoài giờ một cách thích hợp và không được khấu trừ lương một cách không công bằng. - Lương sinh hoạt là mức lương được tính như lương cần thiết để duy trì tiêu chuẩn sinh hoạt tối thiểu, như một nỗ lực tự nguyện của các công ty, v.v., tách biệt với mức lương tối thiểu theo luật định.
2.7. Tự do hiệp hội/quyền thương lượng tập thể	[Giải thích]
- Ngoài việc tuân thủ pháp luật, phải tôn trọng các quyền của người lao động, bao gồm quyền tự do thành lập và gia nhập công đoàn cũng như quyền thương lượng tập thể. - Ngoài ra, phải tôn trọng quyền không tham gia vào các hoạt động đó của người lao động.	- Trong trường hợp pháp luật địa phương hạn chế quyền tự do hiệp hội hoặc quyền thương lượng tập thể, phải tôn trọng quyền của người lao động trong phạm vi pháp luật cho phép. - Ngay cả khi không có công đoàn, người sử dụng lao động vẫn cần tham gia đối thoại với đại diện của người lao động.

3. An toàn vệ sinh

Hãy ngăn ngừa trước tai nạn lao động và tạo ra nơi làm việc có thể đảm bảo an toàn vệ sinh cho người lao động.

3.1. Nơi làm việc an toàn

[Giải thích]

- Phải đảm bảo an toàn bằng cách xác định và đánh giá rủi ro về mặt an toàn trong công việc trong khi tuân thủ pháp luật, và áp dụng các phương pháp thiết kế, kỹ thuật và quản lý thích hợp.
- Ngoài ra, ngoài việc nỗ lực cần thiết tối thiểu để đảm bảo nơi làm việc an toàn, cần cố gắng liên tục cải thiện các tiêu chuẩn lao động và an toàn.
- Rủi ro về mặt an toàn trong công việc đề cập đến sự kết hợp giữa tần suất xảy ra và mức độ nghiêm trọng của tai nạn và các vấn đề sức khỏe, v.v. do điện, khí đốt, các nguồn năng lượng khác, lửa, xe cộ, đồ vật rơi, v.v.
- Phương pháp thiết kế, kỹ thuật và quản lý thích hợp đề cập đến việc loại trừ hoặc giảm thiểu rủi ro thông qua các biện pháp kiểm soát từng bước sau:
 - ① Loại bỏ các yếu tố nguy hiểm hoặc thay thế bằng vật liệu/phương pháp, v.v. an toàn
 - ② Kiểm soát bằng kỹ thuật
 - ③ Quản lý vận hành
 - ④ Cung cấp đồ bảo hộ cá nhân
- Ngoài ra, cần cân nhắc hợp lý đối với phụ nữ mang thai và bà mẹ trong thời kỳ cho con bú từ góc độ an toàn vệ sinh.

3.2. Chuẩn bị cho tình huống khẩn cấp

[Giải thích]

- Trong khi tuân thủ pháp luật, cần xác định các tai nạn và sự cố, v.v. gây tổn hại đến tính mạng con người và sự an toàn về thể chất, bao gồm cả khả năng xảy ra để có thể ứng phó thích hợp.
- Cần xây dựng các quy trình hành động trong tình huống đối phó khẩn cấp để giảm thiểu thiệt hại cho người lao động và tài sản, lắp đặt các thiết bị, v.v. cần thiết, tổ chức đào tạo/huấn luyện để có thể thực hiện các hành động đó khi thảm họa xảy ra.
- Khi xảy ra tình huống khẩn cấp, cần nỗ lực để đảm bảo an toàn cho tất cả khách thăm, lãnh đạo và người lao động.

3.3. Tai nạn lao động/bệnh nghề nghiệp

[Giải thích]

- Trong khi tuân thủ pháp luật, cần xác định, đánh giá, ghi lại và báo cáo về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, đồng thời thực hiện các biện pháp đối phó và biện pháp khắc phục thích hợp.
- Ví dụ về các biện pháp đối phó thích hợp bao gồm điều tra nguyên nhân các vụ tai nạn lao động đã xảy ra và thực hiện các biện pháp ngăn ngừa tái diễn, v.v.

3.4. Vệ sinh công nghiệp	[Giải thích]
Trong khi tuân thủ pháp luật, cần xác định, đánh giá và quản lý phù hợp những nguy cơ mà người lao động sẽ tiếp xúc với các ảnh hưởng sinh học, hóa học và vật lý có hại tại nơi làm việc.	- Cần loại bỏ hoặc giảm thiểu các rủi ro thông qua thiết kế, kiểm soát bằng kỹ thuật và quản lý vận hành phù hợp. Để biết chi tiết về biện pháp kiểm soát từng bước, vui lòng xem Khoản 3.1. - Nếu các phương pháp này không thể giảm rủi ro đủ thì cần cung cấp đồ bảo hộ cá nhân thích hợp được duy trì/quản lý một cách thích hợp cho người lao động. - Ngoài ra, như trong Khoản 3.1, cần cân nhắc hợp lý đối với phụ nữ mang thai và bà mẹ trong thời kỳ cho con bú từ góc độ an toàn vệ sinh.
3.5. Cân nhắc đối với công việc đòi hỏi thể chất	[Giải thích]
Trong khi tuân thủ pháp luật, cần xác định và đánh giá các công việc đòi hỏi thể chất, và quản lý một cách thích hợp để ngăn ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.	Ví dụ về quản lý thích hợp bao gồm hoàn thiện một môi trường làm việc dựa trên công thái học, cải tiến các quy trình, v.v. định kỳ nghỉ thời gian ngắn, đào tạo/huấn luyện, cung cấp dụng cụ hỗ trợ công việc cũng như phân công công việc và hợp tác với nhiều người, v.v.
3.6. Các biện pháp an toàn cho thiết bị nhà máy	[Giải thích]
Trong khi tuân thủ pháp luật và nội quy của quý công ty, cần đánh giá thiết bị nhà máy mà người lao động sử dụng trong công việc để xem liệu có rủi ro về mặt an toàn không và thực hiện các biện pháp an toàn thích hợp.	Ví dụ về các biện pháp an toàn thích hợp bao gồm việc áp dụng các cơ chế an toàn (bộ phận an toàn tự động, hệ thống an toàn ngăn chặn sai sót, khóa liên động, v.v.), khóa an toàn và bảng thông báo LOTO, lắp đặt các thiết bị an toàn và tường bảo vệ, v.v. cũng như kiểm tra/xem xét và bảo trì định kỳ các máy móc thiết bị, v.v.
3.7. An toàn vệ sinh của các cơ sở vật chất	[Giải thích]
Trong khi tuân thủ pháp luật, cần đảm bảo an toàn vệ sinh của các cơ sở vật chất như ký túc xá, nhà ăn và nhà vệ sinh, v.v. được cung cấp cho người lao động một cách thích hợp.	Ví dụ về việc đảm bảo an toàn vệ sinh một cách thích hợp bao gồm vệ sinh/kiểm tra định kỳ và thích hợp các cơ sở vật chất, đảm bảo/cung cấp nước uống và nguyên liệu thực phẩm sạch (trong trường hợp cung cấp bữa ăn), đảm bảo có nhà vệ sinh và ký túc xá sạch sẽ với đủ số lượng và diện tích, v.v.

3.8. Truyền đạt về an toàn vệ sinh	[Giải thích]
- Trong khi tuân thủ pháp luật, cần cung cấp thông tin, đào tạo/huấn luyện thích hợp về an toàn vệ sinh về các mối nguy hiểm khác nhau tại nơi làm việc mà người lao động có thể gặp phải. - Ngoài ra, trong khi tuân thủ pháp luật, cần thiết lập một cơ chế để thu thập ý kiến liên quan đến an toàn từ người lao động, thực hiện các biện pháp cần thiết và phản hồi kết quả.	- Cần hiển thị thông tin liên quan đến an toàn vệ sinh bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được một cách rõ ràng tại nơi làm việc và trong cơ sở hoặc hiển thị ở nơi mà người lao động có thể kiểm tra được và truy cập được. - Cần định kỳ thực hiện đào tạo/huấn luyện, ngoài những lúc như tuyển dụng hoặc thay đổi công việc, v.v.

3.9. Quản lý sức khỏe người lao động	[Giải thích]
Trong khi tuân thủ pháp luật, cần thực hiện quản lý sức khỏe thích hợp cho tất cả người lao động.	Quản lý sức khỏe thích hợp bao gồm việc thực hiện khám sức khỏe, v.v., ít nhất ở tiêu chuẩn mà pháp luật quy định, ngăn ngừa và phát hiện sớm bệnh tật cho người lao động.

4. Môi trường

Vui lòng tuân thủ các quy định liên quan đến môi trường, chú ý đến tình hình xã hội và yêu cầu của xã hội, đồng thời tích cực nỗ lực thực hiện các hoạt động giảm thiểu tác động đến môi trường.

4.1. Các biện pháp chống biến đổi khí hậu	[Giải thích]
- Điều mong muốn là đặt ra các mục tiêu cắt giảm khí nhà kính như CO₂. - Điều mong muốn là xây dựng một hệ thống để nắm bắt lượng phát thải khí nhà kính như CO₂. - Điều mong muốn là quý công ty và chuỗi cung ứng của quý công ty nỗ lực thực hiện các hoạt động tiết kiệm năng lượng, sử dụng năng lượng một cách hiệu quả và các hoạt động thúc đẩy việc sử dụng năng lượng với tác động đến môi trường thấp hơn.	Tập đoàn IHI đang nỗ lực cắt giảm lượng phát thải khí CO₂ tại các nhà máy, văn phòng, chuỗi cung ứng, v.v. theo chính sách của chính phủ Nhật Bản nhằm đạt được mục tiêu trung hòa carbon vào năm 2050. Chúng tôi mong muốn rằng quý công ty cũng sẽ có những nỗ lực tương tự.

4.2. Quản lý hợp lý tài nguyên nước

[Giải thích]

- Điều mong muốn là xác định được nguồn lấy nước và nơi sẽ thải nước ra, đồng thời giảm thiểu tác động đến nguồn lấy nước và nơi sẽ thải nước ra khi sử dụng tài nguyên nước.
- Điều mong muốn là nỗ lực tiết kiệm nước và tái sử dụng tài nguyên nước.
- Điều mong muốn là giám sát lượng nước lấy vào và lượng nước thải ra.
- Khi pháp luật có quy định thì phải giám sát và quản lý chất lượng nước thải.
- Điều mong muốn là giám sát tình hình sử dụng nước và tình hình xả thải nước để ngăn ngừa ô nhiễm môi trường.
- Ngay cả trong trường hợp pháp luật không quy định thì điều mong muốn là vẫn giám sát và quản lý chất lượng nước thải.

4.3. Quản lý hợp lý các chất hóa học

- Phải tuân thủ pháp luật, và nỗ lực ngăn chặn ô nhiễm không khí và đất.
- Phải tuân thủ pháp luật, quản lý chặt chẽ các chất hóa học từ khâu tiếp nhận đến khi thải bỏ.
- Không được sử dụng các chất bị cấm theo quy định của pháp luật, v.v.
- Nếu pháp luật có quy định thì phải quản lý các chất hóa học cụ thể có trong sản phẩm.

4.4. Quản lý hợp lý chất thải

- Phải xử lý chất thải, bao gồm chất thải có chứa các chất có hại như amiăng và PCB (polychlorinated biphenyl), v.v. một cách thích hợp theo pháp luật.
- Điều mong muốn là giám sát lượng chất thải được tạo ra.
- Nếu pháp luật có quy định, phải kiểm tra hợp đồng ủy thác liên quan đến việc thu gom, vận chuyển và xử lý chất thải.
- Điều mong muốn là xúc tiến thực hiện 3R (Giảm thiểu, Tái sử dụng, Tái chế) đối với chất thải.

4.5. Bảo tồn đa dạng sinh học

[Giải thích]

- Điều mong muốn là nỗ lực bảo tồn đa dạng sinh học.
 - Điều mong muốn là cân nhắc đến môi trường xung quanh khu vực tiến hành hoạt động kinh doanh và nỗ lực bảo tồn các loài động thực vật hoang dã.
-

5. Giao dịch công bằng/đạo đức

Vui lòng tuân thủ pháp luật, hành động một cách có đạo đức và thực hiện giao dịch công bằng và ngay thẳng.

5.1. Phòng chống tham nhũng và cấm đưa hoặc nhận những lợi ích không phù hợp

- Không được trực tiếp hoặc gián tiếp đưa hoặc nhận bất kỳ thứ gì có giá trị, bao gồm những lời hứa hẹn hoặc đề nghị, để có được lợi ích không phù hợp.
- Không được tặng quà, chiêu đãi quá mức và hối lộ dưới bất kỳ hình thức nào.

[Giải thích]

- Quà và chiêu đãi quá mức là những món quà tặng và chiêu đãi đắt tiền hoặc thường xuyên một cách không đúng đắn, vượt quá phạm vi nghi thức xã hội.
- Không được hối lộ công chức, v.v. bất kể pháp luật địa phương.
- Trong khi tuân thủ pháp luật, không nên chịu các chi phí hoặc quyền góp không đúng đắn hoặc vô lý, bao gồm các khoản tiền bôi trơn, bất kể là cho công chức hoặc không phải công chức.

5.2. Công bố thông tin

- Điều mong muốn là trong khi tuân thủ pháp luật, cần công bố những thông tin cần công khai cho xã hội, chẳng hạn như chính sách quản trị, tình hình kinh doanh, thông tin rủi ro, v.v.

[Giải thích]

- Phải công bố các thông tin pháp luật yêu cầu công bố một cách thích hợp.
- Điều mong muốn là công bố những thông tin như chính sách quản trị, tình hình kinh doanh, thông tin rủi ro, v.v. bao gồm thông tin ESG (môi trường, xã hội và quản trị), ngay cả trong trường hợp không phải là nghĩa vụ về mặt pháp luật.

5.3. Tôn trọng sở hữu trí tuệ

- Trong khi tuân thủ pháp luật, cần bảo vệ tài sản trí tuệ của quý công ty, đồng thời tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ của người khác.

[Giải thích]

- Quyền sở hữu trí tuệ là các quyền được pháp luật quy định và bao gồm quyền sáng chế, quyền giải pháp hữu ích, quyền kiểu dáng công nghiệp, quyền nhãn hiệu, bản quyền, v.v. Sở hữu trí tuệ không chỉ bao gồm quyền sở hữu trí tuệ mà còn bao gồm bí mật thương mại, bí quyết kỹ thuật, v.v.

5.4. Tiến hành kinh doanh công bằng

[Giải thích]

- Phải tuân thủ pháp luật liên quan đến cạnh tranh và giao dịch công bằng.
- Phải loại bỏ mối quan hệ với các thể lực chống phá xã hội.
- Phải tuân thủ pháp luật liên quan giao dịch công bằng chẳng hạn như luật cạnh tranh, v.v. và không được tham gia vào các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh như cartel hoặc gian lận đấu thầu, v.v., các phương pháp giao dịch không công bằng, hiển thị nội dung không đúng, v.v.
- Khi hiển thị catalog, v.v. và quảng cáo tuyên truyền liên quan đến sản phẩm và dịch vụ, không được sử dụng các cách diễn đạt khác với sự thực hoặc khiến người tiêu dùng và khách hàng hiểu lầm về nội dung, ngoài ra không được bao gồm nội dung phỉ báng hoặc vi phạm quyền, v.v. của các công ty hoặc cá nhân khác.
- Không được báo cáo, trả lời sai sự thật hoặc làm giả tài liệu.
- Tại Nhật Bản, các thể lực chống phá xã hội là những tổ chức, cá nhân sử dụng bạo lực, quyền lực và các thủ đoạn đe dọa hoặc lừa đảo, v.v. để đưa ra những yêu cầu vô lý và theo đuổi lợi ích kinh tế. Ngoài ra, phải loại bỏ các mối quan hệ với các tổ chức và cá nhân có ảnh hưởng xấu đến trật tự an toàn xã hội như khủng bố, v.v.

5.5. Bảo vệ người tố giác

- Phải đảm bảo tính bảo mật cho nội dung tố giác của người tố giác và tính ẩn danh nếu người tố giác có mong muốn, và phải bảo vệ người tố giác khỏi bị đối xử bất lợi vì đã tố giác.

6. Đảm bảo chất lượng, tính an toàn và cung cấp

Vui lòng hoàn thiện một hệ thống sản xuất và hệ thống quản lý khủng hoảng để có thể đảm bảo và cung cấp ổn định các sản phẩm, dịch vụ với chất lượng và tính an toàn phù hợp.

6.1. Đảm bảo tính an toàn của sản phẩm

[Giải thích]

- Phải thiết kế, sản xuất và bán sản phẩm đáp ứng các tiêu chuẩn an toàn theo quy định của pháp luật và có thể đảm bảo đủ tính an toàn của sản phẩm.
- Điều mong muốn là đảm bảo an toàn cho sản phẩm thông qua quản lý truy xuất nguồn gốc (lịch sử vật liệu, phụ tùng, công đoạn, v.v.).

6.2. Quản lý chất lượng	[Giải thích]
Không chỉ phải tuân thủ tất cả pháp luật được áp dụng liên quan đến chất lượng sản phẩm và dịch vụ, còn phải đáp ứng các yêu cầu về chất lượng của Tập đoàn IHI.	Tập đoàn IHI đã ban hành "Tuyên bố chất lượng của Tập đoàn IHI" và đang củng cố hệ thống đảm bảo chất lượng và quản lý chất lượng, bao gồm cả chuỗi cung ứng. Chúng tôi mong muốn rằng quý công ty cũng sẽ có những nỗ lực tương tự.
6.3. Nguồn cung ổn định	[Giải thích]
Điều mong muốn là xây dựng một hệ thống có thể đảm bảo và cung cấp sản phẩm, dịch vụ một cách ổn định.	- Điều mong muốn là quý công ty định kỳ theo dõi lượng công việc trên thiết bị sản xuất và người lao động, và thực hiện các biện pháp thích hợp nếu dự kiến tải sẽ vượt quá khả năng. - Điều mong muốn là quý công ty định kỳ tiến hành khảo sát lượng công việc trên thiết bị sản xuất và người lao động đối tác kinh doanh, và xây dựng hệ thống để mua hàng từ nhiều nhà cung cấp trong trường hợp khẩn cấp. - Điều mong muốn là xây dựng một hệ thống có thể cung cấp liên tục ổn định ngay cả trong trường hợp xảy ra tình huống khẩn cấp như thảm họa hoặc bệnh truyền nhiễm, v.v.
6.4. Ứng phó với tai nạn sản phẩm và sự không phù hợp trong hợp đồng	[Giải thích]
- Trong trường hợp xảy ra tai nạn sản phẩm hoặc đã nhận được thông tin liên quan đến tính an toàn của sản phẩm, phải nhanh chóng tiến hành điều tra, công bố thông tin và thực hiện các biện pháp thích hợp, bao gồm việc liên hệ và báo cáo với cơ quan thẩm quyền quản lý. - Trong trường hợp sản phẩm hoặc dịch vụ được cung cấp đến Tập đoàn IHI không đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng, quy định chất lượng của quý công ty hoặc các yêu cầu mà Tập đoàn IHI đòi hỏi, quý công ty phải nhanh chóng báo cáo cho Tập đoàn IHI, đồng thời tiến hành điều tra và thực hiện các biện pháp thích hợp.	Tai nạn sản phẩm là tình trạng mà trong đó tai nạn xảy ra do khiếm khuyết của sản phẩm, đã gây hoặc có khả năng gây tổn hại đến tính mạng hoặc thân thể.

7. Bảo mật thông tin

Để bảo vệ chắc chắn thông tin bí mật trong giao dịch, thông tin quản trị công ty, thông tin kỹ thuật, v.v., vui lòng nỗ lực quản lý hợp lý thông tin cũng như duy trì và cải thiện bảo mật thông tin.

7.1. Phòng vệ đối với tấn công mạng

[Giải thích]

- Trong khi tuân thủ pháp luật, cần thực hiện các biện pháp phòng vệ đối với các mối đe dọa từ các cuộc tấn công mạng và quản lý để ngăn ngừa thiệt hại cho quý công ty và những người khác.
- Cần nỗ lực ngăn chặn các rắc rối như rò rỉ, giả mạo thông tin và ngừng hoạt động hệ thống thông tin, v.v. do các cuộc tấn công mạng.
- Điều mong muốn là lập sẵn kế hoạch để nhanh chóng phục hồi trong trường hợp bị tấn công mạng.

7.2. Bảo vệ thông tin cá nhân

- Phải tuân thủ pháp luật, quản lý và bảo vệ một cách thích hợp tất cả thông tin cá nhân như khách hàng, đối tác kinh doanh, người tiêu dùng, người lao động, v.v.

7.3. Bảo vệ thông tin bí mật

[Giải thích]

- Phải quản lý và bảo vệ thông tin bí mật của khách hàng, đối tác kinh doanh, v.v. của quý công ty một cách thích hợp để ngăn chặn thông tin đó bị thu thập, sử dụng hoặc tiết lộ, rò rỉ một cách sai trái hoặc không đúng đắn.
- Cũng phải quản lý và bảo vệ thông tin bí mật của quý công ty một cách thích hợp để tránh rò rỉ.
- Trong trường hợp thông tin bí mật do Tập đoàn IHI công bố hoặc cung cấp bị rò rỉ hoặc trường hợp không thể loại trừ khả năng rò rỉ, thì phải nhanh chóng liên lạc với bộ phận đặt hàng của Tập đoàn IHI.
- Thông tin bí mật ở đây đề cập đến tài liệu kỹ thuật và thông tin kỹ thuật như bản thông số kỹ thuật, dữ liệu, bản vẽ, sản phẩm, nguyên mẫu và mẫu thử cũng như thông tin kinh doanh thuộc bất kỳ trường hợp nào sau đây.
 - ① Các giấy tờ, đồ vật có ghi rõ không được công bố nếu không có sự cho phép của nhà cung cấp
 - ② Thông tin được công bố qua truyền thông mạng như email, v.v. hoặc các phương tiện như phương tiện lưu trữ điện tử hoặc quang học, v.v. trong đó có ghi rõ rằng không được công bố nếu không có sự cho phép của nhà cung cấp khi hiển thị hoặc in thông tin đó.
 - ③ Bản chép lại, bản sao và bản mô phỏng toàn bộ hoặc một phần của các thông tin này

8. Tăng cường năng lực cạnh tranh

Để tăng cường năng lực cạnh tranh lẫn nhau, hãy chia sẻ các vấn đề và mục tiêu cũng như cung cấp thông tin và đề xuất, v.v.

8.1. Tăng cường năng lực cạnh tranh

[Giải thích]

- Điều mong muốn là sau khi chia sẻ với Tập đoàn IHI các vấn đề và mục tiêu nhằm tăng cường năng lực cạnh tranh, quý công ty nên cung cấp thông tin về vật liệu, kỹ thuật, phương pháp xây dựng, v.v. tối ưu, đồng thời tích cực đưa ra các đề xuất liên quan đến kỹ thuật định giá trị (VE, hay value engineering) và giảm chi phí.
- “Chính sách mua sắm cơ bản của Tập đoàn IHI” coi các đối tác kinh doanh của Tập đoàn IHI là đối tác trong việc tạo ra giá trị và hướng đến xây dựng mối quan hệ tin cậy cũng như tăng cường năng lực cạnh tranh và thịnh vượng chung.

9. Giải quyết các vấn đề xã hội

Để góp phần hiện thực hóa một xã hội bền vững, hãy thực hiện các sáng kiến nhằm giải quyết các vấn đề xã hội ở cả địa phương và toàn cầu.

9.1. Đóng góp cho cộng đồng địa phương

- Để phát triển cộng đồng địa phương, điều mong muốn là chú trọng đến việc giao tiếp với người dân địa phương và góp phần giải quyết các vấn đề xã hội ở từng vùng.

9.2. Giải quyết các vấn đề xã hội toàn cầu

- Điều mong muốn là thực hiện các sáng kiến nhằm giải quyết các vấn đề xã hội quy mô toàn cầu bằng cách thực hiện các biện pháp chống biến đổi khí hậu và tôn trọng nhân quyền của những người liên quan thông qua hoạt động kinh doanh.
-

10. Xây dựng hệ thống quản lý

Để tuân thủ nội dung của nguyên tắc này, hãy hoàn thiện hệ thống quản lý trong quý công ty và cũng triển khai nội dung của nguyên tắc này với các đối tác kinh doanh của quý công ty.

10.1. Xây dựng hệ thống quản lý

[Giải thích]

- Điều mong muốn là xây dựng một hệ thống quản lý để đảm bảo tuân thủ liên tục các nội dung của nguyên tắc này.
- Về hệ thống quản lý, chứng nhận ISO trong các lĩnh vực như môi trường và quản lý chất lượng, v.v. đã được nhiều người biết đến, nhưng bất kể có hay không có chứng nhận, điều mong muốn là hoàn thiện hệ thống quản lý liên tục triển khai PDCA (Lập kế hoạch, Thực hiện, Đánh giá, Cải tiến) cho từng mục của nguyên tắc này.

10.2. Xúc tiến trong toàn bộ chuỗi cung ứng

[Giải thích]

- Điều mong muốn là triển khai nội dung của nguyên tắc này hoặc các chính sách tương tự nguyên tắc này của quý công ty với các đối tác kinh doanh của quý công ty.
- Điều mong muốn là truyền đạt nội dung được mô tả trên nguyên tắc này hoặc các chính sách tương tự nguyên tắc này của quý công ty như một cách để triển khai cho các đối tác kinh doanh của quý công ty, theo dõi tình hình tuân thủ của họ và khuyến khích cải tiến.

10.3. Mua sắm tài nguyên khoáng sản một cách có trách nhiệm

[Giải thích]

- Phải thúc đẩy các sáng kiến để ngăn chặn việc sử dụng vật liệu, phụ tùng và sản phẩm có sử dụng khoáng sản có nguy cơ góp phần vi phạm nhân quyền nghiêm trọng và hủy hoại môi trường ở các khu vực xung đột, v.v.
- Không được trực tiếp hoặc gián tiếp mua các khoáng sản là nguồn tài trợ cho các nhóm vũ trang liên quan đến xung đột như vàng, thiếc, tantalum và vonfram, v.v. được sản xuất ở các khu vực xung đột và khu vực có nguy cơ cao như Cộng hòa Dân chủ Congo và các nước láng giềng, v.v. và các khoáng sản khác (bao gồm kim loại hiếm) gây vi phạm nhân quyền nghiêm trọng hoặc hủy hoại môi trường trong quá trình khai thác mỏ và tinh chế, v.v.

10.4. Quản lý xuất nhập khẩu thích hợp

[Giải thích]

- Liên quan đến việc xuất nhập khẩu kỹ thuật và hàng hóa được pháp luật, v.v. hạn chế, phải hoàn thiện hệ thống quản lý rõ ràng và thực hiện các thủ tục xuất nhập khẩu thích hợp.
- Phải hiểu và tuân thủ pháp luật liên quan đến xuất nhập khẩu, bao gồm pháp luật liên quan đến an ninh quốc gia và quản lý thương mại.

10.5. Cơ chế giải quyết khiếu nại	[Giải thích]
- Điều mong muốn là quý công ty tự vận hành cơ chế giải quyết khiếu nại hoặc sử dụng các cơ chế bên ngoài quý công ty. - Điều mong muốn là khi vận hành hoặc sử dụng cơ chế giải quyết khiếu nại, nên phổ biến cho người lao động của quý công ty và của đối tác kinh doanh, người dân địa phương, v.v. và phản hồi các khiếu nại một cách thiện chí.	- Cơ chế giải quyết khiếu nại là một cơ chế tiếp nhận khiếu nại từ tất cả các chủ thể cơ bản của quyền con người và các bên liên quan, bao gồm người lao động của quý công ty và người lao động trong chuỗi cung ứng của quý công ty và cư dân địa phương, v.v. về các hành vi bị nghi ngờ vi phạm nguyên tắc này và khuyến khích hành động khắc phục. - Tương tự như đã nêu ở Khoản 5.5, phải bảo vệ người tố giác.
10.6. Công bố và cung cấp tình trạng tiến độ của các nỗ lực	[Giải thích]
Điều mong muốn là công bố thông tin về những nỗ lực liên quan đến nguyên tắc này.	Điều mong muốn là công bố những nỗ lực liên quan đến nguyên tắc này thông qua các trang web, bản báo cáo CSR, v.v.