


Cẩm nang hướng dẫn Quy tắc đạo đức của Sumitomo Forestry Group

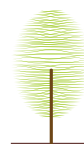
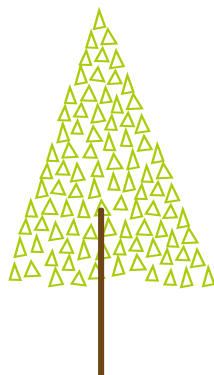


Happiness Grows from Trees

 **SUMITOMO FORESTRY**

Mục lục

Giới thiệu về “Cẩm nang hướng dẫn Quy tắc đạo đức của Sumitomo Forestry Group”	2
Kính gửi các nhân viên của Sumitomo Forestry Group	3
Triết lý doanh nghiệp và Các giá trị của chúng ta	4
Quy tắc đạo đức của Sumitomo Forestry Group	5
Phương châm môi trường của Sumitomo Forestry Group	7
Phương châm mua hàng của Sumitomo Forestry Group	8
Phương châm an toàn vệ sinh lao động của Sumitomo Forestry Group	9
Phương châm chất lượng của Sumitomo Forestry Group	10
Phương châm nhân quyền của Sumitomo Forestry Group	11
Tuyên bố thúc đẩy hoạt động của phụ nữ tại Sumitomo Forestry Group	15
Giới thiệu về Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc	16
Phần 1 Hoạt động kinh doanh công bằng và minh bạch	17
Phần 2 Hành động có hiểu biết	32
Phần 3 Tôn trọng con người và thực hiện môi trường làm việc lành mạnh	38
Phần 4 Hoạt động kinh doanh quan tâm đến xã hội và môi trường	49



Giới thiệu về “Cẩm nang hướng dẫn Quy tắc đạo đức của Sumitomo Forestry Group”

“Quy tắc đạo đức của Sumitomo Forestry Group” (sau đây gọi là “Quy tắc đạo đức”) đưa ra quy định về các quan điểm cơ bản khi tiến hành hoạt động kinh doanh. Để tất cả nhân viên làm việc trong Sumitomo Forestry Group hiểu một cách chính xác và thấm nhuần “Quy tắc đạo đức” này, Cẩm nang hướng dẫn đưa ra các ví dụ và lời giải thích, và được phát cho từng người. Trong công việc hàng ngày, khi bạn không chắc chắn về quyết định của mình, xin vui lòng tham khảo Cẩm nang này và kiểm tra xem vấn đề đó có phù hợp với pháp luật và quy định nội bộ trong công ty không. Để hiểu thật sâu sắc về nội dung này và xây dựng được phương thức hành động thường ngày cho bản thân, hãy vận dụng bằng cách cùng nhau đọc và tìm hiểu hoặc tổ chức các seminar tại các phòng ban với nhau.

“Quy tắc đạo đức” áp dụng cho toàn bộ chuỗi cung ứng của Sumitomo Forestry Group. Nếu có cơ hội, chúng ta hãy thường xuyên phổ biến quy tắc này với những nhà cung cấp và những công ty đối tác v.v. và khuyến khích họ tuân theo.

“Quy tắc đạo đức” này được đăng tải trên trang chủ của công ty và dự kiến sẽ được dịch sang nhiều ngôn ngữ trong thời gian tới.

https://sfc.jp/information/company/keiei_rinen/rinri_kihan/ (Bản tiếng Nhật)

<https://sfc.jp/english/corporate/philosophy/code.html> (Bản tiếng Anh)

“Quy tắc đạo đức” và cẩm nang hướng dẫn này được soạn thảo theo tiêu chuẩn yêu cầu đối với các doanh nghiệp toàn cầu. Trường hợp từng quốc gia và từng khu vực có luật pháp và quy định riêng thì hãy tham khảo cả các quy định đó. Ngoài ra, trường hợp từng quốc gia và từng khu vực có văn hóa, phong tục, tập quán đặc trưng riêng thì hãy xử lý một cách phù hợp trên cơ sở hiểu rõ mục đích của “Quy tắc đạo đức”. Thêm nữa, những quy định nội bộ công ty được ghi trong Cẩm nang hướng dẫn để tham khảo là những quy định của Sumitomo Forestry Co.,Ltd. Trường hợp các công ty khác có quy định tương tự, hãy tham khảo những quy định đó.

Trường hợp phát sinh những thắc mắc, vấn đề, những việc cần trao đổi về nội dung của “Quy tắc đạo đức” và Cẩm nang hướng dẫn này hay về hành động hàng ngày, đầu tiên, hãy trao đổi với cấp trên. Nếu vẫn không giải quyết được vấn đề, hãy trao đổi với các phòng ban hay những người có chức vụ phù hợp như người chủ quản của tổ chức trực thuộc, bộ phận quản lý thuộc trụ sở của công ty trực thuộc, bộ phận chủ quản của Sumitomo Forestry, bộ phận phụ trách của trụ sở Sumitomo Forestry, Tổ pháp chế v.v.



Kính gửi các nhân viên của Sumitomo Forestry Group



Toshiro Mitsuyoshi
Tổng giám đốc kiêm Giám đốc đại diện
Sumitomo Forestry Co., Ltd.

Kể từ khi thành lập vào năm 1691 đến nay, lịch sử của Sumitomo Forestry Group đã gần 330 năm tuổi. Chúng ta biết ơn đối với việc các vị tiền bối đã tích lũy sự tin tưởng và sự tin nhiệm của khách hàng, và phải mở ra con đường phát triển bền vững cho thế hệ tiếp theo.

Trong những năm gần đây, các công ty có lịch sử và sức mạnh thương hiệu đã vướng vào các vụ bê bối, chẳng hạn như giả mạo dữ liệu hay hạch toán gian lận, nên xảy ra tình trạng mất đi sự tin nhiệm. Để hoạt động kinh doanh được bền vững, đòi hỏi doanh nghiệp tiến hành hoạt động kinh doanh có lưu tâm đến các vấn đề xã hội và vấn đề môi trường, nhưng trên hết tiền đề đầu tiên là phải tuân thủ các quy tắc của xã hội.

Ngoài ra, trong tình hình hoạt động kinh doanh của Sumitomo Forestry Group được đa ngành hoá và toàn cầu hoá, đồng thời quy mô kinh doanh bên ngoài lãnh thổ Nhật Bản cũng được mở rộng, chúng ta cần phải ý thức nhiều hơn trước đây về các quy tắc quốc tế.

Trong bối cảnh đó, vào tháng 7 năm 2017, tập đoàn đã ban hành “Quy tắc đạo đức của Sumitomo Forestry Group”. “Quy tắc đạo đức của Sumitomo Forestry Group” là tài liệu tích tụ tinh thần kinh doanh của Sumitomo được kế tục từ thời kỳ công ty mới thành lập, và thêm vào đó là những quy tắc chung của thế giới. Trong quá trình giải quyết các vấn đề xã hội, thúc đẩy việc kinh doanh gắn liền với sự hài lòng của khách hàng, phát triển và mở rộng, từng cá nhân nhân viên làm việc cho Sumitomo Forestry Group cần có chung giá trị quan với tập đoàn.

Ngoài ra, chúng ta không được quên rằng hoạt động kinh doanh chỉ được hình thành khi có sự tham gia của các đối tác như nhà cung cấp, các công ty hợp tác, v.v, cùng với những đơn vị trong chuỗi cung ứng toàn cầu không có quan hệ giao dịch trực tiếp. “Quy tắc đạo đức của Sumitomo Forestry Group” được coi là quy tắc theo tiêu chuẩn toàn cầu áp dụng cho toàn bộ tập đoàn, được thẩm nhuận và vận dụng trong toàn bộ tập đoàn, bao gồm cả những đơn vị trong chuỗi cung ứng.

Là một thành viên của Sumitomo Forestry Group, về sau này chúng ta cũng hãy cùng tiếp tục thử thách trong dự án đóng góp xây dựng một “xã hội tuần hoàn vật chất” phát triển bền vững, nhắm tới mục tiêu trở thành doanh nghiệp đứng đầu thế giới nắm giữ công nghệ có thể nâng cao được tiềm năng của gỗ.



Triết lý doanh nghiệp và Các giá trị của chúng ta

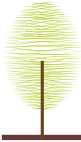
Triết lý doanh nghiệp

Sumitomo Forestry Group tận dụng gỗ như một nguồn tài nguyên thiên nhiên khỏe mạnh và thân thiện với môi trường để cung cấp một loạt các dịch vụ đa dạng liên quan đến phong cách sống góp phần vào việc thực hiện một xã hội bền vững và thịnh vượng. Tất cả những nỗ lực của chúng ta đều dựa trên “Tinh thần kinh doanh của Sumitomo”, trong đó đặt tầm quan trọng hàng đầu về sự công bằng và toàn vẹn vì lợi ích xã hội.

Các giá trị của chúng ta

- Chúng ta cung cấp các sản phẩm và dịch vụ chất lượng cao mang lại niềm vui cho khách hàng.
- Chúng ta tạo ra các hoạt động kinh doanh mới mang đến hạnh phúc cho các thế hệ tiếp theo bằng một góc nhìn mới mẻ.
- Chúng ta thúc đẩy một nền văn hóa doanh nghiệp tự do và cởi mở, tôn trọng sự đa dạng.
- Chúng ta đặt ra và phấn đấu để đạt được các mục tiêu đầy tham vọng thông qua sự nỗ lực không ngừng.
- Chúng ta làm các công việc đạt được sự tin cậy của xã hội với cách ứng xử công bằng và trung thực.





Quy tắc đạo đức của Sumitomo Forestry Group

Mục đích và phạm vi áp dụng

Dựa trên triết lý doanh nghiệp và đường lối hành động, Sumitomo Forestry Group sẽ vận hành doanh nghiệp, bao gồm cả các đơn vị trong chuỗi cung ứng theo Quy tắc đạo đức này.

Hoạt động kinh doanh công bằng và minh bạch

- Tuân thủ pháp luật và các quy định**
Tuân thủ pháp luật trong và ngoài nước, và các quy định nội bộ công ty, tôn trọng các quy tắc ứng xử quốc tế.
- Chống tham nhũng**
Tuyệt đối không dính líu đến các hành vi tham nhũng, bao gồm việc đưa nhận hối lộ, tham ô, rửa tiền.
- Giao dịch công bằng**
Không dính líu vào bất kỳ hành vi nào bị nghi ngờ là liên minh độc quyền hoặc thông đồng v.v., và phải thực hiện giao dịch một cách công bằng.
- Xử lý nghiệp vụ kế toán một cách đúng đắn**
Xử lý nghiệp vụ kế toán một cách đúng đắn và tiến hành xử lý thuế vụ dựa trên các hồ sơ chính xác.
- Giao tiếp với các bên hữu quan**
Lưu tâm đến những điều mà các bên hữu quan đặc biệt là cổ đông quan tâm, công bố các thông tin cần thiết một cách kịp thời, công bằng để đối thoại với họ.
- Bảo mật thông tin**
Phải chắc chắn bảo mật đối với thông tin mật của công ty và bên thứ ba.
- An toàn thông tin**
Đề phòng chống việc rò rỉ thông tin, phải đảm bảo an toàn thông tin một cách phù hợp.
- Mối quan hệ với đối tác kinh doanh**
Không tiến hành các hành vi không phù hợp như lạm dụng vị trí bề trên v.v., xây dựng và duy trì mối quan hệ mang tính chất xây dựng với đối tác kinh doanh.
- Bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ**
Bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ của công ty và không xâm phạm quyền lợi của người khác.
- Bảo vệ thông tin cá nhân**
Thông tin cá nhân phải được quản lý đúng cách, không được sử dụng ngoài mục đích, và ngăn chặn việc rò rỉ thông tin ra ngoài.
- Quảng cáo, tuyên truyền có trách nhiệm**
Quảng cáo, tuyên truyền chính xác và vừa phải, không gây hiểu lầm hoặc khó chịu.
- Mối quan hệ lành mạnh với các tổ chức chính trị**
Duy trì mối quan hệ lành mạnh, minh bạch với các tổ chức chính trị trên cơ sở luật pháp.
- Ngăn chặn thế lực chống đối xã hội**
Tuyệt đối không dính líu đến bất kỳ thế lực chống đối xã hội nào.
- Thiết lập đường dây nóng**
Thiết lập đường dây nóng có thể sử dụng để tố giác trong trường hợp nghi ngờ vi phạm pháp luật hoặc Quy tắc đạo đức này. Thúc đẩy sử dụng một cách tích cực, chẳng hạn như việc tố giác cũng có thể tiếp nhận nặc danh, và tuyệt đối cấm thực hiện các biện pháp chế tài đối với người tố giác v.v.

Hành động có hiệu biết

- Tránh xung đột lợi ích**
Phân biệt rõ ràng ranh giới công tư, không thực hiện những hành vi đi ngược lại với lợi ích của công ty.

- Nghiêm cấm lạm dụng tài sản công ty**
Không sử dụng kinh phí và tài sản của công ty vì mục đích cá nhân.
- Nghiêm cấm giao dịch nội gián**
Tuyệt đối không dính líu đến hành vi giao dịch nội gián, bao gồm cả việc hỗ trợ người khác tiến hành giao dịch loại này.
- Tặng quà, chiêu đãi có chừng mực**
Không tặng hay nhận quà, chiêu đãi hay nhận chiêu đãi vượt quá chừng mực xã hội cho phép.
- Nghiêm cấm hoạt động chính trị, tôn giáo**
Không tiến hành hoạt động chính trị, tôn giáo như lôi kéo người khác v.v. dựa theo tín ngưỡng của cá nhân mình trong giờ làm việc.

Tôn trọng con người và thực hiện môi trường làm việc lành mạnh

- Tôn trọng nhân quyền**
Tôn trọng nhân quyền của tất cả mọi người, bao gồm cả phụ nữ, trẻ em, người dân bản địa, dân tộc thiểu số, người yếu thế trong xã hội, dựa trên các tiêu chuẩn quốc tế về nhân quyền.
- Nghiêm cấm phân biệt đối xử và đảm bảo tính đa dạng**
Tuyệt đối không phân biệt chủng tộc, dân tộc, quốc tịch, giới tính, tôn giáo, tín ngưỡng, có khuyết tật hay không, thiên hướng tình dục, nhận dạng giới tính v.v. Ngoài ra, nỗ lực bảo vệ và thúc đẩy tính đa dạng (diversity).
- Nghiêm cấm lao động cưỡng bức, lao động trẻ em**
Tuyệt đối không chấp nhận lao động cưỡng bức và lao động trẻ em.
- Quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể**
Đảm bảo quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể, một trong những quyền lợi của người lao động theo pháp luật.
- Thời gian lao động và mức lương phù hợp**
Đảm bảo thời gian lao động và mức lương phù hợp dựa trên luật pháp.
- Đảm bảo cân bằng giữa công việc và cuộc sống**
Đảm bảo sự cân bằng phù hợp giữa công việc và việc cá nhân như nuôi dạy trẻ hay chăm sóc người già, v.v.
- An toàn vệ sinh lao động**
Nỗ lực duy trì môi trường làm việc an toàn và khỏe mạnh. Ngoài ra, thực hiện định kỳ việc đào tạo, huấn luyện phòng bị thảm họa, sự cố v.v.
- Bồi dưỡng nhân sự**
Nỗ lực đào tạo nhân sự, cung cấp cơ hội học tập v.v, hướng tới mục tiêu nâng cao năng lực, kỹ năng.
- Nghiêm cấm quấy rối t**
Tuyệt đối không thực hiện, không bỏ qua hành vi quấy rối tình dục, quấy rối bằng cách sử dụng quyền lực, trừng phạt vô nhân đạo v.v.
- Bảo vệ quyền riêng tư**
Tôn trọng và bảo vệ quyền riêng tư của cá nhân.

Hoạt động kinh doanh quan tâm đến xã hội và môi trường

- Sự hài lòng và an toàn của khách hàng**
Cùng với việc đảm bảo chắc chắn sự an toàn, an tâm của khách hàng, cần xử lý một cách nghiêm túc ý kiến của khách hàng, để theo đuổi việc nâng cao chất lượng và sự hài lòng của khách hàng.
- Cộng sinh với môi trường**
Hướng tới việc cắt giảm gánh nặng môi trường trong vòng đời của sản phẩm và dịch vụ, nỗ lực ngăn chặn sự nóng lên của trái đất, tuần hoàn tài nguyên, phòng chống ô nhiễm tài nguyên môi trường, bảo tồn tính đa dạng sinh học.
- Đóng góp cho cộng đồng địa phương**
Tôn trọng văn hóa và phong tục địa phương, đóng góp cho sự phát triển bền vững của cộng đồng địa phương thông qua hoạt động đối thoại.



Phương châm môi trường của Sumitomo Forestry Group

Sumitomo Forestry Group đã và đang nghiên cứu về sự tuyệt vời của gỗ và tầm quan trọng của ân huệ của tự nhiên, thông qua các trải nghiệm thực tế của việc trồng rừng kể từ khi sáng lập. Với tư cách là một doanh nghiệp yêu tự nhiên, chúng ta lưỡng toàn giữa môi trường và kinh tế, tiến hành các hoạt động kinh doanh đóng góp cho việc thực hiện một xã hội bền vững.

1 Triển khai hoạt động kinh doanh lấy gỗ và rừng làm trọng tâm

Trồng rừng để giữ vững hệ sinh thái phong phú và duy trì, nâng cao chức năng của rừng, hướng tới bảo tồn tính đa dạng sinh học và tận dụng gỗ một cách tích cực, đồng thời nỗ lực sáng tạo ra các giá trị mới.

2 Phát triển và cung cấp các sản phẩm, dịch vụ có lưu tâm đến môi trường

Xem xét đến vòng đời của sản phẩm để tiến hành phát triển và cung cấp các sản phẩm, dịch vụ có lưu tâm đến môi trường.

3 Cắt giảm và cải thiện gánh nặng môi trường

Xem xét các ảnh hưởng đến môi trường, xúc tiến ngăn ngừa ô nhiễm môi trường và đối sách biến đổi khí hậu, mua hàng có lưu tâm đến môi trường, tận dụng hiệu quả nguồn tài nguyên nhằm hướng đến cắt giảm và cải thiện gánh nặng môi trường.

4 Tuân thủ

Tuân thủ các quy định của luật pháp liên quan đến môi trường, các quy tắc, tiêu chuẩn quốc tế, tiêu chuẩn tự nguyện, các điều khoản thỏa thuận với các bên hữu quan, v.v.

5 Hệ thống quản lý môi trường

Nắm bắt một cách phù hợp các rủi ro và cơ hội liên quan đến môi trường trong hoạt động kinh doanh nhằm thiết lập các mục tiêu môi trường hàng năm dựa trên tầm nhìn trung và dài hạn và nỗ lực để đạt được các mục tiêu này. Hơn nữa, xem xét lại một cách định kỳ hệ thống quản lý môi trường để tiến hành cải tiến liên tục.

6 Đào tạo về môi trường

Tiến hành đào tạo về môi trường cho tất cả những người có liên quan đến hoạt động kinh doanh của tập đoàn chúng ta nhằm xúc tiến hành động môi trường mang tính tự chủ.

7 Giao tiếp

Công bố một cách tích cực phương châm môi trường và các nỗ lực hướng đến môi trường, đồng thời dồn sức vào các hoạt động truyền tải sự tuyệt vời của gỗ, rừng và tầm quan trọng của tự nhiên.

Toshiro Mitsuyoshi
Tổng giám đốc kiêm Giám đốc đại diện



Phương châm mua hàng của Sumitomo Forestry Group

Để đóng góp cho việc thực hiện xã hội bền vững thông qua hoạt động kinh doanh có tận dụng “gỗ” là tài nguyên có thể tái chế, Sumitomo Forestry Group tiến hành hoạt động mua hàng có lưu tâm đến kinh tế, xã hội và môi trường dựa trên phương châm sau đây.

1 Mua hàng dựa trên chuỗi cung ứng hợp pháp và có độ tin tưởng cao

Tôn trọng luật pháp và các quy tắc xã hội, tiến hành hoạt động mua hàng dựa trên sự hiểu biết lẫn nhau và mối quan hệ tin tưởng với nhà cung cấp. Ngoài ra, hợp tác với các nhà cung cấp và tích cực thúc đẩy hoạt động mua hàng lành mạnh và công bằng trong toàn thể chuỗi cung ứng, nhằm cung cấp sản phẩm và dịch vụ chất lượng cao.

2 Mua hàng dựa trên cơ hội và cạnh tranh công bằng

Cung cấp cơ hội giao dịch công bằng cho tất cả các nhà cung cấp trong và ngoài nước. Trong việc lựa chọn nhà cung cấp, sẽ quyết định một cách tổng quát theo quan điểm dựa trên độ tin tưởng và năng lực công nghệ của doanh nghiệp, chất lượng, hiệu quả kinh tế, thời hạn giao hàng, tính năng môi trường của sản phẩm mua vào, bảo vệ nhân quyền và quyền lợi cơ bản của người lao động, chống tham nhũng và những nỗ lực khác đối với CSR (trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp).

3 Mua các vật liệu gỗ bền vững và các sản phẩm bằng gỗ

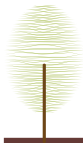
Hợp tác với nhà cung cấp và nỗ lực thực hiện các hạng mục sau đây đối với việc mua các vật liệu gỗ và các sản phẩm bằng gỗ, nhằm tận dụng một cách tích cực “gỗ” là tài nguyên có thể tái chế.

- Tiến hành mua hàng từ rừng đang được quản lý rừng bền vững.
- Nỗ lực nâng cao độ tin tưởng của truy xuất nguồn gốc đối với các vật liệu gỗ và các sản phẩm bằng gỗ mua vào.
- Tuân thủ luật pháp, v.v của quốc gia, khu vực khai thác rừng, đồng thời bảo vệ tính đa dạng sinh học và những khu rừng có giá trị bảo tồn cao, tôn trọng văn hóa, truyền thống, kinh tế của khu vực cộng sinh với rừng.

4 Giao tiếp

Tiến hành công bố thông tin phù hợp nhằm đảm bảo tính minh bạch của việc mua hàng. Ngoài ra, đối thoại với các bên hữu quan nhằm giúp ích cho việc cải thiện hoạt động mua hàng.

Toshiro Mitsuyoshi
Tổng giám đốc kiêm Giám đốc đại diện

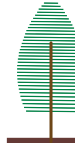


Phương châm an toàn vệ sinh lao động của Sumitomo Forestry Group

Sumitomo Forestry Group xây dựng nơi làm việc lành mạnh, nỗ lực duy trì môi trường làm việc an toàn và khỏe mạnh dựa trên tư duy cơ bản là “SAFETY FIRST (An toàn là trên hết)”.

- 1 Hoạt động an toàn vệ sinh với sự tham gia của toàn thể nhân viên**
Toàn thể nhân viên liên quan đến hoạt động kinh doanh của Tập đoàn chúng ta tự giác và nỗ lực trong hoạt động an toàn vệ sinh.
- 2 Triệt để tuân thủ**
Tuân thủ luật pháp liên quan đến an toàn vệ sinh lao động và tiêu chuẩn an toàn, v.v.
- 3 Giảm thiểu nguy cơ và xây dựng nơi làm việc lành mạnh**
Xây dựng nơi làm việc lành mạnh nhờ vào việc sàng lọc ra những nguy cơ tiềm ẩn tại nơi làm việc và hướng tới việc cải tiến liên tục.
- 4 Đảm bảo an toàn nhờ vào công nghệ tiên tiến và tiết kiệm nhân lực**
Đối với các thách thức về việc thiếu nhân lực và chuyển giao công nghệ, xúc tiến một cách tích cực việc áp dụng công nghệ tiên tiến và tiết kiệm nhân lực để xây dựng nơi làm việc an toàn.
- 5 Nuôi dưỡng văn hóa tôn trọng lẫn nhau**
Nuôi dưỡng văn hóa tôn trọng lẫn nhau đối với quy trình và thành quả của hoạt động an toàn vệ sinh và nâng cao động lực đối với hoạt động an toàn vệ sinh.
- 6 Phát triển nhân lực thông qua đào tạo an toàn vệ sinh**
Toàn thể nhân viên được đào tạo an toàn vệ sinh và nỗ lực một cách tích cực trong việc phát triển nhân lực phụ trách việc xây dựng môi trường làm việc lành mạnh.
- 7 Xúc tiến giao tiếp mang tính tích cực**
Xây dựng mối quan hệ con người tốt đẹp và nỗ lực đảm bảo tính an toàn về mặt tâm lý nhờ vào việc thực hiện một cách tích cực việc đối thoại lẫn nhau, bao gồm cả các bên liên quan.

Toshiro Mitsuyoshi
Tổng giám đốc kiêm Giám đốc đại diện

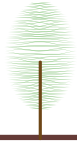


Phương châm chất lượng của Sumitomo Forestry Group

Sumitomo Forestry Group tạo niềm xúc động cho khách hàng, cung cấp các sản phẩm và dịch vụ được tin dùng nhờ vào việc theo đuổi “ZERO DEFECTS (Không bị lỗi)” và thử thách những nỗ lực mới.

- 1 Nâng cao chất lượng với sự tham gia của toàn thể nhân viên**
Toàn thể nhân viên tự giác và nỗ lực nâng cao chất lượng dựa trên nhận thức rằng bản thân tất cả các sản phẩm và dịch vụ được tạo ra bởi Tập đoàn chúng ta chính là chất lượng.
- 2 Nâng cao mức độ hài lòng của khách hàng**
Hướng tới việc nâng cao mức độ hài lòng của khách hàng nhờ vào việc sàng lọc ra những nguy cơ về chất lượng của tổ chức và cải tiến liên tục các cơ chế và quy tắc.
- 3 Triệt để tuân thủ**
Tuân thủ các hạng mục yêu cầu từ phía khách hàng, luật pháp liên quan và các tiêu chuẩn tự nguyện, v.v.
- 4 Xúc tiến số hóa và tiết kiệm sức lao động**
Nỗ lực nâng cao chất lượng bằng cách xúc tiến số hóa và tiết kiệm sức lao động một cách tích cực, giảm gánh nặng tại nơi làm việc nhằm ứng phó với những thay đổi nhanh chóng của cơ cấu xã hội.
- 5 Phát triển nhân lực phụ trách duy trì và nâng cao chất lượng**
Chuyển giao cho thế hệ tiếp theo các kiến thức là tài sản của Tập đoàn chúng ta nhờ vào việc tiến hành đào tạo nhằm duy trì và nâng cao chất lượng.
- 6 Xúc tiến giao tiếp**
Tận dụng hiệu quả cơ cấu và hệ thống của Tập đoàn chúng ta, hướng tới việc giao tiếp một cách tích cực với tất cả các bên liên quan trong đó có khách hàng.

Toshiro Mitsuyoshi
Tổng giám đốc kiêm Giám đốc đại diện



Phương châm nhân quyền của Sumitomo Forestry Group

Sumitomo Forestry Group xem tôn trọng nhân quyền là nguyên tắc cơ bản của tất cả các hoạt động dựa trên “Tinh thần kinh doanh của Sumitomo” trong đó coi trọng sự công bằng và sự tin nhiệm, mang lại lợi ích cho xã hội, đồng thời tôn trọng nhân quyền của tất cả mọi người có liên quan đến hoạt động kinh doanh của tập đoàn chúng ta.

Phương châm nhân quyền của Sumitomo Forestry Group (dưới đây gọi chung là “phương châm này”) bổ sung cho Triết lý doanh nghiệp, Đường lối hành động, Quy tắc đạo đức, Phương châm mua hàng, v.v của tập đoàn chúng ta từ quan điểm tôn trọng nhân quyền, và đã được ban hành nhằm làm rõ hơn tư duy đối với việc tôn trọng nhân quyền của tập đoàn chúng ta.

1 Cam kết tôn trọng nhân quyền

Liên quan đến việc tôn trọng nhân quyền, Sumitomo Forestry Group tôn trọng nhân quyền được định nghĩa tại các quy tắc quốc tế như Tuyên ngôn Quốc tế nhân quyền, Công ước quốc tế về nhân quyền (công ước quốc tế liên quan đến quyền lợi về mặt dân sự và về mặt chính trị, và công ước quốc tế liên quan đến quyền lợi về mặt kinh tế, xã hội và văn hóa), “Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) liên quan đến nguyên tắc cơ bản và quyền lợi trong lao động”, v.v, tuân theo nguyên tắc chỉ đạo liên quan đến kinh doanh và nhân quyền của Liên hiệp quốc, Hướng dẫn doanh nghiệp đa quốc gia của OECD (Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế), triết đề tuân thủ luật pháp liên quan của các nước đang triển khai hoạt động kinh doanh. Tại các nước hay khu vực có sự khác biệt giữa luật pháp và quy tắc quốc tế, chúng ta sẽ tôn trọng và ưu tiên thực hiện các quy tắc quốc tế.

2 Phạm vi áp dụng

Phương châm này được áp dụng trong tất cả các hoạt động kinh doanh của Sumitomo Forestry Group. Ngoài ra, để nguyên tắc chỉ đạo liên quan đến kinh doanh và nhân quyền của Liên hiệp quốc được thực hiện một cách rộng rãi, chúng ta đòi hỏi các đối tác kinh doanh của tập đoàn chúng ta phải hiểu và cam kết thực hiện tất cả các nội dung liên quan đến tôn trọng nhân quyền được ghi tại phương châm này. Phương châm này bao gồm tôn trọng quyền của người lao động tại tất cả các đối tác kinh doanh, và khi các đối tác kinh doanh liên quan đến hoạt động kinh doanh của tập đoàn chúng ta hoặc các bên liên quan khác có dính líu đến các ảnh hưởng xấu đối với nhân quyền, tập đoàn chúng ta sẽ yêu cầu các đối tác hay các bên liên quan này tôn trọng và không xâm hại nhân quyền dựa trên phương châm này.

3 Nỗ lực hướng đến tôn trọng nhân quyền

• Thẩm định nhân quyền

Sumitomo Forestry Group xây dựng cơ chế thẩm định nhân quyền và lồng ghép cơ chế này vào hoạt động kinh doanh như là một quy trình cần thiết và sẽ thực hiện một cách liên tục.

Thẩm định nhân quyền là cơ chế đánh giá và xác định các nguy cơ về nhân quyền mang tính tiềm ẩn hoặc có trong thực tế để đề ra các biện pháp nhằm ngăn chặn hoặc làm giảm thiểu các nguy cơ đó.

• Cứu trợ

Trong trường hợp hoạt động kinh doanh của Sumitomo Forestry Group trực tiếp gây ra ảnh hưởng xấu đến nhân quyền hoặc rõ ràng có dính líu đến hay cổ xúy cho việc này, chúng ta sẽ nỗ lực cứu trợ dựa trên các thủ tục thích hợp bên trong và bên ngoài công ty.

Ngoài ra, cùng với việc xây dựng Cơ chế khiếu nại cần thiết và duy trì đầu mối tố cáo để có thể tiếp cận cứu trợ từ bên trong và bên ngoài công ty, chúng ta sẽ đánh giá liên tục tính hiệu quả của các biện pháp khắc phục và biện pháp cứu trợ.

Trong các đối tác kinh doanh, trường hợp nhận thấy có ảnh hưởng xấu đến nhân quyền liên quan trực tiếp đến hoạt động kinh doanh của tập đoàn chúng ta, chúng ta sẽ hợp tác thực hiện các nỗ lực hướng đến việc cứu trợ của đối tác kinh doanh đó. Hơn nữa, chúng ta kỳ vọng rằng đối tác kinh doanh sẽ xây dựng Cơ chế khiếu nại và nỗ lực thực hiện cứu trợ. Trong trường hợp cần thiết, chúng ta sẽ hợp tác với cơ chế cứu trợ mang tính tư pháp/phi tư pháp do Nhà nước/Cơ quan nhà nước vận hành.

• Đào tạo

Sumitomo Forestry Group tiến hành công tác đào tạo phù hợp mang tính định kỳ đối với cấp quản lý, nhân viên, v.v để phương châm này được lồng ghép vào tất cả các hoạt động kinh doanh của Sumitomo Forestry Group.

Đối với các đối tác kinh doanh, chúng ta cũng kỳ vọng rằng người lao động của họ cũng được đào tạo phù hợp về nhân quyền, và trong trường hợp cần thiết, chúng ta sẽ hỗ trợ cho nỗ lực thực hiện đó.

• Đối thoại với các chủ thể của nhân quyền/các bên hữu quan

Dựa trên tính nghiêm trọng, v.v của việc xâm hại nhân quyền, đối với việc xác định các nguy cơ về nhân quyền mang tính tiềm ẩn hoặc trong thực tế, các biện pháp giảm nhẹ/cứu trợ đối với những ảnh hưởng thực tế, và giám sát/đánh giá liên quan đến các nỗ lực thực hiện vì nhân quyền, v.v, Sumitomo Forestry Group sẽ tiến hành đối thoại và thảo luận với các chủ thể của nhân quyền và các bên hữu quan có liên quan. Những thông tin và những bài học tiếp thu được từ những việc này sẽ được lồng ghép vào quy trình thẩm định nhân quyền.

• Công bố thông tin

Tiến hành công bố thông tin và báo cáo một cách phù hợp nhằm thực hiện trách nhiệm giải thích về các nỗ lực dựa trên phương châm này, về việc xử lý của tập đoàn chúng ta đối với những ảnh hưởng về nhân quyền mang tính tiềm ẩn và trong thực tế.

Toshiro Mitsuyoshi
Tổng giám đốc kiêm Giám đốc đại diện

(Bảng phụ lục)

Các vấn đề quan trọng trong ứng phó về nhân quyền tại Sumitomo Forestry Group

Các vấn đề quan trọng tại tập đoàn chúng ta liên quan đến nhân quyền được định nghĩa bởi quy tắc quốc tế được liệt kê như sau. Thêm nữa, các vấn đề quan trọng này sẽ được xem xét lại một cách thích đáng và phù hợp dựa trên những thay đổi trong hoạt động kinh doanh của tập đoàn chúng ta và tình hình xã hội.

Đối với các đối tác kinh doanh, chúng ta cũng đòi hỏi họ cam kết tôn trọng nhân quyền liên quan đến tất cả các vấn đề được ghi tại đây.

1. Các vấn đề nhân quyền được đòi hỏi phải tôn trọng nhìn từ quan điểm của các quy tắc quốc tế

<Cấm phân biệt>

- Cấm tất cả mọi phân biệt trên cơ sở giới tính, tuổi tác, quốc tịch, dân tộc, chủng tộc, nơi xuất thân, tôn giáo, tín ngưỡng, có khuyết tật hay không, xu hướng tính dục, bản dạng giới, v.v.

<Quyền lợi của người lao động>

- Cấm lao động trẻ em
- Cấm lao động cưỡng bức (bao gồm cả người nước ngoài, người lao động di cư)
- Cấm buôn người
- Tôn trọng tự do của đoàn thể và quyền thương lượng tập thể
- Ngăn chặn lao động với tiền lương thấp (lao động với tiền lương thấp hơn mức lương tối thiểu, mức lương sinh hoạt tối thiểu)
- Ngăn chặn lao động trong thời gian dài (tôn trọng Công ước về tiêu chuẩn lao động của ILO liên quan đến thời gian lao động)
- Cấm quấy rối bằng cách sử dụng quyền lực, quấy rối tình dục
- Đảm bảo an toàn lao động
- Đảm bảo sức khỏe của người lao động (bao gồm cả sức khỏe tinh thần)

<Tôn trọng quyền lợi của những người yếu thế liên quan đến hoạt động kinh doanh>

- Tôn trọng quyền lợi của cư dân địa phương liên quan đến địa phương tiến hành hoạt động kinh doanh
- Tôn trọng quyền lợi về đất đai, tài nguyên thiên nhiên và quyền lợi của dân tộc bản địa*1
- Tôn trọng quyền lợi của phụ nữ*2
- Tôn trọng quyền lợi của trẻ em*3
- Tôn trọng quyền lợi của dân tộc thiểu số
- Tôn trọng quyền lợi của người cao tuổi, v.v
- Tôn trọng quyền lợi của người di dân, người tị nạn*4
- Lưu tâm đến quyền môi trường do thế hệ tiếp theo nắm giữ (quản lý rừng bền vững, v.v)
- Tôn trọng quyền lợi liên quan đến việc tiếp cận nguồn nước và vệ sinh
- Tôn trọng quyền lợi của người bảo vệ nhân quyền (Human Right Defender)

*1 Bao gồm các quyền lợi được ghi tại “Hướng dẫn tự nguyện về quản trị có trách nhiệm quyền sở hữu đất đai, ngư trường và rừng trong bối cảnh an ninh lương thực quốc gia (VGGT)”, “Bộ Tiêu chuẩn Hoạt động của IFC (Tổ chức Tài chính Quốc tế)”, và tôn trọng “Công ước về người bản địa và bộ lạc năm 1998 (số 169)” của ILO hoặc “Tuyên ngôn về quyền của các dân tộc bản địa” của Liên hiệp quốc, v.v.

*2 Bao gồm tôn trọng Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ

*3 Bao gồm tôn trọng Công ước về quyền trẻ em

*4 Bao gồm tôn trọng Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả những người lao động di trú và các thành viên gia đình họ

<Quyền riêng tư, tự do thể hiện>

- Tôn trọng quyền riêng tư, bảo vệ kỹ thuật số, bao gồm bảo vệ thông tin cá nhân, trong đó có thông tin của khách hàng và nhân viên
- Tôn trọng quyền tự do thể hiện

2. Các vấn đề nhân quyền đã được xác định tại thẩm định nhân quyền

Trong các vấn đề nhân quyền đã được xác định tại thẩm định nhân quyền do tập đoàn chúng ta thực hiện, các vấn đề sau đây được nhận thức là quan trọng và chúng ta đang nỗ lực trong việc giảm thiểu nguy cơ.

- Tôn trọng quyền lợi của dân tộc bản địa và cộng đồng địa phương
- An toàn vệ sinh lao động
- Tôn trọng quyền lợi của người lao động nước ngoài
- Xây dựng Cơ chế khiếu nại

(Thời điểm tháng 4 năm 2023)



Tuyên bố thúc đẩy hoạt động của phụ nữ tại Sumitomo Forestry Group

Dựa trên đường lối hành động “Thúc đẩy một nền văn hóa doanh nghiệp tự do và cởi mở, tôn trọng sự đa dạng”, Sumitomo Forestry Group quan niệm rằng chiến lược kinh doanh dựa vào việc tận dụng nhân sự đa dạng và các ý tưởng đa dạng rất quan trọng. Việc thúc đẩy một cách tích cực hoạt động của phụ nữ xem như là một phần của việc kinh doanh đa dạng sẽ đáp ứng được nhu cầu của xã hội, đồng thời nâng cao giá trị doanh nghiệp.

Tại đây, chúng ta tuyên bố mở rộng cơ hội hoạt động của phụ nữ, tận dụng năng lực sáng tạo mà chỉ phụ nữ mới có để tạo ra những đổi mới nhờ vào sự kết hợp giữa các giá trị quan đa dạng.

1 Tạo ra môi trường mà phụ nữ dễ làm việc

Trong tình hình trong nước có tỷ lệ sinh giảm và già hóa dân số đang tiến triển, dự đoán dân số lao động sẽ giảm, chúng ta tận dụng nhân sự đa dạng không phân biệt giá trị quan, tuổi tác, giới tính, quốc tịch và tạo ra văn hóa nơi làm việc và xây dựng môi trường nơi nhân viên nữ có thể quan tâm đến từng sinh hoạt riêng của bản thân, nhưng vẫn có thể dễ làm việc và thực hiện công việc một cách hăng say.

2 Tận dụng năng lực sáng tạo mà chỉ phụ nữ mới có

Những hoạt động của phụ nữ trong công việc kinh doanh đang trở nên rất nổi bật, chẳng hạn như việc cho ra đời của các sản phẩm và dịch vụ mới nhờ tận dụng ý tưởng với góc nhìn của phụ nữ tại các công ty. Trong tất cả các lĩnh vực kinh doanh của công ty chúng ta, chúng ta tiến hành xây dựng văn hóa và cơ chế có thể tận dụng được một cách tự nhiên các ý tưởng kết nối với việc tạo ra các giá trị mới mà chỉ phụ nữ mới có.

3 Tạo ra những đổi mới với hoạt động của phụ nữ

Việc các nhân viên có tính đa dạng phong phú, chẳng hạn như khác biệt về giá trị quan, tuổi tác, giới tính, quốc tịch, v.v giao lưu sôi nổi với nhau sẽ dẫn đến nảy sinh các ý tưởng mới. Đặc biệt, nhờ vào việc mở rộng nơi hoạt động của nhân viên nữ, chúng ta sẽ tạo ra những đổi mới trong tất cả các lĩnh vực như phương thức kinh doanh và phát triển sản phẩm, chiến lược kinh doanh, cải tiến hiệu quả công việc, v.v.

Toshiro Mitsuyoshi
Tổng giám đốc kiêm Giám đốc đại diện



Giới thiệu về Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc

Vào tháng 12 năm 2008, Tập đoàn Lâm nghiệp Sumitomo đã chính thức ký kết Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp Quốc (UN) để tuyên bố về sự hỗ trợ của chúng tôi đối với các nguyên tắc đó.

10 NGUYÊN TẮC CỦA TỔ CHỨC HIỆP ƯỚC TOÀN CẦU LIÊN HỢP QUỐC

Quyền con người

1. Doanh nghiệp phải ủng hộ và tôn trọng các Quyền con người đã được Quốc tế công bố
2. Cam kết không đồng lõa với việc lạm dụng nhân quyền

Lao động

3. Doanh nghiệp phải ủng hộ việc tự do thành lập hiệp hội và thừa nhận quyền thương lượng tập thể
4. Loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc
5. Thật sự xóa bỏ tình trạng lao động trẻ em
6. Loại bỏ sự phân biệt đối xử trong tuyển dụng lao động và việc làm

Môi trường

7. Doanh nghiệp phải ủng hộ các phương án phòng ngừa đứng trước thách thức về môi trường
8. Thực hiện các sáng kiến để nâng cao hơn nữa trách nhiệm đối với môi trường
9. Khuyến khích phát triển và phổ biến công nghệ thân thiện với môi trường

Chống tham nhũng

10. Doanh nghiệp phải chống lại nạn tham nhũng dưới mọi hình thức, kể cả hối lộ và nhận hối lộ.

Phần 1

Hoạt động kinh doanh công bằng và minh bạch



1 Tuân thủ pháp luật và các quy định

Tuân thủ pháp luật trong và ngoài nước, và các quy định nội bộ công ty, tôn trọng các quy tắc ứng xử quốc tế.

Tất cả các phòng ban

Việc tuân thủ pháp luật trong và ngoài nước, và các quy định nội bộ công ty (dưới đây gọi chung là tuân thủ pháp luật) là tiền đề chính cho việc thúc đẩy kinh doanh. Ngay cả khi việc này có phát sinh chi phí, hay gây ảnh hưởng tới giao dịch, cũng hãy đưa việc tuân thủ pháp luật lên ưu tiên hàng đầu.

Nếu tuân thủ pháp luật không triệt để và phát sinh việc vi phạm pháp luật, công ty hay cá nhân đó sẽ phải chịu hình phạt, bị xử lý, bị suy giảm uy tín và gây ra những ảnh hưởng trực tiếp đến thành tích kinh doanh của công ty. Từng cá nhân cần nâng cao nhận thức của bản thân và quan trọng là phải đặc biệt lưu ý trong việc tuân thủ pháp luật.

Ngoài pháp luật, chúng ta cũng tôn trọng các quy tắc ứng xử quốc tế. Có nhiều loại quy tắc ứng xử quốc tế khác nhau. Ví dụ như hướng dẫn ISO26000, OECD (Cơ quan Hợp tác phát triển kinh tế) v.v., và một vài quy tắc khác. Những yếu tố quan trọng trong những quy tắc này đã được thể hiện trong “Quy tắc đạo đức của Sumitomo Forestry Group”, nên với việc tuân thủ quy tắc đạo đức này, chúng ta cũng tuân thủ được những quy tắc ứng xử quốc tế kể trên.



2 Chống tham nhũng

Tuyệt đối không dính líu đến các hành vi tham nhũng, bao gồm việc đưa nhận hối lộ, tham ô, rửa tiền.

Tất cả các phòng ban

Tuyệt đối không được thực hiện hành vi đưa nhận hối lộ, tham ô.

Hãy triệt để thực hiện việc chiêu đãi khách hàng và tặng quà một cách hợp pháp và trong phạm vi bình thường, phê duyệt, báo cáo và ghi chép cẩn thận theo quy tắc nội bộ công ty. Kể cả trong trường hợp được chiêu đãi hoặc nhận quà tặng từ các đối tác kinh doanh v.v., hãy đảm bảo việc này nằm trong phạm vi bình thường được xã hội chấp nhận. (Tham khảo mục số 8 và 18)

Tham ô sẽ bị hình phạt và xử lý trong nội bộ công ty và ngoài xã hội. Trong mọi trường hợp đều là hành vi không được cho phép.

Chúng ta không tham gia vào các giao dịch tiền bạc không rõ ràng. Tất nhiên là tự mình không được thực hiện hành vi rửa tiền (money laundering) bất hợp pháp, cũng như phải hết sức cẩn thận tránh bị lợi dụng thực hiện những hoạt động này trong các giao dịch.

Giải thích

Rửa tiền: Là hành vi lợi dụng tài khoản của tổ chức tài chính ảo hoặc đứng tên người khác v.v. để nhiều lần tiến hành giao dịch chuyển tiền thu được nhờ các hoạt động phạm pháp như trốn thuế, “làm đẹp báo cáo tài chính” v.v. (tiền bẩn) hay mua cổ phiếu, trái phiếu, tặng quà có giá trị lớn để che giấu nguồn gốc thực sự của số tiền này (rửa tiền).

Sumitomo Forestry đã ký kết Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc

Quy tắc 10: Doanh nghiệp phải chống lại nạn tham nhũng dưới mọi hình thức, kể cả hối lộ và nhận hối lộ.

3 Giao dịch công bằng

Không dính líu vào bất kỳ hành vi nào bị nghi ngờ là liên minh độc quyền hoặc thông đồng v.v., và phải thực hiện giao dịch một cách công bằng.

Tất cả các phòng ban, đặc biệt là Bộ phận điều hành

Luật cạnh tranh của mỗi quốc gia được quy định để bảo vệ lợi ích của người tiêu dùng, vì vậy hãy tuân thủ luật này. Trong môi trường cạnh tranh tự do, hãy luôn tiến hành hoạt động kinh doanh được đánh giá là giao dịch công bằng ở mỗi quốc gia.

Không được thực hiện bất kỳ hành vi nào bị nghi ngờ là liên minh độc quyền hoặc thông đồng, v.v., vốn là hành vi bị cấm theo các luật cạnh tranh, chẳng hạn như thỏa thuận giá hàng hóa và dịch vụ với đối thủ cạnh tranh để quyết định mức giá v.v.

Trong ngành xây dựng tại Nhật Bản, những năm gần đây phát hiện ra nhiều trường hợp thông đồng để nâng giá. Nếu dính líu đến hành vi thông đồng để nâng giá, thì sẽ phải chịu những xử lý hành chính nghiêm khắc từ các cơ quan liên quan như xử lý đình chỉ kinh doanh, xử lý mất tư cách đấu thầu, nộp thuế phạt v.v. Do đó, tuyệt đối không được dính líu đến những hành vi này.

Tùy thuộc vào từng quốc gia/khu vực, hành vi trao đổi thông tin như giá bán với các công ty khác v.v. cũng có thể bị coi là bất hợp pháp. Do đó về nguyên tắc, ở các quốc gia/khu vực đó, không tham gia các cuộc họp với đối thủ cạnh tranh (thể nhưng, trừ khi được xác nhận trước là cuộc họp với nội dung không xung đột với Luật cạnh tranh của mỗi quốc gia và được phê duyệt trong nội bộ tổ chức của mình).



4 Xử lý nghiệp vụ kế toán một cách đúng đắn

Xử lý nghiệp vụ kế toán một cách đúng đắn và tiến hành xử lý thuế vụ dựa trên các hồ sơ chính xác.

Người phụ trách kế toán, Bộ phận kế toán

Hãy xử lý nghiệp vụ kế toán chính xác và để lại các hồ sơ và chứng từ chính xác trong một khoảng thời gian thích hợp dựa trên các tiêu chuẩn xử lý nghiệp vụ kế toán đúng đắn và hợp lý và các luật pháp liên quan v.v. Không chỉ việc ghi chép không đúng sự thực, giả mạo hồ sơ khi xử lý nghiệp vụ kế toán, mà cả hành vi sửa đổi và che giấu sau đó cũng bị nghiêm cấm.

Với việc xử lý nghiệp vụ kế toán không đúng sự thật, các công ty có thể đánh mất niềm tin của xã hội đối với họ và điều này có thể gây ra rủi ro khủng hoảng làm ảnh hưởng tới sự sống còn của công ty. Hãy đặc biệt cẩn thận mỗi ngày, không cho phép bất kỳ sự nhầm lẫn hay hành vi phi pháp dù nhỏ nào xảy ra.

Việc xử lý nghiệp vụ thuế vụ cũng tương tự như vậy. Hãy nộp thuế dựa theo khai báo thuế chính xác dựa trên luật pháp liên quan.

Hãy xử lý kiểm toán nội bộ, kiểm toán kế toán, thanh tra thuế, v.v. một cách trung thực, nộp chứng từ và hợp tác trong việc thanh tra.

Hãy liên tục xem xét tính hợp lệ và hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ, đưa ra biện pháp cải thiện.

Tất cả nhân viên

Việc thanh toán các khoản thanh toán cá nhân như chi phí tạm ứng và chi phí đi lại, thanh toán hóa đơn và các xử lý nghiệp vụ kế toán khác hãy thực hiện một cách chính xác theo các thủ tục nội bộ chẳng hạn như về thời gian hạch toán, chứng từ chứng thực, quyền hạn phê duyệt v.v. để không gây ra bất kỳ hành vi phi pháp hoặc sai sót nào dù nhỏ.

5 Giao tiếp với các bên hữu quan

Lưu tâm đến những điều mà các bên hữu quan đặc biệt là cổ đông quan tâm, công bố các thông tin cần thiết một cách kịp thời, công bằng để đối thoại với họ.

Tất cả các phòng ban

Bên cạnh các khách hàng thường xuyên liên hệ, có rất nhiều bên hữu quan khác có liên quan đến tập đoàn công ty. Hãy tiến hành giao tiếp phù hợp và tạo dựng mối quan hệ tốt đẹp với nhiều bên hữu quan, chẳng hạn như khách hàng, đối tác kinh doanh, cổ đông/nhà đầu tư, cộng đồng địa phương, chính quyền, các tổ chức NGO/NPO, và cả đồng nghiệp lẫn gia đình v.v.

Chủ yếu là Bộ phận IR/Quan hệ cổ đông

Đối với cổ đông và nhà đầu tư, hãy công bố các thông tin cần thiết cho các quyết định đầu tư như nội dung tài chính và tình hình kinh doanh v.v. kịp thời, chính xác và công bằng. Ngoài ra, hãy tích cực trao đổi thông tin và phát huy các ý kiến đa dạng trong công tác điều hành kinh doanh. Hãy tự công bố cả những thông tin sẽ mang lại bất lợi cho công ty và hướng đến một công ty “công khai” có tính minh bạch cao.

Chủ yếu là Bộ phận kinh doanh

Hãy cố gắng giải thích chính xác và dễ hiểu khi giao tiếp với khách hàng. Ngoài ra, không xử lý một cách không trung thực như che giấu có chủ đích thông tin gây bất lợi đối với khách hàng v.v.



6

Bảo mật thông tin

Phải chắc chắn bảo mật đối với thông tin mật của công ty và bên thứ ba.

Tất cả các phòng ban

Thông tin mật trong nội bộ phải được quản lý một cách phù hợp, tránh bị rò rỉ ra bên ngoài công ty. Ngoài ra, không được lấy một cách bất chính thông tin mật của các phòng ban khác trong nội bộ công ty.

Trường hợp cần chia sẻ thông tin mật với công ty đối tác v.v. trong quá trình làm việc thì tiến hành ký kết thỏa thuận bảo mật thông tin và yêu cầu đối tác giữ gìn thông tin cẩn thận v.v.

Ngoài ra, liên quan đến thông tin mật của bên thứ ba, tuyệt đối không làm rò rỉ thông tin làm phản bội sự tin tưởng của đối tác.

Không chỉ do các hành vi cố ý, đã có nhiều trường hợp rò rỉ thông tin chiến lược, v.v. của doanh nghiệp thông qua hành vi không cố ý như hội thoại, gọi điện tại nơi công cộng, trang mạng xã hội của cá nhân v.v. Ngày thường cần lưu ý cẩn thận để không xảy ra trường hợp như vậy.

Cần hết sức cẩn trọng trong việc quản lý máy tính, điện thoại di động, cặp sách có chứa thông tin mật.

Trường hợp nghỉ việc các công ty thuộc tập đoàn, sau khi nghỉ cũng phải lưu ý bảo mật những thông tin mật này.

Công ty thuộc tập đoàn tại Nhật Bản

Khi nghỉ việc, nhân viên cần nộp bản cam kết bảo mật thông tin và sau khi nghỉ việc cũng không được làm rò rỉ thông tin. Phải hoàn trả toàn bộ thông tin mật đang quản lý, nắm giữ khi nghỉ việc trước thời điểm nghỉ việc.

7

An toàn thông tin

Để phòng chống việc rò rỉ thông tin, phải đảm bảo an toàn thông tin một cách phù hợp.

Tất cả các phòng ban

Hệ thống thông tin của công ty chỉ được sử dụng cho mục đích thực hiện công việc của công ty và nghiêm cấm việc sử dụng vì mục đích cá nhân hay mục đích bất chính. Hơn nữa, kể cả khi sử dụng cho mục đích công việc, cũng không được chuyển tiếp thông tin hay lưu trữ thông tin trong máy tính cá nhân, v.v.

Nếu không có sự cho phép của người quản lý, không được phép mang các thiết bị lưu trữ thông tin ra ngoài, hoặc mang dữ liệu bảo mật ra ngoài công ty bằng cách gửi email v.v. Hơn nữa, ngoại trừ trường hợp được cho phép, không được tiết lộ, cung cấp dữ liệu bảo mật cho bên thứ ba ngoài công ty.

Đối với việc xử lý thông tin, phải thường xuyên chú ý để không phát sinh sự cố, tai nạn hay hư hỏng.

Người sử dụng hệ thống thông tin của công ty không được để lộ ID và mật khẩu của mình. Ngoài ra, không được lấy ID và mật khẩu của người khác một cách bất chính.

Bộ phận hệ thống thông tin

Hãy thường xuyên xây dựng các biện pháp và đối sách phòng vệ phù hợp đối với những sự tấn công từ bên ngoài, nâng cao ý thức của nhân viên.

8

Mối quan hệ với đối tác kinh doanh

Không tiến hành các hành vi không phù hợp như lạm dụng vị trí bề trên v.v., xây dựng và duy trì mối quan hệ mang tính chất xây dựng với đối tác kinh doanh.

Tất cả các phòng ban

Đối tác kinh doanh là những đối tác quan trọng. Có thể hợp tác để hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ, hỗ trợ và tư vấn cần thiết cho sự phát triển và trưởng thành của nhau, nỗ lực cạnh tranh lành mạnh để nâng cao năng lực cạnh tranh. Không đưa ra các yêu cầu không thỏa đáng, mà hãy xây dựng các mối quan hệ có thể tin tưởng lẫn nhau.

Đặc biệt là đối với nhà thầu phụ, không đơn phương áp đặt các điều kiện bất lợi như chậm thanh toán tiền hợp đồng, chiết khấu không hợp lý, v.v. Hãy thực hiện giao dịch công bằng và đảm bảo lợi ích của các nhà thầu phụ.

Không lợi dụng chức vụ và địa vị để yêu cầu chiêu đãi hoặc lợi ích cá nhân, hoặc tạo thuận lợi cho bên thứ ba. Ngoài ra, không được nhận các khoản tiền trả công cho cá nhân, cho mượn hay mượn tiền.



9

Bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ

Bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ của công ty và không xâm phạm quyền lợi của người khác.

Tất cả các phòng ban

Sở hữu trí tuệ là một tài sản quan trọng của công ty. Hãy bảo vệ thành quả nghiên cứu do mình tạo ra, đó chính là sở hữu trí tuệ, và không cho phép người khác xâm phạm quyền lợi này. Ngoài ra, hãy nỗ lực để sử dụng hiệu quả quyền lợi đó.

Quyền lợi về sở hữu trí tuệ đã được phát minh liên quan đến công việc của công ty thuộc về công ty. Khi có phát minh v.v. liên quan đến công việc, hãy nhanh chóng thông báo cho công ty. Công ty sẽ trao các phần thưởng phù hợp theo tình hình, chẳng hạn như khi nộp đơn xin hay khi đăng ký.

Hãy tôn trọng sở hữu trí tuệ của người khác và xác nhận không có xâm phạm, chẳng hạn như điều tra về quyền sở hữu trí tuệ của người khác trong giai đoạn nghiên cứu và phát triển v.v. Ngoài ra, không sử dụng sở hữu trí tuệ của các công ty khác bằng các phương thức trái phép.



10 Bảo vệ thông tin cá nhân

Thông tin cá nhân phải được quản lý đúng cách, không được sử dụng ngoài mục đích, và ngăn chặn việc rò rỉ thông tin ra ngoài.

Chủ yếu là Bộ phận kinh doanh, Bộ phận nhân sự

Hãy quản lý một cách phù hợp, nghiêm ngặt, tất cả thông tin cá nhân có được từ khách hàng, đối tác kinh doanh, nhân viên v.v., không mang theo những thông tin này khi không cần thiết, không gửi nhầm dữ liệu do bất cẩn. Đặc biệt hãy chú ý bảo mật thông tin trong các thiết bị đầu cuối (máy tính, điện thoại di động, v.v.) bằng các biện pháp được quy định trong quy định nội bộ công ty, tránh đánh mất hay rò rỉ thông tin.

Trường hợp lấy được thông tin cá nhân, phải ghi rõ, thông báo hoặc công khai mục đích sử dụng với chủ sở hữu thông tin và chỉ sử dụng thông tin cho mục đích đó một cách phù hợp. Ngoài ra, không cung cấp thông tin cho bên thứ ba, ngoại trừ trường hợp được ghi rõ trong chính sách bảo mật thông tin cá nhân.

Tại Nhật Bản

Đặc biệt là đối với thông tin cá nhân (thông tin xác định cá nhân) bao gồm cả My Number (số chứng minh thư), phải tiến hành quản lý nghiêm ngặt theo quy định pháp luật, hạn chế các phòng ban và người được phép sử dụng.

Giải thích

Thông tin cá nhân: là thông tin về cá nhân đang sống, có thể dùng để nhận dạng một cá nhân cụ thể theo tên, ngày tháng năm sinh hoặc mô tả khác có trong thông tin (bao gồm cả những thông tin có thể dễ dàng đối chiếu với thông tin khác, để từ đó có thể nhận dạng được cá nhân nhất định).

11 Quảng cáo, tuyên truyền có trách nhiệm

Quảng cáo, tuyên truyền chính xác và vừa phải, không gây hiểu lầm hoặc khó chịu.

Chủ yếu là Bộ phận PR/Quảng cáo, Bộ phận kinh doanh

Đối với các nội dung quảng cáo trên TV, báo chí, tờ rơi, thông điệp gửi đi trong chiến dịch quảng cáo v.v., cần phải lưu ý quảng cáo, tuyên truyền sao cho không có các cách diễn đạt gây hiểu lầm cho người tiếp nhận, và cần cố gắng truyền đạt các nội dung đúng đắn dựa trên sự thật. Ngoài ra, không sử dụng những cách diễn đạt gây khó chịu, ví dụ như vu khống bôi nhọ công ty khác và sản phẩm của họ, cách diễn đạt phân biệt đối xử liên quan đến nhân quyền, cách diễn đạt đi ngược lại với trật tự và đạo đức xã hội.

Thực hiện quảng cáo, tuyên truyền sau khi đã điều tra kỹ lưỡng để không có cách diễn đạt nào vi phạm pháp luật liên quan hay xâm phạm đến quyền lợi của người khác.

Quy tắc này được áp dụng không chỉ với nội dung đăng tải trên phương tiện truyền thông như báo chí, tạp chí, TV v.v. mà còn áp dụng chung cho tất cả các phương tiện truyền tin khác như công cụ bán hàng v.v., chẳng hạn như trang chủ, truyền thông xã hội, catalog/tờ rơi/phương tiện ghi hình v.v.

Kể cả trong trường hợp cung cấp các loại sản phẩm làm quà tặng cho khách hàng, cũng cần tiến hành trong giới hạn theo quy định của pháp luật.



12

Mối quan hệ lành mạnh với các tổ chức chính trị

Duy trì mối quan hệ lành mạnh, minh bạch với các tổ chức chính trị trên cơ sở luật pháp.

Tất cả các phòng ban

Về nguyên tắc, chỉ có các bộ phận phụ trách mới được tài trợ tiền ủng hộ các tổ chức chính trị trên cơ sở luật pháp liên quan và quy định nội bộ công ty. Đối với các bộ phận khác, trong trường hợp bắt buộc, phải trao đổi kỹ lưỡng với bộ phận phụ trách trước. Việc tài trợ tiền ủng hộ các tổ chức chính trị được giới hạn với mục đích góp phần vào việc thực hiện trọn vẹn hoạt động kinh doanh và công việc, và hãy cân nhắc kỹ sao cho việc đó không dẫn đến nguy cơ gây nhiều ảnh hưởng xấu đến cơ cấu của xã hội và nền kinh tế.

Hãy giữ một mối quan hệ lành mạnh và minh bạch với các tổ chức chính trị, cần trọng trong hành động để không bị nghi ngờ có mối quan hệ gắn bó hay cáo buộc liên quan.

13

Ngăn chặn thế lực chống đối xã hội

Tuyệt đối không dính líu đến bất kỳ thế lực chống đối xã hội nào.

Tất cả các phòng ban

Hàng ngày, hãy giữ quan điểm đạo đức và cố gắng hành động một cách có hiểu biết. Tuyệt đối không được dính líu đến các thế lực chống đối xã hội. Nếu phát sinh việc tiếp xúc với các thế lực chống đối xã hội, hay có nguy cơ phát sinh thì cần có ý chí mạnh mẽ xử lý với thái độ cương quyết, và hãy trao đổi, hợp tác với cấp trên và phòng ban chuyên môn, tuyệt đối không tự chịu đựng một mình. Tuyệt đối không giải quyết vấn đề bằng cách đưa các tài sản như tiền bạc v.v.

Công ty thuộc tập đoàn tại Nhật Bản

Trong hợp đồng với các đối tác kinh doanh, có quy định về việc đưa vào các trình bày và bảo đảm liên quan đến việc không chi bản thân đối tác kinh doanh, mà cả công ty mẹ/công ty con/nhà thầu của đối tác đó, v.v. cũng đều không phải là các thế lực chống đối xã hội.



14 Thiết lập đường dây nóng

Thiết lập đường dây nóng có thể sử dụng để tố giác trong trường hợp nghi ngờ vi phạm pháp luật hoặc Quy tắc đạo đức này. Thúc đẩy sử dụng một cách tích cực, chẳng hạn như việc tố giác cũng có thể tiếp nhận nặc danh, và tuyệt đối cấm thực hiện các biện pháp chế tài đối với người tố giác v.v.

Công ty thuộc tập đoàn tại Nhật Bản

Trường hợp phát hiện tình huống bị nghi ngờ là có vi phạm pháp luật hoặc hành vi bất chính/phạm tội, hành vi trái với Quy tắc đạo đức này của nhân viên, hãy tố giác với Tổ pháp chế nội bộ hoặc bên ngoài công ty. Đối với tư vấn về nhân sự chẳng hạn như quấy rối tình dục, quấy rối bằng cách sử dụng quyền lực, giờ làm việc dài v.v, chúng tôi tiếp nhận tại quầy tư vấn của Bộ phận nhân sự.

Để công ty nắm bắt chính xác tình huống, việc tố giác với Tổ pháp chế về nguyên tắc người tố giác phải sử dụng tên thật, nhưng trong trường hợp người đó muốn giấu tên thì có thể trao đổi với quầy tư vấn bên ngoài công ty. Hãy khai báo rõ ràng họ tên, tổ chức trực thuộc và nói rõ mong muốn không tiết lộ họ tên người tố giác đến công ty chủ quản. Tổ pháp chế tuyệt đối giữ bí mật về các thông tin liên quan đến người tố giác. Ngoài ra, tuyệt đối không xử lý hay thực hiện các biện pháp chế tài về mặt nhân sự đối với việc cung cấp thông tin (thể nhưng, hành vi lạm dụng chế độ này, chẳng hạn như việc sử dụng vì mục đích vụ khống hoặc bôi nhọ cá nhân v.v., cũng có trường hợp sẽ bị xử phạt).

Công ty thuộc tập đoàn bên ngoài Nhật Bản

Trường hợp phát hiện tình huống bị nghi ngờ là có vi phạm pháp luật hoặc hành vi bất chính/phạm tội, hành vi trái với Quy tắc đạo đức này của nhân viên, hãy thông báo cho người chịu trách nhiệm cao nhất tại công ty mình trực thuộc. Thông tin của người tố giác sẽ tuyệt đối được giữ bí mật. Ngoài ra, tuyệt đối không xử lý hay thực hiện các biện pháp chế tài về mặt nhân sự đối với việc cung cấp thông tin (thể nhưng, hành vi lạm dụng chế độ này, chẳng hạn như việc sử dụng vì mục đích vụ khống hoặc bôi nhọ cá nhân v.v., cũng có trường hợp sẽ bị xử phạt).

Phần 2

Hành động có hiệu biết



15 Tránh xung đột lợi ích

Phân biệt rõ ràng ranh giới công tư, không thực hiện những hành vi đi ngược lại với lợi ích của công ty.

Tất cả các phòng ban

Nhân viên thường xuyên phải phân biệt rõ ràng công tư, không thực hiện những hành vi gây tổn hại tới công ty. Ví dụ như, sử dụng kinh phí và tài sản của công ty vì mục đích cá nhân (tham khảo mục 16), ưu tiên đối tác nhất định vì lý do cá nhân, cung cấp thông tin của khách hàng, nhân viên v.v. ra ngoài, hành vi cạnh tranh với doanh nghiệp trong tập đoàn, hay hành vi giúp cho đối thủ cạnh tranh của công ty có lợi thế hơn, hành vi làm ảnh hưởng tới uy tín của công ty, tự kinh doanh mà không được công ty cho phép hay tự tiến hành giao dịch với công ty với tư cách đối tác v.v. đều là những hành vi xung đột với lợi ích của công ty và bị nghiêm cấm.

Trường hợp nhân viên xây dựng, mua nhà của tập đoàn công ty, nếu tiến hành trong khuôn khổ tiêu chuẩn nội bộ công ty thì không có vấn đề gì. Việc dự định ký hợp đồng với những điều kiện ưu đãi vượt quá tiêu chuẩn được coi là xung đột lợi ích của công ty và không được công nhận.

Hội đồng quản trị (tại Nhật Bản)

Trường hợp tiến hành giao dịch giữa thành viên hội đồng quản trị và công ty, ví dụ như thành viên hội đồng quản trị xây nhà của công ty v.v. thì được coi là giao dịch xung đột lợi ích công ty trong Luật doanh nghiệp, nên theo luật việc này phải được Hội đồng quản trị phê duyệt.

16 Nghiêm cấm lạm dụng tài sản công ty

Không sử dụng kinh phí và tài sản của công ty vì mục đích cá nhân.

Tất cả các phòng ban

Trong bất cứ trường hợp nào cũng không được phép sử dụng kinh phí, tài sản hữu hình hay vô hình của công ty vì mục đích cá nhân. Không được sử dụng máy photo, máy tính, điện thoại, hay dụng cụ văn phòng vì mục đích cá nhân. Không được sử dụng vì mục đích cá nhân tài sản công ty cho mượn để thực hiện công việc như xe ô tô của công ty v.v. Kể cả sử dụng cho những việc nhỏ nhưng nếu lặp đi lặp lại thì sẽ làm mất dần nhận thức và dẫn đến sai lầm lớn. Tương tự như vậy với việc sử dụng kinh phí của công ty cho chi phí ăn uống, chi phí đi lại như tiền xe taxi v.v., chi phí sách vở v.v. của cá nhân.

Khi nhận thấy tài sản của công ty bị mất hoặc bị đánh cắp, hãy báo cáo ngay lập tức để không bị nghi ngờ đã sử dụng cho mục đích cá nhân.

Hành vi không liên quan đến công việc trong giờ làm việc là hành vi cá nhân. Trường hợp có việc cá nhân không thể tránh khỏi như đi bệnh viện v.v., thì xin phép cấp trên và thực hiện trong phạm vi thông thường, và nếu cần thiết, hãy xử lý bằng cách đăng ký nghỉ phép v.v.



17 **Nghiêm cấm giao dịch nội gián**

Tuyệt đối không dính líu đến hành vi giao dịch nội gián, bao gồm cả việc hỗ trợ người khác tiến hành giao dịch loại này.

Tất cả các phòng ban

Trong pháp luật các quốc gia đều quy định rõ việc phải bảo vệ một cách nghiêm ngặt thông tin nội bộ chưa được công khai gây ảnh hưởng lớn tới thị trường chứng khoán, hay nói cách khác là thông tin nội gián. Hãy nâng cao ý thức để không phạm phải Quy chế giao dịch nội gián v.v., và trường hợp có bất cứ thắc mắc nào liên quan, hãy trao đổi với Bộ phận pháp chế để xử lý.

Trường hợp có được thông tin nội bộ, không được tiến hành giao dịch cổ phiếu hay trái phiếu của công ty cho tới khi thông tin này được công bố ra bên ngoài công ty.

Không truyền đạt thông tin nội bộ cho các thành viên gia đình, người quen, đối tác kinh doanh hoặc các bên thứ ba khác. Ngoài ra, không giao dịch bằng các tài khoản đứng tên của những người này.

Hãy lưu ý rằng không chỉ thông tin của công ty mình, mà những thông tin nội bộ của công ty khác biết được thông qua công việc v.v. cũng được coi là thông tin nội bộ.

Để biết thông tin nào được coi là thông tin nội bộ, hãy tham khảo luật của từng quốc gia và quy định của từng công ty.

Những bộ phận đặc biệt

Trường hợp thành viên hội đồng quản trị v.v. (bao gồm cả công ty con), người chủ quản, nhân viên trực thuộc một số bộ phận đặc biệt v.v. dự kiến thực hiện các giao dịch như mua bán cổ phần công ty, trước đó hãy nộp cho Trưởng Bộ phận tổng vụ đơn giải trình theo mẫu quy định. Bộ phận đặc biệt là những bộ phận quản lý tại trụ sở, bộ phận quản lý của các phòng (tuy nhiên còn bao gồm một số bộ phận khác), những bộ phận khác do người chịu trách nhiệm quản lý thông tin chỉ định (chi tiết hãy tham khảo các quy định liên quan).

18 **Tặng quà, chiêu đãi có chừng mực**

Không tặng hay nhận quà, chiêu đãi hay nhận chiêu đãi vượt quá chừng mực xã hội cho phép.

Tất cả các phòng ban

Đối với đại biểu quốc hội, công chức v.v. hay gia đình của họ, đối tác kinh doanh v.v., khi mong muốn nhận được lợi ích bất chính trong kinh doanh, khi vượt quá phạm vi chừng mực xã hội cho phép, khi có khả năng vi phạm luật pháp, quy định của các nước liên quan, không được phép đề nghị, hứa hẹn, thực hiện việc trao tặng tiền, vật phẩm hay những lợi ích khác. Ngoài ra, cũng tương tự như vậy, không nhận và không yêu cầu được nhận tiền, vật phẩm hay những lợi ích khác.

Tiền, vật phẩm hay những lợi ích khác là việc trao tặng lợi ích về mặt tài sản như tiền mặt hay vật phẩm có giá trị v.v., quà mừng, lời mời du lịch, chiêu đãi, cung cấp dịch vụ và lời hứa hẹn vô tình hay có chủ ý để đối tượng kỳ vọng v.v.

Trường hợp cần thực hiện những việc này, hãy tiến hành theo pháp luật và trong phạm vi thông thường, và phê duyệt, báo cáo và ghi chép theo quy định nội bộ công ty. Trường hợp khó đưa ra quyết định, nhất định hãy trao đổi với cấp trên.



19

Nghiêm cấm hoạt động chính trị, tôn giáo

Không tiến hành hoạt động chính trị, tôn giáo như lôi kéo người khác v.v. dựa theo tín ngưỡng của cá nhân mình trong giờ làm việc.

Tất cả các phòng ban

Hoạt động chính trị hay hoạt động tôn giáo theo tín ngưỡng cá nhân là hoạt động mang tính cá nhân. Trong giờ làm việc, hoặc tại cơ sở của công ty, không được lôi kéo người khác, yêu cầu bỏ phiếu hay quyên góp, phát tờ rơi tuyên truyền v.v.

Những hành vi gây tác động đến người khác kể trên bị nghiêm cấm, còn văn hóa hay phong tục của các quốc gia, các tôn giáo được tôn trọng, và những hành động cần thiết trong tín ngưỡng cá nhân như lễ cầu nguyện v.v. được công nhận trong phạm vi cho phép ngay cả trong giờ làm việc.



Phần 3

Tôn trọng con người và thực hiện môi trường làm việc lành mạnh



20 Tôn trọng nhân quyền

Tôn trọng nhân quyền của tất cả mọi người, bao gồm cả phụ nữ, trẻ em, người dân bản địa, dân tộc thiểu số, người yếu thế trong xã hội, dựa trên các tiêu chuẩn quốc tế về nhân quyền.

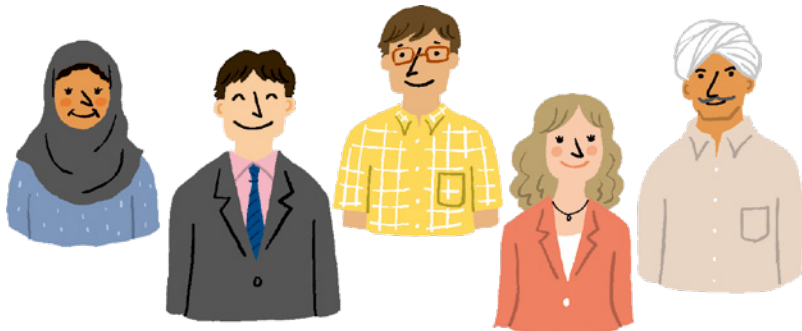
Tất cả các phòng ban

Về cơ bản, nhân quyền là quyền tất cả mọi người sinh ra đều có được và vĩnh viễn không thể bị xâm phạm.

Hãy tôn trọng nhân quyền, nhân cách của tất cả các bên hữu quan. Đặc biệt hãy lưu ý đến nhân quyền của phụ nữ, trẻ em, người dân bản địa, dân tộc thiểu số, người yếu thế trong xã hội.

Hãy tuyệt đối thận trọng tránh các hành vi gây ra sự đau đớn về mặt thể chất, tinh thần do bị bạo lực hay bắt nạt, v.v., gây tổn hại đến quyền nhân cách của nhân viên bên trong và bên ngoài nơi làm việc.

Sumitomo Forestry đã ký kết Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc
Nguyên tắc 1: Doanh nghiệp phải ủng hộ và tôn trọng các Quyền con người đã được Quốc tế công bố
Nguyên tắc 2: Cam kết không đồng lõa với việc lạm dụng nhân quyền.



21 Nghiêm cấm phân biệt đối xử và đảm bảo tính đa dạng

Tuyệt đối không phân biệt chủng tộc, dân tộc, quốc tịch, giới tính, tôn giáo, tín ngưỡng, có khuyết tật hay không, thiên hướng tình dục, nhận dạng giới tính v.v. Ngoài ra, nỗ lực bảo vệ và thúc đẩy tính đa dạng (diversity).

Tất cả các phòng ban

Việc bảo vệ và thúc đẩy tính đa dạng của nhân viên là nỗ lực quan trọng gắn liền với hoạt động của một doanh nghiệp giàu sức sống.

Tôn trọng tính đa dạng, không phân biệt đối xử lấy lý do vì sự khác biệt cá nhân như quốc tịch hay giới tính, tuổi tác v.v. trong quá trình tuyển dụng, đãi ngộ, thăng chức, chuyển công tác v.v.

Hãy loại bỏ các loại định kiến và phân biệt đối xử lấy lý do nhận thức phân chia vai trò theo giới tính, khuyết tật hay thiếu hụt về thể chất và tinh thần, hoàn cảnh gia đình, v.v., và hướng đến việc thực hiện môi trường làm việc nơi tất cả nhân viên có thể phát huy sự đa dạng và làm việc một cách tràn đầy sinh lực.

Xin đừng làm những hành động phân biệt đối xử không chỉ đối với nhân viên, mà còn với tất cả các bên hữu quan.

Ngoài ra, đối với những nhân viên nữ, quy định mục tiêu bằng giá trị số cho tỷ lệ nữ giới trên tổng số nhân viên, tỷ lệ nữ giới làm vị trí quản lý, thúc đẩy sự nỗ lực hoạt động của nhân viên bất kể nam nữ.

(Kế hoạch hành động kỳ 1 của Sumitomo Forestry Co.,Ltd dựa trên Luật thúc đẩy hoạt động nữ giới)

Sumitomo Forestry đã ký kết Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc
Nguyên tắc 6: Loại bỏ sự phân biệt đối xử trong tuyển dụng lao động và việc làm.

22 Nghiêm cấm lao động cưỡng bức, lao động trẻ em

Tuyệt đối không chấp nhận lao động cưỡng bức và lao động trẻ em.

Tất cả các phòng ban

Dựa trên các điều ước quốc tế và luật pháp của mỗi quốc gia, vì lao động của trẻ em không đủ tuổi tối thiểu làm việc có khả năng cản trở sự phát triển tinh thần, thể chất và sự phát triển trong các khía cạnh xã hội và giáo dục của trẻ em, hơn nữa vì có khả năng trẻ bị ép buộc làm công việc nguy hiểm không phù hợp với sự phát triển của mình nên không được sử dụng lao động trẻ em.

Không được tiến hành tất cả các loại hình lao động cưỡng bức dựa trên việc buôn bán người và các hình thức xâm phạm nhân quyền khác v.v.

Bộ phận mua hàng

Xác nhận xem trong tất cả quá trình sản xuất của sản phẩm hay vật liệu, nguyên liệu thu mua về có sử dụng lao động cưỡng bức hay lao động trẻ em hay không, và tuyệt đối không chấp nhận việc này.

Sumitomo Forestry đã ký kết Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc
Nguyên tắc 4: Loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc
Nguyên tắc 5: Thật sự xóa bỏ tình trạng lao động trẻ em

23 Quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể

Đảm bảo quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể, một trong những quyền lợi của người lao động theo pháp luật.

Tất cả các phòng ban

“Quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể” cùng với “Nghiêm cấm lao động cưỡng bức”, “Xóa bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em”, “Loại bỏ phân biệt đối xử trong tuyển dụng và nghề nghiệp” là những tiêu chuẩn tối thiểu phải tuân thủ được gọi là “Tiêu chuẩn lao động cốt lõi”, được ILO (Tổ chức lao động quốc tế) quy định trong “Tiêu chuẩn lao động quốc tế”. (Ngay trong hiến pháp Nhật Bản cũng có nêu quyền hiệp hội, quyền thương lượng tập thể và các hoạt động tập thể khác của người lao động được đảm bảo.) Không được cản trở quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể vốn là quyền của người lao động.

Sumitomo Forestry đã ký kết Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc
Nguyên tắc 3: Doanh nghiệp phải ủng hộ việc tự do thành lập hiệp hội và thừa nhận quyền thương lượng tập thể



24 Thời gian lao động và mức lương phù hợp

Đảm bảo thời gian lao động và mức lương phù hợp dựa trên luật pháp.

Tất cả các phòng ban

Tuân thủ các bộ luật liên quan như Luật tiêu chuẩn lao động v.v., thực hiện triệt để việc quản lý để đảm bảo thời gian làm việc nằm trong tiêu chuẩn luật pháp cho phép.

Việc quản lý thời gian làm việc của cấp dưới cần tiến hành một cách chính xác, không được báo cáo sai sự thật v.v.

Hãy cân nhắc để không bỏ trí nhân sự trong đó có một bộ phận nhân viên lao động nặng nhọc quá độ.

Để phát triển việc kinh doanh một cách vững chắc và bền vững, việc cải thiện điều kiện lao động gắn liền với việc nâng cao về chất và sự ổn định cuộc sống của nhân viên là rất quan trọng. Về mức lương, hãy đặc biệt cân nhắc và xác nhận xem mức thấp nhất theo luật, chẳng hạn như Luật quy định mức lương tối thiểu v.v. đã được đảm bảo chưa, bao gồm cả của đối tác kinh doanh.

Điều này áp dụng cho tất cả nhân viên. Trường hợp tuyển dụng nhân viên bán thời gian làm ngắn hạn cũng áp dụng tương tự.



25 Đảm bảo cân bằng giữa công việc và cuộc sống

Đảm bảo sự cân bằng phù hợp giữa công việc và việc cá nhân như nuôi dạy trẻ hay chăm sóc người già, v.v.

Tất cả các phòng ban

Hãy cùng xây dựng môi trường làm việc trong đó thực hiện sự cân bằng mà mỗi cá nhân mong muốn đối với công việc và cuộc sống ngoài công việc (các loại hoạt động như cuộc sống gia đình, hoạt động địa phương, phát triển bản thân hay sở thích v.v.), và nhờ vào việc nhân viên có thể làm việc một cách khỏe mạnh và tràn đầy sinh lực, có thể phát huy tối đa năng lực của họ.

Chính vì chúng ta là một tập đoàn lấy việc cung cấp toàn bộ dịch vụ liên quan đến cuộc sống ngày một tốt hơn làm sứ mệnh của mình nên chúng ta phải hiểu rõ tầm quan trọng của việc đổi theo sự phát triển của con trẻ, việc dành thời gian cho gia đình, và xây dựng một môi trường làm việc giúp nhân viên vừa làm việc vừa làm tròn được trách nhiệm nuôi dạy trẻ hay chăm sóc người già, rồi sau đó hãy phát huy những kinh nghiệm đó trong công việc của mình.

Bằng cách thực hiện sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, hãy nỗ lực giảm thời gian làm việc để có thể nâng cao thành tích công việc và cải thiện năng suất lao động. Ngoài ra, hãy thường xuyên nỗ lực thúc đẩy cải cách trong công việc để làm được điều này và nâng cao năng suất.

Chủ yếu là Bộ phận nhân sự

Trong quá trình đa dạng hóa phong cách sống và giá trị quan, cách thức làm việc cũng được đa dạng hóa. Cùng với việc tôn trọng cách thức làm việc linh hoạt phù hợp với nhu cầu của từng cá nhân và trang bị các chế độ trong nội bộ công ty, hãy xây dựng môi trường làm việc sao cho nhân viên có thể dễ dàng sử dụng các chế độ này.

26 An toàn vệ sinh lao động

Nỗ lực duy trì môi trường làm việc an toàn và khỏe mạnh. Ngoài ra, thực hiện định kỳ việc đào tạo, huấn luyện phòng bị thảm họa, sự cố v.v.

Tất cả các phòng ban

An toàn và khỏe mạnh là hai yếu tố cơ bản được ưu tiên hơn cả trong môi trường làm việc. Mỗi cá nhân cần chú ý tới an toàn và sức khỏe, đồng thời cấp trên phải chú ý tới sức khỏe về thể chất và tinh thần của cấp dưới, lưu ý một cách thích hợp đến an toàn. Để đảm bảo an toàn và vệ sinh, trên cơ sở tuân thủ các luật pháp liên quan, hãy nỗ lực liên tục cải thiện môi trường làm việc.

An toàn

Quy định trình tự chẳng hạn như phương châm xử lý và hướng dẫn đối với các công việc nguy hiểm và hãy triệt để thực hiện. Ngoài ra, việc thường xuyên nỗ lực dự báo trước các mối nguy hiểm và thực hành sàng lọc sắp xếp cũng là những nguyên tắc cơ bản. Định kỳ tiến hành ít nhất 1 lần/năm các buổi đào tạo, huấn luyện phòng bị thảm họa, sự cố tại các cơ sở kinh doanh, sàng lọc ra những vấn đề và lên kế hoạch cải thiện. Trường hợp không may xảy ra thảm họa hay sự cố, đảm bảo an toàn và đưa ra kế hoạch phòng tránh ảnh hưởng lan rộng, xử lý theo nguyên tắc 2 giờ đồng hồ. Ngoài ra, hãy tuân theo quy trình được quy định tại mỗi công ty chẳng hạn như “Những điểm quan trọng khi xảy ra tình huống khẩn cấp” v.v.

Khỏe mạnh

Nhân viên nhất định phải đi khám sức khỏe về thể chất và tinh thần theo quy định tại mỗi công ty. Ngoài ra, hãy thực hiện việc giữ gìn sức khỏe như kiểm chế việc uống rượu, hút thuốc lá quá độ v.v.

27 Bồi dưỡng nhân sự

Nỗ lực đào tạo nhân sự, cung cấp cơ hội học tập v.v, hướng tới mục tiêu nâng cao năng lực, kỹ năng.

Tất cả các phòng ban

Công ty tiến hành những buổi học tập và đào tạo cần thiết để nâng cao quan điểm đạo đức, kiến thức, kỹ năng cho nhân viên.

Nhân viên không chỉ tích cực nỗ lực tham gia khi được công ty tạo cơ hội cho học tập, mà còn hãy hết mình học tập một cách tự chủ để đẩy nhanh việc phát triển năng lực và phát triển nghề nghiệp cho bản thân.

Từng nhân viên bên cạnh việc hết mình học tập giúp ích cho sự phát triển bản thân, đồng thời cũng cần có lập trường hướng dẫn, đào tạo, tư vấn thúc đẩy sự phát triển của cấp dưới, đàn em, đồng nghiệp. Từng cá nhân nhân viên quan tâm và tham gia vào quá trình bồi dưỡng nhân sự sẽ mang lại sự phát triển bản thân, cũng sẽ đem lại sự phát triển tổ chức. Để bồi dưỡng quan điểm đạo đức tốt, học tập kiến thức, kỹ năng giúp ích cho việc thực hiện công việc, hãy cùng xây dựng văn hóa nơi làm việc để mọi người học hỏi lẫn nhau.



28 Nghiêm cấm quấy rối

Tuyệt đối không thực hiện, không bỏ qua hành vi quấy rối tình dục, quấy rối bằng cách sử dụng quyền lực, trừng phạt vô nhân đạo v.v.

Tất cả các phòng ban

Mỗi nhân viên là một cá nhân bình đẳng, một đối tác quan trọng trong công việc. Môi trường làm việc mà tại đó có tình trạng lạm dụng chức vụ và địa vị để tiến hành các hành vi quấy rối làm giảm tinh thần tại nơi làm việc thì sẽ không thể sôi nổi được. Quấy rối là hành vi gây tổn thương tới tính cách và sự tôn nghiêm của con người. Tuyệt đối không cho phép môi trường xung quanh mình xảy ra hiện tượng quấy rối.

Sự tiếp nhận hành vi quấy rối của mỗi cá nhân có sự khác biệt. Cần suy nghĩ thận trọng xem hành động của mình có nội dung gây phản cảm cho đối phương hay không, rồi mới thực hiện lời nói hay hành động.

Công ty sẽ xem người có hành vi quấy rối là đối tượng bị xử phạt, và tiến hành một cách kiên định các biện pháp như giáng chức thật sự, chuyển công tác dựa trên đánh giá, thẩm tra một cách khách quan sự thật và mức độ quấy rối.

Giải thích

Quấy rối: Những phát ngôn, hành động v.v. hướng tới người khác làm cho khó chịu, gây tổn thương sự tôn nghiêm, gây bất lợi, hoặc tạo sự uy hiếp đối với đối phương, bất kể là có do chủ ý của bản thân người thực hiện hay không.

Có hơn 30 loại quấy rối được chỉ ra, không chỉ quấy rối tình dục, quấy rối bằng cách sử dụng quyền lực, còn có quấy rối người mang thai, quấy rối giới tính, quấy rối về đạo đức, quấy rối nhân viên nam đang chăm con nhỏ v.v.

29 Bảo vệ quyền riêng tư

Tôn trọng và bảo vệ quyền riêng tư của cá nhân.

Tất cả các phòng ban

Mọi người có quyền không bị tiết lộ thông tin cá nhân về cuộc sống riêng tư của mình, nếu không được phép. Trường hợp có thông tin riêng tư của các bên liên quan như khách hàng hay nhân viên, đối tác kinh doanh v.v., hãy giữ và bảo vệ những thông tin đó.

Tập đoàn chúng ta tiến hành hoạt động kinh doanh thường hay nắm bắt được các loại thông tin riêng tư của khách hàng như xây dựng nhà theo đặt hàng v.v. Việc truyền đạt những thông tin riêng tư này cho những người liên quan cần được giữ ở mức tối thiểu cần thiết.

Thông tin, đặc biệt là thông tin liên quan đến phân biệt đối xử hay quấy rối được tiếp nhận tại đường dây nóng để báo cho công ty, sẽ được bảo vệ tính riêng tư của người liên quan chẳng hạn như người bị hại v.v.



Phần 4

Hoạt động kinh doanh quan tâm đến xã hội và môi trường



30 Sự hài lòng và an toàn của khách hàng

Cùng với việc đảm bảo chắc chắn sự an toàn, an tâm của khách hàng, cần xử lý một cách nghiêm túc ý kiến của khách hàng, để theo đuổi việc nâng cao chất lượng và sự hài lòng của khách hàng.

Tất cả các phòng ban

Đối với khách hàng, luôn luôn nỗ lực tiếp xúc với sự chân thành, làm sâu sắc hơn mối quan hệ, thấu hiểu giá trị quan và nguyện vọng mà họ coi trọng để có thể đưa ra những đề xuất hữu ích. Thêm vào đó, thường xuyên đứng từ lập trường của khách hàng để hướng tới công việc có thể khiến khách hàng thấy cảm kích.

Cố gắng thể hiện và diễn đạt một cách chính xác, dễ hiểu, và hãy chắc chắn truyền đạt trước về những hạng mục gây bất lợi, gây rủi ro đối với khách hàng. Đặc biệt hết sức lưu ý không để phát sinh hiểu nhầm, mâu thuẫn nào khi giải thích điều kiện hợp đồng.

Ngay cả đối với những phản nàn tiếp nhận do sai sót hay hiểu lầm thì trước tiên hãy lắng nghe đối phương một cách chân thành, và nhanh chóng hành động để giải tỏa sớm những bất mãn và lo lắng của họ. Hãy nhận thức rằng việc xử lý sai không chỉ gây mất uy tín của công ty với khách hàng mà còn gây ảnh hưởng đến đánh giá về mặt xã hội đối với toàn thể công ty rồi mới tiến hành xử lý.

Thường xuyên lắng nghe ý kiến của khách hàng, vận dụng những ý kiến đó để nâng cao chất lượng, cải tiến sản phẩm, phát triển sản phẩm mới v.v. Ngoài ra, hãy nỗ lực trong việc cung cấp sản phẩm và nâng cao chất lượng dịch vụ với phương châm quan tâm hàng đầu đến an toàn, an tâm của khách hàng. Về tính an toàn của sản phẩm, hãy chắc chắn tuân thủ luật pháp và tiêu chuẩn, giải thích, tư vấn những điều cần thiết một cách phù hợp cho khách hàng.

Trường hợp phát sinh vấn đề liên quan đến sự an toàn của khách hàng, ứng phó bằng cách ưu tiên các biện pháp bảo đảm an toàn nhanh chóng, bao gồm cả việc liên lạc riêng với khách hàng hoặc truyền đạt lời kêu gọi chú ý trên trang chủ, tiếp theo hãy nỗ lực loại bỏ nguyên nhân cốt lõi đó.

Để phục vụ khách hàng với chất lượng đảm bảo, hãy thiết lập tiêu chuẩn tại các quá trình của nguyên vật liệu, công đoạn sản xuất, hậu cần v.v., tiến hành quản lý chất lượng bằng cách giám sát chất lượng v.v., và lên kế hoạch cải thiện liên tục.

Chủ yếu trong mảng kinh doanh sản xuất

Để nâng cao chất lượng, trong mảng kinh doanh sản xuất v.v., hãy nỗ lực áp dụng những tiêu chuẩn quốc tế v.v. về quản lý chất lượng như ISO9001 v.v.

31 Cộng sinh với môi trường

Hướng tới việc cắt giảm gánh nặng môi trường trong vòng đời của sản phẩm và dịch vụ, nỗ lực ngăn chặn sự nóng lên của trái đất, tuần hoàn tài nguyên, phòng chống ô nhiễm tài nguyên môi trường, bảo tồn tính đa dạng sinh học.

Tất cả các phòng ban

Hoạt động kinh doanh của Sumitomo Forestry Group khởi nguồn từ quản lý rừng, nên thường xuyên liên quan đến môi trường trái đất. Để giữ cho hoạt động kinh doanh ổn định và duy trì lâu dài, thì tiền đề là môi trường trái đất phải được duy trì bền vững. Hãy nhận thức được mối quan hệ giữa doanh nghiệp với môi trường trái đất, và nỗ lực vào sự cộng sinh môi trường dựa trên “Chính sách môi trường của Sumitomo Forestry Group”.

Kinh doanh vun trồng và tận dụng tài nguyên gỗ có khả năng tái sinh là mảng kinh doanh duy trì, nâng cao nhiều chức năng của rừng và đóng góp cho môi trường. Hãy tích cực tìm ra công nghệ, ý tưởng mới để công hiến cho môi trường trái đất.

Đánh giá phù hợp tác động môi trường của mảng kinh doanh và sản phẩm, tích cực sử dụng các nguồn tài nguyên tái tạo và năng lượng tự nhiên. Ngoài ra, hãy nỗ lực thúc đẩy việc tiết kiệm năng lượng, tiết kiệm tài nguyên (3R: Reduce (Giảm sử dụng), Reuse (Tái sử dụng), Recycle (Tái chế)).

Phòng ban lấy chứng nhận ISO14001

Dựa trên “Chính sách môi trường của Sumitomo Forestry Group”, để thực hiện trách nhiệm xã hội, cơ bản hãy thực hiện trong công việc hàng ngày từ việc hoạch định chiến lược cơ bản, chính sách trọng điểm tại các bộ phận, cho đến triệt để tuân thủ, đào tạo về môi trường, và nắm bắt hiệu quả, thành tích của những hoạt động này, và tiến hành quản lý môi trường tuân theo quy cách tiêu chuẩn quốc tế ISO14001.

32 Đóng góp cho cộng đồng địa phương

Tôn trọng văn hóa và phong tục địa phương, đóng góp cho sự phát triển bền vững của cộng đồng địa phương thông qua hoạt động đối thoại.

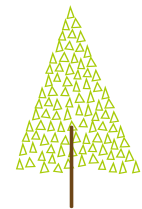
Tất cả các phòng ban

Công ty là thành viên của cộng đồng địa phương. Ở nhiều quốc gia và khu vực khác nhau, điều quan trọng là phải chú ý đến tình hình của từng nơi, tiến hành hoạt động kinh doanh dựa trên cơ sở tôn trọng văn hóa và phong tục. Cùng với việc xây dựng mối quan hệ tin cậy hơn với mọi người và phát triển của cộng đồng địa phương, hãy cùng xây dựng nền tảng công việc và phát triển kinh doanh một cách thuận lợi. Vì vậy, hãy tiến hành các hoạt động coi trọng việc đối thoại và hợp tác với cộng đồng địa phương, giao lưu, đối thoại rộng rãi với xã hội, liên kết hợp tác với tất cả các bên hữu quan.

Để tích cực tham gia cùng cộng đồng địa phương, hãy tích cực thúc đẩy các hoạt động đóng góp cho xã hội như hỗ trợ hoạt động vì môi trường, phúc lợi xã hội, đào tạo thế hệ tiếp theo, văn hóa, nghệ thuật v.v., tham gia vào hoạt động địa phương, hoạt động tình nguyện v.v.



memo



name
