CHÍNH SÁCH NHÂN QUYỀN

Đơn vị phụ trách chính sách	Bộ phận Kinh doanh có Trách nhiệm
Phiên bản	1.0
Ngày hiệu lực	15.04.2026
Áp dụng cho	Tất cả nhân viên — Đan Mạch, Đức, Latvia, Việt Nam
Lần xem xét tiếp theo	04/2027
Phê duyệt theo chức năng	Ủy ban Kinh doanh có Trách nhiệm
Phê duyệt bởi Tổng Giám đốc	Tổng Giám đốc, Lars Christensen

1. Mục đích

Spectre cam kết tôn trọng, bảo vệ và thúc đẩy các quyền con người được quốc tế công nhận trong mọi hoạt động và trên toàn bộ chuỗi giá trị sản xuất hàng may mặc của chúng tôi. Chính sách này tích hợp các cam kết về Nhân quyền với Hệ thống Quản lý Trách nhiệm Xã hội SA8000, bảo đảm sự phù hợp về chiến lược và triển khai trong hoạt động.

Là một nhà sản xuất có trách nhiệm, chúng tôi điều chỉnh hoạt động phù hợp với các tiêu chuẩn B Corp và các khuôn khổ quốc tế sau:

- Bộ luật Nhân quyền Quốc tế, bao gồm Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền
- Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền
- Các Công ước Cốt lõi của ILO
- Các yêu cầu của Tiêu chuẩn SA8000

2. Tích hợp khung chính sách

Tài liệu này là Chính sách Nhân quyền tổng thể của Spectre.

- Hệ thống Trách nhiệm Xã hội SA8000 của chúng tôi cung cấp khuôn khổ vận hành để thực hiện các tiêu chuẩn lao động và nơi làm việc tại các nhà máy ở Việt Nam.
- Các hệ thống ISO 9001 và ISO 14001 hỗ trợ quản lý có trách nhiệm, chất lượng và bảo vệ môi trường — những yếu tố không thể tách rời khỏi nhân quyền.
- Chứng nhận GRS củng cố hoạt động tìm nguồn cung ứng có trách nhiệm và việc tuân thủ các yêu cầu môi trường, xã hội đối với vật liệu tái chế.
- Chính sách Nhân quyền này thay thế Chính sách Trách nhiệm Xã hội trước đây và đáp ứng các yêu cầu của Chính sách Trách nhiệm Xã hội SA8000.

Các hệ thống này cùng tạo thành phương pháp Thẩm định Nhân quyền (HRDD) của Spectre.

3. Phạm vi áp dụng

Chính sách này áp dụng cho tất cả cá nhân và cộng đồng có thể chịu ảnh hưởng từ hoạt động và chuỗi giá trị của Spectre, bao gồm:

- Tất cả nhân viên (lao động chính thức, tạm thời và theo hợp đồng)
- Nhà cung cấp, nhà thầu phụ, đối tác kinh doanh và cộng đồng địa phương
- Tất cả cơ sở và hoạt động thuộc quyền kiểm soát hoặc ảnh hưởng của chúng tôi

Chúng tôi cũng kỳ vọng các nhà cung cấp và đối tác trong toàn bộ chuỗi giá trị tuân thủ các nguyên tắc nêu trong chính sách này. Spectre cam kết hoạt động theo cách tôn trọng phúc lợi của cộng đồng và môi trường tại những nơi chúng tôi hoạt động.

4. Các cam kết của chúng tôi

Spectre cam kết xác định, đánh giá và ưu tiên các tác động tiêu cực thực tế và tiềm ẩn đối với nhân quyền trong hoạt động của mình và trên toàn bộ chuỗi giá trị.

Khi Spectre gây ra hoặc góp phần gây ra tác động bất lợi đến nhân quyền, chúng tôi cam kết thực hiện hoặc hợp tác để thực hiện biện pháp khắc phục hiệu quả.

4.1 Không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng

Spectre cam kết đối xử bình đẳng và tạo cơ hội như nhau cho mọi nhân viên, không phân biệt giới tính, tuổi tác, dân tộc, tôn giáo, tình trạng khuyết tật, xu hướng tính dục, quốc tịch hoặc bất kỳ đặc điểm nào khác được pháp luật bảo vệ. Mọi quyết định về việc làm, bao gồm tuyển dụng, thăng chức, lương thưởng, đào tạo và chấm dứt hợp đồng, đều chỉ dựa trên năng lực.

Chúng tôi không dung thứ bất kỳ hình thức phân biệt đối xử, quấy rối hoặc trả đũa nào, kể cả trên cơ sở tư cách thành viên công đoàn hoặc khuynh hướng chính trị. Spectre nghiêm cấm mọi hình thức bạo lực thể chất hoặc tinh thần tại nơi làm việc, dù do cá nhân hay nhóm người thực hiện.

4.2 Tiền lương công bằng và tiến tới mức lương đủ sống

Spectre tuân thủ mọi luật tiền lương hiện hành tại Việt Nam và các quốc gia khác nơi công ty hoạt động; thông qua các chứng nhận, công ty cam kết trả lương công bằng và liên tục tiến tới mức lương đủ sống. Tiền lương cho một tuần làm việc tiêu chuẩn, không bao gồm làm thêm giờ, phải đáp ứng hoặc cao hơn mức tối thiểu theo pháp luật, tiêu chuẩn ngành và thỏa ước lao động tập thể áp dụng; đồng thời nhằm đáp ứng các nhu cầu cơ bản của nhân viên và tạo ra phần thu nhập có thể tùy ý sử dụng.

4.3. Thời giờ làm việc

Thời giờ làm việc tuân thủ pháp luật lao động Việt Nam và các tiêu chuẩn quốc tế. Làm thêm giờ là tự nguyện, có giới hạn và được trả lương theo mức cao hơn.

Spectre cam kết tuân thủ pháp luật hiện hành, thỏa ước lao động tập thể và tiêu chuẩn ngành về thời giờ làm việc, thời gian nghỉ và ngày nghỉ lễ. Mọi công việc làm thêm giờ đều tự nguyện và không vượt quá 12 giờ mỗi tuần. Nghiêm cấm ép buộc, đe dọa hoặc áp dụng hình phạt để gây áp lực buộc người lao động làm thêm giờ. Làm thêm giờ không được thực hiện thường xuyên hoặc trong phần lớn thời gian.

4.4. Không lao động cưỡng bức

Spectre nghiêm cấm mọi hình thức lao động cưỡng bức, lao động trả nợ, lao động không tự nguyện và buôn bán người trong hoạt động của mình và tại các đối tác kinh doanh. Mọi quan hệ lao động đều tự nguyện và dựa trên các điều khoản được tự do thỏa thuận.
Chúng tôi không cho phép ép buộc, đe dọa, bạo lực hoặc bất kỳ hình thức gây áp lực nào trong tuyển dụng hay việc làm. Người lao động không phải trả phí tuyển dụng, đặt cọc hoặc giao nộp giấy tờ tùy thân. Mọi nhân viên đều nhận được hợp đồng bằng văn bản bằng ngôn ngữ họ hiểu và có quyền chấm dứt việc làm với thời hạn báo trước hợp lý.
Spectre không giữ lại tiền lương, phúc lợi hoặc tài sản cá nhân nhằm ép buộc người lao động tiếp tục làm việc.
Mọi hoạt động đào tạo liên quan đến công việc đều mang tính tự nguyện, và mọi nghĩa vụ liên quan phải được thỏa thuận rõ ràng bằng văn bản theo các điều khoản công bằng và hợp lý.

4.5. Không sử dụng lao động trẻ em

Spectre không tuyển dụng người dưới độ tuổi lao động tối thiểu theo pháp luật và tuân thủ các công ước hiện hành của Tổ chức Lao động Quốc tế. Nghiêm cấm tuyển dụng trẻ em dưới 15 tuổi.
Lao động trẻ (dưới 18 tuổi) được bảo vệ khỏi công việc nguy hiểm hoặc có hại và khỏi mọi hoạt động có thể ảnh hưởng đến sức khỏe, an toàn hoặc việc học tập của họ. Tổng thời gian học, làm việc và đi lại không vượt quá 10 giờ mỗi ngày, và họ không được phép làm việc vào ban đêm.

4.6. Quyền tự do hiệp hội

Spectre tôn trọng quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể của nhân viên theo pháp luật hiện hành và các tiêu chuẩn quốc tế. Nhân viên được tự do thành lập hoặc gia nhập công đoàn theo lựa chọn của mình và công khai bày tỏ quan điểm.
Chúng tôi duy trì cách tiếp cận mang tính xây dựng và cởi mở đối với hoạt động công đoàn, đồng thời thiện chí hợp tác với đại diện người lao động.

4.7. Nơi làm việc an toàn và lành mạnh

Spectre cung cấp môi trường làm việc an toàn và vệ sinh, tuân thủ các tiêu chuẩn pháp lý hiện hành và được hỗ trợ bởi các hệ thống quản lý của công ty. Chúng tôi liên tục đánh giá và giảm thiểu rủi ro về sức khỏe, an toàn nghề nghiệp và cam kết cải tiến liên tục.
Nhân viên được đào tạo phù hợp về sức khỏe và an toàn để nhận diện và phòng ngừa các mối nguy liên quan đến công việc.

4.8. Phòng ngừa phân biệt đối xử, quấy rối và lạm dụng

Spectre mong muốn bảo vệ phẩm giá cũng như sức khỏe tinh thần và thể chất của nhân viên. Các biện pháp kỷ luật được quy định trong quy trình phù hợp với pháp luật và được áp dụng khi hành vi của nhân viên không phù hợp. Không dung thứ việc sử dụng hình phạt thân thể, cưỡng ép tinh thần hoặc thể chất hay lăng mạ bằng lời nói đối với nhân viên.

4.9. Trách nhiệm đối với môi trường

Thông qua chứng nhận ISO 14001 và việc tuân thủ GRS, Spectre nhận thức mối liên hệ giữa bảo vệ môi trường và nhân quyền, đồng thời thúc đẩy quản lý hóa chất có trách nhiệm, giảm chất thải và sử dụng hiệu quả tài nguyên.
Chúng tôi tuân thủ mọi quy định pháp luật hiện hành về môi trường và liên tục đánh giá, giảm tác động môi trường thông qua cải tiến quy trình, thiết bị và cơ sở hạ tầng, hoặc áp dụng các biện pháp giảm thiểu phù hợp khi không thể giảm tác động.

5. Thẩm định nhân quyền

Spectre thực hiện Thẩm định Nhân quyền thông qua:

- Nhận diện rủi ro: Kiểm toán nội bộ định kỳ, đánh giá nhà cung cấp và phân tích rủi ro quốc gia
- Phòng ngừa và giảm thiểu: Chính sách, đào tạo và kế hoạch hành động khắc phục
- Giám sát: Kiểm toán nội bộ, đánh giá chứng nhận của bên thứ ba và ý kiến phản hồi của người lao động

- Khắc phục: Cơ chế khiếu nại và quy trình hành động khắc phục của Spectre

6. Trách nhiệm trong chuỗi cung ứng

Chúng tôi mở rộng các nguyên tắc về Nhân quyền và SA8000 đến chuỗi cung ứng:

- Nhà cung cấp phải tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử của chúng tôi, được xây dựng phù hợp với SA8000 và chính sách này
- Chúng tôi tiến hành đánh giá và thẩm định
- Chúng tôi nghiêm cấm việc thuê thầu phụ khi chưa được phê duyệt
- Chúng tôi ưu tiên các đối tác đã được chứng nhận và tuân thủ yêu cầu

Spectre nhận thức rằng quản lý nhà cung cấp là một phần quan trọng trong việc giảm thiểu rủi ro trong chuỗi cung ứng. Spectre đã thiết lập Bộ Quy tắc Ứng xử (CoC) như một công cụ để truyền đạt rõ ràng những kỳ vọng và giá trị cốt lõi của chúng tôi trong lĩnh vực trách nhiệm xã hội doanh nghiệp đến các nhà cung cấp và nhà thầu phụ. Chúng tôi áp dụng cách tiếp cận dựa trên rủi ro để quản lý các nhà cung cấp và nhà thầu phụ cốt lõi.

7. Cơ chế khiếu nại

Bất kỳ nhân viên nào, vào bất kỳ thời điểm nào, đều có thể gửi câu hỏi, nêu quan ngại, đề xuất hoặc kiến nghị bằng nhiều cách khác nhau, ví dụ:

- Thông qua hệ thống báo cáo ẩn danh có tên “Speak Safe”
- Sử dụng hộp thư góp ý được đặt tại nhiều vị trí trong nhà máy (có thể gửi ẩn danh nếu muốn)
- Trao đổi với đại diện người lao động, giám đốc, quản lý Nhân sự và CSR, hoặc các chuyên gia về Hệ thống Chất lượng hay CSR
- Liên hệ trực tiếp với ban quản lý
- Thông qua cơ chế khiếu nại của Fair Wear, sử dụng email vietnam@fairwear.org hoặc đường dây nóng 098 99 67 858
- Văn phòng Bureau Veritas Việt Nam:
  Công ty tnhh chứng nhận tnhh Bureau Veritas Việtnam
  Điện thoại: (84)-913643681, Email: doan.nguyen@bureauveritas.com
- Dịch vụ Công nhận Trách nhiệm Xã hội (SAAS)

Điện thoại: (212) 391-2106, email: saas@saasaccreditation.org
Mọi khiếu nại đều được bảo mật nghiêm ngặt, điều tra đầy đủ và giải quyết theo Quy trình Tố giác và Khiếu nại của Spectre, với cam kết rõ ràng về việc không trả đũa.

8. Quản trị và trách nhiệm giải trình

- Cơ quan quản trị cao nhất chịu trách nhiệm đối với chính sách này
- Đại diện Kinh doanh có Trách nhiệm bảo đảm việc triển khai ở cấp nhà máy
- Trách nhiệm được xác định rõ ràng giữa các chức năng

Spectre bảo đảm tiêu chuẩn SA8000 được hiểu và triển khai ở mọi cấp trong tổ chức thông qua đào tạo, đánh giá rủi ro và giám sát hiệu suất liên tục.

Nhóm Hiệu suất Xã hội (SPT), bao gồm các đại diện người lao động được bầu tự do, thực hiện đánh giá rủi ro hằng năm để xác định và ưu tiên các điểm không phù hợp thực tế hoặc tiềm ẩn, đồng thời đề xuất hành động khắc phục cho ban lãnh đạo cấp cao. Nhóm Hiệu suất Xã hội (SPT), gồm đại diện người lao động được bầu và đại diện quản lý, là một thành phần cốt lõi của hệ thống quản lý SA8000.
Khi phát hiện điểm không phù hợp, dù thông qua các cuộc xem xét sáu tháng một lần hay sáng kiến của nhân viên, ví dụ qua SPT hoặc các kênh khác, chúng tôi tiến hành phân tích nguyên nhân gốc rễ và lập kế hoạch hành động khắc phục. Chúng tôi thực hiện kiểm toán nội bộ sáu tháng một lần.

Ban quản lý tạo điều kiện giao tiếp bằng cách liên tục khuyến khích nhân viên nêu mọi quan ngại hoặc đề xuất liên quan đến chính sách SA8000 và việc triển khai chính sách thông qua đại diện người lao động hoặc trực tiếp.

Spectre công bố Báo cáo Kinh doanh có Trách nhiệm hằng năm và thường xuyên truyền đạt kết quả thực hiện trách nhiệm xã hội và môi trường đến các bên liên quan.

Hằng năm, ban quản lý đặt ra các mục tiêu xã hội và môi trường, xây dựng kế hoạch để đạt được các mục tiêu đó, trong đó nêu rõ người chịu trách nhiệm và thời hạn, đồng thời bảo đảm các nguồn lực cần thiết.

Lịch sử phiên bản

Phiên bản	Ngày	Thay đổi	Phê duyệt bởi
1.0	15.04.2026	Phiên bản đầu tiên	Tổng Giám đốc, Lars Christensen / Ủy ban Kinh doanh có Trách nhiệm