



CÔNG TY CỔ PHẦN CHINA STEEL & NIPPON STEEL VIỆT NAM

BÁO CÁO CHÍNH SÁCH NHÂN QUYỀN 2025

I. TỔNG QUAN VỀ CAM KẾT NHÂN QUYỀN

Tại CSVC, chúng tôi cam kết bảo vệ và thúc đẩy quyền con người trong toàn bộ chuỗi hoạt động sản xuất – kinh doanh. Nhân quyền được coi là một trong những nền tảng cốt lõi cho sự phát triển bền vững, đồng hành cùng lợi ích lâu dài của các bên liên quan gồm: người lao động, khách hàng, nhà cung cấp và cộng đồng địa phương.

CSVC nghiêm túc tuân thủ và tích cực ủng hộ các chuẩn mực nhân quyền quốc tế, bao gồm:

- **Tuyên ngôn Nhân quyền Quốc tế (UDHR)**
- **Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc (UNGCR)**
- **Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc.**

Công ty chủ động triển khai quy trình thẩm định rủi ro nhân quyền định kỳ, dựa trên các tiêu chuẩn quốc tế, đồng thời cam kết không tiếp tay và tích cực phòng ngừa mọi hành vi vi phạm nhân quyền trong toàn bộ hệ thống vận hành.

II. CƠ CẤU QUẢN TRỊ VÀ THỰC THI NHÂN QUYỀN

Chính sách nhân quyền của CSVC được công bố chính thức trên website vào năm 2024. Các nguyên tắc trọng yếu liên quan đến nhân quyền đã được Tổng Giám đốc phê duyệt và ký xác nhận, thể hiện rõ định hướng chiến lược và cam kết ở cấp cao nhất. Các nội dung trọng tâm bao gồm:

1. Xóa bỏ phân biệt đối xử

CSVC không tham gia vào các hành vi phân biệt đối xử, quấy rối hoặc bất kỳ hành vi nào khác liên quan đến nhân phẩm của các cá nhân vì lý do chủng tộc, dân tộc, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, tín ngưỡng, giới tính, tuổi tác, khuyết tật, khuynh hướng tình dục hoặc các đặc điểm nhận dạng khác.

2. Cấm lao động trẻ em và lao động cưỡng bức

CSVC không chấp nhận bất kỳ hình thức lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, lao động ngoại quan hoặc buôn người nào.

3. Tôn trọng các quyền lao động cơ bản

CSVC tôn trọng các quyền lao động cơ bản bao gồm quyền tự do hiệp hội, quyền tổ chức của người lao động và quyền thương lượng tập thể. Đảm bảo quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể cho người lao động.

4. Tôn trọng các quyền lao động cơ bản

CSVC tôn trọng các quyền lao động cơ bản bao gồm quyền tự do hiệp hội, quyền tổ chức của người lao động và quyền thương lượng tập thể. Đảm bảo quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể cho người lao động.

5. Cung cấp đầy đủ tiền lương và giờ làm việc hợp lý

CSVC cung cấp cho tất cả nhân viên mức lương thỏa đáng và giờ làm việc hợp lý.

6. Đảm bảo một môi trường làm việc an toàn và tăng cường sức khỏe và hạnh phúc

Ưu tiên các biện pháp đảm bảo an toàn vệ sinh lao động và chăm sóc sức khỏe nhân viên.

7. **Hỗ trợ cân bằng giữa công việc và cuộc sống**

CSVC hiểu rõ tầm quan trọng của sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống và nỗ lực để biến điều này thành hiện thực cho người lao động

8. **Đóng góp vào việc xây dựng một xã hội đa dạng và hòa nhập hơn**

CSVC cố gắng nâng cao sự đa dạng bằng cách tôn trọng các đặc điểm và quan điểm đa dạng của mỗi cá nhân để người lao động có thể phát triển vượt bậc bất kể các yếu tố như chủng tộc, quốc tịch hay giới tính. Nhóm cũng hoạt động để hỗ trợ, trao quyền và bảo vệ quyền con người của các thành viên của các nhóm dễ bị tổn thương, bị thiệt thòi hoặc ít được đại diện, chẳng hạn như người khuyết tật, người lao động nhập cư hoặc người LGBT. Tôn trọng sự đa dạng và xây dựng môi trường làm việc hòa nhập cho mọi nhóm đối tượng.

9. **Bảo vệ thông tin cá nhân**

CSVC tuân thủ Đạo luật Bảo vệ Thông tin Cá nhân cũng như các luật và quy định hiện hành và chúng tôi cam kết bảo vệ thích hợp tất cả các thông tin cá nhân mà chúng tôi xử lý.

III. **BÁO CÁO THẨM ĐỊNH NHÂN QUYỀN (Tháng 6/2024 – Tháng 5/2025)**

CSVC thực hiện đánh giá rủi ro nhân quyền định kỳ hàng năm nhằm đảm bảo tuân thủ đầy đủ các quy định và cam kết về quyền con người. Báo cáo thẩm định năm 2024-2025 ghi nhận **không có vi phạm hoặc khiếu nại liên quan đến nhân quyền**. Chi tiết đánh giá như sau:

Chủ đề nhân quyền	Đối tượng liên quan	Biện pháp phòng ngừa/kiểm soát	Báo cáo tháng 6/2024 – 5/2025
Phân biệt đối xử	Nhân viên	Chính sách tuyển dụng công bằng, không phân biệt theo giới, tuổi, chủng tộc, khuynh hướng tính dục...	Không có khiếu nại
Lao động trẻ em	Ứng viên	Xác minh độ tuổi qua giấy tờ tùy thân trong quá trình tuyển dụng	Không có trường hợp vi phạm
Lao động cưỡng bức	Nhân viên	Quản lý giờ làm minh bạch, đảm bảo nghỉ phép tự nguyện, không giữ giấy tờ cá nhân	Không có phản ánh tiêu cực
Tự do hiệp hội & thương lượng	Nhân viên	Hợp tác với công đoàn, đối thoại định kỳ về quyền lợi người lao động	100% nhân viên có đại diện công đoàn
An toàn – sức khỏe nghề nghiệp	Nhân viên	Đào tạo an toàn định kỳ, kiểm tra môi trường làm việc, đánh giá rủi ro, kiểm tra sức khỏe định kỳ	Không có tai nạn nghiêm trọng, 100% nhân viên được khám sức khỏe định kỳ
Cân bằng công việc – cuộc sống	Nhân viên	Chính sách nghỉ phép hợp lý, bố trí ca kíp khoa học, thời gian làm việc hợp lý, chế độ trả lương đúng hạn.	Không có phản ánh tiêu cực
Quyền lợi nhóm yếu thế	Lao động nữ, khuyết tật, LGBT	Chính sách hỗ trợ bình đẳng giới, thúc đẩy môi trường hòa nhập	Không có khiếu nại
Bảo mật thông tin cá nhân	Nhân viên, khách hàng, đối tác	Tuân thủ luật bảo mật, kiểm soát dữ liệu nội bộ chặt chẽ	Không có khiếu nại

IV. ĐẢM BẢO PHÚC LỢI VÀ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG

CSVCS không chỉ tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật về lao động mà còn xây dựng môi trường làm việc công bằng, thân thiện và tôn trọng lẫn nhau, đồng thời cũng triển khai nhiều hoạt động bảo vệ quyền lợi người lao động:

1. Tuân thủ quy định tạo môi trường làm việc minh bạch, rõ ràng

Công ty áp dụng các quy định minh bạch về xét thưởng – kỷ luật: có tham gia từ công đoàn đối với kỷ luật, có sự đối chiếu và kiểm tra các mức độ khen thưởng từ Bộ phận nhân sự.

2. Đối thoại định kỳ

Công ty và công đoàn có tổ chức đối thoại định kỳ trao đổi thông tin mỗi 6 tháng một lần, có mời đại diện công đoàn và công ty cùng người lao động tham dự. Các vấn đề được thảo luận đều có theo dõi thực hiện.

3. Cơ chế phản ánh và giải quyết khiếu nại

CSVCS triển khai đa dạng các kênh tiếp nhận khiếu nại riêng tư và bảo mật, bao gồm: hộp thư góp ý tại nhà máy, Website nội bộ báo cáo hành vi sai phạm, tại đường link: <https://www.csvc.com.vn/vi/cg.html#whistleblowing>

VI. THÁCH THỨC & KẾ HOẠCH NĂM TIẾP THEO

1. Thách thức

Chính sách nhân quyền tại CSVCS vẫn đang trong giai đoạn đầu triển khai. Một số nội dung chưa đi vào thực tiễn sâu rộng do:

- ❖ Nhận thức chưa đồng đều giữa các bộ phận.
- ❖ Công cụ theo dõi, đánh giá hiệu quả còn hạn chế.

Cần thêm thời gian, sự phối hợp và truyền thông mạnh mẽ để chính sách phát huy hiệu quả toàn diện.

2. Kế hoạch cải tiến năm tới

- ❖ Tài liệu – Hướng dẫn thực tiễn
Xây dựng sổ tay, tài liệu video ngắn về phòng chống quấy rối nơi làm việc.
- ❖ Khảo sát đa chiều
Tăng cường khảo sát ẩn danh, lấy ý kiến từ cả nhân viên để nắm bắt vấn đề thực tế.

VII. KẾT LUẬN

Chính sách nhân quyền là một phần không thể tách rời trong chiến lược phát triển bền vững của CSVCS. Với hệ thống kiểm soát minh bạch, cơ chế giám sát chặt chẽ và cam kết cải tiến không ngừng, CSVCS luôn hướng đến một môi trường làm việc công bằng – tôn trọng – an toàn – hòa nhập cho toàn thể người lao động và các bên liên quan.