

Bộ Quy Tắc Ứng Xử dành cho đối tác kinh doanh



Mục tiêu của Ørsted là xây dựng một thế giới vận hành hoàn toàn bằng năng lượng xanh. Chúng tôi có hoạt động trải rộng khắp nhiều nền tảng năng lượng tái tạo, khu vực địa lý và cộng đồng khác nhau, nhằm phát triển hệ thống năng lượng tương lai của thế giới. Để chúng tôi thực hiện được mục tiêu của mình và đem lại giá trị cho các bên liên quan thì các đối tác kinh doanh đóng vai trò vô cùng quan trọng. Tính liêm chính là một trong những giá trị cốt lõi của chúng tôi trong hoạt động kinh doanh, thể hiện qua việc chúng tôi cam kết vận hành bền vững và có đạo đức. Chúng tôi soạn thảo Bộ Quy Tắc Ứng Xử này dành cho đối tác kinh doanh nhằm đưa ra những yêu cầu về môi trường, xã hội và đạo đức mà chúng tôi mong muốn các đối tác kinh doanh sẽ tuân thủ. Trong quá trình hợp tác, chúng tôi mong muốn các đối tác cam kết tuân thủ những yêu cầu này và nỗ lực đáp ứng tiêu chuẩn cao về tính bền vững của chúng tôi.

Mads Nipper, Giám Đốc Điều Hành, Ørsted

Thúc đẩy các mối quan hệ đối tác kinh doanh bền vững

Bộ Quy Tắc Ứng Xử của Ørsted dành cho đối tác kinh doanh (sau đây gọi là "Bộ Quy Tắc Ứng Xử") trình bày những tiêu chuẩn mà chúng tôi cam kết thực hiện và mong muốn khuyến khích các đối tác kinh doanh cùng tuân thủ. Ørsted tôn trọng hành tinh, các cá nhân và cộng đồng nói chung. Do đó, chúng tôi yêu cầu các đối tác kinh doanh hành động có trách nhiệm về mặt xã hội, đạo đức và môi trường để từ đó xây dựng quan hệ kinh doanh ổn định, lâu dài với Ørsted nói riêng và với xã hội nói chung.

Bộ Quy Tắc Ứng Xử này là một phần không thể thiếu trong thỏa thuận của chúng tôi với các đối tác kinh doanh.

Vì mục đích của Bộ Quy Tắc Ứng Xử này, đối tác kinh doanh của Ørsted bao gồm các nhà cung cấp, đối tác liên doanh, đối tác trong thương vụ sáp nhập và thu mua. Trong bối cảnh và tình huống phù hợp, đối tác kinh doanh còn là khách hàng và đối tác giao dịch. Bộ Quy Tắc Ứng Xử này áp dụng cho tất cả nhân viên của các đối tác kinh doanh, bao gồm nhưng không giới hạn ở nhân viên toàn thời gian, nhân viên bán thời gian, nhân viên di trú, nhân viên hợp đồng và bất kỳ ai đại diện cho đối tác kinh doanh.

Mục đích của Bộ Quy Tắc Ứng Xử

Mục đích của Bộ Quy Tắc Ứng Xử này là xác định yêu cầu và kỳ vọng của chúng tôi đối với đối tác kinh doanh.

Yêu cầu là những tiêu chuẩn tối thiểu mà đối tác kinh doanh cần tôn trọng và tuân thủ để có thể tiếp tục hợp tác với Ørsted.

Kỳ vọng là những hướng dẫn/khuyến nghị của Ørsted ngoài phạm vi yêu cầu tuân thủ tối thiểu, với mục đích hỗ trợ đối tác kinh doanh cải thiện hiệu suất về tính bền vững.

Chúng tôi tuân thủ tất cả luật pháp quốc gia và quốc tế hiện hành, các quy định và tiêu chuẩn được nêu trong Bộ Quy Tắc Ứng Xử. Đồng thời, chúng tôi mong muốn các đối tác kinh doanh cũng tuân thủ các luật, quy định và tiêu chuẩn đó. Nếu có mâu thuẫn giữa bất kỳ luật, quy

định, tiêu chuẩn nào và Bộ Quy Tắc Ứng Xử này, thì chúng tôi yêu cầu đối tác kinh doanh áp dụng tiêu chuẩn cao nhất.

Các tiêu chuẩn và công ước mà chúng tôi tuân thủ:

- Các Nguyên Tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh Doanh và Quyền con người
- Bộ Luật Nhân Quyền Quốc Tế
- Các Công Ước của Tổ Chức Lao Động Quốc Tế
- Hướng Dẫn của OECD về Thẩm Định Hành Vi Kinh Doanh Có Trách Nhiệm
- Mười Nguyên Tắc của Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc
- Công Ước Lao Động Hàng Hải

- Đạo Luật Chống Tham Nhũng Ở Nước Ngoài của Hoa Kỳ
- Đạo Luật Chống Hối Lộ của Vương Quốc Anh
- Bộ Tiêu Chuẩn Hoạt Động của IFC
- Nguyên Tắc Xích Đạo 4
- Các luật, quy định và giấy phép liên quan khác tại quốc gia sở tại

Các yêu cầu trong Bộ Quy Tắc Ứng Xử thể hiện những tiêu chuẩn và công ước trên.

Để xem danh sách tất cả tiêu chuẩn mà Ørsted cam kết thực hiện, vui lòng tham khảo:

<https://orsted.com/en/about-us/suppliers/responsible-business-partner-program>

Phương pháp thẩm định và yêu cầu để hợp tác

Tại Ørsted, chúng tôi tiến hành công tác thẩm định dựa trên rủi ro. Chúng tôi ý thức được rằng khả năng tuân thủ của các đối tác kinh doanh có thể không giống nhau đối với những kỳ vọng mà chúng tôi đặt ra trong Bộ Quy Tắc Ứng Xử này. Vì vậy, chúng tôi hiểu rằng quá trình chuyển đổi cần có thời gian. Hơn nữa, một số khía cạnh của Bộ Quy Tắc Ứng Xử có thể không áp dụng cho tất cả đối tác kinh doanh, tùy thuộc vào sản phẩm và dịch vụ họ cung cấp hoặc ngành nghề mà họ đang hoạt động. Do đó, mọi biện pháp được thực thi đều phải phù hợp với lĩnh vực và quy mô của đối tác. Tuy nhiên, Ørsted có quyền chấm dứt quan hệ kinh doanh nếu xảy ra các trường hợp sau: đối tác kinh doanh không tuân thủ yêu cầu trong Bộ Quy Tắc Ứng Xử do cố ý hoặc tắc trách nhiều lần; đối tác kinh doanh liên tục từ chối tham gia hoạt động thẩm định hoặc không cam kết cải thiện vấn đề đã xác định được trong quá trình đánh giá.

Chúng tôi mong muốn các đối tác kinh doanh làm việc cùng Ørsted trên tinh thần hợp tác và chú trọng vào việc cải tiến liên tục. Đối tác kinh doanh của chúng tôi phải hợp tác với Ørsted trong công tác đánh giá rủi ro/tác động, thanh tra, giám sát, báo cáo, kêu gọi các bên liên quan tham gia và đặt ra cơ chế khiếu nại. Cùng với đó, đối tác kinh doanh phải triển khai các biện pháp giảm nhẹ mọi rủi ro xác định được. Họ cần áp dụng chính sách, quy trình, hệ thống quản lý và biện pháp thẩm định phù hợp trong chính hoạt động của mình, cũng như lồng ghép yêu cầu của Bộ Quy Tắc Ứng Xử vào chuỗi cung ứng. Đối tác kinh doanh phải giám sát nhà thầu và nhà thầu phụ của mình để đảm bảo những đơn vị này tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử và các luật pháp quốc gia hiện hành.



Quyền con người và quyền của người lao động

Tất cả đối tác kinh doanh của chúng tôi có trách nhiệm thể hiện sự tôn trọng đối với văn hóa và quyền của người lao động, đồng thời đảm bảo tuân thủ luật pháp quốc gia và các tiêu chuẩn quốc tế về lao động và quyền con người thông qua việc triển khai các hệ thống quản lý. Chúng tôi mong muốn các đối tác kinh doanh sẽ đặt ra tiêu chuẩn trong tổ chức của mình để bảo vệ người lao động, đảm bảo môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, đem lại cơ hội đào tạo phù hợp cho người lao động để họ nâng cao năng lực, kỹ năng làm việc hằng ngày, cũng như đảm bảo họ được tôn trọng và đối xử công bằng.

Tiêu chuẩn làm việc

Môi trường làm việc của đối tác kinh doanh cần đảm bảo người lao động có quyền thực hiện các nhiệm vụ chính thức của mình, đồng thời hỗ trợ sức khỏe thể chất, tinh thần của tất cả người lao động. Chúng tôi mong muốn các đối tác kinh doanh tránh và khắc phục mọi tác động tiêu cực đến quyền con người và quyền lao động. Ørsted cam kết ủng hộ môi trường làm việc an toàn, đa dạng và hòa nhập. Ørsted tuyệt đối không chấp nhận hành vi sử dụng lao động trẻ em và lao động cưỡng bức dưới mọi hình thức.

Yêu cầu

Lao động trẻ em và lao động thanh thiếu niên: Đảm bảo không có lao động trẻ em dưới 15 tuổi (hoặc 14 tuổi nếu [luật pháp hiện hành cho phép](#)¹ do nền kinh tế và cơ sở giáo dục

chưa được phát triển đầy đủ). Lao động thanh thiếu niên trong độ tuổi từ 15 (hoặc 14) đến 18 không được làm công việc độc hại hoặc công việc gây ảnh hưởng đến sức khỏe và nhu cầu đến trường của các em. Đảm bảo tiến hành theo dõi định kỳ đối với sức khỏe, điều kiện làm việc và giờ làm

việc khi tuyển dụng lao động là thanh thiếu niên. Các đối tác kinh doanh phải xác minh độ tuổi của người lao động trước khi bắt đầu tuyển dụng, lưu giữ thư chấp thuận (nếu áp dụng) và đặt ra giờ làm việc theo quy định của luật pháp quốc gia.

Giờ làm việc: Đảm bảo rằng giờ làm việc bình thường, giờ ăn, giờ giải lao, thời gian tăng ca, nghỉ phép, thời gian nghỉ thai sản và nghỉ phép khi có tang đều tuân thủ tiêu chuẩn ngành, luật pháp và quy định hiện hành (ví dụ: [Công Ước Lao Động Hàng Hải²](#)) tại quốc gia đang hoạt động cũng như mọi thỏa ước thương lượng tập thể hiện hành.

Đối tác kinh doanh không được yêu cầu người lao động làm tăng ca thường xuyên. Người lao động không được làm quá 60 giờ (bao gồm tăng ca) trong bất kỳ khoảng thời gian 7 ngày nào đồng thời được hưởng ngày nghỉ và ngày nghỉ bù theo tiêu chuẩn ngành, luật pháp và quy định hiện hành tại quốc gia đang hoạt động cũng như bất kỳ thỏa ước thương lượng tập thể nào.

Quyền tự do của người lao động: Cho phép người lao động tự do đổi chỗ trong quá trình làm việc, cho phép người lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo thời gian thông báo trước hợp lý mà không phải chịu bất kỳ hình thức xử phạt vô lý hoặc trái pháp luật nào. Đối tác kinh doanh không được giữ lại bất kỳ giấy tờ tùy thân gốc hoặc bảo đảm tài chính nào do người lao động đưa ra theo hướng có lợi cho đối tác kinh doanh. Nghiêm cấm mọi hình thức lao động cưỡng bức, lao động lệ thuộc, lao động theo giao kèo, buôn bán người và lao động tù nhân. Lập sơ đồ rủi ro và triển khai hoạt động thẩm định nhằm loại trừ mọi hình thức buôn bán người hoặc nô lệ hiện đại trong chuỗi cung ứng. Phòng chống mọi hình thức sai trái hay tùy tiện hoặc mọi hành vi bất công cản trở khả năng thăng tiến trong sự nghiệp.

Thực hành tuyển dụng: Đối tác kinh doanh phải cung cấp cho tất cả người lao động hợp đồng lao động bằng ngôn ngữ mà họ có thể hiểu được. Thông tin liên quan đến các điều khoản hợp đồng của người lao động cần được phổ biến cho ứng viên trong quá trình tuyển dụng, kiến thức về quyền của người lao động cần được củng cố liên tục. Đối tác kinh doanh không được thu bất kỳ khoản phí nào của người lao động đối với hoạt động tuyển dụng hoặc việc làm. Trong trường hợp người lao động đã trả phí, đối tác kinh doanh phải hoàn lại cho họ.

Quyền Tổ chức và thương lượng tập thể: Người lao động phải được tự do thực hiện quyền thành lập hoặc tham gia công đoàn và các tổ chức liên quan đến công việc cũng như thương lượng tập thể mà không sợ bị phân biệt đối xử hay quấy rối. Đối tác kinh doanh phải tham gia đối thoại với người lao động và các tổ chức của họ (nếu phù hợp) theo tiêu chuẩn ngành, luật pháp và quy định hiện hành tại quốc gia đang hoạt động, cũng như mọi thỏa thuận thương lượng tập thể hiện hành, đồng thời thực hiện những cuộc đối thoại

đó trên tinh thần thiện chí.

Lương và phúc lợi: Trả lương và phúc lợi cho người lao động theo tiêu chuẩn ngành, luật pháp và quy định hiện hành tại quốc gia đang hoạt động và/hoặc mọi thỏa ước thương lượng tập thể hiện hành. Khoản thanh toán phải bao gồm lương, thù lao tăng ca (nếu có) và ngày nghỉ hưởng lương. Chế độ lương phải đủ để người lao động trang trải nhu cầu thiết yếu, bao gồm thu nhập tùy ý cho bản thân người lao động và người phụ thuộc của họ. Lương phải được thanh toán trực tiếp cho người lao động và tốt nhất là nên thanh toán vào một ngày định sẵn. Phiếu lương phải được phát hành vào cuối mỗi kỳ thanh toán, trong đó nêu rõ mức lương thưởng, phúc lợi và các khoản khấu trừ theo pháp luật.

Phân biệt đối xử và quấy rối: Tôn trọng phẩm giá của tất cả người lao động, ủng hộ tính đa dạng và tuyệt đối không để người lao động bị đe dọa, quấy rối hoặc ngược đãi về thân thể, tinh dục hoặc tâm lý. Các quyết định tuyển dụng, thăng tiến hoặc cho nghỉ việc phải dựa trên bản chất thực sự của yêu cầu và nhu cầu công việc chứ không được liên quan đến đặc điểm cá nhân. Tuyệt đối không dung túng cho hành vi phân biệt đối xử dưới bất kỳ hình thức nào, bao gồm nhưng không giới hạn ở hành vi phân biệt đối xử về chủng tộc, sắc tộc, độ tuổi, giới tính, tình trạng khuyết tật, khuynh hướng tính dục, tôn giáo, quốc tịch hoặc quan điểm chính trị.

Bố trí về an ninh: Bảo vệ nhân sự theo [Nguyên Tắc Tư Nguyên về An Ninh và Nhân Quyền³](#) hoặc các nguyên tắc tương tự, cũng như đảm bảo an toàn cho người bảo vệ nhân quyền, các bên quan tâm và tài sản. Nếu đối tác kinh doanh có ý định sử dụng nhà cung cấp dịch vụ an ninh tư nhân, hãy đảm bảo nhà cung cấp đó ký vào [Bộ Quy Tắc Ứng Xử Quốc Tế dành cho Nhà Cung Cấp Dịch Vụ An Ninh Tư Nhân⁴](#) hoặc bộ quy tắc tương tự.

Sức khỏe và an toàn: Cung cấp cho người lao động môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, tính đến rủi ro thường trực của lĩnh vực liên quan và cấp độ cụ thể của những mối nguy hiểm tồn tại trong công việc mà người lao động thực hiện, bao gồm nhưng không giới hạn ở nguy hiểm về vật lý, hóa học, sinh học và phóng xạ. Triển khai các biện pháp xác định rủi ro và phòng tránh tai nạn, thương tích và bệnh tật phát sinh, liên quan hoặc xảy ra trong quá trình làm việc bằng cách triển khai các chương trình an toàn và phương pháp tập huấn để giảm thiểu nguyên nhân gây ra nguy hiểm ở mức độ khả thi. Nếu cung cấp nơi ở hoặc phương tiện đi lại cho người lao động, đối tác kinh doanh phải đáp ứng [tiêu chuẩn của IFC về Nơi ở Dành Cho Người Lao Động⁵](#) cũng như quy định và luật pháp quốc gia về nơi ở và phương tiện đi lại.

Kỳ vọng

- Đánh giá mức lương trả cho người lao động theo các thước đo như lương sinh hoạt tối thiểu, chuẩn nghèo và/hoặc chi phí sinh hoạt.
- Cung cấp chương trình đào tạo cho những người lao

động phù hợp, đặc biệt là người đại diện cho người lao động, về các chủ đề như giao tiếp, lãnh đạo, tính đa dạng, hòa nhập, v.v.

- Đảm bảo giờ làm việc thông thường không vượt quá 48 tiếng mỗi tuần và 12 tiếng tăng ca một tuần.
- Đánh giá chênh lệch mức lương theo giới tính và đạt tỷ

lệ cân bằng giới trong lực lượng lao động⁶.

- Ghi chép và công bố dữ liệu kết quả theo các chỉ số về sức khỏe và an toàn.

Tương tác với các bên liên quan

Hoạt động tương tác liên tục với các bên liên quan có ý nghĩa rất quan trọng với doanh nghiệp chúng tôi. Ørsted cam kết là đối tác đáng tin cậy của những cộng đồng mà chúng tôi có hoạt động và chúng tôi mong muốn các đối tác kinh doanh cũng có tinh thần này. Chúng tôi nỗ lực duy trì mối quan hệ tốt đẹp với các cộng đồng địa phương trong tất cả các giai đoạn từ phát triển, triển khai và vận hành dự án. Đồng thời, trong phạm vi được pháp luật hiện hành cho phép, chúng tôi ủng hộ doanh nghiệp địa phương và hỗ trợ những sáng kiến có tác động tích cực đến cộng đồng và xã hội.

Yêu cầu

Cộng đồng địa phương: Hợp tác tích cực với Ørsted để tương tác, tham vấn và phản hồi với các bên liên quan có khả năng chịu ảnh hưởng tại địa phương, bao gồm người dân bản địa, cộng đồng tuyến đầu, phụ nữ, người khuyết tật, nhóm người yếu thế và các nhóm thiểu số khác, thông qua cách làm có tổ chức, phù hợp với văn hóa và bằng ngôn ngữ mà những cộng đồng đó sử dụng. Tránh gây ra hoặc góp phần gây ra tác động tiêu cực đến văn hóa, di sản văn hóa, môi trường, sức khỏe, giáo dục, sinh kế hoặc tiêu chuẩn sống nói chung của những cộng đồng đó.

Quyền sở hữu tài sản Tôn trọng quyền sử dụng đất của chủ sở hữu hợp pháp và chủ sở hữu thừa kế. Tránh mọi tổn thất không đáng có đến sinh kế hoặc tài sản của bất kỳ ai, đảm bảo đền bù thỏa đáng và/hoặc tái định cư khi không thể tránh khỏi những tổn thất đó và tuân thủ đúng mực đối với luật pháp hiện hành.

Người bảo vệ quyền: Bảo vệ những người bảo vệ môi trường và nhân quyền cũng như các bên quan tâm khác thực thi quyền tự do ngôn luận hợp pháp.

Đồng thuận dựa trên nguyên tắc tự nguyện, được thông báo trước và được cung cấp thông tin: Đảm bảo người bản địa được tham gia và được tham vấn trong những dự án ảnh hưởng hoặc sử dụng đất đai, lãnh thổ và tài nguyên theo phong tục, được tổ tiên truyền lại và thuộc sở hữu tập thể của người dân bản địa.

Cơ chế khiếu nại: Thiết lập cơ chế dễ tiếp cận cho tất cả người lao động, chủ thể quyền và các bên liên quan, cung cấp hệ thống báo cáo an toàn và bảo mật cho mọi vấn đề liên quan đến phạm vi của Bộ Quy Tắc Ứng Xử mà không sợ bị trả thù. Không cản trở người lao động và các bên liên quan tiếp cận với các cơ chế khiếu nại khác ở cấp tư pháp/chính phủ. Các biện pháp giảm thiểu cần được thực thi để kịp thời khắc phục các tác động tiêu cực. Đặt ra chính sách kỷ luật đủ răn đe và quy trình để xử lý các trường hợp không tuân thủ. Tất cả các biện pháp kỷ luật phải tránh mọi hình thức trừng phạt thân thể hoặc phạt tiền, đồng thời phải được ghi lại và truyền đạt cho bất kỳ người lao động nào bị ảnh hưởng, ưu tiên truyền đạt bằng văn bản.

Kỳ vọng

- Theo đuổi các giải pháp giúp tối đa hóa cơ hội cho cộng đồng địa phương, bao gồm phụ nữ, người khuyết tật và các nhóm người yếu thế.
- Tối đa hóa cơ hội việc làm và đấu thầu cho cộng đồng địa phương, tham gia vào các hoạt động thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.
- Cải thiện mức sống và sinh kế của những người bị ảnh hưởng bởi việc di dời hoặc chịu tác động khác liên quan đến đất đai.



Môi trường

Đối tác kinh doanh có trách nhiệm bảo vệ môi trường nơi mình hoạt động. Tại Ørsted, chúng tôi cam kết chống lại biến đổi khí hậu và hoạt động theo chuẩn mực cao nhất về tính bền vững. Chúng tôi mong muốn đối tác kinh doanh triển khai tất cả biện pháp cần thiết để bảo vệ môi trường, sử dụng tài nguyên thiên nhiên một cách thông minh, hạn chế thiệt hại và cản trở đối với con người, tài sản và thiên nhiên trong mọi hoạt động và trong chuỗi cung ứng.

Quản lý môi trường

Hoạt động quản lý môi trường bao gồm giảm tác động môi trường của các hoạt động và tạo ra hệ thống kinh tế, xã hội và sinh thái tích cực thông qua cải tiến liên tục để phát triển doanh nghiệp bền vững. Để làm được như vậy, đối tác kinh doanh cần duy trì các giấy phép kinh doanh liên quan để hoạt động, đồng thời đảm bảo tuân thủ tiêu chuẩn quốc gia và quốc tế về luật môi trường. Họ cũng phải triển khai hệ thống quản lý phù hợp để ghi nhận tác động môi trường và hiệu suất.

Yêu cầu

Giấy phép: Xin và duy trì tất cả các giấy phép, đăng ký và quyết định cấp phép bắt buộc cho các hoạt động kinh doanh đang diễn ra.

Vật liệu nguy hiểm và khí thải: Quản lý và công bố hoạt động sử dụng vật liệu nguy hiểm trong hoạt động của mình và tìm vật liệu thay thế thân thiện với môi trường nếu có thể. Thiết lập cơ chế kiểm soát để ngăn ngừa ô nhiễm từ chất độc hại, rác thải, nước thải và khí thải.

Đa dạng sinh học: Bảo vệ và cải thiện thiên nhiên và tính đa dạng sinh học, đồng thời thúc đẩy việc sử dụng bền vững và hiệu quả nguồn tài nguyên thiên nhiên và năng lượng.

Quản lý rác thải: Giảm lượng rác thải từ hoạt động của mình và tái sử dụng hoặc tái chế nếu khả thi về mặt kỹ thuật.

Ứng phó khẩn cấp: Cung cấp khả năng tiếp cận biện pháp ứng phó khẩn cấp trong trường hợp khẩn cấp về môi trường, hỏa hoạn hoặc phát thải và phân tán bất thường.

Khoáng sản, kim loại và lưỡng dụng: Tuân thủ yêu cầu thẩm định của OECD trong hoạt động tìm kiếm nguồn, khai thác và xử lý khoáng sản và kim loại sử dụng trong chuỗi cung ứng. Ghi chép và công bố hoạt động sử dụng [các thành phần lưỡng dụng](#)⁷ hoặc khoáng sản và kim loại xung đột với nhau theo các yêu cầu pháp lý hiện hành.

Kỳ vọng

- Đo lường và giám sát lượng phát thải khí nhà kính. Đặt mục tiêu giảm thải khí nhà kính theo Thỏa Thuận Paris



Đạo đức kinh doanh

Khi kinh doanh trong môi trường cạnh tranh và nhiều thử thách, điều kiện tiên quyết là các đối tác kinh doanh phải duy trì chuẩn mực cao nhất về liêm chính, hoạt động trung thực, tuân thủ quy định quốc gia và quốc tế, đồng thời tuân thủ các biện pháp chế tài.

Chống hối lộ, tham nhũng và hành vi kinh doanh không phù hợp

Đối tác kinh doanh cần có hành vi có trách nhiệm và phù hợp, đồng thời thực hiện các biện pháp để loại trừ và tránh hành vi phi đạo đức. Ørsted tuyệt đối không dung thứ cho hành vi tham nhũng, gian lận, thông đồng hoặc ép buộc và mọi hình thức kinh doanh không phù hợp hoặc không công bằng khác từ phía đối tác kinh doanh.

Yêu cầu

Chống hối lộ và tham nhũng: Không tham gia vào những hoạt động trực tiếp hoặc gián tiếp liên quan đến hành vi tham nhũng, gian lận, thông đồng hoặc ép buộc. Ngăn chặn mọi hình thức tiếp nhận hoặc thanh toán, quà tặng và/hoặc chiêu đãi vì mục đích đạt được hoặc duy trì cơ hội kinh doanh, hoặc bất kỳ hình thức biệt đãi hoặc ưu tiên nào. Triển khai chương trình tuân thủ pháp luật, trong đó phải bao gồm đánh giá thẩm định trước khi bắt đầu mối quan hệ với đối tác kinh doanh mới.

Xung đột lợi ích: Không tham gia vào các tình huống xung đột lợi ích thực tế hoặc tiềm ẩn liên quan đến bất kỳ lợi ích nào về mặt kinh doanh, tài chính hoặc cá nhân.

Sổ sách và Hồ sơ: Ghi chép đầy đủ về tất cả các giao dịch để đảm bảo công tác lưu giữ hồ sơ minh bạch.

Cạnh tranh công bằng: Cam kết cạnh tranh không bị bóp méo theo luật pháp hiện hành và tránh mọi hành vi chống cạnh tranh hoặc các hành vi hay thao túng thị trường bất hợp pháp khác.

Tháng 10/2022

Liên hệ với chúng tôi

Để được giải đáp thắc mắc về cách diễn giải Bộ Quy Tắc Ứng Xử này, vui lòng liên hệ theo địa chỉ responsiblepartners@orsted.com.

¹<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang-en/index.htm>

²<https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-en/index.htm>

³<https://www.voluntaryprinciples.org/>

⁴ Bộ Quy Tắc Ứng Xử dành cho Nhà Cung Cấp Dịch Vụ An Ninh Tư Nhân (ICoC) | Observatoire Sécurité Privée (observatoire-securite-privée.org) | Tiêu Chuẩn Hoạt Động của IFC về Người Lao Động: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁶ Một số quốc gia yêu cầu bắt buộc phải phân tích chênh lệch mức lương theo giới và cân bằng giới trong lực lượng lao động, do đó doanh nghiệp cần ưu tiên tuân thủ quy định tại nước sở tại. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R0066&qid=1682330799103>