



Quy tắc Ứng xử dành cho Nhà cung cấp NKG





Mục lục

Thông điệp từ Board of Management	3
Phạm vi	4
Tôn trọng Nhân Quyền & Quyền Lao động	5
I. Không Sử dụng Lao động Trẻ em	5
II. Không Cưỡng bức Lao động	6
III. Sử dụng Nhân viên an ninh	6
IV. Bảo vệ khỏi Phân biệt Đối xử và Quấy rối	6
V. Tự do Hiệp hội và Thương lượng Tập thể	6
VI. Giờ Làm việc	7
VII. Lương thưởng	7
VIII. Môi trường Làm việc An toàn	7
Tôn trọng Quyền Đất đai của Cộng đồng Địa phương	8
Đảm bảo Tuân thủ Pháp luật & Thực tiễn Đạo đức Kinh doanh	8
Bảo vệ Môi trường	9
I. Sử dụng Hiệu quả Các Nguồn lực	9
II. Sử dụng An toàn Các Chất độc hại và An toàn Sản phẩm	9
III. Quản lý Chất thải có Trách nhiệm	10
IV. Bảo vệ Rừng và Hệ sinh thái	10
V. Giảm Phát thải và Hạn chế Sự nóng lên Toàn cầu	10
Quá trình Thực hiện và Phương pháp Tiếp cận Cải tiến Không Ngừng	11
Thủ tục Khiếu nại	12
Cam kết của Nhà cung cấp	12
Chú thích	13



Thông điệp từ Board of Management

Chúng tôi xin hân hạnh giới thiệu tới các đối tác kinh doanh quan trọng Bộ Quy tắc Ứng xử dành cho Nhà cung cấp NKG. Mục tiêu chính của tài liệu này là nêu rõ các giá trị và tiêu chuẩn cốt lõi cũng như cách chúng tôi muốn hành động với tư cách là những công dân doanh nghiệp ở những nơi chúng tôi tiến hành hoạt động kinh doanh trong ngành cà phê.

Kể từ khi thành lập, Neumann Kaffee Gruppe (“NKG” hay “chúng tôi”) đã cam kết phát triển ngành cà phê bền vững hơn. Mọi cá nhân tại NKG đều phải giữ gìn các tiêu chuẩn cao về đạo đức, xã hội và môi trường trong hoạt động kinh doanh và hơn thế nữa, cũng như nỗ lực đối phó với những thách thức của biến đổi khí hậu.

Chúng tôi mong muốn các Nhà cung cấp cũng cùng chung những giá trị này và các nguyên tắc trung thực, liêm chính và minh bạch của chúng tôi được phản ánh trong Bộ quy tắc này. Với cơ sở đó, chúng tôi đề cao việc Nhà cung cấp ủng hộ các giá trị này bằng cách tuân thủ các nguyên tắc của Bộ quy tắc này cũng như các luật, quy tắc và quy định hiện hành trong nước và quốc tế khi tiến hành hoạt động kinh doanh.

Để thực hiện cam kết này, chúng tôi tìm kiếm quan hệ đối tác hợp tác và đối thoại tích cực, có ý nghĩa với các Nhà cung cấp để không ngừng cải thiện các tiêu chuẩn xã hội và môi trường trong dài hạn. Là một trong những công ty hoạt động trên toàn cầu, chúng tôi nhận thức rõ rằng các phong tục địa phương, điều kiện và thực tiễn kinh doanh ở mỗi quốc gia có thể có nhiều điểm khác nhau. Tuy nhiên, chúng tôi vẫn đề cao các giá trị cốt lõi và các nguyên tắc đạo đức của mình ở mọi nơi chúng tôi hoạt động.

Các nguyên tắc và yêu cầu phải tuân theo trong Bộ quy tắc này được xây dựng dựa trên các tiêu chuẩn được quốc tế công nhận như Tuyên ngôn Quốc tế Nhân Quyền, Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền Con người của Liên Hợp Quốc năm 2011, Tuyên bố của International Labour Organisation (ILO) về các Nguyên tắc Cơ bản và các Quyền tại Nơi làm việc và Hướng dẫn dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia của OECD.

Trân trọng,

Neumann Gruppe GmbH Board of Management

Hamburg, tháng 8 năm 2022



Phạm vi

Bộ quy tắc này áp dụng cho tất cả các tổ chức, hợp tác xã, công ty, cá nhân hoặc đơn vị khác cung cấp hàng hóa hoặc dịch vụ cho NKG, sau đây được gọi là “Nhà cung cấp” trong Quy tắc này.

Các Nhà cung cấp phải truyền đạt một cách hiệu quả các nguyên tắc của Bộ quy tắc này trong nội bộ cho những người Đại diện¹ cũng như các đối tác kinh doanh của họ thuộc chuỗi cung ứng NKG. Họ phải có các biện pháp thích hợp để đảm bảo rằng người Đại diện và các đối tác kinh doanh của họ hành động tuân thủ Bộ quy tắc này, nếu phù hợp.



Tôn trọng Nhân Quyền & Quyền Lao động

Các Nhà cung cấp của chúng tôi là những đối tác quan trọng cùng chúng tôi nỗ lực tôn trọng quyền con người trong chuỗi cung ứng cà phê. Do đó, Nhà cung cấp cần phải tuân thủ các nguyên tắc dưới đây được xây dựng dựa trên các công ước và tiêu chuẩn cốt lõi của ILO, đồng thời ngăn chặn bóc lột sức lao động trong các hoạt động và chuỗi cung ứng của họ.

Các nguyên tắc như sau:

I. Không Sử dụng Lao động Trẻ em

Không được bóc lột lao động trẻ em. Độ tuổi tối thiểu của người được tuyển dụng vào làm việc là 15. Nếu luật pháp trong nước quy định độ tuổi được tuyển dụng vào làm việc hoặc đi học bắt buộc cao hơn, thì độ tuổi cao hơn sẽ được áp dụng. Có thể áp dụng các ngoại lệ theo luật trong nước về các quy định đối với độ tuổi tối thiểu thấp hơn, miễn là phù hợp với các ngoại lệ của nước đang phát triển được xác định theo Công ước Số 138 của ILO².

Nếu yêu cầu trong nước về độ tuổi tối thiểu để được tuyển dụng vào làm việc là 14 tuổi, thì dựa trên các ngoại lệ của nước đang phát triển theo Công ước 138 của ILO, độ tuổi thấp hơn sẽ được áp dụng.

Trẻ em có thể tham gia vào các công việc nhẹ được phép³ hoặc giúp đỡ gia đình tại trang trại của gia đình mình, với điều kiện là công việc đó không gây khó khăn cho việc học tập hoặc tổn hại đến sức khỏe của các em và phù hợp với luật hiện hành cũng như các công ước của ILO Số 182⁴ và 138.



Hơn nữa, **18 tuổi là độ tuổi tối thiểu được phép thực hiện những công việc nguy hiểm**, có thể gây tổn hại đến sức khỏe, an toàn hoặc tinh thần của thanh thiếu niên (ví dụ: việc làm với khối lượng nặng, chất độc hại, máy móc nguy hiểm, làm việc nhiều giờ trong đêm hoặc ca đêm).

II. Không Cường bức Lao động

Tất cả các hình thức lao động cưỡng bức, buôn người, nô lệ hoặc lao động không tự nguyện đều bị nghiêm cấm. Phải cung cấp công việc hoặc dịch vụ trên tinh thần tự nguyện khi nhân viên và người lao động tự do chấp thuận sau khi được thông tin đầy đủ. Mọi hành vi bạo lực, trừng phạt thể xác hoặc đe dọa đều phải bị cấm. (Công ước của ILO số 29, 105)⁵

III. Sử dụng Nhân viên an ninh

Nếu nhà cung cấp sử dụng dịch vụ nhân viên an ninh công hoặc tư như một phần trong thỏa thuận an ninh của họ để bảo vệ người lao động, tài sản, cơ sở vật chất và hoạt động của công ty thì phải bảo đảm bên cung cấp dịch vụ an ninh tuân thủ và thực hiện theo các nguyên tắc liên quan đến nhân quyền bao gồm việc ngăn chặn các nhân viên an ninh này vi phạm lệnh cấm tra tấn và các hành vi tàn ác, vô nhân đạo hoặc hạ nhục, hủy hoại tính mạng hoặc làm cho tàn phế. Không xâm phạm các quyền tự do tổ chức hoặc quyền tự do hiệp hội.⁶ Cuối cùng, nhà cung cấp phải thực hiện các biện pháp ngăn ngừa những tác động phương hại đến sức khỏe và sự an toàn của mỗi cá nhân và cộng đồng từ việc sử dụng các dịch vụ an ninh này.

IV. Bảo vệ khỏi Phân biệt Đối xử và Quấy rối

Các Nhà cung cấp cần **khuyến khích quyền bình đẳng, bảo vệ nhân viên và người lao động khỏi bị phân biệt đối xử, quấy rối hoặc đối xử thiên vị** dựa trên giới tính, tuổi tác, khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần, khuynh hướng tình dục, chủng tộc, màu da, quốc tịch, nguồn gốc dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, giai cấp, tình trạng hôn nhân, quan điểm chính trị hoặc tư cách thành viên trong tổ chức của người lao động. Điều này đặc biệt cần được áp dụng trong quá trình tuyển dụng, chế độ lương thưởng, tiếp cận đào tạo, thăng chức và chấm dứt hợp đồng.

V. Tự do Hiệp hội và Thương lượng Tập thể

Các Nhà cung cấp phải tôn trọng quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể của nhân viên và người lao động phù hợp với luật pháp, quy định và thói quen. Ở những quốc gia mà hoạt động công đoàn là bất hợp pháp



hoặc không cho phép hoạt động công đoàn tự do và dân chủ, các Nhà cung cấp phải cho phép nhân viên và người lao động tự do bầu chọn ra đại diện để có thể tham gia đối thoại về các vấn đề tại nơi làm việc với công ty.

VI. Giờ Làm việc

Giờ làm việc bình thường và làm thêm giờ **phải tuân thủ luật hiện hành, tiêu chuẩn ngành và thỏa thuận tập thể, tùy theo quy định nào nghiêm ngặt hơn**. Trong mọi trường hợp, không được bắt buộc nhân viên và người lao động làm việc vượt quá các yêu cầu được quy định theo luật quốc gia hoặc theo các Công ước của ILO. **Việc làm thêm giờ luôn phải dựa trên tinh thần tự nguyện** và sẽ được trả lương theo luật quốc gia. **Ngày nghỉ và ngày nghỉ phép được trả lương trong năm phải đáp ứng các yêu cầu theo pháp luật hiện hành**. Trong trường hợp không có các yêu cầu như vậy, nhân viên và người lao động sẽ được nghỉ ít nhất một ngày sau sáu ngày làm việc liên tục và được nghỉ lễ.

VII. Lương thưởng

Các Nhà cung cấp phải cung cấp **mức lương và quyền lợi công bằng** phù hợp với luật hiện hành, tiêu chuẩn ngành, thỏa thuận khu vực và tập thể cho tất cả nhân viên và người lao động của mình (bao gồm lao động di trú, thời vụ, nhận lương theo sản phẩm và lao động có hợp đồng khác). Tiền lương và quyền lợi phải đủ để trang trải các nhu cầu cơ bản đồng thời cung cấp một khoản thu nhập để tiết kiệm. Nhân viên và người lao động phải được trả lương định kỳ, không ít hơn một lần mỗi tháng. Không được khấu trừ lương theo hợp đồng vì mục đích kỷ luật.

VIII. Môi trường Làm việc An toàn

Các Nhà cung cấp phải hành động phù hợp với các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe trong nước. Họ phải thực hiện tất cả các bước hợp lý thiết thực để thiết lập một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh cho tất cả nhân viên và người lao động. Để ngăn ngừa tai nạn và thương tích, nơi làm việc phải được trang bị đúng quy cách và khi cần thiết, nhân viên và người lao động phải được trang bị thiết bị bảo hộ cá nhân miễn phí. Nhân viên và người lao động cần được cập nhật và đào tạo thường xuyên về các quy định an toàn và sức khỏe hiện hành. Nước uống và các thiết bị vệ sinh sạch sẽ phải dễ dàng tiếp cận.



Tôn trọng Quyền Đất đai của Cộng đồng Địa phương

Dựa trên các thông lệ quốc tế tốt nhất trong đó có Hướng dẫn về Quản lý có Trách nhiệm đối với Quyền sử dụng Đất, Thuỷ sản và Rừng, **các nhà cung cấp phải công nhận và tôn trọng tất cả các quyền sử dụng đất và quyền sở hữu đất hợp pháp của người dân bản địa hoặc các cộng đồng địa phương khác** dưới mọi hình thức, bao gồm cả quyền sở hữu đất đai chung và theo tập quán.

Nếu phát sinh những thay đổi về quyền sở hữu hoặc sử dụng đất tại địa phương trong quá trình tiến hành hoạt động kinh doanh, Nhà cung cấp phải tôn trọng quyền của tất cả các bên bị ảnh hưởng, đảm bảo ưu tiên sự tự nguyện ý tự do sau khi được thông tin đầy đủ của họ và thực hiện các cơ chế khiếu nại và giải quyết tranh chấp thích hợp. Về vấn đề này, các Nhà cung cấp phải đặc biệt chú ý đến nhu cầu của các nhóm dễ bị tổn thương như người bản địa, phụ nữ và người nghèo để thúc đẩy sinh kế của cộng đồng địa phương và ngăn ngừa các tác động bất lợi đối với sức khỏe hoặc an toàn.

Đảm bảo Tuân thủ Pháp luật & Thực tiễn Đạo đức Kinh doanh

NKG mong muốn các Nhà cung cấp hành động theo các nguyên tắc của Bộ quy tắc này và trở thành tấm gương mẫu mực cho các doanh nghiệp khác trong lĩnh vực cà phê bằng cách tuân thủ tất cả các luật, nguyên tắc, quy định hiện hành trong nước và quốc tế tại các quốc gia và vùng lãnh thổ họ đang hoạt động. Trong đó bao gồm nhưng không giới hạn ở các quy định liên quan đến thương mại quốc tế, các biện pháp trừng phạt, kiểm soát xuất khẩu, nghĩa vụ báo cáo, an toàn thực phẩm, bảo vệ dữ liệu, bảo mật và quyền riêng tư, luật sở hữu trí tuệ, chống độc quyền và cạnh tranh.

Chúng tôi không dung thứ cho bất kỳ hành vi phi đạo đức nào như hối lộ, tham nhũng hoặc rửa tiền. Chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp của mình khai báo về xung đột lợi ích trong mọi giao dịch kinh doanh với NKG và tích cực tìm cách tránh những xung đột đó.



Bảo vệ Môi trường

Để đảm bảo khả năng cung cấp cà phê lâu dài và bảo vệ tương lai của ngành, NKG mong muốn các Nhà cung cấp lưu tâm đến tác động của họ đối với môi trường và sẵn sàng hợp tác hướng tới các thực hành nông nghiệp có trách nhiệm. Điều kiện tiên quyết là Nhà cung cấp phải tuân thủ luật môi trường quốc gia và quốc tế hiện hành và có tất cả các đăng ký và giấy phép theo yêu cầu. Họ cần liên tục cố gắng giảm thiểu và hạn chế các tác động môi trường bất lợi phát sinh từ hoạt động kinh doanh của mình và thúc đẩy các giải pháp môi trường. Các giải pháp như sau:

I. Sử dụng Hiệu quả Các Nguồn lực

Bất cứ khi nào có thể, **Nhà cung cấp phải giảm thiểu và tối ưu hóa việc sử dụng các nguồn tài nguyên thiên nhiên** (ví dụ: nước, nhiên liệu hóa thạch, đất) trong các hoạt động của mình và giảm phát thải khí nhà kính.

II. Sử dụng An toàn Các Chất độc hại và An toàn Sản phẩm

Các nhà cung cấp chịu trách nhiệm xử lý, lưu trữ và tiêu hủy an toàn các chất độc hại, hóa chất hoặc vật liệu để kiểm soát sâu bệnh, cỏ dại, dịch bệnh và phải đảm bảo những chất này không gây ô nhiễm môi trường, gây ra những biến đổi có hại cho đất, hoặc gây hại cho con người, thực vật hoặc động vật. Không được sử dụng các hóa chất nông nghiệp chưa được đăng ký hợp pháp vào mục đích thương mại tại quốc gia mà họ hoạt động. Nhân viên và người lao động cần thường xuyên được đào tạo về cách xử lý đúng quy cách các chất độc hại.



Các Nhà cung cấp cũng phải đảm bảo cung cấp cà phê không bị biến đổi gen cho NKG. Bất kể các nghĩa vụ hợp đồng, dư lượng trong hoặc trên hạt cà phê xanh phải phù hợp với luật hiện hành và các yêu cầu chứng nhận của quốc gia sản xuất và/hoặc quốc gia nhập khẩu.

III. Quản lý Chất thải có Trách nhiệm

Cần ngăn ngừa hoặc giảm thiểu chất thải khi có thể. Nước thải, chất thải rắn hoặc mọi loại chất thải khác phải được ngăn chặn và/hoặc giảm thiểu bất cứ khi nào có thể và được xử lý đúng cách trước khi xả thải theo các luật và tiêu chuẩn hiện hành. Nên tái sử dụng, làm phân bón, thu hồi hoặc tái chế các nguyên liệu khi có thể.

IV. Bảo vệ Rừng và Hệ sinh thái

Nhà cung cấp phải đảm bảo không có tình trạng chặt phá rừng⁷ để trồng hoặc chế biến cà phê sau ngày 31 tháng 12 năm 2020. Việc bảo vệ các khu vực bảo tồn⁸ phải được xem xét trong mọi quyết định kinh doanh được chỉ định rõ trong các Công ước quốc tế và các Quy định trong nước; có thể áp dụng thêm những quy định bổ sung như Quy định về các sản phẩm không phá rừng của Liên Minh Châu Âu (Regulation (EU) 2023/1115) ngày 31/5/2023.

V. Giảm Phát thải và Hạn chế Sự nóng lên Toàn cầu

NKG khuyến khích các Nhà cung cấp áp dụng các mô hình và chiến lược kinh doanh phù hợp với **quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế bền vững và hạn chế sự nóng lên toàn cầu**, đưa các mục tiêu giảm phát thải vào trong các kế hoạch và chiến lược kinh doanh.



Quá trình Thực hiện và Phương pháp Tiếp cận Cải tiến Không Ngừng

Nhà cung cấp phải thiết lập các quy trình đánh giá và biện pháp kiểm soát phù hợp với quy mô và điều kiện hoạt động của công ty để xác định, ngăn chặn và giảm thiểu mọi tác động có khả năng phương hại đến nhân quyền và môi trường từ hoạt động kinh doanh và chuỗi cung ứng của mình.

Các nhà cung cấp chấp nhận quyền đánh giá việc tuân thủ Bộ quy tắc này của NKG vào bất kỳ thời điểm nào trong quan hệ kinh doanh. Các nhà cung cấp công nhận và chấp nhận rằng NKG hoặc bên thứ ba độc lập có hợp đồng có thể thực hiện đánh giá thông qua bảng câu hỏi, kiểm tra tại chỗ hoặc các cơ chế xác minh khác. Trong trường hợp thực hiện kiểm tra tại chỗ, NKG sẽ thông báo cho Nhà cung cấp và tuân thủ luật bảo mật và bảo vệ dữ liệu hiện hành mà không làm gián đoạn hoạt động khi có thể.

Nếu nhận thấy có hành vi không tuân thủ đối với bất kỳ khía cạnh nào của Bộ quy tắc trong hoạt động kinh doanh hoặc chuỗi cung ứng của họ, Nhà cung cấp cam kết thông báo cho NKG ngay lập tức và áp dụng các biện pháp khắc phục. Nhà cung cấp sẽ hợp tác chặt chẽ với NKG phát triển các biện pháp khắc phục để đảm bảo sự cải tiến không ngừng. NKG sẽ tiến hành đối thoại và nỗ lực hợp lý trong khả năng của chúng tôi để giúp các Nhà cung cấp tuân thủ Bộ quy tắc này, mà không từ bỏ bất kỳ quyền, khiếu nại hoặc biện pháp bảo vệ nào theo Bộ quy tắc, các hợp đồng hiện tại hoặc luật hiện hành.

Trong một khung thời gian hợp lý, Nhà cung cấp sẽ cung cấp cho NKG một bản tóm tắt bao gồm bối cảnh thực tế liên quan đến hành vi không tuân thủ, các cuộc điều tra và hành động khắc phục đã được tiến hành.

Các nhà cung cấp phải tuân theo quy trình được mô tả ở trên. Nếu trường hợp này không xảy ra, hoặc có hành vi không tuân thủ nghiêm trọng và/hoặc các biện pháp khắc phục đã áp dụng được chứng minh là không hiệu quả, chúng tôi có quyền chấm dứt các hợp đồng hiện tại và mối quan hệ kinh doanh với Nhà cung cấp tương ứng.



Thủ tục Khiếu nại

Các nhà cung cấp, nhân viên và người lao động của họ, cũng như các bên thứ ba nên báo cáo với NKG khi có quan ngại chính đáng về những hành vi có thể hoặc thực sự vi phạm các nguyên tắc trong Bộ quy tắc này và/hoặc luật hiện hành trong các hoạt động và chuỗi cung ứng của riêng NKG bằng cách sử dụng nền tảng báo cáo integrity.nkg.net. NKG đảm bảo rằng mọi khiếu nại sẽ được xử lý ở mức độ bảo mật và tôn trọng cao nhất theo các chính sách, luật và quy định hiện hành.

Các nhà cung cấp phải duy trì một cơ chế khiếu nại thích hợp ở cấp độ vận hành hoặc khuyến khích người đại diện của họ tham gia vào nền tảng báo cáo của NKG để giải quyết, ngăn chặn hoặc khắc phục hiệu quả mọi tác động bất lợi có thể xảy ra liên quan đến các nguyên tắc thuộc Bộ quy tắc này trong các hoạt động kinh doanh của họ.

Bộ quy tắc này sẽ được xem xét và cập nhật thường xuyên để phản ánh những thay đổi về các tiêu chuẩn, luật, quy tắc và quy định hiện hành. Phiên bản này được phát hành vào ngày 29 tháng 5 năm 2024.

Cam kết của Nhà cung cấp

Tôi, với tư cách là Nhà cung ứng của NKG - đã đọc hiểu Bộ quy tắc này và cam kết áp dụng các quy trình thẩm định nội bộ dựa trên rủi ro hiện hành, phù hợp với quy mô công ty hoạt động của công ty chúng tôi, để tuân thủ các nguyên tắc trong Bộ quy tắc này.

Tên thương mại của Nhà cung cấp

Tên người đại diện được ủy quyền của công ty

Chức danh của người đại diện công ty

Ngày

Chữ ký

Chú thích

- 1 “Đại diện”** (liên quan đến Nhà cung cấp) nghĩa là các cổ đông, đối tác, cán bộ, giám đốc, đại lý, nhân viên và người lao động của bất kỳ Nhà cung cấp nào (bao gồm cả các đại lý cố định, tạm thời, theo hợp đồng và lao động di trú), trong đó bao gồm tất cả người lao động làm việc tại địa điểm của Nhà cung cấp, chẳng hạn như tại cơ quan việc làm hoặc nhà cung cấp dịch vụ.
- 2 ILO C138** – Công ước về Độ tuổi Tối thiểu, năm 1973 (Số 138)
- 3 Công việc Nhẹ Được phép:** Trẻ em dưới độ tuổi tối thiểu có thể thực hiện các hoạt động được coi là công việc nhẹ theo luật quốc gia, vào các giờ và trong các hoàn cảnh do luật quốc gia quy định, nếu đáp ứng các yêu cầu của Công ước Số 138 của ILO về công việc nhẹ được phép. Công việc nhẹ được phép được định nghĩa là công việc không ảnh hưởng đến việc học của trẻ em hoặc khả năng được hưởng lợi từ công việc đó và không có hại với trẻ em. Đối với các quốc gia quy định độ tuổi lao động tối thiểu là 15, trẻ em từ 13-14 tuổi và đối với các quốc gia quy định độ tuổi lao động tối thiểu là 14 tuổi, trẻ em từ 12-13 tuổi có thể tham gia vào các công việc nhẹ theo định nghĩa trên.
- 4 ILO C182** – Công ước về Xóa bỏ các Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất, năm 1999 (Số 182)
- 5 ILO C029** – Công ước về Lao động Cường bức, năm 1930 (Số 29), ILO C105 – Công ước về Xóa bỏ Lao động Cường bức, năm 1957 (Số 105)
- 6 Công ước của Liên hợp quốc về chống Tra tấn và các hình thức Đối xử hoặc Trừng phạt Tàn bạo, Vô nhân đạo hoặc Hạ thấp Nhân cách khác,** năm 1987
- 7 Định nghĩa RỪNG:** Rừng là một khu đất trải rộng hơn 0,5 héc-ta với cây cao hơn 5 mét và độ che phủ của tán trên 10% hoặc các cây có thể đạt đến ngưỡng này tại chỗ. Rừng không bao gồm đất được sử dụng chủ yếu cho mục đích nông nghiệp hoặc đô thị. Trọng tâm chính là ngăn chặn việc chuyển mục đích sử dụng từ rừng tự nhiên sang các mục đích khác.
- 8 Định nghĩa về khu vực bảo tồn:** Khu vực bảo tồn là một không gian địa lý được xác định rõ ràng, được công nhận, dành riêng và quản lý, thông qua các biện pháp hợp pháp hoặc hiệu quả khác, nhằm đạt được sự bảo tồn thiên nhiên lâu dài với các dịch vụ hệ sinh thái và các giá trị văn hóa gắn liền. (Định nghĩa IUCN 2008). Ví dụ: đất ngập nước, thảo nguyên và đất than bùn và đa dạng sinh học của những vùng đất đó, bao gồm cả động vật hoang dã. Áp dụng các quy định của địa phương.