

Vietnamese Translation
of the
German Act on Due Diligence in Supply Chains
Bản dịch Tiếng Việt
Luật Đức
Nghĩa vụ thẩm định doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng

DISCLAIMER

This document is an unofficial translation of the German Act on Due Diligence in Supply Chains. The translation is for informational purposes only and is not a substitute for the official legal text. The original version of the act, found in the [Bundesgesetzblatt](#), is the only definitive and official version. The translation was produced in good faith and to the best of our knowledge, however, GIZ and IGS take no responsibility for the content nor precision of the translation.

TUYÊN BỐ TỪ CHỐI TRÁCH NHIỆM

Tài liệu này là bản dịch không chính thức của Luật Đức Nghĩa vụ thẩm định doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng. Bản dịch chỉ dành cho mục đích thông tin và không thay thế cho văn bản pháp lý chính thức. Phiên bản gốc của đạo luật, [Bundesgesetzblatt](#), là phiên bản chính thức duy nhất. Bản dịch được thực hiện với thiện chí và hiểu biết tốt nhất của chúng tôi, tuy nhiên, GIZ và IGS không chịu trách nhiệm về nội dung cũng như độ chính xác của bản dịch.

LUẬT
Nghĩa vụ thẩm định doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng
ngày 16/7/2021

Quốc hội Liên bang Đức thông qua **Luật quy định nghĩa vụ thẩm định doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng** với các nội dung sau:

Điều 1

**Nghĩa vụ thẩm định công tác phòng, chống vi phạm nhân quyền
của doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng
(Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - LkSG)**

Phần 1

Các quy định chung

Mục 1

Phạm vi áp dụng

(1) Luật này áp dụng đối với các doanh nghiệp dưới bất kỳ hình thức pháp lý nào thuộc các trường hợp sau:

1. Có cơ quan quản trị cấp cao nhất, địa điểm kinh doanh chính, trụ sở hành chính hoặc trụ sở theo điều lệ quy định tại Đức; và
2. Thường có ít nhất 3.000 nhân viên ở Đức; bao gồm cả nhân viên được cử đi làm việc ở nước ngoài.

Luật này cũng áp dụng đối với các doanh nghiệp dưới bất kỳ hình thức pháp lý nào không thuộc trường hợp quy định tại tiết 1, Điểm 1 nhưng đáp ứng các điều kiện sau:

1. Có văn phòng chi nhánh trong nước theo Mục 13d của Bộ luật Thương mại (Handelsgesetzbuch - HGB); và
2. Thường có ít nhất 3.000 nhân viên ở Đức.

Từ ngày 01/01/2024, số lượng nhân viên quy định tại tiết 2, Điểm 1 và tiết 2, Điểm 2 là 1.000 nhân viên.

(2) Nhân viên tạm thời phải được tính vào số lượng nhân viên (quy định tại tiết 2, Điểm 1 và tiết 2, Điểm 2, Khoản (1)) của doanh nghiệp nếu thời gian làm việc vượt quá 06 tháng.

(3) Đối với các công ty con (quy định tại Mục 15, Luật Công ty cổ phần [Aktengesetz – AktG]), nhân viên được tuyển dụng tại Đức của tất cả các công ty con phải được tính vào số lượng nhân viên (quy định tại tiết 2, Điểm 1, Khoản (1)) của công ty mẹ; bao gồm cả nhân viên được cử đi làm việc ở nước ngoài.

Mục 2

Giải thích từ ngữ

Trong Luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

(1) *Quyền lợi được pháp luật bảo hộ* theo tinh thần luật này là những quyền lợi theo quy định của các công ước về bảo vệ nhân quyền được liệt kê từ Điểm 1 đến Điểm 11 của Phụ lục.

(2) *Rủi ro về quyền con người* theo tinh thần luật này là điều kiện trong thực tế có khả năng dẫn đến vi phạm một trong các điều cấm sau:

1. Nghiêm cấm tuyển dụng trẻ em dưới độ tuổi bắt buộc phải đi học theo quy định của pháp luật tại nơi tuyển dụng, với điều kiện độ tuổi tuyển dụng không được dưới 15 tuổi theo quy định tại Khoản 4, Điều 2 và Điều 4 đến Điều 8, Công ước số 138 ngày 26/6/1973 của Tổ chức Lao động Quốc tế về độ tuổi tuyển dụng lao động tối thiểu (Công báo Liên bang Đức năm 1976, phần II, trang 201-202), trừ trường hợp pháp luật nơi tuyển dụng có quy định khác;

2. Nghiêm cấm các hình thức lao động tồi tệ nhất đối với trẻ em dưới 18 tuổi theo quy định tại Điều 3, Công ước số 182 ngày 17/6/1999 của Tổ chức Lao động Quốc tế về việc cấm và những hành động tức thời để loại bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (Công báo Liên bang Đức năm 2001, trang 1290-1291), bao gồm:

a) Tất cả các hình thức nô lệ hoặc tương tự như nô lệ, ví dụ như buôn bán trẻ em, gá thân thế nợ, nông nô, lao động cưỡng bức và bắt buộc, bao gồm cả việc sử dụng trẻ em một cách cưỡng bức hoặc bắt buộc trong các cuộc xung đột vũ trang,

b) Sử dụng, mua chuộc hoặc cung cấp trẻ em cho hoạt động mại dâm, sản xuất nội dung khiêu dâm hoặc biểu diễn khiêu dâm,

c) Sử dụng, mua chuộc hoặc cung cấp trẻ em cho các hoạt động bất hợp pháp, đặc biệt là hoạt động sản xuất hoặc buôn bán ma túy,

d) Công việc có bản chất hoặc môi trường làm việc có khả năng gây tổn hại đến sức khỏe, an toàn hoặc đạo đức của trẻ em;

3. Nghiêm cấm lao động cưỡng bức, bao gồm bất kỳ công việc hoặc dịch vụ nào mà người lao động không tự nguyện thực hiện nhưng bị đe dọa buộc phải thực hiện, ví dụ như do nợ nần hoặc bị buôn bán; lao động cưỡng bức không bao gồm các công việc, dịch vụ được quy định tại Khoản 2, Điều 2, Công ước số 29 ngày 28/6/1930 của Tổ chức Lao động Quốc tế về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (Công báo Liên bang Đức năm 1956, Phần II, trang 640-641) hoặc Điểm b và c, Khoản 3, Điều 8, Công ước Quốc tế về các quyền dân sự và chính trị ngày 19/12/1966 (Công báo Liên bang Đức năm 1973, Phần II, trang 1533-1534);

4. Nghiêm cấm tất cả các hình thức nô lệ hoặc tương tự như nô lệ, chế độ nông nô hoặc các hình thức áp đặt, áp bức khác tại nơi làm việc, chẳng hạn như bóc lột kinh tế, bóc lột tình dục, sỉ nhục;

5. Nghiêm cấm việc coi thường các nghĩa vụ về vệ sinh an toàn lao động theo quy định của pháp luật tại nơi làm việc dẫn đến nguy cơ tai nạn lao động hoặc các nguy cơ liên quan đến sức khỏe, đặc biệt gây ra bởi:

a) Không đáp ứng đủ các tiêu chuẩn an toàn trong việc cung cấp và bảo trì nơi làm việc, cơ sở vật chất và thiết bị làm việc;

b) Không có các biện pháp bảo vệ thích hợp để tránh tiếp xúc với chất hóa học, yếu tố vật lý hoặc sinh học;

c) Thiếu các biện pháp ngăn ngừa tình trạng kiệt sức về mặt thể chất và tinh thần đối với nhân viên, đặc biệt là do tổ chức công việc có thời gian làm việc và nghỉ ngơi không phù hợp; hoặc

d) Không đào tạo và hướng dẫn nhân viên đầy đủ;

6. Nghiêm cấm coi thường quyền tự do lập hội, trong đó:

a) Nhân viên được tự do thành lập hoặc tham gia công đoàn,

b) Việc hình thành, gia nhập và trở thành thành viên của công đoàn không được dùng làm lý do để phân biệt đối xử hoặc trả đũa vô cớ,

c) Công đoàn được tự do hoạt động theo pháp luật hiện hành tại nơi làm việc, bao gồm quyền đình công và quyền thương lượng tập thể;

7. Nghiêm cấm đối xử bất bình đẳng trong tuyển dụng, ví dụ như dựa trên nguồn gốc quốc gia, dân tộc, nguồn gốc xã hội, tình trạng sức khỏe, khuyết tật, khuynh hướng tình dục, tuổi tác, giới tính, quan điểm chính trị, tôn giáo hoặc tín ngưỡng, trừ trường hợp công việc có yêu cầu cụ thể; đối xử bất bình đẳng cụ thể là việc trả thù lao không bình đẳng cho công việc có giá trị như nhau;

8. Nghiêm cấm việc không trả mức lương đủ sống cho nhân viên; mức lương đủ sống ít nhất phải bằng mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật hiện hành và được xác định theo quy định của địa phương nơi làm việc;

9. Nghiêm cấm gây ra bất kỳ sự thay đổi có hại nào đối với đất, ô nhiễm nước, ô nhiễm không khí, phát ra tiếng ồn có hại hoặc tiêu thụ quá nhiều nước dẫn đến các hậu quả sau:

a) Làm suy giảm đáng kể các yếu tố tự nhiên ảnh hưởng đến công tác bảo tồn và sản xuất lương thực,

b) Người lao động không được tiếp cận nguồn nước uống sạch và an toàn,

c) Khiến người lao động gặp khó khăn trong việc tiếp cận các thiết bị vệ sinh, hoặc phá hoại các thiết bị vệ sinh dành cho người lao động; hoặc

d) Gây tổn hại cho sức khỏe người lao động;

10. Nghiêm cấm đuổi người lấy đất trái pháp luật; nghiêm cấm lấn chiếm trái pháp luật diện tích đất, rừng và mặt nước là phương tiện sinh kế của người dân sống tại trong quá trình thu hồi, quy hoạch hoặc sử dụng đất, rừng và mặt nước;

11. Nghiêm cấm thuê, sử dụng lực lượng bảo vệ tư nhân hoặc công cộng để bảo vệ dự án của doanh nghiệp trong trường hợp doanh nghiệp thiếu hướng dẫn, kiểm soát dẫn đến lực lượng bảo vệ có các hành vi sau:

a) Vi phạm quy định cấm tra tấn và đối xử tàn bạo, vô nhân đạo hoặc hạ thấp nhân phẩm người khác,

b) Gây thiệt hại tính mạng hoặc thương tật; hoặc

c) Cản trở quyền tự do lập hội;

12. Nghiêm cấm hành vi vi phạm, hoặc không thực hiện nghĩa vụ dẫn đến hành vi vi phạm ngoài các quy định tại Điểm 1 đến Điểm 11 của Khoản này có khả năng ảnh hưởng trực tiếp, đặc biệt nghiêm trọng đến các quyền lợi được pháp luật bảo hộ và có mức độ vi phạm pháp luật rõ ràng sau khi đã đánh giá tất cả các tình huống có liên quan.

(3) *Rủi ro về môi trường* theo tinh thần luật này là điều kiện trong thực tế có khả năng dẫn đến vi phạm một trong các điều cấm sau:

1. Nghiêm cấm sản xuất các sản phẩm có chứa thủy ngân theo quy định tại Khoản 1, Điều 4 và Phần I, Phụ lục A của Công ước Minamata về thủy ngân ngày 10/10/2013 (Công báo Liên bang Đức năm 2017, Phần II, trang 610-611) (sau đây gọi tắt là Công ước Minamata);

2. Nghiêm cấm sử dụng thủy ngân và các hợp chất của thủy ngân trong quy trình sản xuất theo quy định tại Khoản 2, Điều 5 và Phần I, Phụ lục B của Công ước Minamata kể từ ngày các sản phẩm và quy trình này bị loại bỏ theo quy định của Công ước;

3. Nghiêm cấm xử lý chất thải có chứa thủy ngân trái với các quy định tại Khoản 3, Điều 11 của Công ước Minamata;

4. Nghiêm cấm sản xuất và sử dụng hóa chất theo quy định tại Điểm a, Khoản 1, Điều 3 và Phụ lục A của Công ước Stockholm ngày 23/5/2001 về các chất ô nhiễm hữu cơ khó phân hủy (Công báo Liên bang Đức năm 2002, Phần II, trang 803-804) (sau đây gọi tắt là Công ước POP), được sửa đổi lần cuối theo quyết định ngày 06/5/2005 (Công báo Liên bang Đức năm 2009, Phần II, trang 1060-1061) và theo Quy định (EU) 2019/1021 ngày 20/6/2019 của Nghị viện và Hội đồng châu Âu về chất ô nhiễm hữu cơ khó phân hủy (Tạp chí Liên minh châu Âu (OJL) số 169, ngày 26/5/2019, trang 45-77), được sửa đổi lần cuối tại Quy định (EU) 2021/277 ngày 16/12/2020 của Ủy ban châu Âu (Tạp chí Liên minh châu Âu (OJL) số 62, ngày 23/2, trang 1-3);

5. Nghiêm cấm xử lý, thu gom, lưu giữ và tiêu hủy chất thải bằng phương pháp không thân thiện với môi trường theo các quy định có hiệu lực trong phạm vi thẩm quyền áp dụng tại Điểm d, i và ii, Khoản 1, Điều 6 của Công ước POP.

6. Nghiêm cấm xuất khẩu chất thải nguy hại được quy định tại Khoản 1, Điều 1 và các chất thải khác quy định tại Khoản 2, Điều 1 của Công ước Basel ngày 22/3/1989 về kiểm soát việc vận chuyển qua biên giới các chất thải nguy hại và việc tiêu hủy chúng (Công báo Liên bang Đức năm 1994, Phần II, trang 2703-2704) (sau đây gọi tắt là Công ước Basel), được sửa đổi lần cuối tại Sắc lệnh thứ 3 sửa đổi các Phụ lục của Công ước Basel ngày 06/5/2014 (Công báo Liên bang Đức, Phần II, trang 306-307), và Quy định (EC) 1013/2006 ngày 14/6/2006 của Nghị viện và Hội đồng châu Âu về các lô hàng chất thải (Tạp chí Liên minh châu Âu (OJL) số 190 ngày 12/7/2006, trang 1-98) (sau đây gọi tắt là Quy định số 1013/2006), được sửa đổi lần cuối tại Quy định (EU) 2020/2174 ngày 19/10/2020 của Ủy ban châu Âu (Tạp chí Liên minh châu Âu (OJL) số 433 ngày 22/12/2020, trang 11-19) đến các Bên sau đây:

a) Đến một Bên tham gia đã cấm nhập khẩu các chất thải nguy hại và các chất thải khác (Điểm b, Khoản 1, Điều 4, Công ước Basel),

b) Đến một quốc gia nhập khẩu theo định nghĩa tại Khoản 11, Điều 2 của Công ước Basel nhưng quốc gia này không chấp nhận nhập khẩu cụ thể bằng văn

bản, trong trường hợp quốc gia này không cấm việc nhập khẩu chất thải nguy hại (Điểm c, Khoản 1, Điều 4, Công ước Basel),

c) Đến một Bên không tham gia Công ước Basel (Khoản 5, Điều 4, Công ước Basel),

d) Đến một quốc gia nhập khẩu trong trường hợp chất thải nguy hại hoặc các chất thải khác không được quản lý theo phương pháp thân thiện với môi trường tại quốc gia đó hoặc ở nơi khác (Điểm 1, Khoản 8, Điều 4 của Công ước Basel);

7. Nghiêm cấm xuất khẩu chất thải nguy hại từ các nước được liệt kê trong Phụ lục VII của Công ước Basel sang các nước không được liệt kê trong Phụ lục VII (Điều 4A của Công ước Basel, Điều 36 của Quy định số 1013/2006), và

8. Nghiêm cấm nhập khẩu chất thải nguy hại và các chất thải khác từ một Bên không tham gia Công ước Basel (Khoản 5, Điều 4 của Công ước Basel).

(4) *Vi phạm nghĩa vụ về nhân quyền* theo tinh thần luật này là vi phạm các điều cấm quy định từ Điểm 1 đến Điểm 12, Khoản (2). *Vi phạm nghĩa vụ về môi trường* theo tinh thần luật này là vi phạm điều các cấm được đề cập trong Khoản (3), từ Điểm 1 đến Điểm 8.

(5) *Chuỗi cung ứng* bao gồm tất cả các sản phẩm và dịch vụ của một doanh nghiệp. Chuỗi cung ứng của doanh nghiệp bao gồm tất cả các bước cần thiết để sản xuất sản phẩm và cung cấp dịch vụ tại Đức và nước ngoài, từ việc khai thác nguyên liệu thô cho đến giao hàng cho khách hàng, cụ thể:

1. Hoạt động của một doanh nghiệp trong lĩnh vực kinh doanh của chính doanh nghiệp đó,
2. Hoạt động của các đơn vị cung cấp trực tiếp, và
3. Hoạt động của các đơn vị cung cấp gián tiếp.

(6) *Lĩnh vực kinh doanh* bao gồm mọi hoạt động của doanh nghiệp nhằm đạt được mục tiêu kinh doanh. Lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp gồm bất kỳ hoạt động nào nhằm tạo ra và khai thác các sản phẩm, dịch vụ, bất kể hoạt động đó được thực hiện tại một địa điểm ở Đức hay ở nước ngoài. Đối với các công ty con, lĩnh vực kinh doanh của công ty mẹ bao gồm lĩnh vực kinh doanh của tất cả công ty con nếu công ty mẹ có ảnh hưởng quyết định đến công ty con.

(7) *Đơn vị cung cấp trực tiếp* theo tinh thần luật này là đối tác trong hợp đồng cung cấp hàng hóa hoặc cung cấp dịch vụ, có nguồn cung cấp cần thiết cho việc sản xuất sản phẩm của doanh nghiệp hoặc cho việc cung cấp và sử dụng dịch vụ có liên quan.

(8) *Đơn vị cung cấp gián tiếp* theo tinh thần luật này là bất kỳ doanh nghiệp nào không phải là đơn vị cung cấp trực tiếp và có nguồn cung cấp cần thiết cho việc sản xuất các sản phẩm của doanh nghiệp hoặc cho việc cung cấp và sử dụng dịch vụ có liên quan.

Phần 2

Nghĩa vụ thẩm định

Mục 3

Nghĩa vụ thẩm định

(1) Doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện các nghĩa vụ thẩm định về nhân quyền và môi trường được quy định trong Phần này đối với chuỗi cung ứng của doanh nghiệp nhằm ngăn ngừa, giảm thiểu rủi ro về nhân quyền hoặc môi trường, hoặc chấm dứt việc vi phạm các nghĩa vụ về quyền con người hoặc môi trường. Các nghĩa vụ thẩm định bao gồm:

1. Thiết lập hệ thống quản lý rủi ro (Khoản (1), Mục 4),
2. Chỉ định một hoặc nhiều người chịu trách nhiệm trong doanh nghiệp (Khoản (3), Mục 4),
3. Tiến hành phân tích rủi ro thường xuyên (Mục 5),
4. Đưa ra tuyên bố chính sách (Khoản (2), Mục 6),
5. Đặt ra các biện pháp phòng ngừa trong lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp (Khoản (1) và (3), Mục 6) và đối với các đơn vị cung cấp trực tiếp (Khoản 4, Mục 6),
6. Khắc phục hậu quả (Khoản (1) đến Khoản (3), Mục 7),
7. Thiết lập thủ tục khiếu nại (Mục 8),
8. Thực hiện các nghĩa vụ thẩm định liên quan đến rủi ro tại các đơn vị cung cấp gián tiếp (Mục 9),
9. Lập hồ sơ (Khoản (1), Mục 10) và báo cáo (Khoản (2), Mục 10).

(2) Phương pháp tiến hành nghĩa vụ thẩm định được xác định dựa trên các tiêu chí sau:

1. Tính chất và mức độ hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp,
2. Khả năng tác động của doanh nghiệp đến bên chịu trách nhiệm trực tiếp đối với rủi ro về nhân quyền hoặc môi trường, hoặc vi phạm nghĩa vụ về nhân quyền hoặc môi trường,
3. Mức độ nghiêm trọng dự kiến của vi phạm, khả năng xử lý vi phạm và xác suất xảy ra vi phạm nghĩa vụ về nhân quyền hoặc môi trường,
4. Tính chất của nguyên nhân từ phía doanh nghiệp góp phần gây ra rủi ro về nhân quyền hoặc môi trường, hoặc vi phạm nghĩa vụ liên quan đến nhân quyền hoặc môi trường.

(3) Việc vi phạm các nghĩa vụ quy định trong Luật này không làm phát sinh bất kỳ trách nhiệm pháp lý nào theo pháp luật dân sự. Mọi trách nhiệm pháp lý theo pháp luật dân sự phát sinh độc lập với Luật này không bị ảnh hưởng.

Mục 4

Quản lý rủi ro

(1) Doanh nghiệp phải thiết lập một hệ thống quản lý rủi ro hiệu quả, phù hợp nhằm tuân thủ các nghĩa vụ thẩm định (Khoản (1), Mục 3). Phải tiến hành quản lý rủi ro trong tất cả các quy trình kinh doanh có liên quan bằng các biện pháp phù hợp.

(2) Biện pháp hiệu quả là các biện pháp giúp xác định và giảm thiểu các rủi ro về nhân quyền và môi trường cũng như ngăn ngừa, chấm dứt hoặc giảm thiểu mức độ rủi ro về nhân quyền hoặc môi trường, hoặc vi phạm nghĩa vụ về nhân quyền hoặc môi trường do doanh nghiệp gây ra hoặc góp phần gây ra trong chuỗi cung ứng.

(3) Doanh nghiệp phải đảm bảo xác định được cá nhân trong doanh nghiệp chịu trách nhiệm giám sát quản lý rủi ro, ví dụ: bổ nhiệm cán bộ nhân quyền... Quản lý cấp cao của doanh nghiệp phải nắm bắt thông tin thường xuyên, ít nhất mỗi năm một lần về công việc của người chịu trách nhiệm.

(4) Khi thiết lập và triển khai hệ thống quản lý rủi ro, doanh nghiệp phải cân nhắc đến lợi ích của nhân viên, người lao động trong chuỗi cung ứng của doanh nghiệp, và những người có thể bị ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi được pháp luật bảo vệ bởi các hoạt động kinh tế của doanh nghiệp hoặc công ty con trong chuỗi cung ứng của doanh nghiệp.

Mục 5 Phân tích rủi ro

(1) Là một phần của quản lý rủi ro, doanh nghiệp phải có biện pháp phân tích rủi ro phù hợp theo quy định từ Khoản (2) đến Khoản (4) để xác định các rủi ro về nhân quyền và môi trường trong lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp và tại các đơn vị cung cấp trực tiếp. Trong trường hợp doanh nghiệp đã xác lập quan hệ cung cấp trực tiếp không đúng quy định, hoặc thực hiện giao dịch với đơn vị cung cấp gián tiếp nhằm trốn tránh nghĩa vụ thẩm định đối với đơn vị cung cấp trực tiếp, thì đơn vị cung cấp gián tiếp đó được coi là đơn vị cung cấp trực tiếp.

(2) Các rủi ro về nhân quyền và môi trường đã được xác định phải được cân nhắc và ưu tiên giải quyết một cách hợp lý. Các tiêu chí được nêu tại Khoản (2), Mục 3 và một số tiêu chí khác mang tính quyết định trong vấn đề này.

(3) Doanh nghiệp phải đảm bảo thông báo nội bộ kết quả phân tích rủi ro cho những người ra quyết định có liên quan, như hội đồng quản trị hoặc bộ phận mua sắm của doanh nghiệp.

(4) Tiến hành phân tích rủi ro mỗi năm một lần và đột xuất nếu doanh nghiệp dự đoán trước tình huống rủi ro trong chuỗi cung ứng có sự thay đổi hoặc phát sinh thêm đáng kể, ví dụ như do giới thiệu các sản phẩm, dự án mới, hoặc tham gia một lĩnh vực kinh doanh mới. Xem xét cả kết quả giải quyết khiếu nại tố cáo theo quy định tại Khoản (1), Mục 8.

Mục 6 Các biện pháp phòng ngừa

(1) Nếu doanh nghiệp xác định được rủi ro trong quá trình phân tích rủi ro theo quy định tại Mục 5, doanh nghiệp phải thực hiện các biện pháp phòng ngừa thích hợp theo quy định từ Khoản (2) đến Khoản (4), không được chậm trễ.

(2) Doanh nghiệp phải đưa ra tuyên bố chính sách về chiến lược nhân quyền của mình. Quản lý cấp cao phải thông qua tuyên bố chính sách. Tuyên bố chính sách phải nêu ít nhất các nội dung sau trong chiến lược nhân quyền của doanh nghiệp:

1. Mô tả quy trình thực hiện các nghĩa vụ của doanh nghiệp theo quy định tại Khoản (1) Mục 4, Khoản (1) Mục 5, Khoản (3) đến Khoản (5) Mục 6, Mục 7 đến Mục 10,
2. Các rủi ro về quyền con người và môi trường được xác định trên cơ sở phân tích rủi ro mà doanh nghiệp ưu tiên giải quyết,

3. Định nghĩa dựa trên phân tích rủi ro về các yêu cầu liên quan đến nhân quyền và môi trường mà doanh nghiệp đặt ra đối với nhân viên và đơn vị cung cấp trong chuỗi cung ứng của doanh nghiệp.

(3) Doanh nghiệp phải đưa ra các biện pháp phòng ngừa phù hợp đối với lĩnh vực kinh doanh của mình, cụ thể là:

1. Thực hiện chiến lược nhân quyền được nêu trong tuyên bố chính sách khi tiến hành các quy trình kinh doanh liên quan,
2. Xây dựng, triển khai thực hiện các chiến lược, thủ tục mua sắm phù hợp để ngăn ngừa hoặc giảm thiểu các rủi ro đã được xác định,
3. Tổ chức đào tạo các lĩnh vực kinh doanh có liên quan,
4. Thực hiện các biện pháp kiểm soát dựa trên rủi ro để thẩm tra việc tuân thủ chiến lược nhân quyền trong tuyên bố chính sách đối với lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp.

(4) Doanh nghiệp phải đưa ra các biện pháp phòng ngừa phù hợp đối với đơn vị cung cấp trực tiếp, cụ thể là:

1. Xem xét, lựa chọn đơn vị cung cấp trực tiếp dựa trên các kỳ vọng liên quan đến nhân quyền và môi trường,
2. Yêu cầu đơn vị cung cấp trực tiếp đảm bảo bằng hợp đồng việc đáp ứng các yêu cầu liên quan đến nhân quyền và môi trường mà ban quản lý cấp cao của doanh nghiệp đã đặt ra và sẽ có biện pháp phù hợp để đáp ứng các yêu cầu này trong quá trình tham gia chuỗi cung ứng,
3. Triển khai các biện pháp đào tạo cơ bản và nâng cao để thực hiện các hợp đồng đảm bảo của đơn vị cung cấp trực tiếp quy định tại tiết 2,
4. Thống nhất các cơ chế kiểm soát phù hợp trong hợp đồng và phương pháp triển khai các cơ chế này dựa trên rủi ro để thẩm tra việc tuân thủ chiến lược nhân quyền tại đơn vị cung cấp trực tiếp.

(5) Tiến hành tổng kết hiệu quả triển khai các biện pháp phòng ngừa mỗi năm một lần và đột xuất nếu doanh nghiệp dự đoán trước tình huống rủi ro trong lĩnh vực kinh doanh hoặc tại đơn vị cung cấp trực tiếp có sự thay đổi hoặc phát sinh thêm đáng kể, ví dụ như do giới thiệu các sản phẩm, dự án mới, hoặc tham gia một lĩnh vực kinh doanh mới. Xem xét cả kết quả giải quyết khiếu nại tố cáo theo quy định tại Khoản (1), Mục 8. Các biện pháp phòng ngừa phải được cập nhật, bổ sung trong trường hợp cần thiết, không được chậm trễ.

Mục 7

Biện pháp khắc phục hậu quả

(1) Nếu doanh nghiệp phát hiện vi phạm nghĩa vụ về nhân quyền hoặc môi trường đã xảy ra hoặc sắp xảy ra trong lĩnh vực kinh doanh hoặc tại đơn vị cung cấp trực tiếp, doanh nghiệp phải ngay lập tức thực hiện các biện pháp khắc phục phù hợp để ngăn chặn, chấm dứt hoặc giảm thiểu mức độ vi phạm. Trong đó phải tuân thủ quy định tại câu thứ 2, Khoản (1), Mục 5. Đối với lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp tại Đức, biện pháp khắc phục hậu quả phải làm chấm dứt hành vi vi phạm. Đối với lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp ở nước ngoài và lĩnh vực kinh doanh quy định tại câu thứ 3, Khoản (6), Mục 2, biện pháp khắc phục hậu quả thông thường phải chấm dứt hành vi vi phạm.

(2) Nếu vi phạm nghĩa vụ về nhân quyền hoặc môi trường tại đơn vị cung cấp trực tiếp mà doanh nghiệp không thể chấm dứt trong thời gian ngắn, thì doanh nghiệp phải xây dựng, triển khai kế hoạch để chấm dứt hoặc giảm thiểu vi phạm, không được chậm trễ. Kế hoạch phải có tiến độ cụ thể. Khi xây dựng và thực hiện kế hoạch, phải chú ý xem xét các biện pháp cụ thể sau:

1. Cùng xây dựng và triển khai kế hoạch chung với doanh nghiệp gây ra vi phạm để chấm dứt hoặc giảm thiểu mức độ vi phạm,
2. Phối hợp với các doanh nghiệp khác triển khai các sáng kiến và tiêu chuẩn ngành nhằm tăng khả năng tác động đến các đối tượng gây ra vi phạm hoặc có thể gây ra vi phạm,
3. Tạm dừng quan hệ kinh doanh nhằm giảm thiểu rủi ro.

(3) Chấm dứt quan hệ kinh doanh trong các trường hợp sau:

1. Vi phạm liên quan đến quyền lợi được pháp luật bảo hộ hoặc vi phạm nghĩa vụ về môi trường được đánh giá là rất nghiêm trọng,
2. Các biện pháp được đưa ra trong kế hoạch không khắc phục được tình hình sau khi hết thời hạn khắc phục theo kế hoạch đề ra,
3. Doanh nghiệp không có sẵn biện pháp nào khác ít nghiêm khắc hơn và việc tăng cường khả năng gây ảnh hưởng đến đối tượng vi phạm không có triển vọng thành công.

Trường hợp một quốc gia không phê chuẩn hoặc không triển khai một trong các công ước được liệt kê trong Phụ lục của Luật này theo luật pháp của quốc gia đó thì không bắt buộc chấm dứt quan hệ kinh doanh. Các giới hạn kinh doanh quốc tế theo quy định hoặc trên cơ sở pháp luật của Liên bang Đức, Liên minh châu Âu hoặc pháp luật quốc tế không phải thực hiện theo quy định tại câu thứ 2.

(4) Tiến hành tổng kết hiệu quả triển khai biện pháp khắc phục mỗi năm một lần và đột xuất nếu doanh nghiệp dự đoán trước tình huống rủi ro trong lĩnh vực kinh doanh hoặc tại đơn vị cung cấp trực tiếp có sự thay đổi hoặc phát sinh thêm đáng kể, ví dụ như do giới thiệu các sản phẩm, dự án mới, hoặc tham gia một lĩnh vực kinh doanh mới. Xem xét cả kết quả giải quyết khiếu nại tố cáo theo quy định tại Khoản (1), Mục 8. Các biện pháp khắc phục phải được cập nhật, bổ sung trong trường hợp cần thiết, không được chậm trễ.

Mục 8

Thủ tục khiếu nại

(1) Doanh nghiệp phải đảm bảo áp dụng thủ tục khiếu nại nội bộ phù hợp quy định tại Khoản (2) đến Khoản (4). Thủ tục khiếu nại phải cho phép mọi người báo cáo các rủi ro về nhân quyền và môi trường cũng như các vi phạm nghĩa vụ về nhân quyền hoặc môi trường phát sinh do các hoạt động kinh tế của doanh nghiệp trong lĩnh vực kinh doanh hoặc của đơn vị cung cấp trực tiếp. Việc tiếp nhận thông tin khiếu nại phải được xác nhận với người đã khai báo thông tin. Người được doanh nghiệp ủy quyền giải quyết thủ tục khiếu nại phải trao đổi sự việc với người đã khai báo thông tin. Người được ủy thác có thể đề nghị hòa giải. Doanh nghiệp cũng có thể áp dụng thủ tục khiếu nại bên ngoài phù hợp thay cho thủ tục nội bộ, miễn là đáp ứng các tiêu chí sau:

(2) Các quy định về thủ tục khiếu nại được doanh nghiệp ban hành bằng văn bản và được công bố rộng rãi.

(3) Các cá nhân được doanh nghiệp ủy quyền giải quyết khiếu nại phải đảm bảo tính khách quan; đặc biệt, cá nhân phải độc lập và không chịu chi phối. Cá nhân phải giữ bí mật.

(4) Doanh nghiệp phải công bố thông tin rõ ràng, dễ hiểu về khả năng tiếp cận, trách nhiệm và cách thức phù hợp để tiến hành thủ tục khiếu nại. Các Bên có khả năng liên quan phải được tiếp cận thủ tục khiếu nại, được bảo mật danh tính và bảo vệ khỏi việc bị gây bất lợi hoặc trả thù do kết quả khiếu nại.

(5) Tiến hành tổng kết hiệu quả triển khai thủ tục khiếu nại mỗi năm một lần và đột xuất nếu doanh nghiệp dự đoán trước tình huống rủi ro trong lĩnh vực kinh doanh hoặc tại đơn vị cung cấp trực tiếp có sự thay đổi hoặc phát sinh thêm đáng kể, ví dụ như do giới thiệu các sản phẩm, dự án mới, hoặc tham gia một lĩnh vực kinh doanh mới. Các thủ tục khiếu nại phải được cập nhật, bổ sung trong trường hợp cần thiết, không được chậm trễ.

Mục 9

Đơn vị cung cấp gián tiếp; Ủy quyền ban hành văn bản hướng dẫn

(1) Khi thiết lập thủ tục khiếu nại theo quy định tại Mục 8, doanh nghiệp phải đồng thời cho phép mọi người báo cáo rủi ro về nhân quyền hoặc môi trường cũng như các vi phạm nghĩa vụ về nhân quyền hoặc môi trường phát sinh do hoạt động kinh tế của đơn vị cung cấp gián tiếp.

(2) Doanh nghiệp phải điều chỉnh hệ thống quản lý rủi ro hiện có được quy định trong Mục 4 để phù hợp với quy định tại Khoản (3) dưới đây.

(3) Nếu doanh nghiệp xác định được dấu hiệu thực tế cho thấy có khả năng xảy ra vi phạm nghĩa vụ về nhân quyền hoặc môi trường tại các đơn vị cung cấp gián tiếp thì doanh nghiệp đó ngay lập tức phải tiến hành các nội dung đã cam kết sau:

1. Thực hiện phân tích rủi ro theo quy định từ Khoản (1) đến (3), Mục 5,
2. Đưa ra các biện pháp phòng ngừa phù hợp đối với Bên chịu trách nhiệm, ví dụ như thực hiện các biện pháp kiểm soát, hỗ trợ trong việc phòng tránh rủi ro hoặc triển khai các sáng kiến ngành, liên ngành mà doanh nghiệp đang tham gia,
3. Xây dựng, triển khai kế hoạch để phòng ngừa, chấm dứt hoặc giảm thiểu mức độ vi phạm,
4. Cập nhật tuyên bố chính sách của doanh nghiệp theo quy định tại Khoản (2), Mục 6 trong trường hợp cần thiết.

(4) Bộ Lao động và Xã hội Liên bang Đức chủ trì, phối hợp với Bộ Kinh tế và Năng lượng Liên bang Đức ban hành văn bản quy định chi tiết Khoản (3), không cần trình Hội đồng Liên bang phê duyệt.

Mục 10

Nghĩa vụ lập hồ sơ và chế độ báo cáo

(1) Doanh nghiệp phải lập hồ sơ về việc hoàn thành các nghĩa vụ thẩm định theo quy định tại Mục 3. Hồ sơ phải được lưu giữ ít nhất 07 năm kể từ khi được lập.

(2) Hàng năm, doanh nghiệp phải lập báo cáo về việc thực hiện các nghĩa vụ thẩm tra trong năm tài chính trước đó và công bố công khai trên trang web của doanh nghiệp chậm nhất 04 tháng sau khi kết thúc năm tài chính trong thời hạn 07 năm. Báo cáo phải nêu được ít nhất các nội dung sau đây một cách rõ ràng:

1. Doanh nghiệp có xác định được bất kỳ rủi ro nào về nhân quyền và môi trường hoặc vi phạm nghĩa vụ về nhân quyền hoặc môi trường hay không, nêu cụ thể (nếu có),
2. Các biện pháp doanh nghiệp đã tiến hành để hoàn thành nghĩa vụ thẩm định theo quy định từ Mục 4 đến Mục 9; bao gồm cả các nội dung tuyên bố chính sách quy định tại Khoản (2), Mục 6 cũng như các biện pháp mà doanh nghiệp đã tiến hành để giải quyết khiếu nại theo quy định tại Mục 8 hoặc Khoản (1), Mục 9,
3. Phương pháp đánh giá tác động và hiệu quả tiến hành các biện pháp của doanh nghiệp,
doanh nghiệp đánh giá những tác động và hiệu quả của các biện pháp như thế nào,
4. Kết luận đối với việc áp dụng các biện pháp trong thời gian tới.

Những kết luận được rút ra từ việc đánh giá đối với các biện pháp trong thời gian tới.

(3) Nếu doanh nghiệp không xác định được bất kỳ rủi ro về nhân quyền hoặc môi trường, không vi phạm nghĩa vụ về nhân quyền hoặc môi trường, và đã nêu lý do chính đáng trong báo cáo của mình, thì không bắt buộc áp dụng quy định từ tiết 2 đến tiết 4, Khoản (2).

(4) Chú ý đến việc bảo vệ bí mật kinh doanh và thương mại.

Phần 3

Tổ tụng dân sự

Mục 11

Trường hợp khiếu kiện đặc biệt

(1) Cá nhân cho rằng bị xâm phạm quyền lợi pháp lý theo quy định tại Khoản (1), Mục 2 có thể ủy quyền cho tổ chức phi chính phủ hoặc công đoàn trong nước tiến hành tố tụng nhằm đảm bảo quyền lợi của mình.

(2) Một tổ chức công đoàn hoặc tổ chức phi chính phủ chỉ có thể được ủy quyền theo quy định tại Khoản (1) nếu tổ chức đó duy trì sự hiện diện thường xuyên theo quy chế của tổ chức, không tham gia vào các hoạt động vì mục đích thương mại và không thực hiện mang tính tạm thời đối với công tác bảo vệ nhân quyền hoặc các quyền tương đương trong luật quốc gia của một nhà nước.

Phần 4

Công tác giám sát và thực thi của cơ quan có thẩm quyền

Chương 1

Công tác kiểm tra báo cáo

Mục 12

Nộp báo cáo

(1) Báo cáo quy định tại câu thứ 1, Khoản (2), Mục 10 phải được thể hiện bằng tiếng Đức và nộp bằng phương pháp điện tử thông qua truy cập điện tử/kỹ thuật số do cơ quan có thẩm quyền cung cấp.

(2) Báo cáo phải được nộp chậm nhất là bốn tháng sau khi kết thúc năm tài chính có liên quan.

Mục 13

Công tác kiểm tra báo cáo của cơ quan có thẩm quyền;

Ủy quyền ban hành các văn bản hướng dẫn

(1) Cơ quan thẩm quyền có trách nhiệm kiểm tra:

1. Việc cung cấp báo cáo quy định tại câu thứ 1, Khoản (2), Mục 10;
2. Việc tuân thủ các yêu cầu quy định tại Khoản (2) và (3), Mục 10.

(2) Nếu các yêu cầu tại Khoản (2) và (3), Mục 10 chưa được đáp ứng theo quy định, cơ quan có thẩm quyền có thể yêu cầu doanh nghiệp khắc phục báo cáo trong khoảng thời gian hợp lý.

(3) Bộ Lao động và Xã hội Liên bang được ủy quyền ban hành các văn bản luật hướng dẫn chi tiết các thủ tục sau đây theo thỏa thuận với Bộ Kinh tế và Năng lượng Liên bang mà không yêu cầu sự đồng ý của Hội đồng Liên bang:

1. Thủ tục nộp báo cáo quy định tại Mục 12, và
2. Thủ tục kiểm tra báo cáo của các cơ quan có thẩm quyền theo quy định tại Khoản (1) và (2).

Chương 2

Kiểm soát dựa trên rủi ro

Mục 14

Hoạt động tiến hành bởi cơ quan có thẩm quyền;

Ủy quyền ban hành các văn bản hướng dẫn

(1) Việc triển khai các hoạt động của cơ quan có thẩm quyền được quy định như sau:

1. Triển khai các hoạt động theo quyết định của mình nhằm:

- a) Giám sát việc tuân thủ các nghĩa vụ theo quy định từ Mục 3 đến khoản (1), Mục 10 liên quan đến các quyền con người và các rủi ro về môi trường cũng như các vi phạm nghĩa vụ liên quan đến quyền con người hoặc liên quan đến môi trường;
- b) Phát hiện, chấm dứt và ngăn chặn các vi phạm nghĩa vụ quy định tại tiết a, điểm 1, khoản 1 Mục này;

2. Triển khai các hoạt động theo yêu cầu của một người trong trường hợp người đó có căn cứ chứng minh rằng:

- a) Quyền lợi được pháp luật bảo hộ của họ đã bị xâm phạm do các nghĩa vụ tại Mục 3 đến Mục 9 không được tuân thủ theo quy định, hoặc
- b) Hành vi vi phạm quy định tại tiết a sắp xảy ra.

(2) Bộ Lao động và Xã hội Liên bang được ủy quyền ban hành các văn bản hướng dẫn chi tiết thủ tục kiểm soát dựa trên rủi ro theo quy định tại khoản (1) và các mục từ 15 đến 17 theo thỏa thuận với Bộ Kinh tế và Năng lượng Liên bang mà không yêu cầu sự đồng ý của Hội đồng Liên bang.

Mục 15

Các mệnh lệnh và biện pháp triển khai

Cơ quan có thẩm quyền có thể đưa ra mệnh lệnh và triển khai các biện pháp phù hợp, cần thiết nhằm phát hiện, chấm dứt và ngăn chặn các hành vi vi phạm nghĩa vụ quy định từ Mục 3 đến Khoản (1), Mục 10. Cụ thể như sau:

1. Triệu tập người;
2. Yêu cầu doanh nghiệp nộp kế hoạch hành động khắc phục trong vòng ba tháng kể từ khi thông báo, trong kế hoạch nêu rõ các mốc thời gian để triển khai thực hiện;
3. Yêu cầu doanh nghiệp triển khai các biện pháp cụ thể nhằm thực hiện nghĩa vụ của doanh nghiệp theo quy định.

Mục 16

Quyền tiếp cận

Trong phạm vi cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ theo quy định tại mục 14, cơ quan có thẩm quyền và đại diện của cơ quan có thẩm quyền được ủy quyền để:

1. Kiểm tra trực tiếp các cơ sở, văn phòng và tòa nhà thương mại của doanh nghiệp trong giờ làm việc hoặc giờ vận hành bình thường;
2. Tiến hành thanh tra, kiểm tra trong giờ làm việc hoặc giờ vận hành bình thường đối với các tài liệu và hồ sơ kinh doanh của doanh nghiệp, từ đó xác định việc tuân thủ nghĩa vụ thẩm định của doanh nghiệp theo quy định từ Mục 3 đến Khoản (1), Mục 10.

Mục 17

Nghĩa vụ cung cấp thông tin và giao chứng từ

(1) Doanh nghiệp và những người được triệu tập theo quy định tại tiết 1, điểm 2, Mục 15 có nghĩa vụ cung cấp thông tin và giao chứng từ cho cơ quan có thẩm quyền khi có yêu cầu để thực hiện các nhiệm vụ được giao tại Luật này hoặc trên cơ sở tuân thủ các quy định tại Luật này. Nghĩa vụ cũng có thể mở rộng đối với các thông tin về doanh nghiệp chi nhánh (quy định tại Mục 15, Luật Công ty Cổ phần), các đơn vị phân phối trực tiếp, gián tiếp và việc bàn giao chứng từ của các doanh nghiệp này khi doanh nghiệp hoặc người có nghĩa vụ cung cấp thông tin, bàn giao chứng từ nắm giữ các thông tin tùy ý sử dụng hoặc giữ vị trí mà có thể nắm được thông tin theo yêu cầu nhờ các mối quan hệ hợp đồng hiện có.

(2) Thông tin cung cấp và các chứng từ giao nộp quy định tại Khoản (1) bao gồm:

1. Thông tin và bằng chứng để xác định xem một doanh nghiệp có thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật này hay không;
2. Thông tin và bằng chứng về việc thực hiện các nghĩa vụ quy định từ Mục 3 đến Mục 10 Khoản (1);
3. Tên của những người chịu trách nhiệm giám sát các quy trình nội bộ của doanh nghiệp trong việc thực hiện các nghĩa vụ quy định từ Mục 3 đến Mục 10 Khoản (1).

(3) Người có nghĩa vụ cung cấp thông tin theo quy định tại Khoản (1) có thể từ chối cung cấp thông tin nếu hành động đó có thể khiến họ hoặc một trong những thân nhân quy định tại Khoản (1), Mục 52 của Bộ luật Tố tụng Hình sự (Strafprozessordnung) có nguy cơ bị khởi tố hình sự theo Luật về các hành vi vi phạm pháp luật (Gesetz über Ordnungswidrigkeiten). Người có nghĩa vụ cung cấp thông tin được thông báo có quyền từ chối cung cấp thông tin. Quyền từ chối cung cấp thông tin hoặc đưa ra bằng chứng cũng như các nghĩa vụ bảo mật theo quy định của pháp luật không bị ảnh hưởng.

Mục 18

Nghĩa vụ chấp hành và hợp tác

Doanh nghiệp phải chấp hành và hỗ trợ triển khai thực hiện các biện pháp của cơ quan có thẩm quyền và đại diện của cơ quan có thẩm quyền. Câu 1 này cũng áp dụng đối với chủ sở hữu doanh nghiệp, đại diện chủ sở hữu doanh nghiệp và những người được chỉ định làm đại diện pháp nhân theo quy định pháp luật hoặc theo quy chế của pháp nhân đối với trường hợp là pháp nhân.

Chương 3

Cơ quan có thẩm quyền, công bố thông tin và trách nhiệm báo cáo

Mục 19

Cơ quan có thẩm quyền

(1) Văn phòng Liên bang về các vấn đề kinh tế và kiểm soát xuất khẩu chịu trách nhiệm giám sát và thực thi chính thức theo quy định tại Phần này. Bộ Kinh tế và Năng lượng Liên bang chịu trách nhiệm giám sát pháp lý và kỹ thuật đối với Văn phòng Liên bang về Các vấn đề Kinh tế và Kiểm soát Xuất khẩu trong việc triển khai các nhiệm vụ quy định tại Luật này. Công tác giám sát pháp lý và kỹ thuật thực hiện theo thỏa thuận với Bộ Lao động và Xã hội Liên bang.

(2) Cơ quan có thẩm quyền áp dụng phương pháp tiếp cận dựa trên rủi ro trong việc triển khai thực hiện các nhiệm vụ của mình.

Mục 20

Công bố thông tin

Cơ quan có thẩm quyền có trách nhiệm công bố thông tin liên ngành hoặc một ngành cụ thể và đưa ra hỗ trợ, khuyến nghị về việc tuân thủ Luật này với sự tham vấn của các cơ quan có liên quan. Thông tin, hỗ trợ hoặc khuyến nghị phải được Bộ Ngoại giao chấp thuận trước khi công bố trong trường hợp ảnh hưởng đến chính sách đối ngoại.

Mục 21

Trách nhiệm báo cáo

(1) Cơ quan có thẩm quyền căn cứ quy định tại câu thứ 1, Khoản (1), Mục 19 có trách nhiệm báo cáo mỗi năm một lần về kết quả các hoạt động giám sát và thực thi quy định tại Phần 4 trong năm dương lịch trước đó. Báo cáo trên sẽ bắt đầu thực hiện vào năm 2022 và được công bố trên trang điện tử của cơ quan có thẩm quyền.

(2) Các báo cáo đề cập, giải thích vi phạm đã được xác định và các biện pháp khắc phục theo yêu cầu, đồng thời bao gồm đánh giá về các báo cáo doanh nghiệp đã nộp theo quy định tại Mục 12, trong đó không nêu tên cụ thể các doanh nghiệp tương ứng có liên quan.

Phần 5

Mua sắm công

Mục 22

Không được giao các gói thầu công

(1) Các doanh nghiệp đã bị xử phạt theo quy định tại Khoản (2), Mục 24 đối với hành vi vi phạm tại Khoản (1), Mục 24 tại quyết định cuối cùng và ràng buộc sẽ không được giao các gói thầu cung ứng, công trình hoặc dịch vụ bởi các bên giao thầu quy định tại Mục 99 và 100 của Luật chống hạn chế cạnh tranh (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) cho đến khi họ chứng minh được các vi phạm trên đã được khắc phục theo quy định tại Mục 125 của Luật Chống Hạn chế Cạnh tranh. Việc hạn chế quy định tại khoản này kéo dài tối đa ba năm.

(2) Việc hạn chế quy định tại Khoản (1) áp dụng đối với các vi phạm đã được xác lập rõ trong quyết định xử phạt cuối cùng và mang tính ràng buộc, trong đó mức phạt ít nhất là 175.000 euro. Tuy nhiên:

1. Đối với các trường hợp quy định tại Điểm 2, Khoản (2), Mục 24 và tiết 2, Điểm 1, Khoản (2), Mục 24, việc hạn chế áp dụng đối với hành vi vi phạm đã được xác lập rõ trong quyết định xử phạt cuối cùng và mang tính ràng buộc với mức phạt ít nhất là 1 triệu năm trăm nghìn euro;
2. Đối với các trường hợp quy định tại Điểm 2, Khoản (2), Mục 24 kết hợp với tiết 1, Điểm 1, Khoản (2), Mục 24, việc hạn chế áp dụng đối với hành vi vi phạm đã được xác lập rõ trong quyết định xử phạt cuối cùng và mang tính ràng buộc với mức phạt ít nhất là 2 triệu euro;
3. Đối với các trường hợp quy định tại Khoản (3), Mục 24, việc hạn chế áp dụng đối với hành vi vi phạm đã được xác lập rõ trong quyết định xử phạt cuối cùng và mang tính ràng buộc với mức phạt bằng ít nhất 0,35% doanh thu trung bình hàng năm.

(3) Quyết định hạn chế phải được thông báo đến doanh nghiệp liên quan trước khi có hiệu lực thi hành.

Phần 6

Phạt tiền và xử phạt hành chính

Mục 23

Phạt tiền

Đối với trường hợp không quy định tại Khoản (3), mục 11 của Luật Thực thi pháp luật Hành chính (Verwaltungsvollstreckungsgesetz), số tiền phạt tối đa trong thủ tục thực thi hành chính của cơ quan có thẩm quyền quy định tại điểm 1, khoản (1), mục 19 là 50.000 euro.

Mục 24

Quy định về xử phạt hành chính

(1) Một người vi phạm quy định pháp luật nếu vô tình hoặc cố ý thực hiện một trong các hành vi sau:

1. Không đảm bảo việc xác định cá nhân chịu trách nhiệm quản lý rủi ro tại doanh nghiệp theo quy định tại câu thứ 1, Khoản (3), Mục 4;
2. Không tiến hành phân tích rủi ro hoặc không phân tích rủi ro một cách chính xác, đầy đủ hoặc kịp thời theo quy định tại câu thứ 1, Khoản (1), Mục 5 và Điểm 1, Khoản 3, Mục 9;
3. Không triển khai các biện pháp phòng ngừa hoặc triển khai các biện pháp phòng ngừa không kịp thời theo quy định tại Khoản (1), Mục 6;
4. Không thực hiện rà soát hoặc rà soát không kịp thời theo quy định tại câu thứ 1, Khoản (5), Mục 6; câu thứ 1, Khoản (4), Mục 7 hoặc câu thứ 1, Khoản (5), Mục 8;
5. Không cập nhật biện pháp hoặc cập nhật biện pháp không kịp thời theo quy định tại câu thứ 3, Khoản (5), Mục 6; câu thứ 3, Khoản (4), Mục 7 hoặc câu thứ 2, Khoản (5), Mục 8;
6. Không thực hiện các biện pháp khắc phục hoặc thực hiện các biện pháp khắc phục không kịp thời theo quy định tại câu thứ 1, Khoản (1), Mục 7;
7. Không xây dựng, triển khai kế hoạch hoặc xây dựng, triển khai kế hoạch không kịp thời theo quy định tại:
 - a) Điểm 1, Khoản (2), Mục 7;
 - b) Điểm 3, Khoản (3), Mục 9.
8. Không đảm bảo việc thực hiện của thủ tục khiếu nại theo quy định tại điểm 1, khoản (1), mục 8 và khoản (1), Mục 9;
9. Không lưu giữ tài liệu hoặc lưu giữ tài liệu không đủ ít nhất bảy năm theo quy định tại câu thứ 2, Khoản (1), Mục 10;
10. Không thực hiện báo cáo chính xác theo quy định tại câu thứ 1, Khoản (2), Mục 10;

11. Không công bố công khai báo cáo được đề cập hoặc công bố công khai không kịp thời theo quy định tại câu thứ 1, Khoản (2), Mục 10;
12. Không nộp báo cáo hoặc nộp không đúng thời hạn theo quy định tại Mục 12;
13. Không tuân thủ mệnh lệnh đã có hiệu lực thi hành theo quy định tại Khoản (2), Mục 13 hoặc điểm 2, câu thứ 2, Mục 15.

(2) Mức phạt đối với các hành vi vi phạm trên được quy định như sau:

1. Mức phạt tối đa đối với các trường hợp sau là 800.000 euro, cụ thể:
 - a) Các trường hợp quy định tại Điểm 3, Tiết b Điểm 7 và Điểm 8 của Khoản (1);
 - b) Các trường hợp quy định tại Điểm 6 và Tiết a Điểm 7 của Khoản (1).
2. Mức phạt tối đa đối với các trường hợp quy định tại Điểm 1, 2, 4, 5 và 13, Khoản (1) là 500.000 euro.
3. Mức phạt tối đa đối với các trường hợp khác quy định tại Khoản (1) là 100.000 nghìn euro.

Các trường hợp quy định tại Điểm 1 và 2, Câu 1 sẽ áp dụng quy định theo Câu thứ 3, Khoản (2), Mục 30 của Luật về các hành vi vi phạm pháp luật.

(3) Đối với pháp nhân hoặc tổ chức của pháp nhân có doanh thu trung bình hàng năm hơn 400 triệu euro, các hành vi phạm quy định tại Điểm 6, Khoản (1) hoặc Tiết a, Điểm 7, Khoản (1) có thể bị phạt hành chính với mức phạt tối đa bằng 2 phần trăm doanh thu trung bình hàng năm nếu vi phạm quy định tại câu thứ 2, Khoản (2) và Tiết b, Điểm 1, Câu thứ 1, Khoản (2). Doanh thu trung bình hàng năm của các pháp nhân và tổ chức được tính dựa trên doanh thu toàn cầu của tất cả các thể nhân và pháp nhân cũng như các tổ chức của pháp nhân trong ba năm tài chính liền trước thời điểm có quyết định của cơ quan có thẩm quyền cho phép các cá nhân và tổ chức này hoạt động như một đơn vị kinh tế. Doanh thu trung bình hàng năm có thể được ước tính.

(4) Căn cứ để đánh giá và đưa ra mức phạt hành chính cho các pháp nhân và tổ chức bao gồm mức độ nghiêm trọng của hành vi vi phạm và tình trạng kinh tế của pháp nhân, tổ chức đó. Khi đánh giá, phải đánh giá các tình huống tăng nặng, giảm nhẹ đối với pháp nhân và tổ chức. Xem xét các nội dung sau đây khi xác định mức phạt hành chính:

1. Cáo buộc đối với người có hành vi vi phạm pháp luật,
2. Động cơ và mục tiêu của người có hành vi vi phạm pháp luật,
3. Tính nghiêm trọng, mức độ và thời gian thực hiện hành vi vi phạm pháp luật,
4. Hình thức thực hiện hành vi vi phạm pháp luật, đặc biệt là số lượng đối tượng vi phạm và vị trí của họ trong pháp nhân hoặc hiệp hội cá nhân,
5. Ảnh hưởng của hành vi vi phạm pháp luật,
6. Các hành vi vi phạm quy định trước đó mà pháp nhân hoặc hiệp hội chịu trách nhiệm theo quy định tại Mục 30 và 130 của Luật về vi phạm quy định pháp luật, cũng như các biện pháp phòng ngừa được thực hiện trước hành vi vi phạm quy định để ngăn chặn và phát hiện các hành vi vi phạm quy định,
7. Những nỗ lực của pháp nhân hoặc hiệp hội đã triển khai để phát hiện hành vi vi phạm và khắc phục thiệt hại, cũng như các biện pháp phòng ngừa được thực hiện

trước hành vi vi phạm quy định để ngăn chặn và phát hiện các hành vi vi phạm pháp luật,

8. Hậu quả của hành vi vi phạm pháp luật mà pháp nhân hoặc hiệp hội phải chịu.

(5) Cơ quan hành chính theo quy định tại Điểm 1, Khoản (1), Mục 36 trong Luật về các hành vi vi phạm quy định là Văn phòng Liên bang về Các vấn đề Kinh tế và Kiểm soát Xuất khẩu. Câu thứ 2 và 3, Mục 19 áp dụng đối với công tác giám sát pháp lý và kỹ thuật của Văn phòng Liên bang.

Phụ lục
(Đến Khoản (1), Mục 2 và Câu thứ 2, Khoản (3), Mục 7)

Công ước

1. Công ước số 29 ngày 28/6/1930 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (Công báo Liên bang Đức năm 1956, phần II, trang 640 - 641) (gọi tắt là Công ước số 29);
2. Nghị định thư ngày 11/6/2014 của Công ước số 29 ngày 28/6/1930 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (Công báo Liên bang Đức năm 2019, phần II, trang 437 - 438);
3. Công ước số 87 ngày 09/7/1948 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức (Công báo Liên bang Đức năm 1956, phần II, trang 2071-2072), được sửa đổi bởi Công ước ngày 26/6/1961 (Công báo Liên bang Đức năm 1963, phần II, trang 1135-1136) (gọi tắt là Công ước số 87);
4. Công ước số 98 ngày 01/7/1949 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Quyền Tổ chức và Thương lượng tập thể (Công báo Liên bang Đức năm 1955, phần II, trang 1122-1123), được sửa đổi bởi Công ước ngày 26/6/1961 (Công báo Liên bang Đức năm 1963, phần II, trang 1135-1136) (gọi tắt là Công ước số 98);
5. Công ước số 100 ngày 29/6/1951 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Tiền công bình đẳng (Công báo Liên bang Đức năm 1956, phần II, trang 23-24) (gọi tắt là Công ước số 100);
6. Công ước số 105 ngày 25/6/1957 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức (Công báo Liên bang Đức năm 1959, phần II, trang 441-442) (gọi tắt là Công ước số 105);
7. Công ước số 111 ngày 25/6/1958 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Công báo Liên bang Đức năm 1961, phần II, trang 97-98) (gọi tắt là Công ước số 111);
8. Công ước số 138 ngày 26/6/1973 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Độ tuổi lao động tối thiểu (Công báo Liên bang Đức năm 1976, phần II, trang 201-202) (gọi tắt là Công ước số 138);
9. Công ước số 182 ngày 17/6/1999 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Nghiêm cấm và xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (Công báo Liên bang Đức năm 2001, phần II, trang 1290-1291) (gọi tắt là Công ước số 182);
10. Công ước quốc tế ngày 19/12/1966 về Quyền dân sự và chính trị (Công báo Liên bang Đức năm 1973, phần II, trang 1533-1534);
11. Công ước quốc tế ngày 19/12/1966 về Quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (Công báo Liên bang Đức năm 1973, phần II, trang 1569-1570);
12. Công ước Minamata về Thủy ngân ngày 10/10/2013 (Công báo Liên bang Đức năm 2017, phần II, trang 610-611) (gọi tắt là Công ước Minamata);
13. Công ước Stockholm ngày 23/5/2001 về các chất ô nhiễm hữu cơ khó phân hủy (Công báo Liên bang Đức năm 2002, phần II, trang 803-804) (gọi tắt là Công ước POP), được sửa đổi lần cuối theo Quyết định ngày 6/5/2005 (Công báo Liên bang Đức năm 2009, phần II, trang 1060-1061);
14. Công ước Basel ngày 22/3/1989 về kiểm soát vận chuyển qua biên giới các phế thải nguy hại và việc tiêu hủy chúng (Công báo Liên bang Đức năm 1994, phần II, trang 2703-2704) (gọi tắt là

Công ước Basel), được sửa đổi lần cuối bởi Sắc lệnh số ba ngày 06/5/2014 về việc sửa đổi các Phụ lục của Công ước Basel ngày 22/3/1989 (Công báo Liên bang Đức, phần II, trang 306/307).

Điều 2

Sửa đổi Luật Chống Hạn chế Cạnh tranh

Tại Khoản (2), Mục 124 của Luật Chống Hạn chế Cạnh tranh (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) bản ban hành ngày 26/6/2013 (Công báo Liên bang Đức, phần I, trang 1750, 3245) được sửa đổi lần cuối theo Điều 1 của Luật ngày 09/3/2021 như sau (Công báo Liên bang Đức, phần I, trang 327): sau các từ "Mục 19 của Luật Mức lương Tối thiểu (Mindestlohngesetz)" từ "và" được thay thế bằng dấu phẩy và các từ "và Mục 22 của Luật về Nghĩa vụ thẩm định doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng của ... [bổ sung ngày thực hiện và trích dẫn trên Công báo Liên bang Đức]" được bổ sung sau các từ "Mục 21 của Luật chống làm việc bất hợp pháp và không khai báo (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz)".

Điều 3

Sửa đổi Luật Đăng ký Cạnh tranh

(Wettbewerbsregistergesetz)

Sửa đổi Luật Đăng ký Cạnh tranh (Wettbewerbsregistergesetz) ngày 18/7/2017 (Công báo Liên bang Đức, phần I, trang 2739) sửa đổi lần cuối theo Điều 10 của Luật ngày 18/1/2021 (Công báo Liên bang Đức, phần I, trang 2). Cụ thể như sau:

1. Sửa đổi Khoản (1), Mục 2 như sau:

a) Tại tiết e, Điểm 2, sau các từ "đã được", dấu phẩy và từ "hoặc" được thay bằng dấu chấm phẩy.

b) Tại Điểm 3, dấu chấm hết ở cuối được thay bằng dấu chấm phẩy và từ "hoặc".

c) Bổ sung điểm 4 như sau:

"4. Quyết định cuối cùng và có tình ràng buộc về việc xử phạt hành chính bằng hình thức phạt tiền đối với các hành vi vi phạm quy định tại Khoản (1), Mục 24 của Luật nghĩa vụ thẩm định doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng của .. [bổ sung ngày thực hiện và trích dẫn trên Công báo Liên bang Đức] nếu đã bị xử phạt hành chính ít nhất 175.000 euro."

2. Bổ sung Khoản (4), Mục 3 như sau:

"(4) Với mục đích kiểm tra và hoàn thiện dữ liệu nêu tại Điểm 4, Khoản (1), cơ quan đăng ký có thể yêu cầu Cục Thuế Liên bang chuyển Mã số thuế giá trị gia tăng hợp lệ của doanh nghiệp đã được nhập hoặc sắp được đưa vào sổ đăng ký cạnh tranh. Trong yêu cầu gửi đi, cơ quan đăng ký phải nêu tên hoặc tên doanh nghiệp cũng như hình thức pháp lý và địa chỉ của doanh nghiệp có liên quan. Việc thực hiện các quy định tại Điểm 2, Khoản (2), Mục 27a của Luật về Thuế giá trị gia tăng (Umsatzsteuergesetz) không bị ảnh hưởng bởi Luật này."

Điều 4

Sửa đổi Luật Tổ chức đại diện công nhân (Betriebsverfassungsgesetz)

Bổ sung Điểm 5b sau Điểm 5a, Khoản (3), Mục 106 của Luật Tổ chức đại diện công nhân, bản ban hành ngày 25/9/2001 (Công báo Liên bang Đức, phần I, trang 2518) được sửa đổi lần cuối theo Điều 6 của Luật ngày 20/5/2020 (Công báo Liên bang Đức, phần I, trang 1044). Cụ thể như sau:

"5b. Các vấn đề liên quan đến thẩm định doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng theo Luật về nghĩa vụ thẩm định doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng;"

Điều 5

Hiệu lực thi hành

(1) Theo khoản (2), Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/1/2023.

(2) Khoản (3) Mục 13, Khoản (2) Mục 14 và các Mục từ 19 đến 21 của Luật về nghĩa vụ thẩm định doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng có hiệu lực thi hành ngay sau khi ban hành.

Luật này được xây dựng trên cơ sở tuân thủ
các quyền hiến định của Hội đồng Liên bang.

Luật này sẽ được thực thi và ban hành trên Công báo Liên bang Đức.

Thủ đô Berlin, ngày 16/7/2021

Tổng thống Cộng hòa Liên bang Đức
Steinmeier

Thủ tướng Cộng hòa Liên bang Đức
TS. Angela Merkel

Bộ trưởng Bộ Lao động và Xã hội Liên bang
Hubertus Heil

Bộ trưởng Bộ Hợp tác và Phát triển Kinh tế Liên bang
Gerd Müller

Bộ trưởng Bộ Kinh tế và Năng lượng Liên bang
Peter Altmaier