



BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ CỦA NIKE

Tháng 7 năm 2025



Cam kết là ưu tiên hàng đầu

Tại Nike, chúng tôi luôn tâm niệm rằng mặc dù không có vạch đích nhưng luôn có vạch xuất phát rõ ràng.

Bộ quy tắc ứng xử (Bộ quy tắc) và Bộ quy tắc chuẩn mực lãnh đạo (CLS) của Nike đặt ra các tiêu chuẩn tối thiểu mà chúng tôi mong muốn cơ sở đáp ứng. Các tiêu chuẩn tối thiểu này được tích hợp trong các chiến lược đối tác cung ứng của Nike — cách chúng tôi đánh giá thành tích cơ sở và xem xét nhà cung cấp nào chúng tôi sẽ tiếp tục hợp tác khi phát triển hoạt động kinh doanh.

Chúng tôi làm việc với các nhà cung cấp có cùng cam kết về phúc lợi của người lao động, sử dụng tài nguyên thiên nhiên có trách nhiệm và hiệu quả, quản lý doanh nghiệp có trách nhiệm và bền vững đồng thời nỗ lực vượt qua các tiêu chuẩn tối thiểu.

Những kỳ vọng của chúng tôi

Chúng tôi hi vọng rằng tất cả cơ sở tôn trọng quyền của người lao động cũng như đẩy mạnh phúc lợi cho họ, quan tâm đặc biệt đến đối tượng dễ bị tổn thương như người lao động nữ, di cư và thời vụ.

Để hiểu rõ và quản lý rủi ro và tác động về nhân quyền, Nike tham khảo Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền (Universal Declaration of Human Rights), Tuyên bố của Tổ chức lao động quốc tế về các Nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc (International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work). Nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và nhân quyền (Guiding Principles on Business and Human Rights) và Hướng dẫn của OECD dành cho doanh nghiệp đa quốc gia (OECD Guidelines for Multinational Enterprises).

Chúng tôi cũng kỳ vọng các nhà cung cấp tập trung vào các lĩnh vực như giảm phát thải khí, loại bỏ chất thải và bảo vệ tài nguyên thiên nhiên.

Trong chiến lược phát triển của Nike, chúng tôi tìm kiếm những cơ sở đang xây dựng các hệ thống quản lý thích ứng nhanh và linh hoạt, giúp họ tăng trưởng kinh doanh bền vững, phát triển lực lượng lao động gắn kết và có giá trị, nuôi dưỡng một nền văn hóa an toàn vững mạnh và giảm thiểu tác động môi trường.

Tầm nhìn hợp tác

Nike nhận thấy rằng các mối quan hệ dựa trên sự minh bạch và tôn trọng lẫn nhau là một phần không thể thiếu để hiện thực hóa tầm nhìn về chuỗi cung ứng bền vững và có trách nhiệm hơn.

Tầm nhìn này đòi hỏi sự hợp tác và hành động chung với các cơ sở, các thương hiệu khác và tất cả các bên liên quan trong chuỗi cung ứng toàn cầu chung.

Chúng tôi sẽ tiếp tục hỗ trợ các cơ sở khi hợp tác với xã hội dân sự, công đoàn, chính phủ và các tổ chức nhằm thúc đẩy những thay đổi mang tính hệ thống về điều kiện lao động, sức khỏe, an toàn và môi trường trong cộng đồng cơ sở hoạt động.



BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ VÀ BỘ QUY TẮC CHUẨN MỰC LÃNH ĐẠO CỦA NIKE

CÓ HIỆU LỰC

Bộ quy tắc được triển khai đầy đủ
Khả năng truy xuất nguồn gốc
Hệ thống quản lý môi trường, sức khỏe và an toàn
Ủy ban môi trường, sức khỏe và an toàn

CÔNG BẰNG

Không khoan nhượng đối với hành vi quấy rối & lạm dụng
Thời gian làm việc không quá mức
Lương thưởng và phúc lợi được trả đúng hạn
Cung cấp việc làm thường xuyên

BỀN VỮNG

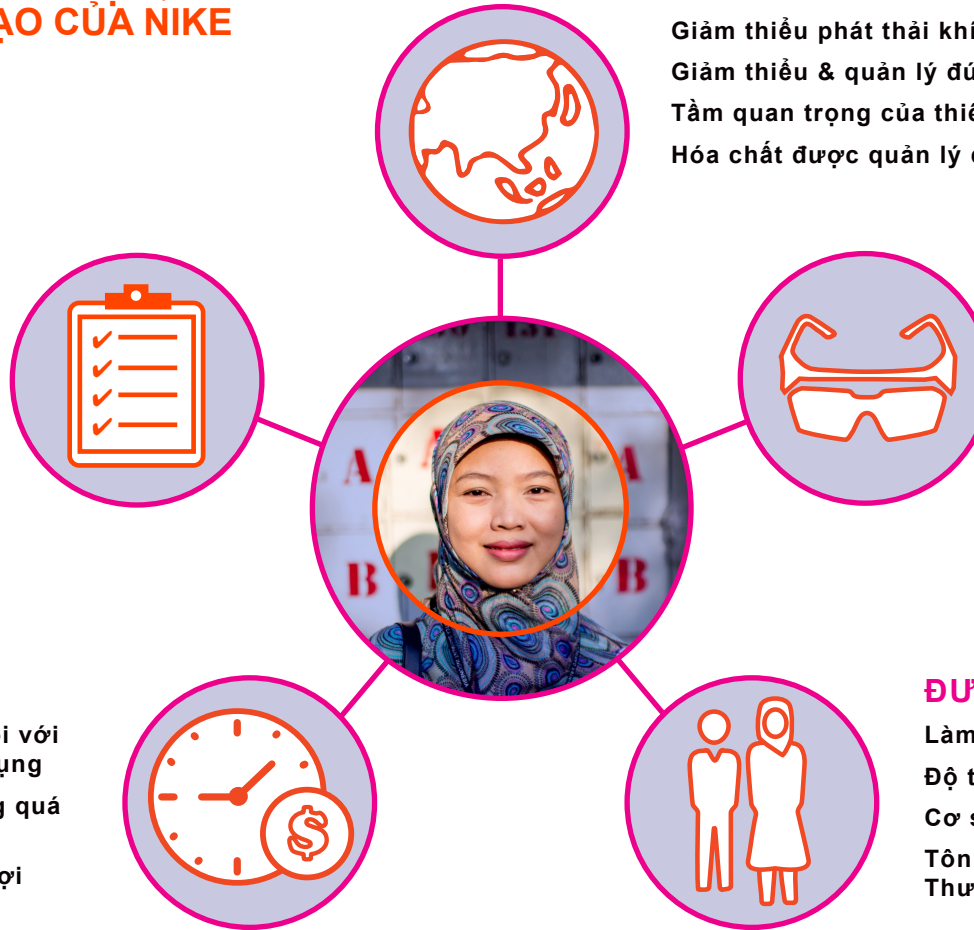
Giảm thiểu phát thải khí & tác động đến khí hậu
Giảm thiểu & quản lý đúng cách chất thải
Tầm quan trọng của thiên nhiên
Hóa chất được quản lý đúng cách

AN TOÀN

Nơi làm việc an toàn
Cơ sở căng tin, chăm sóc trẻ em và ký túc xá đảm bảo sức khỏe và an toàn
Các công trình phù hợp với mục đích
Các mối rủi ro về sức khỏe & vệ sinh nghề nghiệp được kiểm soát

ĐƯỢC TÔN TRỌNG

Làm việc là tự nguyện
Độ tuổi làm việc tối thiểu là 16
Cơ sở không được phân biệt đối xử
Tôn trọng Quyền tự do hiệp hội & Thương lượng tập thể





CÓ HIỆU LỰC

Bộ quy tắc được triển khai đầy đủ

Theo điều kiện hợp tác kinh doanh với Nike, cơ sở nhà cung cấp phải thực thi và tích hợp Bộ quy tắc, cùng với CLS và luật pháp địa phương vào hoạt động kinh doanh của họ, bao gồm phát triển các hệ thống quản lý hiệu quả, đồng thời tuân thủ quy định xác minh và giám sát.

Cơ sở phải xây dựng Bộ quy tắc ứng xử nội bộ của họ, trong đó ít nhất bao gồm tất cả các yêu cầu trong Bộ quy tắc. Cơ sở phải đăng tải quy tắc ứng xử bằng mọi ngôn ngữ mà người lao động hiểu được (tiếng mẹ đẻ, tiếng ưu tiên hoặc tiếng dễ hiểu nhất) tại cơ sở và chia sẻ thông tin về quy tắc ứng xử trong quá trình đào tạo và định hướng cho người lao động.

Cơ sở phải có cơ chế khiếu nại hiệu quả đối với các mối quan ngại tiềm ẩn liên quan đến Bộ quy tắc và CLS, đồng thời phải thông báo cho người lao động cũng như nhà thầu phụ cung cấp dịch vụ cho Nike về sự tồn tại của cơ chế này. Hơn nữa, cơ sở phải quen thuộc với Cổng thông tin Speak Up của Nike và chia sẻ cổng thông tin với người lao động và nhà thầu phụ cung cấp dịch vụ cho Nike.

Khả năng truy xuất nguồn gốc

Tầm nhìn của Nike về khả năng truy xuất nguồn gốc là hiểu rõ hành trình của từng sản phẩm từ nguyên liệu thô đến người sử dụng* và ngược lại. Để thực hiện tầm nhìn này, cơ sở phải tuân thủ các tiêu chuẩn về khả năng truy xuất nguồn gốc của Nike.

- Theo dõi tất cả các đầu vào và đầu ra được sử dụng trong chuỗi giá trị đến nguồn gốc của chúng.
- Đáp ứng các yêu cầu về lưu giữ hồ sơ truy xuất nguồn gốc.
- Luôn cập nhật các tiêu chuẩn về khả năng truy xuất nguồn gốc mới nhất của Nike khi được cấp.

Hệ thống quản lý môi trường, sức khỏe và an toàn

Cơ sở phải phát triển và triển khai hệ thống quản lý Môi trường, sức khỏe và an toàn (EHS) để xác định và loại bỏ hoặc giảm thiểu các rủi ro liên quan đến hoạt động.

Ủy ban môi trường, sức khỏe và an toàn

Cơ sở phải triệu tập một Ủy ban EHS có nhiệm vụ xây dựng và triển khai các quy trình và thủ tục để cải thiện điều kiện EHS tại nơi làm việc.

* Ai có cơ thể cũng đều là vận động viên.



BỀN VỮNG

Giảm thiểu phát thải khí & tác động đến khí hậu

Cơ sở tuân thủ tất cả các yêu cầu pháp lý và các tiêu chuẩn ngành được Nike chấp nhận về phát thải khí và hệ thống quản lý năng lượng. Yêu cầu về cơ sở vật chất bao gồm:

- Định kỳ giám sát và báo cáo về khí nhà kính (GHGs), hợp chất hữu cơ dễ bay hơi (VOCs), tác nhân nguy hiểm gây ô nhiễm không khí, hạt vật chất, amoniac, hóa chất làm suy giảm tầng ôzôn và các chất sinh ra từ quá trình đốt cháy.
- Duy trì tất cả các hồ sơ mua hàng và kiểm kê có liên quan.
- Định kỳ giám sát hiệu quả hoạt động của tất cả các quá trình và thiết bị phát thải khí.
- Giảm thiểu tối đa phát thải bằng cách nâng cao hiệu quả năng lượng và sử dụng các nguồn năng lượng tái tạo.

Giảm thiểu & xử lý đúng cách chất thải

Cơ sở này phân loại, quản lý, vận chuyển và xử lý đúng cách tất cả chất thải nguy hại và chất thải rắn theo đúng quy định của CLS và luật pháp và quy định của địa phương.

Cơ sở phải có tất cả các giấy phép bắt buộc, đồng thời phải xác minh rằng các nhà thầu phụ xử lý chất thải rắn và nguy hiểm được cấp phép và có năng lực phù hợp.

Cơ sở phải hành động và nỗ lực không ngừng để giảm phát sinh chất thải.

Tầm quan trọng của thiên nhiên

Cơ sở này giảm thiểu việc khai thác nước ngọt và quản lý nước thải một cách có trách nhiệm để bảo vệ hệ sinh thái, tuân thủ luật pháp và quy định của địa phương và hỗ trợ cam kết rộng hơn của Nike đối với việc bảo tồn thiên nhiên.

- **Quản lý nước.** Các cơ sở phải nỗ lực hiệu và giảm thiểu rủi ro liên quan đến nước bằng cách tối ưu hóa hiệu quả sử dụng nước, giảm mức tiêu thụ và kiểm tra nước thải được xử lý trước khi xả thải. Bao gồm thực hiện các chiến lược tái sử dụng nước khi khả thi.

- **Bảo vệ hệ sinh thái.** Các hoạt động phải tránh tác động tiêu cực đến các vùng nước, vùng đất ngập nước và lưu vực sông xung quanh, cũng như ưu tiên các nỗ lực bảo tồn ở các khu vực thiên nhiên nhạy cảm và các di sản thế giới.
- **Cách tiếp cận tích cực với thiên nhiên.** Các cơ sở nên tích hợp các chiến lược giảm bớt tình trạng suy thoái môi trường, tăng cường đa dạng sinh học, ngăn chặn nạn phá rừng và góp phần nâng cao khả năng phục hồi lâu dài của hệ sinh thái.

Hóa chất được quản lý đúng cách

Cơ sở phải chứng minh phương pháp quản lý hóa chất nhất quán, hiệu quả và tuân thủ pháp luật. Cách tiếp cận này hướng dẫn hoạt động mua và xử lý, bảo quản, sử dụng và thải bỏ hóa chất đúng cách để giảm thiểu rủi ro hóa chất đối với con người và hành tinh.



AN TOÀN

Nơi làm việc an toàn

Cơ sở phải mang đến môi trường làm việc an toàn và thực hiện các biện pháp cần thiết để ngăn ngừa tai nạn và thương tích phát sinh do, liên quan đến, hoặc xảy ra trong quá trình làm việc hoặc do hoạt động tại cơ sở.

Cơ sở phải có hệ thống phát hiện, phòng tránh và ứng phó với các rủi ro tiềm ẩn đe dọa sự an toàn của toàn thể người lao động.

Cơ sở căng tin, chăm sóc trẻ em và ký túc xá đảm bảo sức khỏe và an toàn

Tất cả khu vực căng tin, chăm sóc trẻ và ký túc xá đều phải an toàn, hợp vệ sinh và đảm bảo sức khỏe.

Mọi cơ sở, bao gồm cơ sở dịch vụ chăm sóc trẻ em, cần tuân thủ luật pháp và quy định của địa phương và CLS bao gồm việc xây dựng tòa nhà, sức khỏe và an toàn.

Nhà cung cấp có các hệ thống quản lý an toàn chặt chẽ để giảm bớt hoặc loại bỏ các rủi ro về sức khỏe và an toàn khi vận hành các cơ sở phi sản xuất/phân phối này.

Các công trình phù hợp với mục đích

Các công trình xây dựng và kết cấu chịu lực của nhà cung cấp được xây dựng theo luật pháp địa phương hoặc tiêu chuẩn quốc tế với sự chấp thuận của các kỹ sư kết cấu hoặc kỹ sư xây dựng dân dụng được chứng nhận.

Không cho phép xây dựng công trình đa mục đích.

Có kế hoạch hành động phòng cháy chữa cháy và trong trường hợp khẩn cấp

Cơ sở phải có biện pháp phòng chống cháy nổ và kế hoạch hành động khẩn cấp để bảo vệ người lao động trong quá trình vận hành công việc bình thường và khi xảy ra tình huống khẩn cấp.

Cơ sở phải trang bị hệ thống báo cháy để chỉ dẫn người lao động tìm được lối thoát an toàn khi người lao động cần rời khỏi tòa nhà hay vị trí trú ẩn an toàn khi người lao động được yêu cầu ở lại tòa nhà trong tình huống khẩn cấp.

Các mối rủi ro về sức khỏe & vệ sinh nghề nghiệp được kiểm soát

Cơ sở phải dự đoán, nhận biết, đánh giá và kiểm soát những rủi ro về sức khỏe và vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

Cơ sở định kỳ sử dụng biện pháp giám sát và phân tích để xác định những tác động tiềm ẩn từ các mối nguy hiểm hiện diện tại nơi làm việc đối với sức khỏe.

Người lao động không được phép tiếp xúc với những mối nguy hiểm vật lý, hóa học hoặc sinh học vượt quá giới hạn tiếp xúc nghề nghiệp.



ĐƯỢC TÔN TRỌNG

Làm việc là tự nguyện

Cơ sở không tham gia vào bất kỳ hình thức nô lệ thời hiện đại nào, bao gồm lao động cưỡng bức (giam cầm, lập khế ước, ràng buộc hoặc các hình thức khác) hoặc buôn người.

Cơ sở chịu trách nhiệm thanh toán các khoản phí về điều kiện làm việc cho tất cả người lao động, bao gồm cả phí tuyển dụng và các chi phí liên quan.

Cơ sở tuân thủ mọi yêu cầu trong CLS khi giải quyết các rủi ro chính của lao động cưỡng bức, chẳng hạn như cho phép người lao động có thể tự do đi lại, cấm đòi tiền đảm bảo hoặc đặt cọc như một điều kiện để được làm việc và cung cấp các biện pháp bảo vệ cho những người lao động bị tổn thương đặc biệt.

Độ tuổi làm việc tối thiểu là 16

Nike cấm sử dụng lao động trẻ em tại các cơ sở có hợp đồng sản xuất hoặc đưa các sản phẩm của Nike ra thị trường.

Người lao động phải đủ 16 tuổi trở lên hoặc ít nhất ở độ tuổi đã hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc hoặc độ tuổi làm việc hợp pháp của nước sở tại — tùy theo độ tuổi nào cao hơn.

Người lao động dưới 18 tuổi không được làm việc trong các điều kiện nguy hiểm, chẳng hạn như làm việc ban đêm, tiếp xúc với hóa chất hoặc làm việc với máy móc nặng.

Cơ sở không được phân biệt đối xử

Cơ sở không được phép phân biệt đối xử với người lao động trong quá trình làm việc — về các vấn đề như tuyển dụng, lương thưởng, thăng chức hoặc kỷ luật hoặc giới tính, chủng tộc, tôn giáo, tuổi tác, khuyết tật, khuynh hướng tình dục, mang thai hoặc tình trạng hôn nhân, quan điểm chính trị, liên kết công đoàn, quốc tịch, nguồn gốc dân tộc/xã hội, giai cấp hoặc tình trạng khác được luật pháp địa phương bảo vệ.

Tất cả người lao động, không phân biệt giới tính, phải được trả công như nhau cho công việc có giá trị như nhau.

Tôn trọng Quyền tự do hiệp hội & Thương lượng tập thể

Cơ sở công nhận và tôn trọng quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.

Cơ sở tuân thủ các quy định nghiêm cấm can thiệp vào việc người lao động tìm cách tổ chức hoặc thực hiện các hoạt động công đoàn, cũng như cấm bất kỳ loại hoạt động nào nhằm đe dọa, quấy rối hoặc trả thù người lao động vì đã tham gia vào công đoàn hoặc tổ chức đại diện khác.

Trong trường hợp quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể bị hạn chế theo luật pháp địa phương, nhà cung cấp cho phép xây dựng các hình thức song song cho hiệp hội và thương lượng độc lập và tự do.



CÔNG BẰNG

Không khoan nhượng đối với hành vi quấy rối & lạm dụng

Người lao động được đối xử tôn trọng và đàng hoàng.

Cơ sở không được tham gia hay dung túng cho hành vi quấy rối hoặc lạm dụng về thể chất, tình dục, tâm lý hoặc bằng lời nói.

Thời gian làm việc không quá mức

Nhà cung cấp không được yêu cầu người lao động làm việc nhiều hơn số giờ bình thường và số giờ làm thêm theo quy định của pháp luật tại quốc gia tuyển dụng người lao động.

Tuần làm việc bình thường không được quá 48 giờ.

Cứ 7 ngày thì cơ sở cần phải cho phép người lao động nghỉ ngơi ít nhất 24 giờ liên tục.

Mọi trường hợp làm thêm giờ là hoàn toàn tự nguyện.

Cơ sở không được yêu cầu làm thêm giờ một cách thường xuyên và phải trả thù lao cho công việc làm thêm ở mức đặc biệt.

Bên cạnh các trường hợp đặc biệt, tổng số giờ làm việc thông thường và làm thêm giờ trong một tuần không được quá 60 giờ.

Lương thưởng và phúc lợi được trả đúng hạn

Cơ sở thừa nhận rằng mọi người lao động, không phân biệt giới tính, đều có quyền được trả lương thưởng cho một tuần làm việc bình thường đủ để đáp ứng nhu cầu cơ bản của họ và có một khoản thu nhập tùy ý sử dụng.

Khi tiền thù lao không đáp ứng được nhu cầu cơ bản của người lao động và không thể có khoản thu nhập tùy ý sử dụng, cơ sở cần xây dựng, truyền đạt và thực hiện các chiến lược để dần đưa ra mức lương thưởng phù hợp.

Người lao động phải được trả lương đúng hạn ít nhất bằng mức lương tối thiểu theo quy định của luật pháp địa phương hoặc mức lương hiện hành, tùy theo mức nào cao hơn.

Cơ sở phải cung cấp các phúc lợi bắt buộc theo pháp luật, bao gồm ngày lễ, nghỉ phép và thôi việc theo luật định khi kết thúc hợp đồng lao động.

Nghiêm cấm hành vi khấu trừ lương trong trường hợp kỷ luật.

Cung cấp việc làm thường xuyên

Công việc phải được thực hiện trên cơ sở mối quan hệ lao động được công nhận và thiết lập thông qua luật pháp và thông lệ của quốc gia.

Cơ sở không được áp dụng bất kỳ hình thức sắp xếp làm việc tại nhà nào để sản xuất sản phẩm Nike.



**Cam kết là
ưu tiên hàng
đầu**

BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ CỦA NIKE

© 2025 NIKE, INC. BẢO LƯU MỌI QUYỀN.