Uni-President

QUY TẮC ỨNG XỬ

DÀNH CHO NHÀ CUNG CẤP

SUPPLIER CODE OF CONDUCT

July 2025
Uni-President Vietnam
Quang Nam branch

Lời ngỏ/Introduction:

Dưới đây là nội dung bộ "Quy tắc ứng xử dành cho nhà cung cấp" của chúng tôi - Chi nhánh công ty TNHH Uni-President Việt Nam tại Quảng Nam

Below is the content of our "Supplier Code of Conduct", Uni-President VN Co., Ltd - Quang Nam Branch

I. QUY TẮC ỨNG XỬ CỦA NHÀ CUNG CẤP/ *SUPPLIER'S CODE OF CONDUCT*

1. Giấy tờ pháp lý hợp pháp cần thiết/ *Necessary legal documents*

Các đối tác kinh doanh có đầy đủ các loại văn bản giấy tờ hợp pháp theo quy định của pháp luật: Giấy chứng nhận đầu tư (nếu có), giấy phép đăng ký kinh doanh, giấy phép về an toàn phòng cháy chữa cháy, giấy phép xây dựng và an toàn tòa nhà, giấy phép môi trường…

The Business partners has sufficient legal documents as required by laws: investment certificate （ if yes）, business registration certificate, fire safety license, building fitness and safety license, environmental documents, etc.

2. Xây dựng một hệ thống quản lý có hiệu quả để duy trì sự tuân thủ các nội dung yêu cầu trong bộ quy tắc này/ *An effective management system to maintain the compliance with provisions of this code.*

Các đối tác có một hệ thống quản lý để duy trì sự tuân thủ các nội dung yêu cầu trong bộ quy tắc ứng xử này.

Partners have a management system in place to maintain compliance with the requirements of this code of conduct.

Được đào tạo CBCNV trong Công ty nhận thức và tuân thủ các nội của yêu cầu trong bộ quy tắc ứng xử này.

Trained employees in the Company to be aware of and comply with the requirements of this code of conduct.

3. Tuân thủ các luật lệ và quy định về lao động hiện hành/*Comply with applicable labor laws and regulations*

Các đối tác kinh doanh phải tuân thủ các luật và quy định có liên quan, bao gồm cả yêu cầu của các tiêu chuẩn liên quan đến lao động, quyền lợi về lao động và duy trì một hệ thống để tuân thủ, đảm bảo tất cả nhân viên đã được đọc, hiểu về các quyền lao động của họ; bao gồm cả những yêu cầu của ASC về quyền lao động, kể cả khi chúng không bao gồm trong các luật lệ và quy định hiện hành.

Business partners must comply with relevant laws and regulations, including requirements of standards relating to labor, labor rights and maintain a system for compliance, ensuring that all employees have read and understood regarding their labor rights; including ASC's requirements regarding labor rights, even if they are not included in applicable laws and regulations.

4. Không tham gia – cũng không hỗ trợ - hành vi cưỡng bức lao động, ép buộc lao động hoặc buôn bán người/ *Do not engage in – nor support – forced labor, bonded labor or human trafficking*

Các đối tác kinh doanh phải tuân thủ không (đang) tham gia, hoặc hỗ trợ các hoạt động cưỡng bức lao động, ép buộc hoặc buôn bán người. Điều này bao gồm:

Business partners must comply with not engaging in, or supporting, forced or coerced labor or human trafficking. This includes:

- Công việc bị người khác đòi hỏi dưới hình thức đe dọa trừng phạt
Work that is exacted from any person under the menace of any penalty

- Công việc mà người thực hiện không tự nguyện làm;

Work for which the person has not offered himself or herself voluntarily

- Thực hiện việc lừa dối hoặc những hình thức cưỡng bức khác, với mục đích lợi dụng người khác.

The use of deception or other forms of coercion, for the purpose of exploitation of people.

Nếu phát hiện hành vi cưỡng bức, ép buộc lao động hoặc buôn người, các đối tác kinh doanh phải áp dụng các biện pháp khắc phục hiệu quả, đặt lợi ích con người lên hàng đầu, như giải quyết vấn đề nợ nần hoặc các hình thức trói buộc khác, cũng như tạo thuận lợi cho các điều kiện sửa đổi hoặc cho lao động hồi hương. Những hành động khắc phục được ghi chép lại và xác minh để đảm bảo tính hiệu quả.

If forced, bonded, compulsory labour or human trafficking is found, the business partners shall implement effective remediation procedures, that put the best interest of the person first, such as resolving debts or other forms of bondage, as well as enabling revised employee conditions or repatriation. Remediation actions are documented and are verified to ensure effectiveness.

Trường hợp phát hiện hành vi cưỡng bức, ép buộc lao động và buôn người, các đối tác kinh doanh phải thực hiện các hành động khắc phục để ngăn chặn sự tái diễn. Hành động khắc phục sẽ được ghi chép lại và xác minh để đảm bảo tính hiệu quả.

If forced, bonded, compulsory labour or human trafficking is found, the business partners shall implement effective corrective actions that prevent recurrence. Corrective actions are documented and are verified to ensure effectiveness.

Các đối tác kinh doanh phải đảm bảo mọi cơ quan thuê / tuyển dụng người được sàng lọc, theo dõi lao động để đảm bảo:

- Việc thuê mướn / tuyển dụng được cơ quan thẩm quyền quốc gia cấp phép và xác nhận.

- Có đầy đủ các giấy tờ pháp lý theo quy định của pháp luật hiện hành

The business partners shall ensure that any employment/recruitment agency(ies) used is screened and monitored to ensure that it is:

- licensed or certified by the competent national authority,

- Have full legal documents according to current law.

Các đối tác kinh doanh, hoặc đơn vị liên quan đến vấn đề tuyển dụng, tùy trường hợp, không được chiếm đoạt hồ sơ nhân thân gốc như Chứng minh thư, visa, hộ chiếu, khiến người làm công không thể tự do chấm dứt việc làm thuê, di chuyển hay rời đất nước.

The business partners, or if applicable the agency(ies) involved in recruitment, shall not take into its possession any original identity documentation such as IDs, visas, passports, without which the employee would not be able to freely terminate the employment, travel or leave the country.

Các đối tác kinh doanh, hoặc đơn vị liên quan đến việc tuyển nhân sự, tùy trường hợp, không được chiếm đoạt bất kỳ khoản tiền lương, tài sản hoặc phúc lợi của nhân viên, ngay cả khi quy định địa phương cho phép làm điều này. Trường hợp duy nhất đơn vị được phép giữ lại là khi có yêu cầu của pháp luật.

The business partners, or if applicable the agency(ies) involved in recruitment, shall not withhold any part of the employee's salary, property, or benefits, even if local regulation allows for this. The only situations where withholding is permitted is when required by law.

Các đối tác kinh doanh, hoặc đơn vị liên quan đến việc tuyển dụng nhân sự, tùy trường hợp, không được tính phí tuyển dụng hay tính chi phí đối với người làm công trong quá trình thuê mướn. Bao gồm mọi loại chi phí hoặc ký quỹ liên quan đến việc xử lý các hồ sơ chính thức bao gồm visa làm việc. Đối với lao động nhập cư, điều này bao gồm bất kỳ chi phí hoặc khoản ký quỹ nào liên quan đến việc di chuyển và hồi hương.

The business partners, or if applicable the agency(ies) involved in recruitment, shall not charge employees any fees for recruitment or during employment. This includes any costs, or deposits, associated with the processing of official documents including work visas. For migrant workers, this includes any costs, or deposits, associated with travel and repatriation.

- Đảm bảo cho người lao động được trang bị thiết bị vệ sinh, bảo hộ lao động và nước uống miễn phí trong ca làm việc, người lao động được đi lại tự do trong khu vực theo quy định để uống nước hoặc đi vệ sinh. Người lao động được rời khỏi nơi làm việc trong các giờ ăn giữa ca hoặc sau khi chấm dứt ca làm việc.

Ensure that workers are provided with sanitary equipment, labor protection equipment and free drinking water during the working shift. Workers are allowed to move freely in the designated area to drink water or go to the toilet. Workers are allowed to leave the workplace during meal times or after the end of the working shift.

- Nếu nơi làm việc không dễ tiếp cận phương tiện giao thông công cộng thì sau khi kết thúc giờ làm việc công ty phải cung cấp cho người lao động phương tiện di chuyển hợp lý và an toàn sau khi họ rời khỏi nơi làm việc.

If the workplace is not easily accessible to public transport, the Company shall provide employees with rational and safe means of transportation after they leave the workplace.

- Khi khu vực dễ tiếp cận chỗ ở, không được yêu cầu nhân viên ở lại khu nhà nghỉ của công ty như là một điều kiện thuê mướn dành cho người lao động.

Where accommodation is readily accessible, employees shall not be required to stay in company housing as a condition of employment.

- Các đối tác kinh doanh, hoặc đơn vị liên quan đến việc tuyển dụng, tùy trường hợp, không được phép sử dụng lao động là tù nhân.

The business partners, or if applicable the agency(ies) involved in recruitment, shall not engage in prison labour.

5. Bảo vệ lao động trẻ em và lao động trẻ tuổi/ *Protection of child labor and young workers*

Không sử dụng lao động trẻ em/ lao động trẻ tuổi trong các hoạt động của công ty. Nếu có phải thực hiện các hành động khắc phục hiệu quả để ngăn ngừa tái diễn và được ghi chép lại thành văn bản để kiểm tra xác nhận đảm bảo tính hiệu lực, hiệu quả.

Not use child/young labor in the company's operations. If any, effective corrective actions must be taken to prevent recurrence and documented for verification to ensure effectiveness and efficiency.

6. Không được phân biệt đối xử/ *No discrimination*

- Phải đảm bảo đối xử công bằng, bình đẳng với mọi ứng viên và người làm công trong mọi trường hợp, bao gồm: quy trình và điều kiện tuyển dụng, lương và phúc lợi, điều kiện làm việc, phân công công việc, đào tạo, đề bạt, cơ hội thăng tiến và các cơ hội nghề nghiệp khác, các hình thức kỷ luật, nghỉ hưu, chấm dứt hợp đồng, tập huấn, điều kiện làm việc; không phân biệt tuổi tác, đẳng cấp, màu da, khuyết tật, dân tộc, giới tính, tình trạng pháp lý, tình trạng hôn nhân, quốc tịch, tình trạng làm cha/mẹ, tham gia vào công đoàn, ý kiến chính trị, tình trạng mang thai, chủng tộc, tôn giáo, khuynh hướng tình dục.

Ensure fair and equal treatment of all applicants and employees in all circumstances, including: recruitment processes and conditions, wages and benefits, working conditions, job assignments, training, promotions, advancement opportunities and other career opportunities, disciplinary actions, retirement, termination, training, working conditions; regardless of age, caste, skin color, disability, ethnicity, gender, legal status, marital status, nationality, parental status, union membership, political opinions, pregnancy, race, religion, sexual orientation.

- Đơn vị liên quan tới quá trình tuyển dụng, tùy trường hợp, không được phép kiểm tra thai kỳ hoặc trinh tiết, hoặc tiến hành hay tham gia các hoạt động ngừa thai ép buộc.

Entities involved in the recruitment process, as the case may be, are not authorized to conduct pregnancy or virginity examination, or to conduct or engage in forced contraception.

- Đơn vị liên quan tới quá trình tuyển dụng, tùy trường hợp, chỉ được kiểm tra y tế khi có yêu cầu về các lý do sức khỏe và an toàn để đánh giá rủi ro (những người này có quyền yêu cầu sự trợ giúp của bác sĩ độc lập, nếu họ muốn). Phải bảo vệ dữ liệu kết quả kiểm tra y tế của người lao động và những người này có quyền đối với kết quả kiểm tra của họ.

The person involved in the recruitment process may, as the case may be, only carry out medical examinations where required for health and safety reasons to assess the risk (the person concerned shall have the right to request the assistance of an independent doctor, if he/she so wishes). The data on the results of the medical examinations of the employee must be protected and the person concerned shall have the right to access the results of their examinations.

- Có một hệ thống/ quy trình để giám sát hiệu quả nhằm đảm bảo những hành vi quấy rối, lạm dụng, ngược đãi hoặc bóc lột không xảy ra tại nơi làm việc.

There is an effective system/process in place to monitor and ensure that harassment, abuse, mistreatment or exploitation does not occur in the workplace.

7. Cung cấp một môi trường làm việc đảm bảo sức khỏe và an toàn/ *Provision of a safe and healthy working environment*

- An toàn, sức khỏe và môi trường lao động là vấn đề được Công ty đặc biệt quan tâm. Vì nó ảnh hưởng đến tính mạng và sức khỏe của người lao động cũng như ảnh hưởng đến khách hàng và các đối tác.

The issues of occupational safety, health and environment are of special concern to the Company, since they affect the employees' lives and health as well as customers and partners.

- Duy trì đánh giá rủi ro về sức khỏe và an toàn (bao gồm cả rủi ro về thể chất tại nơi làm việc, rủi ro về tổn thương tinh thần, bệnh cấp hoặc mãn tính trong môi trường làm việc).

Maintain an assessment of health and safety risks (including physical risks in the workplace, risks of mental injury, acute or chronic illness in the work environment).

- Thực hiện các biện pháp thích hợp theo dõi các chỉ báo rủi ro, theo dõi tính hiệu quả của các biện pháp áp dụng, và tái đánh giá rủi ro dựa vào kết quả theo dõi.

Appropriate measures shall be taken to monitor risk indicators, the effectiveness of applied measures, and to re-assess risks based on the monitoring results.

- Cung cấp miễn phí các dụng cụ bảo hộ lao động (PPE) được bảo trì tốt và phù hợp, theo nhu cầu được xác định trong kết quả đánh giá rủi ro an toàn và sức khỏe.

Appropriate and well-maintained personal protective equipment (PPE) shall be provided free of charge, subject to the needs as suggested by the health and safety risk assessment results.

- Đảm bảo thực hiện hiệu quả các biện pháp an toàn và sức khỏe phù hợp, bao gồm các thông báo/ hướng dẫn an toàn và sức khỏe nơi làm việc, bảo trì hợp lý trang thiết bị, tổ chức đào tạo về an toàn, sử dụng bảo hộ lao động, các tình huống khẩn cấp và kiểm tra sức khỏe định kỳ cho người lao động lưu trữ hồ sơ đào tạo, kiểm tra đầy đủ, việc này phải được thực hiện lại định kỳ và cho người mới.

Ensure effective implementation of appropriate health and safety measures, including workplace health and safety notices/instructions, proper maintenance of equipment, provision of safety training, use of personal protective equipment, emergency situations and regular health checks for workers, keeping adequate training records, checks which are repeated periodically and for new employees.

- Đảm bảo cung cấp vật tư y tế sơ cứu phù hợp do nhân viên có chuyên môn về y tế thực hiện trong trường hợp xảy ra thương tích liên quan đến công việc; bao gồm cả việc hỗ trợ phương tiện chuyên ngành như xe cứu thương.

Ensure appropriate first aid supplies are provided by qualified medical personnel in the event of a work-related injury; including the provision of specialist vehicles such as ambulances.

- Trường hợp không được hệ thống an sinh xã hội/y tế của Bang/Quốc gia hỗ trợ, các đối tác kinh doanh phải cung cấp và chi trả bảo hiểm cho toàn bộ công nhân viên bị tai nạn hoặc thương tật nghề nghiệp; bao gồm tối thiểu chi phí di chuyển và chữa trị / thuốc men cần thiết cho việc hồi phục, chi phí di chuyển và chữa trị cho quá trình hồi phục, bồi thường cho khoản thời gian không thể làm việc, cũng như chi phí hồi hương đối với người lao động nhập cư.

Where not provided by a State/National social security/health system, the business partners shall provide and pay for insurance for all employees for workrelated accidents or injuries; this includes as a minimum the cost for transport and medical treatment/medication needed to treat the accident or injury, the cost for transport and medical treatment/medication needed for recovery, compensation for lost working hours, as well as the cost for any required repatriation in case of migrant workers.

- Phải cho phép người lao động được tự ý loại bỏ điều kiện không an toàn mà không sợ bị trừng phạt.

Workers must be allowed to eliminate unsafe conditions without fear of punishment.

- Người lao động phải cung cấp phương tiện vệ sinh phù hợp và sạch sẽ, với đầy đủ sự riêng tư, bao gồm việc tách riêng giới tính nếu cần.

Workers must be provided with suitable and clean sanitary facilities, with adequate privacy, including gender separation where necessary.

- Người lao động Phải cung cấp miễn phí nước uống có ghi nhãn rõ ràng cho mọi công nhân.

Workers Must provide free, clearly labeled drinking water to all workers.

- Hoạch định một khu vực dành riêng để ăn uống, nghỉ ngơi cho người lao động tách biệt hoàn toàn với khu vực sản xuất.

Plan a separate area for eating and resting for workers, completely separate from the production area.

- Người sử dụng lao động không được yêu cầu người lao động mua đồ từ các cửa hàng hoặc dịch vụ do người chủ điều hành, sử dụng căng tin, như là một điều kiện để được làm việc; trong trường hợp không có các cửa hàng hoặc dịch vụ thay thế do vị trí làm việc ở nơi hẻo lánh, thì giá cả phải hợp lý và không được phép kiếm lợi nhuận từ các cửa hàng và dịch vụ cung cấp cho người lao động.

The employer may not require employees to buy items from stores or services operated by the employer, or to use the canteen as a condition of employment; if alternative stores or services are not available due to the remoteness of workplace, the prices shall be reasonable and no profit shall be made from the stores and services used by the employees.

- Cung cấp khu vực phù hợp cho phụ nữ nuôi con bằng sữa mẹ và phải cho phép phụ nữ có thai hoặc cho con bú có thêm thời gian nghỉ trong ngày làm việc; thời gian nghỉ để chăm con phải được tính là thời gian làm việc và được trả lương phù hợp.

An area suitable for breastfeeding women shall be provided and additional time off for pregnant or lactating women should be given during the workday; Time off to care for children must be counted as working time and be properly paid.

- Không được tham gia hoặc dung túng sự ngược đãi về tinh thần, thể chất hoặc bằng lời nói hoặc mọi hình thức quấy rối khác.

Engagement in or tolerance of mental, physical or verbal mistreatment or any other form of harassment is disallowed.

- Phải đảm bảo tính toàn vẹn cấu trúc của các tòa nhà và công trình nằm trong khu vực của nhà máy.

Structural integrity of buildings and works located within the site of the plant must be ensured.

- Tuân thủ bộ luật hàng hải, đặc biệt liên quan đến khía cạnh sức khỏe và an toàn, trong những tình huống mà công ty tương tác với giao thông hàng hải.

The maritime codes, especially as regard to health and safety aspects, shall be observed in situations where the Company interacts with maritime traffic.

8. Tôn trọng tự do thương lượng tập thể/ *Respect for the liberty of collective bargaining*

- Thông báo cho toàn thể người lao động rằng họ có quyền tham gia hoặc thành lập các tổ chức công đoàn …thể hiện các mối lo và quyền lợi của họ tùy ý theo ý thích và có quyền thương lượng tập thể.

Inform all workers that they have the right to join or form trade unions…to express their concerns and interests at will and to bargain collectively.

- Các đối tác kinh doanh không can thiệp dưới bất kỳ hình thức nào vào việc thành lập, vận hành hoặc quản lý (những) tổ chức lao động hoặc việc thương lượng tập thể.

The business partners shall not interfere in any way with the establishment, functioning or administration of workers' organisation(s) or collective bargaining.

- Người đại diện cho công nhân không bị phân biệt đối xử và có điều kiện được thực hiện chức năng đại diện người lao động của họ tại nơi làm việc.

The workers' representatives are not discriminated and they are facilitated to realize their representative functions at the workplace.

- Phạm vi của quyền tự do gia nhập đoàn thể và quyền thương lượng tập thể phải thuộc khuôn khổ của Luật pháp, công ty phải tạo điều kiện chứ không gây cản trở việc phát triển gia nhập đoàn thể và thương lượng tập thể độc lập và tự do.

The scope of freedom of association and collective bargaining shall be within the framework of Laws; the Company must facilitate, rather than hinder, the development of independent and liberal union participation and collective bargaining.

9. Ký hợp đồng với người lao động một cách minh bạch/ *Entering into transparent contracts with employees*

- Khi nhận người lao động vào làm việc, công ty phải thực hiện việc ký kết Hợp đồng lao động trực tiếp với người lao động. Đảm bảo rằng người lao động hiểu và đồng ý các nội dung trong hợp đồng lao động trước khi họ di chuyển và bắt đầu làm việc. Thông tin trong hợp đồng phải bao gồm tối thiểu các nội dung như sau:

When taking in an employee, the Company shall sign a labour contract directly with the employee. It must ensure that the employee has understood and agreed with the terms of the labour contract before they arrive and start working. The substance of contract shall include at least the following contents:

Mô tả chi tiết công việc, loại hợp đồng lao động, giờ làm việc, bao gồm việc được phép nghỉ giữa giờ, nghỉ phép hàng năm và nghỉ vào các ngày lễ được trả lương, chế độ nghỉ ốm, mức lương, mức khấu trừ lương theo thỏa thuận (ví dụ như tiền nhà ở, tiền ăn uống), tiền hỗ trợ làm ngoài giờ (tăng ca), phúc lợi (ví dụ như bảo hiểm,…), cung cấp miễn phí dụng cụ bảo hộ lao động, điều khoản và điều kiện chấm dứt hợp đồng; thời gian thông báo, tiếp cận các chính sách liên quan (ví dụ như chống phân biệt đối xử, tự do gia nhập công đoàn, tự do thương lượng tập thể).

Detailed job description, type of labour contract, working hours, including break times, annual leaves and paid holidays, sick leave policy, salary, salary withholding amount as agreed (e.g. accommodation, meals), Overtime allowance (overtime pay), benefits (e.g. insurance), free of charge labour protection equipment, Contract termination terms and conditions, notice time, Access to relevant policies (e.g. anti-discrimination, freedom of association and collective bargaining).

- Cung cấp minh bạch cho mọi lao động về các quy trình và hồ sơ liên quan tới việc ứng lương, giờ làm việc, chi trả và các khoản khấu trừ, và lưu các bản sao trong Công ty.

Provide transparency to all employees regarding processes and records related to payroll, hours, payments and deductions, and keep copies within the Company.

- Không được ký hợp đồng phụ, hợp đồng gia đình, làm việc tại nhà, học nghề giả, việc sử dụng độc quyền hợp đồng có thời hạn định kỳ - để tránh các quyền xã hội hoặc lao động đối với người lao động.

Subcontracting, family contracts, work from home, pseudo-apprenticeships, exclusive use of fixed-term contracts - to avoid social or labor rights for workers.

10. Tiền lương/ *Salary*

- Tiền lương phải trả (chưa tính lương ngoài giờ và thưởng) bằng hoặc trên mức lương quy định tối thiểu vùng theo quy định của pháp luật.

Wages payable (excluding overtime and bonuses) must be equal to or above the regional minimum wage as prescribed by law.

- Thời gian làm việc của người lao động được thể hiện qua bảng chấm công minh bạch và được người lao động kiểm tra xác nhận được trước khi tính lương.

The working time of employees is recorded in a transparent timesheet, which is confirmed by the employees before the salary is calculated.

- Việc trả lương cho người lao động phải bằng loại tiền tệ chính thức theo định kỳ tối thiểu hàng tháng và trả trực tiếp cho người lao động. Không được trì hoãn hoặc giữ lại bằng bất kỳ hình thức nào.

Salary shall be paid in legal tender at least monthly and directly to the employees. It may not be delayed or withheld in any way.

- Trong mỗi kỳ lương, người lao động sẽ được cung cấp phiếu lương kịp thời, dễ hiểu và thể hiện đầy đủ các khoản lương được chi trả.

For each salary period, the employees will be timely provided with an understandable pay slip that fully shows pay items.

- Giải đáp kịp thời mọi thắc mắc của người lao động về tiền lương, cách tính lương nếu có yêu cầu từ người lao động, ghi nhận thông tin thắc mắc và giải quyết cho người lao động vào sổ theo dõi.

All questions of the employees on salary and how to calculate salary, if any, shall be timely answered; such questions and answers shall be recorded in a logbook.

- Phải đảm bảo là người lao động được hưởng quyền bảo vệ nhiệm vụ làm cha mẹ theo yêu cầu của luật pháp và quy định quốc gia của Công ước ILO số 183, sẽ áp dụng quy định quan trọng hơn.

It shall be ensured that workers enjoy the protection of parental duties as required by national laws and regulations of ILO Convention No. 183, whichever is more important, shall apply.

11. Thời gian làm việc và tăng ca / *Limitation of working time and overtime*

- Thời gian làm việc và thời gian nghỉ phép hàng năm phải tuân thủ pháp luật nhà nước, thỏa ước tập thể và các quy định của Nội quy lao động, tùy theo quy định nào bảo vệ tốt hơn cho người lao động.

The working time and annual leaves shall comply with state's laws, collective agreements and the provisions of Labour Internal Regulations, whichever is the most favourite to employees.

- Giờ làm việc, ngoại trừ giờ làm thêm, sẽ được xác định theo hợp đồng và sẽ không quá 8 tiếng mỗi ngày và 48 tiếng mỗi tuần.

Working hours, excluding overtime, shall be determined as per contract, not exceeding 8 hours per day and 48 hours per week.

- Ghi và lưu giữ hồ sơ về số giờ làm việc của người lao động.

Record and archive of employees' working hours shall be maintained.

- Làm thêm giờ là tự nguyện. Làm thêm giờ phải được sử dụng một cách hợp lý, làm thêm giờ sẽ không được sử dụng thay cho làm việc thường xuyên.

Overtime is voluntary. Overtime must be used wisely and should not be used in place of regular work.

- Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 12 giờ/ tuần và không vượt quá số giờ làm thêm theo quy định của Luật lao động được áp dụng hiện hành.

The overtime hours of an employee may not exceed 12 hours/week and not exceed the number of overtime hours as prescribed by the current applicable Labor Law.

- Làm thêm giờ phải luôn được trả thù lao theo mức quy định của pháp luật hiện hành.

In all cases overtime shall be paid in accordance with the provisions of current laws.

- Thời gian nghỉ giải lao không được ít hơn 1 giờ cho mỗi 8 tiếng làm việc.

Break time may not be less than 1 hour for every 8 working hours.

- Thời gian nghỉ hàng ngày không được ít hơn 11 tiếng liên tục cho mỗi 24 giờ làm việc.

Daily time off may not be less than 11 consecutive hours for every 24 working hours.

- Thời gian nghỉ hàng tuần không được ít hơn 24 tiếng liên tục (1 ngày) cho mỗi 7 ngày làm việc.

Weekly time off may not be less than 24 consecutive hours (1 day) for every 7 working days.

- Tuân thủ nội dung thỏa ước lao động tập thể về thời gian nghỉ phép năm, hệ số tính tăng ca, thời gian làm việc, nghỉ giải lao, nghỉ hàng ngày, nghỉ hàng tuần và đánh giá sức khỏe đối với ca đêm.

The collective labour agreement upon overtime pay annual leave, coefficient, working time, break time, daily time off, weekly time off and health assessment for night shifts shall be observed.

12. Kỷ luật lao động/ *Labour discipline*

Có các biện pháp kỷ luật để tôn trọng phẩm giá và sức khỏe của người lao động như sau:

The Company adopts disciplinary measures that respect the dignity and health of employees:

- Phải có và áp dụng các quy trình kỷ luật minh bạch, tiến bộ và khách quan, đảm bảo phẩm giá và sự tôn trọng người lao động.

Transparent, progressive and objective disciplinary procedures that assure the dignity and respect for employees shall be in place and applied.

- Không được khấu trừ lương hoặc phúc lợi vào mục đích kỷ luật.

Salary or benefit deduction may not be used for disciplinary purposes.

13. Cơ chế Khiếu nại/ *Complaints Mechanism*

Người lao động là nguồn lực quan trọng của Công ty, nên Công ty luôn tôn trọng, công bằng và mong muốn người lao động luôn luôn xây dựng sự phát triển. Do đó Công ty phải cung cấp cơ chế khiếu nại hiệu quả cho người lao động.

Labour is the most important resource of the Company. The Company always respects, treats fairly and wishes that employees contribute to its development at all times.Therefore, the Company must provide an effective grievance mechanism for employees.

- Có sẵn một phương thức khiếu nại (dễ thực hiện) được người lao động chấp nhận, tạo thuận lợi cho việc đối thoại giữa các bên (ví dụ như giữa người lao động và các cấp quản lý khác nhau) trước khi xảy ra tranh chấp, thay cho phản ứng trong tranh chấp.

There is a (easy to handle) grievance regime that is accepted by employees, and facilitates the dialogue between parties (for example, between employees and different levels of management) rather before a dispute arises than in response to a dispute.

- Tất cả cán bộ công nhân viên đều có thể thông tin, các kênh báo cáo về tình trạng khiếu nại, phân biệt đối xử…. Khi nhận được thông tin, bộ phận chịu trách nhiệm phải tìm hiểu sự việc, xử lý và thông tin đến người lao động trong thời gian sớm nhất.

All employees can report complaints, discrimination, etc. through channels. Upon receiving information, the responsible department must investigate the matter, handle it, and inform the employee as soon as possible.

- Có một quy trình khiếu nại dễ tiếp cận và áp dụng cho người lao động với yêu cầu không được trả đũa (không tiết lộ danh tánh).

There is an accessible and employee-friendly grievance process with a requirement of non-retaliation (non-disclosure of identity).

- Thời gian giải quyết mọi khiếu nại: Ban giải quyết khiếu nại tiếp nhận và giải quyết trong vòng 90 ngày sau khi nhận đơn khiếu nại.

Time to resolve all complaints: The Complaints Resolution Board receives and resolves the complaint within 90 days of receiving the complaint.

- Theo dõi các khiếu nại để phản hồi kịp thời và biện pháp khắc phục.

Claims shall be followed up for prompt response and remedial action.

- Phải có Ban giải quyết khiếu nại ra quyết định về vấn đề khiếu nại bao gồm các thành viên đại diện cho các tầng lớp lao động, nhằm đảm bảo sự cân nhắc đặc biệt đối với những nhóm dễ bị tổn thương như là các bà mẹ mới, bà mẹ đang mang thai và các lao động nhập cư.

There should be a Grievance Panel to decide on grievances that includes members representing working classes, to ensure special consideration for vulnerable groups such as new mothers, pregnant mothers and migrant workers.

- Đảm bảo giải quyết các khiếu nại một cách công bằng, đem lại kết quả hữu hiệu và thúc đẩy mọi cuộc đối thoại nếu cần.

Claims shall be settled in a fair and productive manner, and dialogue if necessary shall be promoted.

- Đảm bảo cung cấp quy trình giải quyết bí mật, theo yêu cầu của người lao động / đối tượng nộp đơn khiếu nại và chỉ chia sẻ thông tin cần thiết trong quá trình điều tra khiếu nại.

The Company shall ensure that a confidential settlement process is delivered as per request of the employees/claimants, and that only necessary information is shared during the claim investigation process.

14. Cung cấp chỗ ở an toàn, tươm tất và sạch sẽ cho người lao động (nếu có)/ *Provision of safe, decent and clean accommodation (if any) for employees*

- Đảm bảo an toàn các phương tiện cư trú cung cấp cho người lao động hoặc người nhà của họ, cho dù là công ty sở hữu, thuê hoặc ký hợp đồng cư trú với bên cung cấp dịch vụ; bao gồm việc cung cấp hệ thống an toàn, lối thoát khẩn cấp, hệ thống thông gió. Bảo vệ tránh nhiệt, lạnh, tiếng ồn, mùi hôi và bụi một cách hợp lý, cũng như là sự riêng tư đầy đủ, với việc phân tách giới tính nếu cần.

The Company shall ensure the safety of accommodation facilities provided to employees or their family members, whether under its ownership, lease or residence contracts with service providers. This includes the provision of safety systems, emergency exits and ventilation systems. Reasonable protection from heat, cold, noise, odours and dust, as well as adequate privacy which ensures gender separation, if necessary, shall be provided.

- Đảm bảo cung cấp các phương tiện cư trú sạch, hợp vệ sinh và đáp ứng nhu cầu cơ bản cho người lao động hoặc gia đình của họ, dì công ty sở hữu, thuê hay ký hợp đồng với bên cung cấp dịch vụ. Phải đảm bảo các phương tiện cư trú được bố trí cách xa các cơ sở sản xuất.

Ensure that clean, hygienic and basic living facilities are provided for workers and their families, whether owned, leased or contracted by the company. Housing facilities must be located away from production facilities.

- Bố trí những cuộc họp hàng năm giữa các người đại diện giới lao động cho nhân viên và ban quản lý, để thảo luận cách cải thiện vấn đề nhà ở (nếu có).

Arrange annual meetings between labor representatives of employees and management, to discuss ways to improve housing issues (if any).

- Phải đảm bảo giá thuê hợp lý và không được thu lợi nhuận từ nhà ở cung cấp cho người lao động.

Reasonable rents must be ensured and no profit must be made from housing provided to workers.

- Phải đảm bảo các phương tiện vệ sinh phù hợp (bên trong các phương tiện cư trú), sạch sẽ và có sự riêng tư đầy đủ, với việc phân chia theo giới tính (nếu cần).

Adequate sanitary facilities (within accommodation) must be ensured, clean and with adequate privacy, with segregation by sex (if required).

15. Góp phần vào quá trình duy trì hoặc nâng cao phúc lợi kinh tế và xã hội của cộng đồng địa phương/ *Contribution to the maintenance or enhancement of the local communities' economic and social welfare*

- Tích cực tham gia kết nối với cộng đồng địa phương để định kỳ nhằm phát hiện, phòng tránh hoặc giảm thiểu các tác động xã hội tiêu cực đáng kể do các hoạt động từ việc sản xuất kinh doanh của Công ty.

Actively engage with local communities on a regular basis to detect, prevent or mitigate significant negative social impacts resulting from the Company's business operations.

- Xây dựng, áp dụng quy trình khiếu nại đối với cộng đồng địa phương. Quy trình khiếu nại phải được thông báo đến cộng đồng cách thức nộp khiếu nại và cơ chế xử lý khiếu nại. Bao gồm các yêu cầu không trả đũa (không tiết lộ danh tánh).

Develop and implement a grievance procedure for local communities. The grievance procedure must communicate to the community how to file a grievance and how to handle it. Include non-retaliation (non-disclosure) requirements.

Thời gian giải quyết khiếu nại: Đối với các khiếu nại của cộng đồng địa phương, Ban giải quyết khiếu nại tiếp nhận và giải quyết khiếu nại với thời gian tối đa trong 90 ngày kể từ ngày nhận được đơn khiếu nại.

For claims from local communities, the Claim Settlement Board receives and settles claims within a maximum period of 90 days from the date of receipt.

- Các khiếu nại và phản hồi khiếu nại phải được Công ty theo dõi để có biện pháp khắc phục.

Claims and claim feedback shall be followed up by the Company for remedial measures.

- Phải thành lập một ban đưa ra quyết định về khiếu nại, bao gồm các thành viên đại diện cho cộng đồng địa phương, nhằm mục đích đảm bảo sự cân nhắc đặc biệt đối với những nhóm dễ bị tổn thương.

A claim decision making committee shall be established, consisting of members representing the local communities, so as to ensure special consideration for vulnerable groups.

- Ban giải quyết khiếu nại phải đảm bảo xử lý các khiếu nại một cách công bằng, đem lại kết quả hữu hiệu và thúc đẩy các cuộc đối thoại nếu cần. Đảm bảo cung cấp quá trình giải quyết bảo mật, nếu có yêu cầu của người/ đối tượng nộp khiếu nại, và sẽ chỉ cung cấp thông tin cần thiết trong quá trình điều tra khiếu nại.

The Claim Settlement Board shall ensure that claims are settled in a fair and productive manner, and promote dialogue if necessary. The Company shall ensure that a confidential settlement process is delivered if requested by the claimants, and that only necessary information is shared during the claim investigation process.

- Không được giới hạn hoặc tác động tiêu cực tới quyền an ninh lương thực, quyền tiếp cận các tài nguyên về đất đai, nước của cộng đồng và các thành viên của cộng đồng, phát sinh từ các hoạt động sản xuất của công ty.

It is disallowed to limit or negatively affect the right to food security, the right to access to land and water resources of the communities and community members, which arise from the Company's production activities.

- Trong giới hạn cho phép, sử dụng nguồn hàng hóa và dịch vụ, bao gồm cả việc làm, từ cộng đồng địa phương.

To the extent permissible, goods and services, including workforce, shall be sourced from the local communities.

16. Tôn trọng quyền, văn hóa và lãnh thổ truyền thống của người bản địa/ bộ lạc (nếu có)/ *Respect for indigenous/tribal rights, cultures and traditional territories (if any)*

- Tích cực kết nối với người bản địa, bộ lạc để phát hiện, phòng tránh và giảm thiểu các tác động xã hội quan trọng phát sinh từ các hoạt động của công ty.

The Company shall positively make connections with local people so as to identify, prevent and minimize significant social impacts of the Company's activities.

- Xây dựng quy trình khiếu nại để người bản địa, bộ lạc tiếp cận và áp dụng. Thông báo đến họ và hướng dẫn cách thức nộp đơn khiếu nại cũng như cơ chế xử lý khiếu nại của công ty. Bao gồm các hướng dẫn không được trả đũa (không tiết lộ danh tánh).

Develop a grievance procedure that is accessible and applicable to Indigenous and Tribal people. Inform them and provide guidance on how to file a grievance and the company's grievance handling mechanism. Include non-retaliation (non-disclosure of identity) guidelines.

- Thành lập một Ban đưa ra các quyết định về khiếu nại, bao gồm các thành viên đại diện người bản địa, bộ lạc nhằm đảm bảo sự cân nhắc đặc biệt đối với những nhóm dễ bị tổn thương. Ban này đảm bảo giải quyết khiếu nại trong vòng 90 ngày kể từ lúc tiếp nhận khiếu nại (quá trình giải quyết bảo mật). Việc xử lý khiếu một cách công bằng, đem lại kết quả hữu hiệu và thúc đẩy các cuộc đối thoại nếu cần.

Establish a Complaints Committee that includes Indigenous and Tribal representatives to ensure special consideration for vulnerable groups. The Committee ensures that complaints are resolved within 90 days of receipt (confidential process). Complaints are handled fairly, effectively, and facilitate dialogue as needed.

- Theo dõi các khiếu nại, phản hồi cho khiếu nại và biện pháp khắc phục.

Claims, claim feedback and remedial measures shall be followed up by the Company.

- Không được giới hạn hoặc tác động tiêu cực đến quyền và sự tiếp cận của người địa phương đến những địa điểm đặc biệt về văn hóa, sinh thái, kinh tế, tôn giáo hoặc tâm linh và những địa điểm mà những người này đang nắm giữ các quyền về pháp lý hoặc theo phong tục.

It is disallowed to limit or negatively affect the rights and access of local people to places of special cultural, ecological, economical, religious or spiritual values, and places that are under the legal rights or customary rights of such people.

- Không được giới hạn hoặc tác động tiêu cực tới quyền an toàn thực phẩm, quyền tiếp cận các tài nguyên về đất đai, nước của người địa phương, phát sinh từ các hoạt động của công ty.

It is disallowed to limit or negatively affect the right to food safety, the right to access to land and water resources of the local people, which arise from the Company's production activities.

- Trong giới hạn cho phép, tìm kiếm hàng hóa và dịch vụ, kể cả việc làm từ người địa phương.

To the extent permissible, goods and services, including workforce, shall be sourced from the local people.

17. Tuân thủ các Luật và quy định về môi trường hiện hành/ *Comply with applicable environmental laws and regulations*

- Tuân thủ các luật và quy định hiện hành liên quan đến môi trường và duy trì một hệ thống tuân thủ các luật và quy định liên quan.

Comply with applicable laws and regulations relating to the environment and maintain a system of compliance with relevant laws and regulations.

- Công ty phải thực hiện các giấy phép môi trường liên quan theo quy định pháp luật và thực hiện giám sát, báo cáo định kỳ theo quy định.

The Company must carry out relevant environmental licenses in accordance with legal regulations and conduct periodic monitoring and reporting as prescribed.

18. Sử dụng nước có trách nhiệm/ *Responsible use of water*

- Phải xác định mọi nguồn nước sử dụng, như nguồn cấp nước đô thị, nguồn nước mặt, nguồn nước ngầm, nước biển, nước thành phẩm, phân chia thành "nước sạch" và "nước khác".

All water sources used, such as urban water supplies, surface water, groundwater, seawater, and product water, must be identified and divided into "clean water" and "other water".

- Phải tính toán, ghi chép về mức độ tiêu thụ nước ở mỗi nguồn nước bằng đơn vị megalitre/t (tổng) trong thành phẩm sản xuất/ năm.

The water consumption level of each water source must be calculated and recorded in megalitres/t (total) of finished products produced/year.

- Ở những nơi dùng giếng, mực nước ngầm phải được đo và ghi chép định kỳ (có lưu ý đến biến động theo mùa) và thực hiện tối thiểu một lần trong năm.

Where wells are used, the groundwater level shall be measured and recorded frequently (taking into account seasonal variations) at least once a year.

- Phát triển và thực hiện Kế hoạch Bảo tồn và Hiệu quả Nước với ý định giảm mức độ tiêu thụ nước phát sinh từ các thực hành không hiệu quả khi có thể. Kế hoạch Bảo tồn và Hiệu quả Nước phải bao gồm việc xác định các hành động có trách nhiệm, các biện pháp nhằm hạn chế các thực hành xấu và gia tăng các thực hành có trách nhiệm trong một khung thời gian hợp lý.

To develop and implement a Water Conservation and Efficiency Plan with an intention to reduce as possible the consumption of water by inefficient practices. The Water Conservation and Efficiency Plan shall include the identification of responsible actions, measures to limit bad practices and increase responsible practices within a reasonable timeframe.

- Trong các khu vực có áp lực nguồn nước "cao" hoặc "cực cao" dựa theo Bản đồ Rủi ro Nguồn nước từ www.wri.org/applications/maps/aqueduct-atlas, phải đánh giá rủi ro hằng năm để xem Kế hoạch Bảo tồn và Hiệu quả Nước, bao gồm các biện pháp phù hợp, có giảm thiểu nguy cơ mà công ty góp phần gây ra các vấn đề về cấp nước cho các hệ sinh thái và cộng đồng đang sử dụng chung nguồn nước hay không.

In areas with "high" or "extreme" water pressure according to the Water Risk Map from www.wri.org/applications/maps/aqueduct-atlas, an annual risk assessment is required to view whether the Water Conservation and Efficiency Plan, including appropriate measures, reduces the risks that the company engages in to cause problems to the water supply for the ecosystems and communities that share the water source.

19. Xử lý chất thải có trách nhiệm/ *Responsible treatment of waste*

- Phải xác định mọi loại chất thải phát sinh, tách thành chất thải độc hại và chất thải không độc hại, phương thức xử lý cũng như mức độ thu hồi được tiến hành tại chỗ.

All types of waste generated must be identified, separated into hazardous and non-hazardous waste, and the treatment method and level of recovery carried out on site.

- Tính toán, ghi chép số lượng chất thải phát sinh, để có báo cáo hàng năm.

Calculate and record the amount of waste generated for annual reporting.

- Phải phát triển và triển khai một Kế hoạch Quản lý Chất thải được lập thành văn bản với mục đích cải thiện việc giảm thiểu, tránh lãng phí chất thải và thu hồi tài nguyên trong trường hợp khả thi. Kế hoạch Quản lý Chất thải phải bao gồm việc xác định các biện pháp thực hành một cách có trách nhiệm (như giảm thiểu, tránh lãng phí, tái chế, tái sử dụng…) trong một khung thời gian có ý nghĩa.

A documented Waste Management Plan shall be developed and implemented with the aim of improving waste reduction, waste avoidance and resource recovery where feasible. The Waste Management Plan shall include the identification of responsible practices (such as reduction, waste avoidance, recycling, reuse…) within a meaningful timeframe.

- Xây dựng quy trình xử lý và lưu giữ các hóa chất, rác thải nguy hại một cách an toàn. Trang bị bảo hộ lao động, các cảnh báo, các thiết bị cần thiết trong tình huống khẩn cấp. Tuân thủ theo quy trình, hướng dẫn an toàn sử dụng hóa chất.

Develop procedures for handling and storing chemicals and hazardous waste safely. Provide personal protective equipment, warnings, and necessary equipment in emergency situations. Comply with procedures and instructions for safe use of chemicals.

- Xử lý các vật liệu thải bỏ không được tái sử dụng hoặc tái chế một cách có trách nhiệm. Nghiêm cấm các hành vi bỏ rác bừa bãi, không đúng quy định. Phân loại rác, bỏ rác đúng nơi mà công ty quy định.

Dispose of waste materials that cannot be reused or recycled responsibly. Littering or illegal dumping is strictly prohibited. Sort and dispose of waste in the designated areas.

20. Xử lý nước thải có trách nhiệm/ *Responsible treatment of wastewater*

- Phải xác định mọi loại nước thải (bao gồm nước thải trong sản xuất, nước thải tại chỗ, nước thải văn phòng và nước thải từ nhà ở tại chỗ) và điểm thải (như nước mặt, nước ngầm, nước biển, cơ sở xử lý nước đô thị, tách ra thành nước thải từ "nước sạch" và từ "nước khác") và các cấp độ xử lý được thực hiện tại chỗ.

To identify all types of wastewater (including production wastewater, on site wastewater, office wastewater and wastewater from accommodation on site) and point of discharge (such as surface water, groundwater, sea water, urban water treatment facilities, separate discharge from "clean water" and "other water sources") and the treatment levels carried out on site.

- Phải theo dõi, tính toán và lập báo cáo về lượng nước thải hằng năm bằng đơn vị mega lít (ML), hồ sơ phải bao gồm mọi sự cố rò rỉ hoặc sự cố nước thải.

Annual wastewater volumes must be monitored, calculated and reported in megalitres (ML), records must include any leaks or wastewater incidents.

- Phải triển khai thực hiện một Kế hoạch Quản lý Nước thải với mục đích giảm các tác động tiêu cực liên quan đến các hệ sinh thái và sức khỏe con người khi tiếp nhận nước. Kế hoạch Quản lý nước thải phải bao gồm việc xác định các biện pháp có trách nhiệm (như giảm thiểu, tránh lãng phí, tái chế, tái sử dụng…) trong dòng thời gian có ý nghĩa. Kế hoạch cũng phải bao gồm các biện pháp ngăn ngừa và ứng phó với rò rỉ.

A Wastewater Management Plan must be implemented with the aim of reducing the negative impacts on receiving ecosystems and human health. The Wastewater Management Plan must include the identification of responsible measures (such as reduction, avoidance, recycling, reuse, etc.) within a meaningful timeframe. The plan must also include measures to prevent and respond to leaks.

21. Sử dụng năng lượng có trách nhiệm và giám sát lượng Khí thải nhà kính (GHG)/ *Responsible energy use and Greenhouse Gas (GHG) emissions monitoring*

- Xác định mọi nguồn năng lượng (như dầu diesel, xăng, khí tự nhiên, điện và các nguồn khác; xác định điện năng từ lưới điện quốc gia/ khu vực và điện năng từ các nguồn năng lượng tái tạo và không tái tạo khác).

To identify all energy sources (such as diesel, gasoline, natural gas, electricity and others; electricity from the national / regional power grids, electricity from other renewable and non-renewable energy sources).

- Ghi chép, tính toán về mức độ tiêu thụ năng lượng bằng đơn vị Megajoule (MJ) cho mỗi tấn (tổng) thành phẩm sản xuất trong năm.

To record and calculate the energy consumption in Megajoule (MJ) for each ton of (total) finished products per year.

- Xây dựng Kế hoạch Quản lý Hiệu quả Năng lượng với mục đích cải thiện hiệu quả năng lượng và tăng cường tỉ lệ năng lượng đến từ các nguồn năng lượng tái tạo. Kế hoạch Quản lý Năng lượng phải xác định các hành động và biện pháp có trách nhiệm để loại bỏ các hành động không tốt và gia tăng các hành động có trách nhiệm trong một khung thời gian nhất định.

To formulate an Energy Efficiency Management Plan with the aim of improving energy efficiency and increasing the proportion of energy from renewable sources. The plan shall address responsible

actions and measures to eliminate bad actions and increase responsible actions within a certain timeframe.

- Tính toán, ghi lại để báo cáo lượng Khí thải nhà kính (GHG) bằng đơn vị kg CO_2 tương đương / t (tổng) thành phẩm sản xuất/ năm.

To calculate, record for making reports on GHG emissions in equivalent kilograms of CO_2 / t against (total) finished products per year.

22. Minh bạch về đặc tính sản phẩm/ *Transparency of product characteristics*

Để đảm bảo tính minh bạch về đặc tính sản phẩm, chúng tôi sẽ yêu cầu các đối tác công bố các thông tin sau:

- **Nguyên liệu thô hoặc Vật liệu có thể chứa GMO**: Các đối tác kinh doanh phải công bố minh bạch sự hiện diện của sinh vật biến đổi gen (GMO) hoặc các thành phần có nguồn gốc từ GMO trong mỗi sản phẩm và tuân thủ nghiêm ngặt các luật, quy định và yêu cầu liên quan đến thông tin sản phẩm của các sản phẩm có thể đã trải qua quá trình biến đổi gen (GMO).

***GMOs raw material or Material which may contain GMOs** Business partners shall transparently disclose the presence of genetically modified organisms (GMOs) or GMO-derived ingredients in each product and strictly comply with laws, regulations and requirements regarding the product information of products that may have undergone the process of genetically modified organisms (GMOs).*

- **Thành phần thức ăn chăn nuôi có chứa hoạt chất hoặc kháng sinh**: Các đối tác kinh doanh phải công bố thành phần hoạt chất và lượng (tính bằng miligam hoặc gam trên một kilôgam sản phẩm) của hoạt chất hoặc kháng sinh được thêm vào sản phẩm. Loại hoạt chất và lượng phải tuân thủ nghiêm ngặt theo luật hiện hành.

***Feed Ingredients containing active ingredients or antibiotics** Business partners shall disclose the active ingredients and the amount (in milligrams or grams per kilogram of product) of the active ingredient or antibiotic added to the product. The type of active ingredient and the amount must strictly comply with the applicable laws.*

II. CAM KẾT TUÂN THỦ/ *COMMITMENT*

Để đảm bảo hiệu quả trong việc cung cấp nguyên liệu và các dịch vụ liên quan giữa công ty và các đối tác kinh doanh, đồng thời thúc đẩy nguồn cung ứng có trách nhiệm và bền vững, do đó Công ty mong yêu cầu nhà sản xuất nguyên liệu và nhà cung cấp liên quan thực hiện những yêu cầu sau:

In order to ensure the efficiency in the supply of raw materials and related services between the Company and its business partners, and to promote responsible and sustainable sourcing, the Company therefore requests that raw material producers and related suppliers comply with the following requirements:

- Các đối tác kinh doanh nhận ra lợi ích và tầm quan trọng của việc thúc đẩy hợp tác và truyền đạt Bộ quy tắc ứng xử đã đề cập ở trên cho nhân viên, bên liên quan và đối tác kinh doanh của mình.

Business partners recognize the benefits and importance of promoting cooperation and communicating the above mentioned Code of Conduct to their employees, stakeholders and business partners.

- Các nhà cung cấp tuyên bố với chúng tôi những trường hợp sau:

The suppliers declare to us the following cases:

+ Có đáp ứng Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp hay không.

Whether or not the Supplier Code of Conduct is satisfied.

+ Khi có bất kỳ thay đổi nào về nguyên liệu liên quan đến những qui định trong quy tắc ứng xử.

When there is any change in raw materials related to the Code of Conduct reulations.

- Các nhà sản xuất nguyên liệu phải có Bộ quy tắc ứng xử tương đương của riêng mình và thông báo Bộ quy tắc ứng xử tương đương này cho các nhà cung cấp của họ để yêu cầu thực tuân thủ theo Bộ quy tắc ứng xử này.

Raw material manufacturers must have their own compatible Code of Conduct and communicate this equivalent Code of Conduct to their suppliers to require compliance with this Code of Conduct.

- Hợp tác cung cấp thông tin có liên quan để tiến hành thẩm định đối với nhà sản xuất thành phần cũng như đối với nguồn nguyên liệu thô chính.

Cooperate in providing relevant information to conduct due diligence on ingredient manufacturers as well as on primary raw material sources.

- Các đối tác kinh doanh trải qua quá trình giám sát và đánh giá để tuân thủ Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp theo Chính sách tìm nguồn cung ứng bền vững và Nguyên tắc hướng dẫn nhà cung cấp, do các cá nhân hoặc tổ chức được Công ty ủy quyền thực hiện. Nếu phát hiện thấy đối tác kinh doanh không tuân thủ hoặc không thể khắc phục hành vi không tuân thủ đã xác định trong khung thời gian đã thỏa thuận, Công ty có quyền đình chỉ, chấm dứt hoặc hủy bỏ việc tìm nguồn cung ứng nguyên liệu.

Business partners undergo monitoring and evaluation for compliance with the Supplier Code of Conduct under Sustainable Sourcing Policy and Supplier Guiding Principle, conducted by individuals or entities authorized by the Company. If it is found that a business partner does not comply or is unable to rectify identified non-compliance within the agreed timeframe, the Company reserves the right to suspend, terminate, or cancel the sourcing of raw materials.

Bằng cách ký chấp nhận bản nội dung này, là đối tác xác nhận rằng đã nhận được, thừa nhận và đồng ý tuân thủ các nội dung bản Quy tắc ứng xử của Nhà cung cấp.

By signing acceptance of this addendum, the Partner confirms that it has received, acknowledged and agreed to comply with the contents of the Supplier Code of Conduct.

Tên Công ty *(Supplier's Name):*

……

Người có thẩm quyền *(Full Name of Authorized Person(s)):*

……

Chức vụ *(Title):*

……

Ký tên *(Signature)*:……..
Ngày ký *(Date)* :……/……/…….