

แนวทางการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน

กลุ่มบริษัท **Fujitsu General**

เดือนมีนาคม พ.ศ. 2567 (Version 4)

กลุ่มบริษัท Fujitsu General

สารบัญ

1. คำนำ.....	2
2. แนวทางการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน.....	2
3. หัวข้อที่ร้องขอ.....	3
4. ช่องทางติดต่อสอบถาม.....	3

<ภาคผนวก>

ภาคผนวก1	อธิบายแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน
ภาคผนวก2	ประเภทอ้างอิงพื้นฐาน

1. คำนำ

กลุ่มบริษัท Fujitsu General ได้มีการกำหนดและเผยแพร่ "หลักจรรยาบรรณ" ตามที่ระบุไว้ในปรัชญาองค์กร "FUJITSU GENERAL Way (ฉบับแก้ไขปี 2018)" ซึ่งพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มบริษัท Fujitsu General ต้องรับทราบและปฏิบัติตาม นอกจากนี้เรายังจัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชน (ฉบับแก้ไขปี 2022) ที่ให้ความชัดเจนในการตอบสนองต่อประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

ในปี 2020 เราได้จัดทำ "แนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง CSR ของกลุ่มบริษัท Fujitsu General" โดยอิงจาก "หลักจรรยาบรรณ" และ "นโยบายสิทธิมนุษยชน" เหล่านี้ในกิจกรรมการจัดซื้อจัดจ้างของกลุ่มบริษัทเรา และได้ขอให้พันธมิตรทางธุรกิจของเราทั้งหมดให้ความเห็นชอบในเรื่องนี้ หลักจรรยาบรรณที่ออกโดย RBA (Responsible Business Alliance) ซึ่งเป็นพื้นฐานของหลักจรรยาบรรณนี้ ได้รับการอัปเดตเป็น Ver.8.0 โดยทั้งห่วงโซ่อุปทานอันหมายถึงกลุ่มบริษัทของเราและพันธมิตรทางธุรกิจร่วมมือกันตรวจสอบเนื้อหาที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อเพิ่มเติมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility) รวมถึงการให้ความใส่ใจด้านสิทธิมนุษยชนและการส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (หนึ่ง ในการแก้ไขครั้งได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น "แนวทางการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัท Fujitsu General")

กลุ่มบริษัทเราถือว่าแนวปฏิบัตินี้เป็นข้อตกลงที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจของเราและจะต้องมีการตรวจสอบและยืนยันสถานะการดำเนินการของพันธมิตรทางธุรกิจของเราเกี่ยวกับเนื้อหาที่ระบุไว้ตามกำหนด

เราขอให้พันธมิตรทางธุรกิจของเราทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และขยายผลกิจกรรมทางธุรกิจภายในบริษัทของท่านตามแนวปฏิบัตินี้ นอกจากนี้เรายังขอให้ท่านตรวจสอบและทำความเข้าใจสถานะการดำเนินการเป็นระยะ, ค้นหาปัญหาตั้งแต่เนิ่นๆ และทำการแก้ไขที่จำเป็น นอกจากนี้ เราขอความร่วมมือจากท่านในการส่งเสริมกิจกรรมการสอบทานความยั่งยืน (จากนี้จะเรียกว่า "การสอบทานความยั่งยืน") ทั้งห่วงโซ่อุปทาน เช่น การเผยแพร่วัตถุประสงค์ของแนวปฏิบัติเหล่านี้ไปยังพันธมิตรทางธุรกิจของท่านและดำเนินการตรวจสอบที่จำเป็น

2. แนวทางการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน

แนวปฏิบัตินี้สรุปการดำเนินการและกิจกรรมที่เราขอให้พันธมิตรทางธุรกิจของเราดำเนินการและปฏิบัติตาม

※ โปรดดูภาคผนวก 1 สำหรับคำอธิบายของแนวปฏิบัตินี้ นอกจากนี้ ในแนวปฏิบัตินี้ มีการกำหนดแรงงานเป็น "แรงงานชั่วคราว แรงงานอพยพ แรงงานนักศึกษา แรงงานตามสัญญา และแรงงานประเภทอื่น ๆ ทั้งหมดรวมถึงพนักงานบริษัท" ไม่ว่ารูปแบบการจ้างงานจะเป็นการจ้างงานโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ตาม" และสถานที่ทำงานได้แก่ "โรงงาน โรงงานผลิต โกดัง ฯลฯ"

1) แรงงาน

- (1) การห้ามแรงงานบังคับ (2) แรงงานเยาวชน (3) ชั่วโมงการทำงาน (4) ค่าจ้างและสวัสดิการ
- (5) การไม่เลือกปฏิบัติ/การไม่คุกคาม/การปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม (6) เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน

2) สุขภาพและความปลอดภัย

- (1) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (2) ความพร้อมในกรณีฉุกเฉิน (3) การบาดเจ็บและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน
- (4) สุขอนามัยอุตสาหกรรม (5) งานที่ต้องการแรงงานทางกายภาพ (6) การป้องกันอันตรายจากการใช้เครื่องจักรกล
- (7) สุขอนามัย อาหาร และที่อยู่อาศัย (8) การสื่อสารด้านสุขภาพและความปลอดภัย

3) สิ่งแวดล้อม

- (1) ใบอนุญาตและการรายงานด้านสิ่งแวดล้อม (2) การป้องกันมลภาวะและการลดการใช้ทรัพยากร (3) วัตถุอันตราย

- (4) ขยะมูลฝอย (5) การปล่อยมลภาวะทางอากาศ (6) ข้อจำกัดด้านวัสดุ (7) การจัดการน้ำ
- (8) การใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (9) การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

4) จริยธรรม

- (1) ความซื่อสัตย์ทางธุรกิจ (2) ไม่มีการเอื้อประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม (3) การเปิดเผยข้อมูล (4) ทรัพย์สินทางปัญญา
- (5) การดำเนินธุรกิจ, การโฆษณา, และการแข่งขันที่เป็นธรรม (6) การปกป้องลักษณะบุคคลและการไม่ตอบโต้
- (7) การหาแหล่งแร่ธาตุโดยมีความรับผิดชอบต่อ (8) ความเป็นส่วนตัว

5) ระบบการบริหารจัดการ

- (1) ความมุ่งมั่นของบริษัท (2) ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อฝ่ายบริหาร
- (3) ข้อกำหนดทางกฎหมายและข้อกำหนดของลูกค้า (4) การประเมินความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยง
- (5) วัตถุประสงค์การปรับปรุง (6) การฝึกอบรม (7) การสื่อสาร
- (8) การมีส่วนร่วมของแรงงาน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการเข้าถึงมาตรการเยียวยา (9) การตรวจติดตามและประเมิน
- (10) กระบวนการปฏิบัติการแก้ไข (11) การจัดทำเอกสารและบันทึกข้อมูล (12) ความรับผิดชอบต่อซัพพลายเออร์

3. หัวข้อที่ร้องขอ

1) ตรวจสอบการดำเนินการทดสอบความยั่งยืนด้วยตนเอง

โปรดดำเนินการตรวจสอบภายในบริษัทของท่านตามเนื้อหาของแนวปฏิบัตินี้ ("การสังเกตการณ์หน้างาน" "การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง" "การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง" ฯลฯ)

ในกรณีที่ท่านตรวจสอบได้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในบริษัทท่าน กรุณาแจ้งเจ้าหน้าที่ และพยายามตรวจจับและตอบสนองต่อปัญหาในการปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยเร็วที่สุด รวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

โปรดแจ้งให้ภายในบริษัทท่านและลูกค้าทางธุรกิจของท่านรับทราบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้มีการดำเนินการตอบโต้ผู้ที่รายงานการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับ

2) แจ้งห่วงโซ่อุปทานอย่างเคร่งครัด

เราขอความร่วมมือจากท่านในการส่งเสริมกิจกรรมการสอบทานความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด รวมถึงขยายผลไปยังพันธมิตรทางธุรกิจของท่านด้วย

3) ขอความกรุณาเรื่อง "คำร้องขอตรวจสอบการดำเนินการสอบทานความยั่งยืน ณ สถานที่จริง"

ขอความร่วมมือจากท่านในกรณีที่เราขอดำเนินการตรวจสอบสถานที่จริงเพื่อดำเนินการการสอบทานความยั่งยืน

4) กรุณาลงนามและส่ง "แบบฟอร์มยืนยันความยินยอม"

หลังจากท่านอ่านแนวทางนี้และเห็นชอบกับเนื้อหาที่ระบุไว้ โปรดลงนามใน "แบบฟอร์มยืนยันความยินยอม" ในหน้าถัดไป และส่งแบบฟอร์มดังกล่าวเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ไปยังแผนกจัดซื้อของกลุ่มบริษัท Fujitsu General อื่นๆ โดยหลักการแล้วเราขอให้พันธมิตรทางธุรกิจรายใหม่ของเราส่งแบบฟอร์มนี้ ทางเราขอขอบคุณสำหรับความเข้าใจของท่าน

4. ข้อมูลติดต่อ

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวทางเหล่านี้ สามารถติดต่อสอบถามได้ตามข้อมูลด้านล่าง

ผู้รับผิดชอบการจัดซื้อของกลุ่มบริษัท Fujitsu General ในแต่ละสาขา

แบบฟอร์มยืนยันการยินยอมในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัทฟูจิตส์ เจเนอรัล (ฉบับที่ 4)

กรุณาลงลายมือชื่อโดยบุคคลผู้รับผิดชอบ (ผู้รับผิดชอบแผนกหรือกิจการ) เพื่อยืนยันว่าบริษัทของท่านเข้าใจและเห็นชอบกับเนื้อหาตามแนบปฏิบัตินี้ ทั้งนี้
เมื่อลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มยืนยันการยินยอมนี้ ทางบริษัทเราจะตรวจสอบยืนยันว่าบริษัทท่านได้ยินยอมเห็นชอบเนื้อหาของแนวทางนี้เกี่ยวกับชิ้นส่วน วัสดุ
และบริการทั้งหมดที่ส่งมอบให้กับบริษัทของเรา

วันที่ (วัน/เดือน/ปี) : _____

ชื่อบริษัท : _____

ที่อยู่ : _____

ชื่อแผนกที่รับผิดชอบ : _____

ชื่อผู้รับผิดชอบ ("เขียนด้วยลายมือ" หรือ "ชื่อ + ตราประทับของผู้รับผิดชอบ") : _____

โทรศัพท์ : _____

อีเมล : _____

กรุณาส่งเอกสารนี้ไปยังหน่วยงานผู้รับผิดชอบของบริษัทท่านให้ดำเนินการกรอกข้อมูล
ทั้งนี้ หากบริษัทของท่านไม่ยินยอมเห็นชอบกับเนื้อหาที่ระบุไว้ข้างต้น กรุณาระบุเหตุผลที่ไม่ยินยอมเห็นชอบด้านล่าง
(เหตุผลที่ไม่ยินยอมเห็นชอบ)

【การจัดการข้อมูลส่วนบุคคล】

เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่ระบุไว้ในเอกสารยืนยันฉบับนี้ ได้ยินยอมตกลงที่จะใช้ข้อมูลเพื่อสอบถามเกี่ยวกับธุรกรรมกับกลุ่มบริษัทฟูจิตส์ เจเนอรัล
(ยืนยันความยินยอมโดยการลงลายมือชื่อหรือประทับชื่อและประทับตราในช่องข้อมูลส่วนบุคคลด้านบน)
ทางบริษัทเราสัญญาว่าจะปฏิบัติต่อข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับด้วยความระมัดระวังสูงสุด และใช้ข้อมูลดังกล่าวภายในขอบเขตของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
ผู้ดูแลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของคุณค่าทางธุรกิจ : ผู้รับผิดชอบการจัดซื้อของแต่ละโรงงาน กลุ่มบริษัทฟูจิตส์ เจเนอรัล

ภาคผนวก 1. คำอธิบายแนวทางปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน

1. แรงงาน

1) การห้ามแรงงานบังคับ

แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะแรงงานผูกมัดแรงงาน (รวมถึงผูกมัดด้วยภาระหนี้) ไม่ว่าจะโดยสมัครใจหรือไม่สมัครใจ หรือแรงงานตามพันธสัญญา หรือการหาประโยชน์จากแรงงานนักโทษ ทาส หรือการค้ามนุษย์ ซึ่งรวมไปถึงการขนส่ง การเคลื่อนย้าย การเกณฑ์ การถ่ายโอน หรือการบังคับบุคคลเข้าทำงานด้วยการข่มขู่ บังคับ ชูเชิญ ลักพาตัว หรือหลอกลวงให้ใช้แรงงานหรือให้บริการ ห้ามมีข้อจำกัดที่ปราศจากเหตุผลอันควรในการห้ามแรงงานเคลื่อนที่ภายในสถานที่ประกอบการ นอกจากนี้ยังรวมถึงข้อจำกัดที่ปราศจากเหตุผลอันควรในการเข้าหรือออกจากสถานที่ซึ่งจัดหาให้โดยบริษัท รวมถึงหอพักหรือที่พักอาศัยสำหรับคนงาน ถ้ามี ในส่วนของกระบวนการจ้างงาน แรงงานต้องได้รับสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาท้องถิ่นซึ่งมีรายละเอียดข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน หรือในภาษาที่คนงานสามารถเข้าใจได้ซึ่งมีคำอธิบายข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน

แรงงานต่างด้าวต้องได้รับหนังสือสัญญาจ้างงานก่อนที่แรงงานจะออกจากประเทศที่เป็นถิ่นกำเนิดของตน และต้องไม่มีการสืบเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในสัญญาจ้างงานหลังจากที่แรงงานมาถึงยังประเทศปลายทางที่รับแรงงาน เว้นแต่เปลี่ยนแปลงให้ตรงตามกฎหมายในท้องถิ่น และมีเงื่อนไขที่เทียบเท่าหรือดีกว่า งานทั้งหมดควรเป็นไปโดยสมัครใจ

และแรงงานต้องมีอิสระที่จะออกจากงานหรือพ้นจากการจ้างงานเมื่อใดก็ได้โดยไม่มีการลงโทษ หากได้รับแจ้งอย่างสมเหตุสมผลซึ่งควรระบุไว้อย่างชัดเจนในสัญญาของแรงงาน ผู้เข้าร่วมจะต้องเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับแรงงานที่ออกจากงานทุกคน ผู้ว่าจ้าง ตัวแทน และตัวแทนช่วงจะไม่ยึดถือหรือทำลาย ปกปิด หรืออายัดเอกสารระบุตัวบุคคลหรือเอกสารการเข้าเมืองของแรงงาน เช่น บัตรประจำตัวที่ออกให้โดยรัฐบาล หนังสือเดินทาง หรือหนังสืออนุญาตทำงาน

ไม่ว่าเนื้อความข้างต้นจะเป็นเช่นไรก็ตาม นายจ้างสามารถเก็บเอกสารเฉพาะที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่นเท่านั้น ในกรณีนี้

ไม่ควรปฏิเสธไม่ให้แรงงานเข้าถึงเอกสารของตนไม่ว่าเมื่อใดก็ตาม แรงงานต้องไม่มีการจ่ายค่าธรรมเนียมใด ๆ

หรือค่าธรรมเนียมอื่นที่เกี่ยวกับการจ้างงานของตนให้แก่ตัวแทนของนายจ้างหรือตัวแทนช่วงในการจัดหางาน หากพบว่าแรงงานเป็นผู้จ่ายค่าธรรมเนียมดังกล่าว ค่าธรรมเนียมจำนวนนั้น ๆ ต้องถูกคืนให้กับแรงงาน

2) แรงงานเยาวชน

ไม่ควรมีการใช้แรงงานเด็กในทุกขั้นตอนของการผลิต “เด็ก” หมายถึงบุคคลใด ๆ ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือมีอายุต่ำกว่าอายุสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ หรือมีอายุต่ำกว่าอายุการจ้างงานขั้นต่ำในประเทศ โดยถืออายุที่สูงสุดเป็นหลัก แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี (แรงงานเยาวชน) ต้องไม่ทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของตน ทั้งนี้รวมถึงการไม่ทำงานกะกลางคืนและการไม่ทำงานล่วงเวลา

ผู้เข้าร่วมจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีระบบการจัดการแรงงานนักเรียนอย่างเหมาะสม โดยมีการเก็บรักษาข้อมูลระเบียบนักเรียน ตรวจสอบเงื่อนไขการจ้างงานของหน่วยงานการศึกษาที่เข้าร่วมอย่างเข้มงวด และปกป้องสิทธิของนักเรียนตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ผู้เข้าร่วมจะต้องใช้กลไกที่เหมาะสมในการตรวจสอบอายุของแรงงาน บริษัทสามารถสนับสนุนให้มีโครงการฝึกงานเพื่อการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามกฎหมายและกฎระเบียบ

ผู้เข้าร่วมจะต้องให้การสนับสนุนและการฝึกอบรมแก่แรงงานนักเรียนทุกคนตามสมควร หากไม่มีกฎหมายในท้องถิ่นกำหนดไว้ อัตราค่าจ้างแรงงานนักเรียน ผู้ฝึกงาน และแรงงานฝึกหัดอย่างน้อยต้องเท่ากับอัตราค่าจ้างของแรงงานขั้นเริ่มต้นที่ทำงานแบบเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน หากพบว่ามีการใช้แรงงานเด็ก ควรให้ความช่วยเหลือ/ดำเนินการแก้ไข

3) ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานไม่ควรเกินจำนวนสูงสุดที่กำหนดไว้ในกฎหมายท้องถิ่น นอกจากนี้ ชั่วโมงการทำงานไม่ควรมากกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ในกรณีฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ปกติ การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดควรเป็นไปด้วยความสมัครใจ แรงงานต้องได้รับอนุญาตให้มีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์

4) ค่าจ้างและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่แรงงานต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงกรณีที่เกี่ยวข้องกับค่าแรงขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้

แรงงานทุกคนจะได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมจากเนื้องานและคุณสมบัติที่เท่าเทียมกัน

แรงงานควรได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลามากกว่าอัตราค่าแรงรายชั่วโมงในเวลาทำงานปกติ ห้ามใช้วิธีการหักค่าแรงเพื่อเป็นมาตรการลงโทษทางวินัย

ในแต่ละรอบของการจ่ายค่าแรง แรงงานต้องได้รับแจ้งรายการค่าจ้างภายในเวลาอันควรและสามารถเข้าใจได้ง่าย

รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพิสูจน์ความถูกต้องของค่าจ้างต่องานที่ได้ทำ การใช้แรงงานชั่วคราว แรงงานนอกพื้นที่ และแรงงานภายนอกทั้งหมดควรรออยู่ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมายท้องถิ่น

5) การไม่เลือกปฏิบัติ/การไม่คุกคาม/การปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม

ผู้เข้าร่วมควรให้คำมั่นที่จะจัดหน้าที่ทำงานซึ่งปราศจากการข่มเหงและปราศจากการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย ไม่ควรปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยใช้ความรุนแรงหรือไร้มนุษยธรรม รวมถึงความรุนแรง ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศภาวะ การล่วงละเมิดทางเพศ การข่มเหงทางเพศ การลงโทษรุนแรง การขู่เชิญทางจิตใจหรือร่างกาย การกลั่นแกล้ง การทำให้อับอายต่อหน้าสาธารณะ หรือการละเมิดด้วยวาจาต่อแรงงาน หรือแม้แต่การขู่ว่าจะกระทำการดังกล่าว บริษัทไม่ควรเลือกปฏิบัติหรือคุกคามผู้อื่นอันเนื่องมาจากชาติพันธุ์ สีผิว อายุ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศภาวะ เผ่าพันธุ์หรือถิ่นกำเนิด ความพิการ การตั้งครุฑ ศาสนา ความสัมพันธ์ทางการเมือง สมาชิกสหภาพ สถานะทหารผ่านศึก ข้อมูลทางพันธุกรรมที่ได้รับการคุ้มครอง หรือสถานะการสมรส ในการทำงานและวิถีปฏิบัติในการทำงาน เช่น ค่าแรง การเลื่อนขั้น การให้รางวัล และโอกาสในการได้รับการฝึกอบรม นโยบายและกระบวนการทางวินัยเพื่อป้องกันการกระทำข้างต้นต้องได้รับการกำหนดไว้อย่างชัดเจนและแจ้งให้แรงงานรับทราบ ควรจัดให้มีสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจและสถานที่สำหรับผู้ที่พิการอย่างสมเหตุสมผล นอกจากนี้ แรงงานหรือผู้ที่อาจเป็นแรงงานไม่ควรต้องถูกกำหนดให้ทำการตรวจสอบสุขภาพ รวมทั้งการตรวจการตั้งครุฑหรือความบริสุทธิ์ หรือทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายซึ่งอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ โดยได้มีการร่างเอกสารฉบับนี้ตามอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การทำงานและอาชีพ) ขององค์การแรงงานสากล (ฉบับที่ 111)

6) เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน

การสื่อสารอย่างเปิดเผยและการมีส่วนร่วมโดยตรงระหว่างแรงงานและฝ่ายบริหารเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการแก้ไขปัญหาในสถานที่ทำงานและปัญหาค่าตอบแทน แรงงานและ/หรือผู้แทนจะต้องสามารถสื่อสารและแบ่งปันแนวคิดและความกังวลกับฝ่ายบริหารเกี่ยวกับสภาพการทำงานและวิถีการบริหารได้อย่างเปิดเผย โดยปราศจากความกลัวจากการถูกเลือกปฏิบัติ ลงโทษ ข่มขู่ หรือคุกคาม เพื่อให้เป็นไปตามหลักการเหล่านี้ ผู้เข้าร่วมต้องเคารพสิทธิของแรงงานทุกคนที่ต้องการก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพการคัดค้านความสมัครใจ เพื่อการต่อรองร่วมกันและการชุมนุมอย่างสันติ เช่นเดียวกับกับการเคารพสิทธิของแรงงานที่ละเว้นจากการร่วมกิจกรรมดังกล่าว ในกรณีที่สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกันถูกจำกัดโดยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง แรงงานควรได้รับอนุญาตให้เลือกและเข้าร่วมรูปแบบตัวแทนแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายอื่น ๆ

2. สุขภาพและความปลอดภัย

1) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

แรงงานที่มีโอกาสได้รับอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย (สารเคมี ไฟฟ้า และแหล่งพลังงานอื่น เพลิงไหม้ ยานพาหนะ และอันตรายจากการตกจากที่สูง ฯลฯ) จะต้องได้รับการระบุและประเมิน บรรเทาโดยใช้ลำดับขั้นการควบคุม เมื่ออันตรายต่าง ๆ ไม่สามารถควบคุมได้โดยวิธีการข้างต้น แรงงานควรได้รับอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่ได้รับการบำรุงรักษาอย่างดีและเหมาะสม รวมทั้งเอกสารให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายเหล่านั้น ควรใช้มาตรการที่คำนึงถึงเพศ (Gender-responsive) เช่น ไมยินยอมให้สตรีตั้งครุฑและมารดาที่ให้นมบุตรในสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสตรีหรือบุตรของพวกเขา และจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับมารดาที่ให้นมบุตร

2) ความพร้อมในกรณีฉุกเฉิน

สถานการณ์และเหตุการณ์ในกรณีฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นควรได้รับการตรวจสอบและประเมิน และลดผลกระทบให้น้อยที่สุด โดยการชี้แจงรับมือฉุกเฉินและกระบวนการตอบสนอง รวมถึงการรายงานเหตุฉุกเฉิน การแจ้งเตือนพนักงานและกระบวนการอพยพภัย การฝึกซ้อมแรงงานและการฝึกซ้อมหนีไฟควรต้องดำเนินการฝึกซ้อมหนีไฟอย่างน้อยปีละครั้งหรือตามที่กฎหมายกำหนด แล้วแต่ว่าข้อกำหนดใดจะเข้มงวดกว่า นอกจากนี้ แผนฉุกเฉินควรรวมถึงเครื่องมือตรวจจับและดับเพลิงที่เหมาะสม ทางออกที่ไม่มีสิ่งกีดขวางและชัดเจน ทางออกฉุกเฉินที่เพียงพอ ข้อมูลติดต่อหน่วยกู้ภัยฉุกเฉิน และแผนฟื้นฟู แผนและกระบวนการดังกล่าวจะต้องเน้นที่การลดอันตรายที่เกิดขึ้นต่อชีวิต สิ่งแวดล้อม และทรัพย์สินให้เหลือน้อยที่สุด

3) การบาดเจ็บและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

ควรนำระเบียบปฏิบัติและระบบต่าง ๆ มาใช้เพื่อป้องกัน จัดการ ติดตาม และรายงานการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมถึงมาตรการส่งเสริมการรายงานของแรงงาน การจำแนกและบันทึกกรณีบาดเจ็บและเจ็บป่วย การให้การรักษาที่จำเป็น การสอบสวนและดำเนินการเพื่อแก้ไขที่สาเหตุ และการอำนวยความสะดวกให้แรงงานกลับเข้าทำงาน ผู้เข้าร่วมจะต้องอนุญาตให้แรงงานพาดนออกจากสถานการณ์อันตรายที่กำลังเกิดขึ้น และไม่กลับมาจนกว่าสถานการณ์จะคลายความรุนแรงลง โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้เอาคืน

4) สุขอนามัยอุตสาหกรรม

แรงงานที่เสี่ยงต่อการสัมผัสสารเคมี สารชีวภาพและกายภาพควรได้รับการระบุ ประเมิน ควบคุม ตามลำดับขั้นของการควบคุม เมื่อไม่สามารถควบคุมอันตรายได้อย่างเพียงพอ ควรมีมาตรการปกป้องแรงงานโดยการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งต้องได้รับการบำรุงรักษาอย่างดี และไม่มีค่าใช้จ่าย

ผู้เข้าร่วมจะต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพแก่แรงงาน

จัดให้มีการติดตามตรวจสอบสุขภาพของพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ผู้เข้าร่วมจะต้องจัดให้มีการตรวจติดตามตรวจสอบด้านอาชีวอนามัยเพื่อประเมินเป็นประจำว่า สุขภาพของแรงงานได้รับอันตรายจากการประกอบอาชีพหรือไม่

ควรจัดให้มีโปรแกรมการป้องกันด้านอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง และควรมีเอกสารให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการได้สัมผัส ด้สัมผัสกับสิ่งที่เป็นอันตรายในสถานที่ทำงาน

5) งานที่ต้องการแรงงานทางกายภาพ

แรงงานที่เสี่ยงต่ออันตรายจากงานที่ใช้แรงงานทางกายภาพ รวมถึงการจัดการกับวัสดุโดยแรงงานคนและการยกของหนักหรือยกของเป็นประจำ การยืนเป็นเวลานานหรือเป็นประจำ หรืองานประกอบที่ใช้แรงมาก ควรได้รับการระบุ ประเมิน และควบคุม

6) การป้องกันอันตรายจากการใช้เครื่องจักรกล

เครื่องจักรกลการผลิตและเครื่องจักรอื่น ๆ จะต้องได้รับการประเมินความปลอดภัย ควรจัดให้มีเครื่องป้องกันทางกายภาพ เครื่องล็อก และสิ่งป้องกัน ที่ได้รับการบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม ในกรณีที่มีเครื่องจักรอาจก่อให้เกิดอันตรายและการบาดเจ็บต่อแรงงาน

7) สุขอนามัย อาหาร และที่อยู่อาศัย

แรงงานควรเข้าถึงห้องสุขาที่สะอาด น้ำดื่มสะอาด และการเตรียม การจัดเก็บอาหาร และสถานที่รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ หอพักแรงงานซึ่งจัดหาให้โดยผู้เข้าร่วมหรือหน่วยงานให้ต้องได้รับการดูแลรักษาให้สะอาดและปลอดภัย พร้อมด้วยมาตรการฉุกเฉินที่เหมาะสม น้ำร้อนสำหรับอาบน้ำ แสงสว่างที่เพียงพอ และการระบายอากาศที่เพียงพอ และพื้นที่ส่วนบุคคลที่มีความปลอดภัยเพื่อเก็บรักษาทรัพย์สินส่วนบุคคลหรือของมีค่า และพื้นที่ส่วนตัวพร้อมสิทธิในการเข้าออกสถานที่ได้ตามเหตุผลอันควร

8) การสื่อสารด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ผู้เข้าร่วมจะต้องให้ข้อมูลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยที่เหมาะสมแก่แรงงาน และการฝึกอบรมในภาษาที่แรงงานใช้หรือในภาษาที่แรงงานเข้าใจ เกี่ยวกับอันตรายที่ถูกระบุในสถานที่ทำงาน ซึ่งแรงงานมีความเสี่ยงที่จะประสบ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงอันตรายจากเครื่องจักร ไฟฟ้า สารเคมี อัคคีภัย และอันตรายทางร่างกาย ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและความปลอดภัยจะต้องได้รับการตีประกาศไว้อย่างชัดเจนในสถานประกอบการ หรือติดไว้ในสถานที่ที่ระบุไว้และแรงงานสามารถเข้าถึงได้ ข้อมูลสุขภาพและการฝึกอบรมควรรวมถึงเนื้อหาเกี่ยวกับความเสี่ยงเฉพาะด้านสำหรับประชากรแต่ละกลุ่ม เช่น เพศและอายุ หากมี ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับแรงงานทุกคนก่อนเริ่มต้นการทำงาน และจัดให้มีเป็นประจำหลังจากนั้น แรงงานจะต้องได้รับการสนับสนุนให้แจ้งข้อกังวลด้านสุขภาพและความปลอดภัยใด ๆ โดยปราศจากการตอบโต้

3. สิ่งแวดล้อม

1) ใบอนุญาตและการรายงานด้านสิ่งแวดล้อม

ใบอนุญาตด้านสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นทั้งหมด (เช่น การเฝ้าติดตามการปล่อยของเสีย) การอนุมัติ และการขึ้นทะเบียนควรดำเนินการขอออก เก็บรักษา และปรับปรุงให้ตรงกับสถานการณ์ปัจจุบัน และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในการรายงาน

2) การป้องกันมลภาวะและการลดการใช้ทรัพยากร

ควรลดการปล่อย การระบายสารพิษ และการผลิตของเสียให้เหลือน้อยที่สุด รวมถึงการจัดแหล่งกักเก็บหรือทำการปฏิบัติการให้หมดไป ตัวอย่างเช่น การเพิ่มอุปกรณ์ควบคุมมลพิษ การปรับปรุงขั้นตอนการผลิต การบำรุงรักษา และกระบวนการทางสาธารณสุขระดับโลก หรือโดยวิธีการอื่น ๆ ควรอนุรักษ์การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งรวมถึงน้ำ เชื้อเพลิงฟอสซิล แร่ธาตุ และผลิตภัณฑ์จากป่าดงดิบ ด้วยวิธีการปฏิบัติการ เช่น ปรับปรุงขั้นตอนการผลิต การบำรุงรักษา และกระบวนการทางสาธารณสุขระดับโลก การใช้วัสดุทดแทน การนำไปใช้ซ้ำ การอนุรักษ์ การรีไซเคิล หรือโดยวิธีการอื่น ๆ

3) วัตถุอันตราย

สารเคมี ของเสีย และวัตถุอันตรายที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อมนุษย์หรือสิ่งแวดล้อม ควรได้รับการระบุ ติดป้ายแสดง และจัดการ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการดูแลด้านความปลอดภัยในเรื่องการจัดการ การเคลื่อนย้าย การจัดเก็บ การใช้ การรีไซเคิล หรือการนำกลับมาใช้ใหม่ รวมถึงการจัดการทิ้ง ข้อมูลของเสียอันตรายควรมีการติดตามและจัดทำเป็นเอกสาร

4) ขยะมูลฝอย

ผู้เข้าร่วมจะต้องใช้วิธีการที่เป็นระบบในการระบุ จัดการ ลด และกำจัดหรือรีไซเคิลขยะมูลฝอย (ที่ไม่เป็นอันตราย) อย่างมีความรับผิดชอบ ข้อมูลของเสียควรมีการติดตามและจัดทำเป็นเอกสาร

5) การปล่อยมลภาวะทางอากาศ

การปล่อยสารระเหยที่เป็นสารอินทรีย์เคมี ละอองลอย สารกีดกร่อน สารอนุภาค สารทำลายโอโซน และผลพลอยได้จากการเผาไหม้ ควรได้รับการจำแนก ตรวจสอบเป็นประจำ ควบคุมและบำบัดก่อนจะปล่อยออกไป สารที่ทำลายชั้นบรรยากาศโอโซนควรจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามพิธีสารมอนทรีออลและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ผู้เข้าร่วมต้องดำเนินการตรวจสอบการทำงานของระบบควบคุมการปล่อยมลภาวะทางอากาศเป็นประจำ

6) ข้อจำกัดด้านวัสดุ

ผู้เข้าร่วมควรยึดถือการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดของลูกค้านี้เกี่ยวกับการห้ามหรือการจำกัดสารเฉพาะในสินค้าและการผลิต รวมถึงการติดตามกระบวนการเกี่ยวกับการรีไซเคิลและการกำจัดทิ้ง

7) การจัดการน้ำ

ผู้เข้าร่วมจะต้องดำเนินโครงการการจัดการน้ำ ซึ่งต้องจัดทำบันทึก กำหนดคุณลักษณะ และตรวจสอบติดตามแหล่งน้ำ การใช้น้ำ และการปล่อยน้ำ รวมถึงการแสวงหาโอกาสในการอนุรักษ์น้ำ และควบคุมช่องทางการปนเปื้อน ควรกำหนดคุณลักษณะ ตรวจสอบติดตาม ควบคุม และบำบัดน้ำเสียทุกชนิดตามที่กำหนด ก่อนทำการปล่อยหรือทิ้งสู่นอก ผู้เข้าร่วมจะต้องทำการเฝ้าจับประสิทธิภาพของระบบการบำบัดน้ำเสียและระบบการกักเก็บเป็นประจำ เพื่อให้มั่นใจว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับกฎระเบียบ

8) การใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ผู้เข้าร่วมควรกำหนดและจัดทำรายงานเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกทั่วทั้งองค์กร การใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1, 2 ทั้งหมด รวมถึงหมวดหมู่ที่สำคัญของขอบเขตที่ 3 จะต้องได้รับการติดตาม บันทึก และรายงานต่อสาธารณะ ผู้เข้าร่วมควรหาวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการใช้พลังงานและเพื่อลดปริมาณการใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ต่ำที่สุด

9) การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

ต้องพิจารณาถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมของธุรกิจที่มีต่อระบบนิเวศ และมุ่งมั่นเพื่ออนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

4. จริยธรรม

1) ความซื่อสัตย์ทางธุรกิจ

ควรยึดถือมาตรฐานความซื่อตรงขั้นสูงสุดในทุกการดำเนินการทางธุรกิจ ผู้เข้าร่วมจะต้องมีนโยบายไม่ประนีประนอมต่อการทุจริตโดยสิ้นเชิง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการคิดสินบน การทุจริต การรีดไถ และการขโมยในทุกรูปแบบ

2) ไม่มีการเอื้อประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม

ไม่ควรสัญญา เสนอให้ มอบอำนาจ ให้ หรือยอมรับการตัดสินใจหรือวิธีการอื่นใดที่จะทำให้ได้รับผลประโยชน์ที่ไม่ควรหรือไม่เหมาะสม ข้อห้ามนี้รวมถึงการสัญญา เสนอ มอบอำนาจ ให้ หรือยอมรับสิ่งของใดที่มีมูลค่า ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ได้มาหรือรักษาธุรกิจไว้ ชี้นำธุรกิจแก่ผู้ใดผู้หนึ่ง หรือได้รับผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม ต้องมีการตรวจสอบติดตาม มีการเก็บรักษาบันทึกและบังคับใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามกฎหมายต่อต้านการทุจริต

3) การเปิดเผยข้อมูล

การเจรจาทางธุรกิจทั้งหมดควรกระทำอย่างโปร่งใสและมีการอ้างอิงในเอกสารและบันทึกข้อมูลทางธุรกิจของผู้เข้าร่วมอย่างถูกต้องแม่นยำ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงาน สุขภาพและความปลอดภัย วิธีปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม กิจกรรมทางธุรกิจ โครงสร้าง สถานะทางการเงิน และผลประกอบการของผู้เข้าร่วมควรได้รับการเปิดเผยตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม การปลอมแปลงบันทึกข้อมูลหรือแถลงข้อความอันเป็นเท็จเกี่ยวกับเงื่อนไขหรือวิธีปฏิบัติในห่วงโซ่อุปทานเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้

4) ทรัพย์สินทางปัญญา

ควรเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา การถ่ายโอนเทคโนโลยีและความรู้ความชำนาญต้องกระทำในลักษณะที่มีการปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา และข้อมูลของลูกค้าและซัพพลายเออร์ควรได้รับการปกป้อง

5) การดำเนินธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันที่เป็นธรรม

ควรดำเนินการรักษามาตรฐานของการดำเนินธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันที่เป็นธรรม

6) การปกป้องลักษณะบุคคลและการไม่ตอบโต้

ควรดูแลรักษาโครงการที่รับประกันการรักษาความลับ การไม่เปิดเผยชื่อ และการปกป้องซัพพลายเออร์และลูกค้าที่แจ้งเบาะแส 12 เว้นแต่จะถูกห้ามโดยกฎหมาย ผู้เข้าร่วมควรมีกระบวนการสื่อสารสำหรับบุคลากรเพื่อให้สามารถแจ้งความกังวลของตนได้โดยปราศจากความกลัวจากการถูกตอบโต้

7) การหาแหล่งแร่ธาตุโดยมีความรับผิดชอบ

ผู้เข้าร่วมจะต้องนำเอานโยบายมาใช้และดำเนินการตรวจสอบสถานะอย่างเคร่งครัดในการหาแหล่งที่มาและลำดับห่วงโซ่ของการคุ้มครองแทนทาลัม ดีบุก หังสตะน ทองคำและโคบอลต์ในผลิตภัณฑ์ที่ตนผลิต เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการจัดหาโดยสอดคล้องกับแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) สำหรับห่วงโซ่อุปทานที่มีความรับผิดชอบสำหรับแร่จากพื้นที่ที่มีความขัดแย้งและความเสี่ยงสูง หรือกรอบการตรวจสอบสถานะที่เป็นที่ยอมรับและเทียบเท่า

8) ความเป็นส่วนตัว

ผู้เข้าร่วมควรมุ่งมั่นในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลตามความคาดหมายและด้วยเหตุผลอันควรของผู้ที่ทำงานด้วย รวมถึงซัพพลายเออร์ ลูกค้า ผู้บริโภค และพนักงาน ผู้เข้าร่วมพึงปฏิบัติตามกฎหมายรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และระเบียบข้อกำหนดในกรณีที่ได้รับรวบรวม เก็บรักษา ประมวลผล ส่งต่อ และแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคล

5. ระบบการบริหารจัดการ

1) ความมุ่งมั่นของบริษัท

ผู้เข้าร่วมควรจัดทำคำแถลงนโยบายสิทธิมนุษยชน สุขภาพและความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และจริยธรรมซึ่งยืนยันความมุ่งมั่นของผู้เข้าร่วมในการตรวจสอบวิเคราะห์และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคำแถลงนั้นลงนามรับรองโดยฝ่ายบริหาร คำแถลงนโยบายควรเปิดเผยต่อสาธารณะและสื่อสารกับแรงงานในภาษาที่พวกเขาเข้าใจผ่านช่องทางที่สามารถเข้าถึงได้

2) ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร

ผู้เข้าร่วมควรระบุตัวต้นผู้บริหารอาวุโสและผู้แทนของบริษัทที่รับผิดชอบในการนำระบบการจัดการและโครงการที่เกี่ยวข้องมาปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้บริหารอาวุโสทำการทบทวนสถานะของระบบการจัดการเป็นประจำ

3) ข้อกำหนดทางกฎหมายและข้อกำหนดของลูกค้า

ผู้เข้าร่วมควรประยุกต์ใช้และจัดทำกระบวนการเพื่อระบุ เฝ้าระวัง และทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อกำหนดของลูกค้าที่บังคับใช้ รวมถึงข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณนี้

4) การประเมินความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง

ผู้เข้าร่วมควรประยุกต์หรือจัดทำกระบวนการเพื่อระบุการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัย (*3) ตลอดจนวิธีปฏิบัติต่อแรงงานและความเสี่ยงต่อจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการของผู้เข้าร่วม ผู้เข้าร่วมควรพิจารณาตัดสินใจที่เกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญสำหรับความเสี่ยงแต่ละประการและการใช้กระบวนการและการควบคุมทางกายภาพที่เหมาะสม เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่ระบุได้ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ

(*3) พื้นที่ที่อยู่ในการประเมินความเสี่ยงสำหรับสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยได้แก่ พื้นที่ทำการผลิต คลังสินค้าและวัสดุ และสถานที่จัดเก็บอุปกรณ์สนับสนุนด้านสาธารณูปโภค รวมถึงห้องปฏิบัติการและพื้นที่ทำการทดสอบ สุขา (ห้องอาบน้ำ) ครัว/โรงอาหาร และหอพัก/บ้านพักแรงงาน

5) วัตถุประสงค์การปรับปรุง

ผู้เข้าร่วมควรจัดทำวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อปรับปรุงผลการทำงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัยของผู้เข้าร่วม รวมถึงการประเมินผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของผู้เข้าร่วมเป็นระยะ ๆ

6) การฝึกอบรม

ผู้เข้าร่วมควรจัดทำโปรแกรมการฝึกอบรมผู้จัดการและแรงงานเพื่อบังคับใช้นโยบาย กระบวนการทำงาน และวัตถุประสงค์การปรับปรุงของผู้เข้าร่วม และเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อกำหนดที่บังคับใช้

7) การสื่อสาร

ผู้เข้าร่วมควรจัดทำกระบวนการสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับนโยบาย แนวปฏิบัติ ความคาดหวัง และผลการทำงานของผู้เข้าร่วม ต่อแรงงาน ชัฟฟลายเออร์ และลูกค้า

8) การมีส่วนร่วมของแรงงาน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการเข้าถึงการมาตรการเยียวยา

ผู้เข้าร่วมจะต้องกำหนดกระบวนการสื่อสารแบบสองทางกับแรงงานอย่างต่อเนื่อง หรือกับตัวแทนของพวกเขา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็น กระบวนการดังกล่าวมุ่งเน้นที่การรับฟังข้อเสนอแนะคำติชมวิธีปฏิบัติและสภาพการทำงานภายใต้หลักจรรยาบรรณนี้ และเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แรงงานควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการร้องทุกข์และแสดงความคิดเห็น โดยไม่ต้องกลัวต่อการแก้แค้นหรือการตอบโต้

9) การตรวจติดตามและการประเมิน

ผู้เข้าร่วมควรดำเนินการประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าได้ดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบข้อกำหนด รวมถึงเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณและข้อกำหนดของลูกค้าเกี่ยวกับกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามที่สัญญาไว้

10) กระบวนการปฏิบัติการแก้ไข

ผู้เข้าร่วมควรจัดทำกระบวนการปฏิบัติการแก้ไขอย่างทันที่ต่อความเสี่ยงประสิทธิภาพ ซึ่งระบุได้จากการประเมินภายในหรือภายนอก การตรวจสอบ การสืบสวน และการทบทวน

11) การจัดทำเอกสารและบันทึกข้อมูล

ผู้เข้าร่วมควรสร้างและรักษาเอกสารและบันทึกข้อมูล เพื่อให้มั่นใจว่าได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและสอดคล้องกับข้อกำหนดของบริษัท พร้อมทั้งการรักษาความลับเพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวตามความเหมาะสม

12) ความรับผิดชอบต่อชัฟฟลายเออร์

ผู้เข้าร่วมควรจัดทำกระบวนการเพื่อสื่อสารข้อกำหนดหลักจรรยาบรรณให้กับชัฟฟลายเออร์ และเฝ้าติดตามให้ชัฟฟลายเออร์ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้

ภาคผนวก 2. เอกสารมาตรฐานอ้างอิง

1. พันธมิตรธุรกิจผู้มีความรับผิดชอบ (RBA)

หลักจรรยาบรรณ RBA (RBA Code of Conduct : Version 8.0)

2. สมาคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งญี่ปุ่น (JEITA)

[แนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ]

3. สหประชาชาติ

[หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ]

4. สหประชาชาติ

[เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)]

5. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

[คำประกาศของ ILO เกี่ยวกับหลักการพื้นฐานและสิทธิในที่ทำงาน]

6. สหประชาชาติ

[ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ]

7. ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact)

[ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ : หลักสากล 10 ประการดังกล่าว เกี่ยวข้องกับประเด็นหลัก 4 เรื่อง ได้แก่ เรื่องสิทธิมนุษยชน (Human Rights) เรื่องแรงงาน (Labour) เรื่องสิ่งแวดล้อม (Environment) และเรื่องการต้านทุจริต (Anti-Corruption)]