

## นโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่มพีเจ็น

พวกเรา กลุ่มพีเจ็น<sup>1</sup> (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "เรา" หรือ "กลุ่มพีเจ็น") จะให้ความสำคัญกับทหารอย่างต่อเนื่อง และดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในแต่ละประเทศ/ดินแดนทั่วโลก เพื่อให้โลกเป็นสถานที่ที่เป็นมิตรกับทหารมากยิ่งขึ้น ใน Pigeon DNA กลุ่มพีเจ็นซึ่งมีคำว่า "ความรัก" เป็นปรัชญาองค์กร และมีคติประจำใจของบริษัทว่า "ความรักเท่านั้นที่สามารถสร้างความรักได้" การเคารพสิทธิมนุษยชนถือเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ เราได้กำหนด "การเคารพสิทธิมนุษยชน" ไว้ใน "หลักจรรยาบรรณองค์กร" ซึ่งเป็นนโยบายพื้นฐานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจโดยมีมุมมองทางจริยธรรมและความซื่อสัตย์จริงใจในระดับสูง และยังได้กำหนด "การเคารพสิทธิมนุษยชน" ไว้ใน "แนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง CSR" ฯลฯ ซึ่งเป็นนโยบายร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจในการจัดการจัดซื้อจัดจ้างด้วย

นโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่มพีเจ็น (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้") ได้กำหนดคำมั่นสัญญาของเราในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่กำหนดไว้ในหลักจรรยาบรรณองค์กร ฯลฯ ไว้อย่างชัดเจน และกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมว่าจะนำไปปฏิบัติเช่นใด

### ขอบเขตการนำไปใช้

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ใช้กับกรรมการและพนักงานทุกคนของกลุ่มพีเจ็น นอกจากนี้ เรายังกำหนดให้พันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งรวมถึงซัพพลายเออร์และผู้รับเหมา สนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้รวมถึงแนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง CSR

ข้อกำหนดทั้งหมดของกลุ่มพีเจ็น (รวมถึงระเบียบในการทำงาน) จะได้รับการตีความและดำเนินการตามหลักจรรยาบรรณองค์กรและนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้

### คำมั่นสัญญาที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน

เราเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ซึ่งรวมถึงสิทธิมนุษยชนของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์และบริการ และห่วงโซ่อุปทาน (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) หรือกล่าวคือสิทธิมนุษยชนตามที่กำหนดไว้ใน "ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน" "กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง" และ "กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม" ตลอดจนหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐาน<sup>3</sup>ที่ได้กำหนดไว้ใน "ปฏิญญา ILO

<sup>1</sup> กลุ่มพีเจ็น หมายถึง Pigeon Corporation และบริษัทย่อยทั้งหมดในเครือ

<sup>2</sup> พนักงาน จะรวมถึง พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานพาร์ทไทม์ พนักงานทำงานพิเศษ พนักงานสัญญาจ้างระยะยาว และพนักงานที่ส่งมาประจำชั่วคราว

<sup>3</sup> ซึ่งหมายถึงหลักการ 5 ข้อ ได้แก่ การยอมรับเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ การห้ามใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพจริง การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งมีความปลอดภัยและสุขภาพดี

เกี่ยวกับสิทธิและหลักการพื้นฐานในการทำงาน" และสิทธิมนุษยชนที่กำหนดไว้ใน

"มติของสหประชาชาติที่ประกาศเรื่องสิทธิมนุษยชนในการเข้าถึงสภาพแวดล้อมที่สะอาด ดีต่อสุขภาพ และมีความยั่งยืน"

ในฐานะองค์กรที่ได้ลงนามในข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ เราจะพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งสู่การทำให้หลักการ 10 ข้อของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติเกิดขึ้นจริง

เราปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้ในประเทศ/ดินแดนที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ

และเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

กรณีที่ต้องเผชิญกับข้อขัดแย้งระหว่างกฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศกับสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เราจะแสวงหาวิธีการในการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลในขอบเขตสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

#### การดำเนินการตามคำมั่นสัญญา

เราดำเนินการตามคำมั่นสัญญาที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนด้วยวิธีการที่สอดคล้องกับ

"หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน" ของสหประชาชาติ เราจะหลีกเลี่ยงกิจกรรมทางธุรกิจที่ก่อให้เกิด สงเสริม หรือมีส่วนร่วมในผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน และเมื่อเราได้ก่อให้เกิด สงเสริม

หรือมีส่วนร่วมในผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน

เราจะจัดการกับผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนดังกล่าวอย่างซื่อสัตย์จริงใจ

เรามุ่งมั่นที่จะป้องกันหรือลดผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์

หรือบริการของเราผ่านความสัมพันธ์ทางการซื้อขาย

#### การกำกับดูแลเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

เราจะตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาในการเคารพสิทธิมนุษยชนในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร และส่งเสริมการดำเนินการเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชน

การดำเนินการเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชนจะดำเนินการภายใต้การดูแลของเจ้าของสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการแต่งตั้งจากประธาน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ซึ่งประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะรายงานสถานะของการดำเนินการให้กับที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นระยะ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจะเฝ้าติดตามการปฏิบัติตามนโยบายนี้และการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะสิทธิมนุษยชน ฯลฯ

#### ■ การตรวจสอบวิเคราะห์สถานะสิทธิมนุษยชน

เราจะดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึงกระบวนการต่อไปนี้ เพื่อระบุ ป้องกัน ลด

และรับผิดชอบต่อวิธีที่เราจัดการกับผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน

- เราจะระบุและประเมินผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นซึ่งเรามีส่วนเกี่ยวข้องอันเป็นผลมาจากกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางการซื้อขาย
- เราจะรวมผลการประเมินเข้ามาในกระบวนการภายในบริษัท ดำเนินการตอบสนองเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบเชิงลบ ตลอดจนติดตามและตรวจสอบพิสูจน์ประสิทธิภาพของการตอบสนอง
- แจ้งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบว่าเราได้จัดการกับผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนเช่นใด

กรณีที่ต้องจัดลำดับความสำคัญของมาตรการตอบสนองต่อผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน ลำดับแรก เราจะพยายามป้องกันหรือลดผลกระทบที่รุนแรงที่สุด หรือการตอบสนองที่ล่าช้าอาจส่งผลให้ไม่สามารถบรรเทาผลกระทบได้

#### ■ การบรรเทาผลกระทบ

กรณีที่เราตรวจสอบยืนยันได้ว่าได้ก่อให้เกิด ส่งเสริม หรือมีส่วนร่วมในผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน เราจะดำเนินการบรรเทาผลกระทบด้วยขั้นตอนที่เหมาะสม กรณีที่กิจกรรมทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของเราคู่ค้าเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนผ่านความสัมพันธ์ทางการซื้อขาย เราจะทำงานร่วมกับคู่ค้าเพื่อลดผลกระทบเชิงลบดังกล่าว

#### ■ กลไกการจัดการข้อร้องเรียน

เราจะสร้างกลไกการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพในระดับธุรกิจหรือ<sup>4</sup>เข้าร่วมในกลไกการจัดการข้อร้องเรียนที่จัดตั้งโดยกลุ่มการค้า ฯลฯ เพื่อบุคคลและชุมชนที่อาจได้รับผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน

กรรมการและพนักงานของกลุ่มพีเจ้น (รวมถึงผู้ที่เพิ่งเกษียณอายุไม่เกิน 1 ปี) อาจแจ้งเบาะแสหรือปรึกษาปัญหาการละเมิดนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ไปยัง "ช่องทางสปีกอัพ (Speak-up Desk)" ของพีเจ้น<sup>5</sup> (สามารถเลือกช่องทางติดต่อภายในบริษัทพีเจ้น หรือช่องทางติดต่อภายนอกบริษัทพีเจ้นได้) หรือช่องทางติดต่อที่กำหนดโดยบริษัทในกลุ่มพีเจ้นแต่ละแห่ง

พันธมิตรทางธุรกิจของกลุ่มพีเจ้นสามารถแจ้งเบาะแสหรือปรึกษาปัญหาการละเมิดนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ไปยังช่องทางสำหรับพันธมิตรของกลุ่มพีเจ้น (Pigeon Partners Line)<sup>6</sup> (สามารถเลือกช่องทางติดต่อภายในบริษัทพีเจ้น หรือช่องทางติดต่อภายนอกบริษัทพีเจ้นได้) ทางอีเมลหรือไปรษณีย์ (จดหมายปิดผนึก)

#### ■ การให้ความรู้

เราจะดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ที่จำเป็นแก่กรรมการและพนักงานของกลุ่มพีเจ้น เพื่อให้เข้าใจนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้และดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ■ การเจรจาหารือ

เราจะเจรจาและประชุมหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบจากธุรกิจของเราอย่างจริงจัง

#### ■ การอธิบาย/เปิดเผยข้อมูล

เราจะอธิบายและเปิดเผยการดำเนินการของเราในการเคารพสิทธิมนุษยชนไว้บนเว็บไซต์ของ Pigeon Corporation และใน Communication on Progress ตามข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ ฯลฯ

---

<sup>4</sup> RSPO (องค์กรเจรจาระหว่างประเทศว่าด้วยปาล์มน้ำมันยั่งยืน) จะบริหารจัดการระบบข้อร้องเรียนให้กับสมาชิก RSPO สำหรับรายละเอียด โปรดดูเว็บไซต์พอร์ทัลรับข้อร้องเรียนของ RSPO (<https://rspo.my.site.com/Complaint/s/>)

<sup>5</sup> ช่องทางสปีกอัพ (Speak-up Desk) รองรับหลายภาษา และสามารถแจ้งเบาะแสหรือปรึกษาปัญหาโดยไม่เปิดเผยตัวตนได้

<sup>6</sup> เกี่ยวกับช่องทางสำหรับพันธมิตรของกลุ่มพีเจ้น (Pigeon Partners Line) โปรดดูเว็บไซต์ที่ระบุด้านล่าง [https://www.pigeon.com/sustainability/governance\\_top/compliance/#co002](https://www.pigeon.com/sustainability/governance_top/compliance/#co002)

## พื้นที่ด้านสิทธิมนุษยชนที่มีลำดับความสำคัญสูง

เราจะเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลทั้งหมดตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของเรา และถือว่าสิทธิมนุษยชนที่ระบุด้านล่างนี้เป็นประเด็นปัญหาที่มีลำดับความสำคัญสูง จากมุมมองของกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางการซื้อขายของกลุ่มพีเอ็น จึงได้กำหนดนโยบายของเราที่เป็นรูปธรรมเพื่อแก้ไขประเด็นปัญหาเหล่านี้

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดให้พันธมิตรทางธุรกิจของเรา ซึ่งรวมถึงซัพพลายเออร์และผู้รับเหมา ปฏิบัติตามนโยบายที่ระบุด้านล่างนี้

- **ห้ามการเลือกปฏิบัติ:** เราจะห้ามไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อเชื้อชาติ สีผิว สัญชาติ เพศ อายุ ศาสนา อัตลักษณ์ทางเพศหรือรสนิยมทางเพศ สถานะความพิการ การเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในสหภาพแรงงาน ชาติพันธุ์หรือต้นกำเนิดทางสังคม และลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ ในทุกด้านของจ้างงานและสถานที่ทำงาน เช่น การคัดเลือกสรรหา การจ้างงาน สังกัดหรือการจัดสรรปันส่วนงาน การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน การฝึกอบรม และสวัสดิการ ฯลฯ รวมถึงให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่พนักงาน
- **ห้ามการล่วงละเมิด:** เราจะห้ามไม่ให้เกิดการล่วงละเมิด<sup>7</sup> การกลั่นแกล้ง การทารุณกรรม และการกระทำอื่นๆ ที่ทำลายศักดิ์ศรีของบุคคลในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะทางวาจาหรือไม่ใช้ทางวาจา ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดทางร่างกายหรือจิตใจ เช่น การล่วงละเมิดทางเพศ การล่วงละเมิดด้วยอำนาจ การล่วงละเมิดทางเชื้อชาติ และการลงโทษทางร่างกายในสถานที่ทำงาน ฯลฯ โดยตระหนักว่าการล่วงละเมิดเป็นการกระทำที่ทำลายศักดิ์ศรีของบุคคล เราจะดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน
- **ห้ามการใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองแรงงานที่เป็นเยาวชน:** การใช้แรงงานเด็กไม่เพียงแต่พราวเวลาที่ใช้ในช่วงที่เป็นเด็กเท่านั้น แต่ยังพราวศักยภาพ โอกาสทางการศึกษา และศักดิ์ศรีของเด็ก รวมถึงส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจของพวกเขาด้วย เราจะไม่ใช่ "ไม่มีส่วนร่วม" หรือยินยอมให้มีการใช้แรงงานเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี<sup>8</sup> ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของเรา ซึ่งรวมถึงกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทของตน ซัพพลายเออร์ และผู้รับเหมา เราจะไม่ให้ มีส่วนร่วม หรือยินยอมให้แรงงานที่เป็นเยาวชนซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานที่เป็นอันตราย งานกะกลางคืน หรือทำงานนอกเวลาที่กำหนด
- **ห้ามใช้แรงงานบังคับ:** แรงงานบังคับ หมายถึง การใช้แรงงานทั้งหมดที่แรงงานถูกบังคับภายใต้การข่มขู่ว่าจะถูกลงโทษหรือข่มขู่ว่าจะถูกแก้แค้น

<sup>7</sup> การล่วงละเมิด คือ การกระทำที่พิจารณาว่าไม่สมเหตุสมผลหรือไม่เหมาะสมโดยพิจารณาจากลักษณะส่วนบุคคลที่กำหนดไว้ใน "การห้ามการเลือกปฏิบัติ"

<sup>8</sup> ในประเทศที่อายุขั้นต่ำในการเข้าทำงานตามที่กฎหมายกำหนดเท่ากับตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป หรือตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป แรงงานเด็กจะหมายถึงแรงงานของเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำในการเข้าทำงานตามที่กฎหมายภายในประเทศดังกล่าวกำหนด อย่างไรก็ตาม กรณีที่อายุที่ผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับสูงกว่าอายุขั้นต่ำในการเข้าทำงานตามที่กฎหมายกำหนด แรงงานเด็กจะหมายถึงแรงงานของเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าอายุที่จะสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ

รวมถึงแรงงานดังกล่าวไม่ได้ประสงค์ที่จะทำงานโดยความสมัครใจของตนเอง

การใช้แรงงานบังคับเข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

ในการทำงานโดยความสมัครใจและเลือกงานของตนเองอย่างอิสระ เราจะไม่ใช่ไม่มีส่วนร่วม

หรือยินยอมให้มีแรงงานบังคับทุกรูปแบบ รวมถึง แรงงานที่ถูกผูกมัด แรงงานชดใช้หนี้<sup>9</sup> การค้าทาสสมัยใหม่

และการค้ามนุษย์ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของเรา ซึ่งรวมถึงกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทของตน ซัพพลายเออร์ และผู้รับเหมา

◇ เราทำการจ้างงานตามเงื่อนไขการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรและความตกลงโดยความสมัครใจของพนักงาน

◇ เราจะไม่เก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใดๆ

เกี่ยวกับการรับสมัครและคัดเลือกสรรหาจากพนักงานหรือผู้สมัครงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

ตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

◇ เราจะไม่รับฝากหรือจัดเก็บเงินประกัน หนังสือเดินทาง หรือเอกสารระบุตัวตนอื่นๆ จากพนักงาน<sup>10</sup>

- สภาพการทำงาน รวมถึงค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน: เราจะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการทำงาน รวมถึงค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานซึ่งบังคับใช้ในแต่ละประเทศ

ตลอดจนข้อตกลงร่วมกับพนักงานซึ่งรวมถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างและแรงงานตามกฎหมาย

◇ เราจะจ่ายค่าจ้าง (ค่าจ้างเพื่อการดำเนินชีวิต) ให้พนักงาน/แรงงาน โดยเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย และคำนึงถึงระดับที่จำเป็นในการรักษาสุขภาพการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมสำหรับพนักงาน/แรงงานและครอบครัว

◇ เราจะไม่ใช่การลดค่าจ้างซึ่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่นายจ้างและแรงงานได้ตกลงกันตามกฎหมายหรือกฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศเป็นมาตรการลงโทษ

และเราจะจ่ายค่าจ้างเพิ่มเติมตามกฎหมายและข้อบังคับสำหรับการทำงานเกินกว่าเวลา (ทำงานล่วงเวลา)

◇ เราจะปฏิบัติตามชั่วโมงการทำงานที่กำหนดโดยกฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศ

หรือชั่วโมงการทำงานที่นายจ้างและแรงงานได้ตกลงกันตามกฎหมาย

◇ เราจะดำเนินการเพื่อลดและขจัดการทำงานหนักเกินไปและการทำงานที่มีระยะเวลายาวนาน

เราจะมอบวันหยุดตามที่กำหนดโดยกฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศ

หรือวันหยุดตามที่นายจ้างและแรงงานได้ตกลงกันตามกฎหมาย<sup>11</sup> -

◇ เราจะแจ้งเกี่ยวกับสภาพการทำงานให้พนักงาน/แรงงานทราบเป็นลายลักษณ์อักษร (รวมถึงข้อมูลประเภทดิจิทัล)

- เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง:

เราเคารพว่าพนักงานทุกคนมีสิทธิในการรวมกลุ่มจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานและมีเสรีภาพที่จะไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานโดยการเลือกของตนเองตามกฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศ โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกข่มขู่หรือแก้แค้น

<sup>9</sup> แรงงานชดใช้หนี้ หมายถึง การที่ถูกบังคับใช้แรงงานภายใต้สภาพที่เหมือนทาสเพื่อชำระหนี้ของตนเอง พ่อแม่ หรือญาติ

<sup>10</sup> กรณีที่มีการรับฝากไว้เป็นกรณีพิเศษเพื่อวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บอย่างปลอดภัย

กำหนดให้พนักงาน/แรงงานต้องสามารถใช้งานได้ตลอดเวลาตามการร้องขอและความยินยอมโดยแท้จริงของพนักงาน

<sup>11</sup> สำหรับประเทศ/ดินแดนที่ไม่มีกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับวันหยุด

หรือสำหรับแรงงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายและข้อบังคับในท้องถิ่นพื้นที่เกี่ยวกับวันหยุด กำหนดให้ต้องมอบวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน (24 ชั่วโมง) ต่อสัปดาห์ หรืออย่างน้อย 4 วันต่อระยะเวลา 4 สัปดาห์

- ◇ เราห้ามไม่ให้มีการกระทำทุกอย่างที่เป็นการแทรกแซงสภาพแรงงาน และจะไม่เลือกปฏิบัติตามหน่วยงานสภาพแรงงาน การเข้าร่วม หรือกิจกรรมของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับแง่มุมต่างๆ เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการสมัครงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการย้ายตำแหน่ง ฯลฯ
- ◇ การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นกระบวนการโดยสมัครใจซึ่งนายจ้างและพนักงานทำการถกเถียงและเจรจาต่อรองเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและพนักงาน สภาพการทำงาน ฯลฯ เราจะสนับสนุนการเจรจาหรือและต่อรองอย่างซื่อสัตย์จริงใจและสร้างสรรค์กับตัวแทนสหภาพแรงงานและตัวแทนที่ได้รับการเสนอชื่อโดยพนักงาน เราจะให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการเจรจาต่อรองที่มีความหมายแก่ตัวแทนสหภาพแรงงานและตัวแทนที่ได้รับการเสนอชื่อโดยพนักงาน เพื่อดำเนินการเจรจาต่อรองอย่างจริงจัง
- ◇ เราจะเคารพสิทธิของพนักงานในการยื่นข้อร้องเรียนได้อย่างง่ายดาย
- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน: เราจะปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยซึ่งนำไปใช้กับกิจกรรมทางธุรกิจของเรา รวมถึงจะจัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและสุขภาพดีสำหรับพนักงาน/แรงงาน และผู้รับเหมา เราจะดำเนินระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานที่หน้างานการผลิต และดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และความเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- ชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น: เราเคารพสิทธิในที่ดิน อาณาเขต และทรัพยากรซึ่งชนพื้นเมืองหรือชุมชนท้องถิ่นเป็นเจ้าของ/ครอบครอง หรือใช้/ได้รับมาตามกฎหมายหรือตามธรรมเนียม ในห่วงโซ่อุปทานทางการเกษตรซึ่งเชื่อมโยงกับธุรกิจของเรา รวมถึงน้ำมันปาล์มและเยื่อกระดาษ นอกจากนี้ เราจะเคารพมรดกทางวัฒนธรรม ความรู้ที่สืบทอดต่อกันมา และแนวปฏิบัติของชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น
  - ◇ ธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อที่ดิน อาณาเขต และทรัพยากรของชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่นจะต้องมีการประชุมหารืออย่างซื่อสัตย์จริงใจผ่านหน่วยงานตัวแทนของชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น และเคารพในฉันทานุมัติที่ได้รับการรับรู้บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent หรือ FPIC)
  - ◇ เราจะไม่บังคับให้ย้ายหรือขับไล่ชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่นออกจากที่ดินหรืออาณาเขตของตนเองโดยไม่มีฉันทานุมัติที่ได้รับการรับรู้บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ หรือโดยไม่มี การยอมรับเกี่ยวกับค่าชดเชยที่ยุติธรรมและเป็นธรรม อีกทั้งจะไม่มีส่วนร่วมในการบังคับให้ย้ายหรือขับไล่ดังกล่าว เราจะสนับสนุนสิทธิของผู้คนที่ได้รับผลกระทบจากการย้ายถิ่นฐานและการตั้งถิ่นฐานใหม่อันเนื่องมาจากธุรกิจของเราให้ได้รับค่าชดเชยที่เหมาะสม

ข้อบัญญัติเพิ่มเติม

1. นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 พฤษภาคม 2024
2. ปรับปรุงแก้ไขเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2025