

TIÊU CHUẨN QUỐC TẾ

---

SAI  
SA8000®: 2001

# TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI 8000



SA8000® là nhãn hiệu đã đăng ký của Trách nhiệm Xã hội Quốc tế

---

CẤM SAO CHÉP NẾU KHÔNG CÓ SỰ CHẤP THUẬN CỦA SAI TRỪ PHI LUẬT BẢN QUYỀN CHO PHÉP

## GIỚI THIỆU VỀ TIÊU CHUẨN

Đây là văn bản lưu hành đợt hai của SA8000, một tiêu chuẩn thống nhất và có thể kiểm tra dành cho hệ thống thẩm tra của một bên thứ ba. SA8000 thường xuyên được xem xét lại theo định kỳ và sẽ tiếp tục đổi mới khi các bên liên quan chỉ ra những điểm cần hoàn thiện, xác định các điểm cần sửa chữa và khi điều kiện thay đổi.

Nhiều bên liên quan đã góp ý về bản tiêu chuẩn này. SAI cũng rất mong nhận được sự góp ý của bạn. Quý vị muốn đóng góp ý kiến về SA8000, Tài Liệu Hướng Dẫn liên quan, hoặc hệ thống cơ bản về chứng nhận, xin vui lòng gửi ý kiến bằng văn bản đến SAI.

Tài Liệu Hướng Dẫn SA8000 nhằm giải thích và hướng dẫn thực hiện SA8000; cho ví dụ về các phương pháp thẩm tra việc tuân thủ các quy định; và được dùng làm sổ tay hướng dẫn cho các kiểm toán viên và những công ty muốn được chứng nhận theo tiêu chuẩn SA8000.

Hy vọng rằng với sự giúp đỡ của rất nhiều cá nhân và tổ chức, tiêu chuẩn này cũng như Tài Liệu Hướng Dẫn sẽ tiếp tục được hoàn thiện.

SAI  
Social Accountability International (Trách Nhiệm Xã Hội Quốc Tế)

© SAI 2001  
*Không được sao chép bản SA8000 nếu không được phép của SAI*

**SAI**  
220 East 23<sup>rd</sup> Street, Suite 605  
New York, NY 10010  
USA  
+1-212-684-1414  
+1-212-684-1515 (facsimile)  
e-mail: [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org)

# MỤC LỤC

Trang

I. MỤC ĐÍCH VÀ PHẠM VI .....	4
II. CÁC THÀNH PHẦN CỦA QUY CHUẨN VÀ CÁCH DIỄN GIẢI .....	4
III. ĐỊNH NGHĨA.....	4
1. Định nghĩa về công ty.....	4
2. Định nghĩa về nhà cung cấp/nhà thầu phụ .....	4
3. Định nghĩa về nhà cung cấp phụ.....	4
4. Định nghĩa về việc đền bù.....	4
5. Định nghĩa về hành động chấn chỉnh.....	4
6. Định nghĩa về bên liên quan.....	4
7. Định nghĩa về trẻ em.....	4
8. Định nghĩa về công nhân trẻ.....	5
9. Định nghĩa về lao động trẻ em .....	5
10. Định nghĩa về lao động bắt buộc.....	5
11. Định nghĩa về việc đền bù cho trẻ em .....	5
12. Định nghĩa về người gia công .....	5
IV. CÁC YÊU CẦU TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI.....	5
1. Lao Động Trẻ Em.....	5
2. Lao Động Bắt Buộc .....	5
3. Sức Khỏe và An Toàn .....	5
4. Tự Do Đoàn Thể & Quyền Thương Lượng Tập Thể.....	6
5. Sự Phân Biệt Đối Xử .....	6
6. Các Lê Lối Kỷ Luật .....	6
7. Giờ Làm Việc.....	6
8. Lương Bổng.....	6
9. Các Hệ Thống Quản Lý.....	7

## TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI 8000 (SA8000)

### I. MỤC ĐÍCH VÀ PHẠM VI

Tiêu chuẩn này nêu rõ các yêu cầu về trách nhiệm xã hội để một công ty có thể:

- a) phát triển, duy trì và thực thi các chính sách và thủ tục nhằm quản lý các vấn đề họ có thể điều khiển hoặc gây ảnh hưởng;
- b) chứng minh với các bên liên quan rằng các chính sách, thủ tục và lễ lối đều phù hợp với các yêu cầu của tiêu chuẩn này.

Những yêu cầu của tiêu chuẩn này phải áp dụng rộng rãi tùy theo vị trí địa lý, ngành nghề và tầm vóc của công ty.

Ghi chú: Độc giả nên tham khảo các giải thích về tiêu chuẩn này trong Hướng dẫn SA 8000.

### II. CÁC THÀNH PHẦN QUY CHUẨN VÀ CÁCH DIỄN GIẢI

Công ty phải tuân theo luật quốc gia, luật hiện hành và các yêu cầu khác mà công ty đã thỏa thuận chấp hành, cũng như tiêu chuẩn này. Trong trường hợp luật quốc gia, luật hiện hành và các yêu cầu khác mà công ty đã thỏa thuận chấp hành và tiêu chuẩn này cùng đề cập về một vấn đề thì phải áp dụng theo điều khoản nào chặt chẽ nhất.

Công ty cũng phải tôn trọng các nguyên tắc của những văn kiện quốc tế như sau:

- Quy ước số 29 và 105 của ILO (Lao động Cam kết & Bắt buộc)
- Quy ước số 87 của ILO (Tự do Đoàn thể)
- Quy ước số 98 của ILO (Quyền Thương lượng Tập thể)

Quy ước số 100 và 111 của ILO (Lương bổng tương xứng cho nam và nữ nhân công làm cùng loại công việc; Sự phân biệt đối xử)

Quy ước số 135 của ILO (Quy ước về Đại diện Công nhân)

Quy ước số 138 & Khuyến cáo số 146 của ILO (Tuổi Tối thiểu và Khuyến cáo)

Quy ước số 155 & Khuyến cáo số 164 của ILO (Sức khỏe & An toàn lao động)

Quy ước số 159 của ILO (Phục hồi Nghề nghiệp & Việc làm/Người Khuyết tật)

Quy ước số 177 của ILO (Việc Gia công)

Công ước của ILO điều 182 (Các hình thức xấu nhất của lao động trẻ em)

Tuyên bố Chung về Quyền Con người

Quy ước của Liên Hiệp Quốc về Quyền Trẻ em

Công ước của Liên Hiệp Quốc nhằm loại trừ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ .

### III. ĐỊNH NGHĨA

1. **Định nghĩa về công ty:** Toàn bộ một tổ chức hay thực thể doanh nghiệp cùng mọi nhân viên (chẳng hạn các giám đốc, điều hành, quản lý, giám sát và nhân viên, dù chính thức hay hợp đồng hoặc đại diện cho công ty) chịu trách nhiệm thực hiện các yêu cầu của tiêu chuẩn này.
2. **Nhà cung cấp / nhà thầu phụ** Một thực thể doanh nghiệp cung cấp cho công ty hàng hóa và/hoặc dịch vụ cần thiết cho và được sử dụng trong/cho việc sản xuất hàng hóa và/hoặc dịch vụ của công ty đó.
3. **Nhà cung cấp phụ** : Một thực thể doanh nghiệp trong mạng lưới cung cấp trực tiếp hoặc gián tiếp cung cấp hàng hóa và/hoặc dịch vụ cần thiết cho và sử dụng dùng trong/cho việc sản xuất hàng hóa và/hoặc dịch vụ của công ty và/hoặc của nhà cung cấp của công ty.

4. **Hành động sửa chữa** : hành động được thực hiện để sửa sai các vi phạm trước đây về quyền của người lao động (được quy định trong SA 8000) đối với người lao động hoặc đối với người làm công trước đây.
5. **Định nghĩa về hành động chấn chỉnh**: Là việc thực hiện một thay đổi hoặc giải pháp có hệ thống nhằm đảm bảo chấn chỉnh kịp thời một tình trạng không tuân thủ.
6. **Định nghĩa về bên liên quan**: Cá nhân hoặc nhóm có liên quan tới hoặc chịu ảnh hưởng bởi cách hành xử về mặt xã hội của công ty.
7. **Định nghĩa về trẻ em**: Bất cứ trẻ em nào dưới 15 tuổi hoặc ở độ tuổi cao hơn để đi học hay làm việc theo quy định của luật pháp nước sở tại; trong trường hợp đó sẽ áp dụng độ tuổi cao hơn. Tuy nhiên, nếu luật pháp nước sở tại định tuổi tối thiểu là 14, như ngoại lệ ở các nước đang phát triển theo Quy ước số 138 của ILO, khi đó phải áp dụng độ tuổi nhỏ hơn.
8. **Định nghĩa về nhân công trẻ**: Bất cứ nhân công nào quá tuổi trẻ em như đã định nghĩa ở trên nhưng dưới 18 tuổi.
9. **Định nghĩa về lao động trẻ em**: Bất cứ công việc nào do trẻ em làm ở độ tuổi nhỏ hơn độ tuổi đã chỉ định ở trên, trừ khi có ngoại lệ theo Khuyến cáo số 146 của ILO.
10. **Lao động cưỡng bức** : mọi công việc hoặc dịch vụ được thực hiện bởi bất kỳ người nào do bị đe dọa trừng phạt chứ không do tự nguyện, hoặc được yêu cầu như là một hình thức trả nợ.
11. **Định nghĩa về việc đền bù cho trẻ em**: Mọi hành động và sự hỗ trợ cần thiết để đảm bảo về an toàn, sức khỏe, giáo dục và sự phát triển cho trẻ đã làm việc dưới hình thức lao

động trẻ em như đã định nghĩa ở trên và đã bị cho thôi việc.

12. **Người lao động tại nhà** : người thực hiện công việc cho một công ty theo hợp đồng trực tiếp hoặc gián tiếp, không sử dụng cơ sở của công ty, và thù lao được trả dựa trên kết quả cung cấp sản phẩm hoặc dịch vụ theo quy định của người chủ, không tính đến người cung cấp thiết bị, vật tư hoặc các đầu vào được sử dụng.

## IV. CÁC YÊU CẦU TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI

### 1. LAO ĐỘNG TRẺ EM

#### *Tiêu chuẩn:*

**1.1** Công ty không được tham gia hay ủng hộ việc sử dụng lao động trẻ em như đã định nghĩa ở trên.

**1.2** Công ty phải thiết lập, lưu giữ, duy trì và truyền đạt một cách hiệu quả tới nhân viên cùng các bên liên quan những chính sách và thủ tục để đền bù cho trẻ em làm việc trong hoàn cảnh lao động trẻ em như đã định nghĩa ở trên, và phải hỗ trợ đầy đủ để những trẻ em ấy vẫn được đi học cho tới khi hết độ tuổi trẻ em theo định nghĩa ở trên.

**1.3** Công ty phải thiết lập, lưu giữ, duy trì và truyền đạt một cách hiệu quả tới nhân viên cùng các bên liên quan những chính sách, thủ tục để tăng cường việc giáo dục cho trẻ em theo Khuyến cáo số 146 của ILO và các nhân công trẻ theo luật giáo dục bắt buộc ở nước sở tại hoặc đang còn đi học; ngoài ra, còn có những phương tiện để đảm bảo cho trẻ em hay nhân công trẻ đó không phải làm việc trong giờ học, và giờ đi lại (giữa sở làm với trường học), giờ học cộng với giờ làm việc không được vượt quá 10 tiếng một ngày.

1.4 Công ty không được để cho trẻ em và nhân công trẻ rơi vào các tình huống nguy hiểm, thiếu an toàn hay không lành mạnh trong và ngoài nơi làm việc.

## 2. LAO ĐỘNG BẮT BUỘC

### *Tiêu chuẩn:*

2.1 Công ty không được tham gia hay ủng hộ việc sử dụng lao động bắt buộc, cũng không được yêu cầu nhân công đóng “tiền cọc” hay để lại giấy tờ tùy thân khi vào làm việc với công ty.

## 3. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

### *Tiêu chuẩn:*

3.1 Công ty phải nắm rõ kiến thức hiện hành của ngành nghề mình và trong mọi tình huống rủi ro cụ thể, phải bảo đảm môi trường làm việc lành mạnh, an toàn cũng như tiến hành các bước thích hợp để giảm thiểu tối đa đến mức có thể các nguyên nhân rủi ro thường gặp của môi trường làm việc, nhằm ngăn ngừa tai nạn và các mối nguy hại cho sức khỏe thường đi đôi với hoặc xảy ra trong quá trình làm việc.

3.2 Công ty phải chỉ định đại diện quản lý cấp cao chịu trách nhiệm về sức khỏe và an toàn cho mọi nhân viên và có bốn phạm thực hiện các yếu tố An toàn và Sức khỏe theo tiêu chuẩn này.

3.3 Công ty phải bảo đảm rằng mọi nhân viên đều được huấn luyện cách theo dõi về An toàn và Sức khỏe thường xuyên và tái huấn luyện cho nhân viên mới cũng như nhân viên nhận nhiệm vụ mới.

3.4 Công ty phải lập ra các hệ thống phát hiện, phòng ngừa hoặc phản ứng đối với những mối nguy tiềm tàng đối với sức khỏe và an toàn của mọi nhân viên.

3.5 Công ty phải cho mọi nhân viên được sử dụng phòng tắm sạch, nước uống an toàn và

nếu có thể thì cả các thiết bị vệ sinh để chứa thức ăn.

3.6 Công ty phải bảo đảm các tiện nghi trong nhà ở tập thể cho nhân viên, nếu có, phải sạch sẽ, an toàn và đáp ứng được những nhu cầu cơ bản của nhân viên.

## 4. TỰ DO ĐOÀN THỂ & QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

### *Tiêu chuẩn:*

4.1 Công ty phải tôn trọng quyền của mọi nhân viên trong việc thành lập và tham gia các công đoàn mà họ tự lựa chọn và tiến hành thương lượng tập thể.

4.2 Trong những tình huống mà quyền tự do đoàn thể và quyền thương lượng tập thể bị cấm theo luật định, công ty phải tạo điều kiện cho mọi nhân viên có các phương tiện tương đương để họ có thể hội họp và thương lượng một cách tự do và độc lập.

4.3 Công ty phải bảo đảm rằng các đại diện của những nhân viên đó không bị phân biệt đối xử và những đại diện ấy có quyền tiếp cận các thành viên của mình tại nơi làm việc.

## 5. SỰ PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

### *Tiêu chuẩn:*

5.1 Công ty không được tham gia hay ủng hộ việc phân biệt đối xử trong tuyển dụng, lương bổng, quyền tham dự các khóa huấn luyện, việc thăng tiến, cho nghỉ việc hay nghỉ hưu dựa trên chủng tộc, đẳng cấp, nguồn gốc dân tộc, tôn giáo, khuyết tật, giới tính, quan điểm giới tính, tư cách hội viên đoàn thể, liên kết chính trị hoặc tuổi tác.

5.2 Công ty không được can thiệp vào việc thực hiện quyền của nhân viên đối với việc tuân thủ những đức tin hay tập tục nhằm đáp ứng các nhu cầu liên quan đến chủng tộc, đẳng cấp xã hội, quốc tịch, tôn giáo, tật nguyền, giới tính, thành viên nghiệp đoàn hoặc đảng phái chính trị.

**5.3** Công ty không được cho phép các thái độ, bao gồm cử chỉ, ngôn ngữ và hành động tiếp xúc có tính chất cưỡng bức tình dục, đe dọa, lăng mạ hay lợi dụng.

## 6. LỀ LỐI KỶ LUẬT

### *Tiêu chuẩn:*

**6.1** Công ty không được tham gia hoặc ủng hộ việc sử dụng các hình phạt về thể xác, ép buộc về tinh thần hay vật chất và lăng mạ bằng lời nói.

## 7. GIỜ LÀM VIỆC

### *Tiêu chuẩn:*

**7.1** Công ty phải tuân thủ luật pháp và các tiêu chuẩn công nghiệp về giờ làm việc. Tuần làm việc bình thường phải theo luật định, nhưng thông thường không quá 48 giờ. Nhân viên phải có tối thiểu một ngày nghỉ trong mỗi chu kỳ 7 ngày. Mọi công việc làm thêm giờ đều phải được trả ở mức thù lao cao hơn bình thường và trong mọi tình huống, không vượt quá 12 giờ một tuần cho mỗi người

**7.2** Ngoài yêu cầu khác được phép trong phần 7.3 dưới đây, công việc làm thêm giờ phải tự nguyện.

**7.3** Khi công ty tham gia thoả ước lao động tập thể được thương lượng tự do với các tổ chức của người lao động ( theo định nghĩa của ILO ), đại diện cho một phần lớn lực lượng lao động, thì công ty có thể yêu cầu làm thêm giờ theo thoả ước đó để đáp ứng yêu cầu của công việc kinh doanh ngắn hạn. Bất kỳ thoả ước nào như thế đều phải phù hợp với yêu cầu của điều 7.1 nêu trên.

## 8. LƯƠNG BỔNG

### *Tiêu chuẩn:*

**8.1** Công ty phải bảo đảm lương trả cho một tuần làm việc chuẩn luôn đáp ứng ít nhất là các tiêu chuẩn tối thiểu của ngành hoặc luật định và phải đủ để đáp ứng các nhu cầu cơ bản của nhân viên đồng thời cho họ có thêm phần nào thu nhập.

**8.2** Công ty phải bảo đảm rằng những khoản khấu trừ từ lương không nhằm mục đích kỷ luật và đảm bảo rằng các chi tiết về lương cũng như các quyền lợi phải được ghi rõ ràng, thường xuyên cho nhân công; công ty cũng phải bảo đảm rằng lương cùng các quyền lợi phải được trả theo đúng luật hiện hành và lương bổng phải được trả bằng tiền mặt hoặc séc, tùy theo cách nào tiện lợi cho nhân công.

**8.3** Công ty phải bảo đảm không soạn thảo hợp đồng lao động đơn thuần và thực hiện các chế độ tập sự sai trái, nhằm cố ý lãng tránh việc thực hiện các nghĩa vụ đối với nhân viên về lao động và an sinh xã hội theo luật và quy định hiện hành.

## 9. CÁC HỆ THỐNG QUẢN LÝ

### *Tiêu chuẩn:*

### Chính sách

**9.1** Cấp quản lý cao nhất phải định rõ chính sách của công ty về trách nhiệm xã hội và các điều kiện lao động, để bảo đảm rằng chính sách đó:

- a) có cam kết tuân thủ mọi yêu cầu của tiêu chuẩn này;
- b) có cam kết tuân thủ luật quốc gia, luật hiện hành, những yêu cầu khác mà công ty đã thỏa thuận tuân thủ và tôn trọng các quy ước quốc tế cùng cách diễn giải của các quy ước đó (như đã liệt kê trong Phần II);
- c) có cam kết liên tục cải thiện;
- d) được lưu lại, thực hiện, duy trì, truyền đạt một cách hiệu quả và dễ tiếp cận bằng hình thức dễ hiểu đối với mọi nhân viên, trong đó có các giám đốc, điều hành, quản lý, giám

sát và nhân viên, dù làm việc chính thức, theo hợp đồng hay đại diện cho công ty;  
e) được công bố rộng rãi.

### **Việc Xem xét của Cấp Quản lý**

**9.2** Cấp quản lý cao nhất phải định kỳ xem xét mức độ thỏa đáng, sự phù hợp và tính hiệu quả liên tục của chính sách công ty, các thủ tục và kết quả làm việc của công ty đối chiếu với các yêu cầu của tiêu chuẩn này cùng những yêu cầu khác mà công ty đã cam kết tuân thủ. Công ty phải tiến hành sửa đổi và hoàn thiện hệ thống khi cần thiết.

#### **Các Đại diện của Công ty**

**9.3** Công ty phải chỉ định đại diện quản lý cao cấp để, ngoài những trách nhiệm khác, phải đảm bảo đáp ứng các yêu cầu của tiêu chuẩn này.

**9.4** Công ty phải cho các nhân viên ngoài cấp quản lý được chọn một đại diện cho nhóm mình để thông tin với cấp quản lý cao hơn về các vấn đề liên quan đến tiêu chuẩn này.

#### **Lập Kế hoạch và Thực hiện**

**9.5** Công ty phải bảo đảm hiểu rõ và thực hiện các yêu cầu của tiêu chuẩn này ở mọi cấp trong tổ chức; bao gồm, nhưng không giới hạn ở những phương thức sau:

- a) xác định rõ vai trò, trách nhiệm và quyền hạn;
- b) huấn luyện nhân viên mới và/hoặc nhân viên tạm thời khi tuyển dụng;
- c) huấn luyện định kỳ và các chương trình nhận thức cho nhân viên hiện tại;
- d) liên tục theo dõi các hoạt động và kết quả để cho thấy hệ thống được thực hiện hiệu quả nhằm đáp ứng chính sách công ty và các yêu cầu của tiêu chuẩn này.

Kiểm soát nhà cung cấp/nhà thầu phụ và người cung cấp phụ

**9.6** Công ty phải thiết lập và duy trì các thủ tục thích hợp nhằm đánh giá và lựa chọn các nhà cung cấp/ nhà thầu phụ (và nhà cung cấp phụ, khi thích hợp) dựa trên khả năng đáp ứng các yêu cầu của tiêu chuẩn này của họ.

**9.7** Công ty phải duy trì các hồ sơ cam kết thích hợp của nhà cung cấp/nhà thầu phụ (và nhà cung cấp phụ, khi thích hợp) đối với trách nhiệm xã hội bao gồm, nhưng không giới hạn, việc cam kết bằng văn bản của các tổ chức đó nhằm :

- a) tuân thủ mọi yêu cầu của tiêu chuẩn này (bao gồm điều khoản này);
- b) tham gia các hoạt động giám sát của công ty khi được yêu cầu;
- c) thực hiện ngay việc sửa chữa và chấn chỉnh bất cứ hành vi không tuân thủ nào đối với các yêu cầu của tiêu chuẩn này;
- d) thông báo không chậm trễ và đầy đủ cho công ty về bất kỳ và tất cả các mối quan hệ kinh doanh với các nhà cung cấp / nhà thầu phụ và nhà cung cấp phụ khác.

**9.8** Công ty phải lưu lại những bằng chứng hợp lý rằng những nhà cung cấp và nhà thầu phụ đã đáp ứng các yêu cầu của tiêu chuẩn này.

**9.9** Ngoài các yêu cầu của phần 9.6 và 9.7 nói trên, khi công ty tiếp nhận, xử lý hoặc khuếch trương sản phẩm dịch vụ từ nhà cung cấp / nhà thầu phụ hay nhà cung cấp phụ - thuộc diện người lao động tại nhà, công ty phải tiến hành các bước đặc biệt để đảm bảo người lao động tại nhà được áp dụng mức độ bảo vệ tương tự như đối với nhân viên được thuê mượn trực tiếp, đáp ứng các yêu cầu của tiêu chuẩn này. Các bước đặc biệt như vậy không hạn chế, nhưng phải bao gồm:



(a) thiết lập việc ràng buộc về pháp lý trong hợp đồng mua hàng bằng văn bản có đòi hỏi sự phù hợp với các chuẩn mực tối thiểu (theo các yêu cầu của tiêu chuẩn này);

(b) đảm bảo các yêu cầu của hợp đồng mua hàng bằng văn bản được người lao động tại nhà và các bên có liên quan trong hợp đồng mua hàng hiểu rõ và thực hiện;

(c) tại các cơ sở của công ty, phải lưu giữ các hồ sơ có đầy đủ những chi tiết nhận biết về người lao động tại nhà; số lượng hàng hoá / dịch vụ đã cung cấp và / hoặc số giờ làm việc cho từng người lao động tại nhà;

(d) các hoạt động giám sát thường xuyên được thông báo (hoặc không thông báo) để kiểm tra xác nhận sự phù hợp với các điều khoản của văn bản hợp đồng mua hàng.

#### **Nêu các Lo ngại và Thực hiện Việc Chấn chỉnh**

**9.10** Công ty phải điều tra, bàn bạc và đáp ứng các mối lo ngại của nhân viên cùng các bên liên quan về việc tuân thủ hay không chính sách của công ty và/hoặc các yêu cầu của tiêu chuẩn này; công ty phải tránh kỷ luật, sa thải hay phân biệt đối xử với bất cứ nhân viên nào đã cung cấp thông tin về việc tuân thủ các yêu cầu của tiêu chuẩn này.

**9.11** Công ty phải thực hiện việc sửa chữa, chấn chỉnh và phân bổ đủ tài nguyên phù

hợp với tính chất và mức độ nghiêm trọng của mọi hình thức bất tuân thủ chính sách của công ty và/hoặc các yêu cầu của tiêu chuẩn này.

#### **Thông tin Bên ngoài**

**9.12** Công ty phải thiết lập và duy trì các thủ tục để thông tin thường xuyên đến mọi bên liên quan các dữ liệu và tin tức về việc bất tuân thủ các yêu cầu của văn bản này, bao gồm, nhưng không giới hạn ở, các kết quả xem xét của ban quản lý và các hoạt động giám sát.

#### **Quyền Tiếp cận để Thẩm tra**

**9.13** Nếu trong hợp đồng có yêu cầu, công ty phải cung cấp thông tin hợp lý cho các bên liên quan và cho họ được tiếp cận để có thể thẩm tra việc tuân thủ các yêu cầu của tiêu chuẩn này; nếu hợp đồng có yêu cầu thêm, các nhà cung cấp và nhà thầu phụ của công ty cũng phải cung cấp thông tin và cho phép tiếp cận một cách tương tự, trong trường hợp đó, yêu cầu này phải được đưa vào hợp đồng mua hàng của công ty.

#### **Những văn bản lưu**

**9.14** Công ty phải lưu lại những văn bản thích hợp để chứng tỏ việc tuân thủ các yêu cầu của tiêu chuẩn này.