

## มิตซูบิชิ อิเล็กทริก กรุ๊ป

จรรยาบรรณด้านห่วงโซ่อุปทานของ Mitsubishi Electric Group

February 2024 (ฉบับพิมพ์ครั้งแรก)

บริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก คอร์ปอเรชั่น

# สารบัญ

บทนำ .....	1
I. วัตถุประสงค์และขอบเขตการใช้งานหลักจรรยาบรรณนี้ .....	2
II. การขอความร่วมมือจากบริษัทคู่ค้า .....	2
1. การทำความเข้าใจและการให้ความเคารพต่อหลักจรรยาบรรณด้านห่วงโซ่อุปทานของ Mitsubishi Electric Group	
2. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินหลักจรรยาบรรณนี้	
3. การยืนยันให้ความยินยอมต่อหลักจรรยาบรรณนี้	
III. ติดต่อ.....	3
ประวัติการแก้ไข .....	3

# บทนำ

Mitsubishi Electric Group ดำเนินการด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในทุกกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับ "วัตถุประสงค์" "ค่านิยมของเรา" และ "ความมุ่งมั่น" และได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการขึ้นมาเพื่อให้ [ตระหนักถึงความยั่งยืนในฐานะที่เป็นพื้นฐานของการจัดการโดยยึดตามหลักพื้นฐานของ "การแก้ไขปัญหาสังคมผ่านทางธุรกิจ"] สะท้อนถึงความคาดหวัง ความต้องการและความคิดเห็นจาก สังคมผ่านกิจกรรมของเรา เพื่อลดผลกระทบด้านลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและเพื่อส่งเสริมการ สร้างสังคมที่ยั่งยืนให้เกิดขึ้นจริง

นอกจากนี้ ในการพัฒนาของยุคโลกาภิวัตน์ ไม่เพียงแต่การส่งเสริมกิจกรรมด้านความยั่งยืนในองค์กรของเราเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงห่วงโซ่อุปทานของเราทั้งหมดในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ในสถานการณ์เช่นนี้ Mitsubishi Electric Group จึงได้จัดทำ "หลักจรรยาบรรณห่วงโซ่อุปทานของ Mitsubishi Electric Group" ขึ้นมาเพื่อยกระดับกิจกรรมเพื่อความยั่งยืนร่วมกับบริษัทคู่ค้า เพื่อมุ่งสู่การดำเนินกิจกรรมเพื่อความยั่งยืนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้น เราจึงได้ยกเลิก "แนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างโดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม" และเปลี่ยนมาใช้หลักจรรยาบรรณนี้ ขอให้บริษัทคู่ค้ายืนยันข้อตกลงตามรายละเอียดที่ระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณนี้ ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความยั่งยืนในเชิงรุกต่อไป

## 1. วัตถุประสงค์

**เรา ในที่นี้คือ Mitsubishi Electric Group**  
จะมีส่วนในการสร้างสังคมให้มีชีวิตชีวาและยั่งยืนผ่านนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ที่ไร้ขีดจำกัด

## 2. ค่านิยมของเรา

### ความไว้วางใจ

เราสร้างความสัมพันธ์จากความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดรวมถึงสังคม ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ชักพพลายเออร์ และพนักงานที่ทำงานร่วมกัน

### คุณภาพ

เรารับรองความพึงพอใจของสังคมและลูกค้าด้วยการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการคุณภาพที่ดีที่สุด

### เทคโนโลยี

เราให้คุณค่าใหม่ๆ แก่สังคมโดยการพัฒนาเทคโนโลยีและความสามารถในสถานที่ทำงานจริง

### จริยธรรมและการปฏิบัติตามระเบียบ

เราปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมระดับสูงและปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงบรรทัดฐานของสังคม

### ความเป็นมนุษย์

เราให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัย ส่งเสริมความหลากหลาย และเคารพบุคลิกภาพกับสิทธิมนุษยชน

### สิ่งแวดล้อม

เรามุ่งมั่นที่จะปกป้องและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมโลกให้ดียิ่งขึ้นด้วยวิธีการที่เป็นมิตรต่อธรรมชาติและ

### สังคม

เรามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมให้ดียิ่งขึ้นในฐานะองค์กรที่เป็นประชาชน

## 3. ความมุ่งมั่น

### Changes for the Better

"Changes for the Better" (การเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า) สะท้อนถึงเป้าหมายและทัศนคติของ Mitsubishi Electric Group ในการ "แสวงหาสิ่งที่ดีกว่า" ระหว่างที่เราเปลี่ยนแปลงและเติบโต พวกเราทุกคนในกลุ่มมีความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นที่จะมุ่งเป้าอย่างต่อเนื่องที่จะเปลี่ยนแปลง เน้นให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของเราในการสร้าง "พรุ่งนี้ที่ดีกว่า"

# I. วัตถุประสงค์และขอบเขตการใช้งานหลักจรรยาบรรณนี้

Mitsubishi Electric Group มุ่งมั่นพัฒนาสังคมให้มีความมั่งคั่งผ่านความสมดุลของชีวิตและการทำงานไปพร้อมๆ กับการพัฒนาอย่างยั่งยืน มั่นคง ปลอดภัยและสะดวกสบายเพื่อจะเป็น "องค์กรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมชั้นนำของโลก" โดยการมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและเสริมสร้างคุณค่าขององค์กรตลอดทั้งกลุ่ม องค์กรจึงต้องมีการดำเนินการมาตรฐานที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริม "กิจกรรมเพื่อความยั่งยืน" ไม่เพียงแต่การดำเนินการเฉพาะภายในกลุ่มบริษัทเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงตลอดห่วงโซ่อุปทาน ในการที่จะตอบสนองต่อความเชื่อมั่นและความคาดหวังเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่มีต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน การคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ และการปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับต่างๆ Mitsubishi Electric Group จึงได้ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องต่อความพยายามในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความยั่งยืนของบริษัทคู่ค้า และขอให้ดำเนินการแก้ไขในรายการที่ได้รับผลการประเมินต่ำ ขอให้ท่านให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือดังกล่าว เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมร่วมกับบริษัทคู่ค้าซึ่งเป็นพันธมิตรทางธุรกิจของเราต่อไป

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนให้บริษัทคู่ค้าของเราส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความยั่งยืน เราจึงได้จัดทำหลักจรรยาบรรณนี้ โดยอ้างอิงพื้นฐานจากหลักจรรยาบรรณแห่งพันธมิตรธุรกิจผู้มีความรับผิดชอบต่อ ฉบับที่ 8.0 (RBA Code of Conduct : Version 8.0) ซึ่งกำหนดและประกาศโดยพันธมิตรธุรกิจผู้มีความรับผิดชอบต่อ (Responsible Business Alliance : RBA)

สำหรับแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในหลักจรรยาบรรณนี้ เป็นไปตามหลักปฏิบัติสากล 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึง "หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน" (ILO Declaration of Basic Principles and Rights in Labor) และ "ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน" (Universal Declaration of Human Rights) ซึ่งสอดคล้องกับ "หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน" (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) และ "เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal)" ซึ่งพัฒนาโดยสหประชาชาติ (United Nations) ตามเจตนารมณ์ของ "พันธกิจองค์กร" และ "ค่านิยมของเรา" ของ Mitsubishi Electric Group นโยบายสิทธิมนุษยชนของ Mitsubishi Electric Group ได้ถูกกำหนดขึ้นในเดือนกันยายน ปี 2017 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจของเราส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน เราจะคำนึงถึงความอ่อนไหวด้านสิทธิมนุษยชนให้มากขึ้น และดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว

ดังนั้น เราจึงใคร่ขอความร่วมมือจากบริษัทคู่ค้ารวมถึงห่วงโซ่อุปทานของท่านในการทำความเข้าใจและสนับสนุนหลักการต่างๆ ที่ได้ระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณนี้ พร้อมทั้งส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเพื่อความยั่งยืนต่อไป ทั้งนี้ขอให้ท่านโปรดทำความเข้าใจว่าหลักจรรยาบรรณนี้ จะได้รับการทบทวนเปลี่ยนแปลงและแก้ไขให้สอดคล้องตามบริบทที่เป็นที่สนใจของภาคสังคมและนานาชาติที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับยุคปัจจุบัน

## II. การขอความร่วมมือจากบริษัทคู่ค้า

### 1. การทำความเข้าใจและการให้ความเคารพต่อหลักจรรยาบรรณด้านห่วงโซ่อุปทานของ Mitsubishi Electric Group

นโยบายพื้นฐานของ Mitsubishi Electric Group

คือการให้ความสำคัญในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างจากบริษัทคู่ค้าที่มีผลการประเมินในระดับสูง

โดยเฉพาะในการพัฒนาของยุคโลกาภิวัตน์ ห่วงโซ่อุปทานของ Mitsubishi Electric Group

ได้มีการกระจายตัวอยู่ในหลายประเทศทั่วโลก ซึ่งเราตระหนักว่าในห่วงโซ่อุปทานของเราอาจมีการดำเนินการที่เป็นประเด็นปัญหาต่อกฎหมายแรงงานและสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้น ดังนั้น เพื่อเป็นการริเริ่มการดำเนินการ

สู่เป้าหมายในการลดความเสี่ยงต่อประเด็นดังกล่าวเราจึงใคร่ขอความร่วมมือจาก

บริษัทคู่ค้าในการทำความเข้าใจในจรรยาบรรณด้านห่วงโซ่อุปทานของ Mitsubishi Electric Group

ตลอดจนการเผยแพร่หลักจรรยาบรรณนี้ไปยังห่วงโซ่อุปทานของท่าน

### 2. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินหลักจรรยาบรรณนี้

Mitsubishi Electric Group ได้มีการกำหนดประเด็นสำคัญต่างๆ เกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทานไว้ในหลักจรรยาบรรณนี้

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักจรรยาบรรณนี้ เราจึงใคร่ขอความร่วมมือจากบริษัทคู่ค้า ในการตรวจสอบภายใน ตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง หากตรวจพบปัญหาภายในบริษัทของท่านขอให้ทำการรายงานทันที พร้อมทั้งตรวจสอบ ดำเนินการรับมือต่อประเด็นปัญหาด้านการปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับต่างๆ และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้นซ้ำ และขอความร่วมมือในการเผยแพร่หลักจรรยาบรรณนี้ภายในองค์กรของท่านเองและห่วงโซ่อุปทานของท่านให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อป้องกันการตอบโต้ไปยังผู้แจ้งการกระทำผิด โดยเฉพาะการกระทำผิดกฎหมายที่อาจเกิดขึ้น

- เพื่อเป็นการยืนยันสถานะการดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อความยั่งยืนในบริษัทของท่าน เราอาจขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามหรือลงพื้นที่สำรวจสถานที่ประกอบการด้วย
- หลังจากที่เราได้รับคำตอบในแบบฟอร์มการสำรวจของท่าน เราจะแจ้งผลการประเมินในแต่ละประเด็นที่สำคัญ ดังแสดงรายละเอียดผลการประเมินแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้  
[ตารางที่ 1] การประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อความยั่งยืน

ความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงปานกลาง	ความเสี่ยงสูง
ดีมาก	ดี	ต้องปรับปรุง

- หากถูกประเมินคะแนนประเมินโดยรวมว่ามีความเสี่ยงสูง จะอยู่ในเป้าหมายการติดตามดำเนินมาตรการแก้ไขตามหลักแล้วจะขอให้ยื่นแผนการปรับปรุงเพื่อดำเนินมาตรการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 1 ปี นอกจากนี้ ถึงแม้ว่าคะแนนรวมจะสูงกว่าความเสี่ยงปานกลางก็ตาม อาจมีการร้องขอให้ดำเนินมาตรการแก้ไขในรายการที่ถูกประเมินว่ามีความเสี่ยงสูง กลุ่มบริษัทของเราจะมีการสื่อสารมาตรการแก้ไขกับคู่ค้าทางธุรกิจเพื่อดำเนินการแก้ไข ขอให้ท่านทำความเข้าใจว่าเราจะไม่ยุติการทำธุรกิจร่วมกับบริษัทคู่ค้าถ้าหากบริษัทฯ มีความพยายามในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น แต่หากมีเจตนาปกปิดหรือหลีกเลี่ยงการดำเนินการตามหลักจรรยาบรรณนี้อย่างมีนัยสำคัญ เราอาจต้องพิจารณายุติการทำธุรกิจร่วมกับบริษัทคู่ค้า

### 3. การยืนยันให้ความยินยอมต่อหลักจรรยาบรรณนี้

หลังจากที่อ่านหลักจรรยาบรรณนี้แล้ว หากท่านเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์และการดำเนินการของเรา ขอให้ท่านตอบกลับใน “แบบยืนยันให้ความยินยอม” ซึ่งจะส่งไปให้ต่างหาก (กรณีที่ป็นคู่ค้าทางธุรกิจรายใหม่จะต้องทำการส่งแบบฟอร์มยืนยันข้อตกลงนี้กลับมาที่สำนักงานของเราทุกราย)

### III. ติดต่อ

สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณนี้ได้ที่  
ฝ่ายวัตถุดิบ สำนักงานใหญ่ Mitsubishi Electric Corporation  
E-mail : [Pud.Greenprocurement@mf.MitsubishiElectric.co.jp](mailto:Pud.Greenprocurement@mf.MitsubishiElectric.co.jp)

### ประวัติการแก้ไข

ฉบับที่ 1 เผยแพร่ในเดือนกุมภาพันธ์ ปี 2024

<รายละเอียดการแก้ไข>

หมายเลขครั้งที่แก้ไข	หัวข้อหลัก	หัวข้อรอง	จำนวนหน้า	จำนวนบรรทัด	เนื้อหาที่แก้ไข



## ฉบับที่ 8.0 (2567)

### หลักการยาบรรณแห่งพันธมิตรธุรกิจผู้มีความรับผิดชอบ

หลักการยาบรรณแห่งพันธมิตรธุรกิจผู้มีความรับผิดชอบ (RBA) ได้กำหนดมาตรฐานขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมการทำงานในห่วงโซ่อุปทานมีความปลอดภัย และการธุรกิจอย่างรับผิดชอบและมีจริยธรรม โดยเคารพสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อม ธุรกิจอาจนำหลักการยาบรรณนี้ไปปฏิบัติโดยสมัครใจ และต่อมาอาจนำไปใช้กับธุรกิจห่วงโซ่อุปทานและผู้รับจ้างช่วงทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งรวมถึงผู้จัดหาแรงงานตามสัญญาจ้าง

ในการนำหลักการยาบรรณไปปฏิบัติใช้และเป็นผู้เข้าร่วมนั้น (“ผู้เข้าร่วม”)

ธุรกิจต้องแสดงถึงการสนับสนุนหลักการยาบรรณและตรวจสอบสถานะให้สอดคล้องกับหลักการยาบรรณและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องผ่านการจัดตั้งระบบการจัดการที่มีประสิทธิผลดังที่ปรากฏในที่นี้

ผู้เข้าร่วมต้องเคารพหลักการยาบรรณซึ่งถือเป็นแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมทั้งห่วงโซ่อุปทาน โดยอย่างน้อย

ผู้เข้าร่วมต้องแจ้งให้สหภาพเออร์สาคับถัดลงไปรับทราบและให้นำหลักการยาบรรณนี้ไปปฏิบัติใช้

สิ่งสำคัญพื้นฐานในการนำหลักการยาบรรณนี้ไปปฏิบัติใช้คือ ธุรกิจที่มีการปฏิบัติการในประเทศใดๆ ก็ตาม ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง<sup>1</sup> เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลตามที่ระบุไว้ในข้อมูลอ้างอิงของเอกสารนี้ และยึดตามแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก องค์ประกอบของหลักการยาบรรณนี้อาจเกินกว่าการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดจนจริยธรรมทางธุรกิจ ทั้งนี้

การปฏิบัติตามหลักการยาบรรณต้องไม่เป็นการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม หากมีความแตกต่างของมาตรฐานต่าง ๆ

ระหว่างหลักการยาบรรณของ RBA กับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง RBA จะกำหนดการปฏิบัติให้สอดคล้องโดยเป็นไปตามข้อกำหนดที่เข้มงวดที่สุด

บทบัญญัติของหลักการยาบรรณนี้ได้มาจากและเคารพมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล รวมถึง:

- แนวปฏิบัติของ OECD สำหรับองค์กรธุรกิจข้ามชาติ
- หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
- คำประกาศของ ILO เกี่ยวกับหลักการพื้นฐานและสิทธิในที่ทำงาน
- อนุสัญญาพื้นฐาน ILO
- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ

<sup>1</sup> หลักการยาบรรณนี้ไม่มีเจตนาก่อให้เกิดสิทธิ์เพิ่มเติมต่อบุคคลที่สาม รวมถึงพนักงานของธุรกิจ



## Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

หลักจรรยาบรรณนี้แบ่งออกเป็นห้าหมวด ได้แก่

- หมวด **ก, ข, และ ค**: มาตรฐานด้านแรงงาน สุขภาพและความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมตามลำดับ
- หมวด **ง**: มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางธุรกิจ
- หมวด **จ**: องค์กรประกอบของระบบที่ยอมรับได้เพื่อจัดการการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้

RBA มีความมุ่งมั่นในการรับข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนาและการนำหลักจรรยาบรรณนี้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง



## A. แรงงาน

ผู้เข้าร่วมให้คำมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนของแรงงาน และปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีศักดิ์ศรีและด้วยความเคารพ โดยประยุกต์ใช้กับซัพพลายเออร์ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงแรงงานทั้งหมด รวมถึงแรงงานชั่วคราว แรงงานต่างด้าว แรงงานนักเรียน แรงงานสัญญาจ้าง พนักงานลูกจ้างโดยตรง และแรงงานประเภทอื่น ๆ

มาตรฐานด้านแรงงาน มีดังนี้:

### 1) การห้ามแรงงานบังคับ

แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะแรงงานผูกมัดแรงงาน (รวมถึงผูกมัดด้วยภาระหนี้) ไม่ว่าจะโดยสมัครใจหรือไม่สมัครใจ หรือแรงงานตามพันธสัญญา หรือการหาประโยชน์จากแรงงานนักโทษ ทาส หรือการค้ามนุษย์ ซึ่งรวมไปถึงการขนส่ง การเคลื่อนย้าย การเกณฑ์ การถ่ายโอน หรือการบังคับบุคคลเข้าทำงานด้วยการข่มขู่ บังคับ ชูเชื้อ ลักพาตัว หรือหลอกลวงให้ใช้แรงงานหรือให้บริการ ห้ามมีข้อจำกัดที่ปราศจากเหตุผลอันควรในการห้ามแรงงานเคลื่อนที่ภายในสถานที่ประกอบการ นอกจากนี้ยังรวมถึงข้อจำกัดที่ปราศจากเหตุผลอันควรในการเข้าหรือออกจากสถานที่ซึ่งจัดหาให้โดยบริษัท รวมถึงหอพักหรือที่พักอาศัยสำหรับคนงาน ถ้ามี ในส่วนของกระบวนการจ้างงาน แรงงานต้องได้รับสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาท้องถิ่นซึ่งมีรายละเอียดข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน หรือในภาษาที่คนงานสามารถเข้าใจได้ซึ่งมีคำอธิบายข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวต้องได้รับหนังสือสัญญาจ้างงานก่อนที่แรงงานจะออกจากประเทศที่เป็นถิ่นกำเนิดของตน และต้องไม่มีการสับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในสัญญาจ้างงานหลังจากที่แรงงานมาถึงยังประเทศปลายทางที่รับแรงงาน เว้นแต่เปลี่ยนแปลงให้ตรงตามกฎหมายในท้องถิ่น และมีเงื่อนไขที่เทียบเท่าหรือดีกว่า งานทั้งหมดควรเป็นไปโดยสมัครใจ และแรงงานต้องมีอิสระที่จะออกจากงานหรือพ้นจากการจ้างงานเมื่อใดก็ได้โดยไม่มีภาระลงโทษ หากได้รับแจ้งอย่างสมเหตุสมผลซึ่งควรระบุไว้อย่างชัดเจนในสัญญาของแรงงาน ผู้เข้าร่วมจะต้องเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับแรงงานที่ออกจากงานทุกคน ผู้ว่าจ้าง ตัวแทน และตัวแทนช่วงจะไม่ยึดถือหรือทำลาย ปกปิด หรืออายัดเอกสารระบุตัวบุคคลหรือเอกสารการเข้าเมืองของแรงงาน เช่น บัตรประจำตัวที่ออกให้โดยรัฐบาล หนังสือเดินทาง หรือหนังสืออนุญาตทำงาน ไม่ว่าเนื้อความข้างต้นจะเป็นเช่นไรก็ตาม นายจ้างสามารถเก็บเอกสารเฉพาะที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่นเท่านั้น ในกรณีนี้ ไม่ควรปฏิเสธไม่ให้แรงงานเข้าถึงเอกสารของตนไม่ว่าเมื่อใดก็ตาม แรงงานต้องไม่มีการจ่ายค่าธรรมเนียมใด ๆ หรือค่าธรรมเนียมอื่นที่เกี่ยวกับการจ้างงานของคนให้แก่ตัวแทนของนายจ้างหรือตัวแทนช่วงในการจัดหางาน หากพบว่าแรงงานเป็นผู้จ่ายค่าธรรมเนียมดังกล่าว ค่าธรรมเนียมจำนวนนั้น ๆ ต้องถูกคืนให้กับแรงงาน

### 2) แรงงานเยาวชน





ไม่ควรมีการใช้แรงงานเด็กในทุกขั้นตอนของการผลิต “เด็ก” หมายถึงบุคคลใด ๆ ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือมีอายุต่ำกว่าอายุสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ หรือมีอายุต่ำกว่าอายุการจ้างงานขั้นต่ำในประเทศ โดยถืออายุที่สูงสุดเป็นหลัก

แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี (แรงงานเยาวชน) ต้องไม่ทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของตน ทั้งนี้รวมถึงการไม่ทำงานกะกลางคืนและการไม่ทำงานล่วงเวลา

ผู้เข้าร่วมจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีระบบการจัดการแรงงานนักเรียนอย่างเหมาะสม โดยมีการเก็บรักษาข้อมูลทะเบียนนักเรียน 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

รวมถึงข้อมูลที่เพียงพอต่อการพิสูจน์ความถูกต้องของค่าจ้างต่องานที่ได้ทำ การใช้แรงงานชั่วคราว แรงงานนอกพื้นที่ และแรงงานภายนอกทั้งหมดควรอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมายท้องถิ่น

### 5) การไม่เลือกปฏิบัติ/การไม่คุกคาม/การปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม

ผู้เข้าร่วมควรให้คำมั่นที่จะจัดหาที่ทำงานซึ่งปราศจากการข่มเหงและปราศจากการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย

ไม่ควรปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยใช้ความรุนแรงหรือไร้มนุษยธรรม รวมถึงความรุนแรง ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศภาวะ การล่วงละเมิดทางเพศ การข่มเหงทางเพศ การลงโทษรุนแรง การขู่เชิงทางจิตใจหรือร่างกาย การกลั่นแกล้ง การทำให้อับอายต่อหน้าสาธารณชน หรือการละเมิดด้วยวาจาต่อแรงงาน หรือแม้แต่การขู่ว่าจะกระทำการดังกล่าว บริษัทไม่ควรเลือกปฏิบัติหรือคุกคามผู้อื่นอันเนื่องมาจากชาติพันธุ์ สีผิว อายุ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศภาวะ เผ่าพันธุ์หรือถิ่นกำเนิด ความพิการ การตั้งครุฑ ศาสนา ความสัมพันธ์ทางการเมือง สมาชิกสหภาพ สถานะทหารผ่านศึก ข้อมูลทางพันธุกรรมที่ได้รับการคุ้มครอง หรือสถานะการสมรส



ในการจ้างงานและวิธีปฏิบัติในการทำงาน เช่น ค่าแรง การเลื่อนขั้น การให้รางวัล และโอกาสในการได้รับการฝึกอบรม นโยบายและกระบวนการทางวินัยเพื่อป้องกันการกระทำข้างต้นต้องได้รับการกำหนดไว้อย่างชัดเจนและแจ้งให้แรงงานรับทราบ ควรจัดให้มีสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจและสถานที่สำหรับผู้พิการอย่างสมเหตุสมผล นอกจากนี้ แรงงานหรือผู้ที่อาจเป็นแรงงาน ไม่ควรต้องถูกกำหนดให้ทำการตรวจสอบสุขภาพ รวมทั้งการตรวจการตั้งครรภ์หรือความบริสุทธิ์ หรือทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายซึ่งอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ โดยได้มีการร่างเอกสารฉบับนี้ตามอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ขององค์การแรงงานสากล (ฉบับที่ 111)

### 6) เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน

การสื่อสารอย่างเปิดเผยและการมีส่วนร่วมโดยตรงระหว่างแรงงานและฝ่ายบริหารเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการแก้ไขปัญหาในสถานที่ทำงานและปัญหาค่าตอบแทน

แรงงานและ/หรือผู้แทนจะต้องสามารถสื่อสารและแบ่งปันแนวคิดและความกังวลกับฝ่ายบริหารเกี่ยวกับสภาพการทำงานและวิธีการบริหารได้อย่างเปิดเผย โดยปราศจากความกลัวจากการถูกเลือกปฏิบัติ ลงโทษ ข่มขู่ หรือคุกคาม เพื่อให้เป็นไปตามหลักการเหล่านี้

ผู้เข้าร่วมต้องเคารพสิทธิของแรงงานทุกคนที่ต้องการก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพการค้าตามความสมัครใจ

เพื่อการต่อรองร่วมกันและการชุมนุมอย่างสันติ เช่นเดียวกันกับการเคารพสิทธิของแรงงานที่ละเว้นจากการร่วมกิจกรรมดังกล่าว

ในกรณีที่สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกันถูกจำกัดโดยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

แรงงานควรได้รับอนุญาตให้เลือกและเข้าร่วมรูปแบบตัวแทนแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายอื่น ๆ



## B. สุขภาพและความปลอดภัย

ผู้เข้าร่วมตระหนักว่า นอกจากการลดอุบัติเหตุของการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานแล้ว สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพจะช่วยเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ การผลิตมีความสม่ำเสมอ ตลอดจนสามารถรักษาแรงงานและขวัญกำลังใจของแรงงาน

ผู้เข้าร่วมยังตระหนักอีกว่าการให้ข้อมูลและความรู้แก่แรงงานอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญที่จะค้นหาและแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการ

มาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีดังนี้:

### 1) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

แรงงานที่มีโอกาสได้รับอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย (สารเคมี ไฟฟ้า และแหล่งพลังงานอื่น เพลิงไหม้ ยานพาหนะ และอันตรายจากการตกจากที่สูง ฯลฯ) จะต้องได้รับการระบุและประเมิน บรรเทาโดยใช้ลำดับชั้นการควบคุม เมื่ออันตรายต่าง ๆ ไม่สามารถควบคุมได้โดยวิธีการข้างต้น แรงงานควรได้รับอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่ได้รับการบำรุงรักษาอย่างดีและเหมาะสม รวมทั้งเอกสารให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายเหล่านั้น ควรใช้มาตรการที่คำนึงถึงเพศ (Gender-responsive) เช่น ไม่ยินยอมให้สตรีตั้งครรภ์และมารดาที่ให้นมบุตรในสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสตรีหรือบุตรของพวกเธอ และจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับมารดาที่ให้นมบุตร

### 2) ความพร้อมในกรณีฉุกเฉิน

สถานการณ์และเหตุการณ์ในกรณีฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นควรได้รับการตรวจสอบและประเมิน และลดผลกระทบให้น้อยที่สุด โดยการใช้แผนรับมือฉุกเฉินและกระบวนการตอบสนอง รวมถึงการรายงานเหตุฉุกเฉิน การแจ้งเตือนพนักงานและกระบวนการอพยพที่ปลอดภัย การฝึกซ้อมแรงงานและการฝึกซ้อมหนีไฟควรต้องดำเนินการฝึกซ้อมหนีไฟอย่างน้อยปีละครั้งหรือตามที่กฎหมายกำหนด แล้วแต่ว่าข้อกำหนดใดจะเข้มงวดกว่า นอกจากนี้ แผนฉุกเฉินควรรวมถึงเครื่องมือตรวจจับและดับเพลิงที่เหมาะสม ทางออกที่ไม่มีสิ่งกีดขวางและชัดเจน ทางออกฉุกเฉินที่เพียงพอ ข้อมูลติดต่อหน่วยกู้ภัยฉุกเฉิน และแผนฟื้นฟู แผนและกระบวนการดังกล่าวจะต้องเน้นที่การลดอันตรายที่เกิดขึ้นต่อชีวิต สิ่งแวดล้อม และทรัพย์สินให้เหลือน้อยที่สุด

### 3) การบาดเจ็บและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

ควรนำระเบียบปฏิบัติและระบบต่าง ๆ มาใช้เพื่อป้องกัน จัดการ ติดตาม และรายงานการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมถึงมาตรการส่งเสริมการรายงานของแรงงาน การจำแนกและบันทึกกรณีบาดเจ็บและเจ็บป่วย การให้การรักษาที่จำเป็น การสอบสวนและดำเนินการเพื่อแก้ไขที่สาเหตุ และการอำนวยความสะดวกให้แรงงานกลับเข้าทำงาน ผู้เข้าร่วมจะต้องอนุญาตให้แรงงานพาดออกจากสถานการณ์อันตรายที่กำลังจะเกิดขึ้น และไม่กลับมาจนกว่าสถานการณ์จะคลายความรุนแรงลง โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้



#### 4) สุขอนามัยอุตสาหกรรม

แรงงานที่เสี่ยงต่อการสัมผัสสารเคมี สารชีวภาพและกายภาพควรได้รับการระบุ ประเมิน ควบคุม ตามลำดับขั้นของการควบคุม เมื่อไม่สามารถควบคุมอันตรายได้อย่างเพียงพอ ควรพิจารณาการปกป้องแรงงานโดยการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งต้องได้รับการบำรุงรักษาอย่างดี และไม่มีค่าใช้จ่าย ผู้เข้าร่วมจะต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพแก่แรงงาน จัดให้มีการติดตามตรวจสอบสุขภาพของแรงงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ผู้เข้าร่วมจะต้องจัดให้มีการตรวจติดตามตรวจสอบด้านอาชีวอนามัยเพื่อประเมินเป็นประจำว่า สุขภาพของแรงงาน ได้รับอันตรายจากการประกอบอาชีพหรือไม่ ควรจัดให้มีโปรแกรมการป้องกันด้านอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง และควรมีเอกสารให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการได้สัมผัสกับสิ่งที่เป็นอันตรายในสถานที่ทำงาน

#### 5) งานที่ต้องการแรงงานทางกายภาพ

แรงงานที่เสี่ยงต่ออันตรายจากงานที่ใช้แรงงานทางกายภาพ รวมถึงการจัดการกับวัสดุ โดยแรงงานคนและการยกของหนักหรือยกของเป็นประจำ การยืนเป็นเวลานานหรือเป็นประจำ หรืองานประกอบที่ใช้แรงมาก ควรได้รับการระบุ ประเมิน และควบคุม

#### 6) การป้องกันอันตรายจากการใช้เครื่องจักรกล

เครื่องจักรกลการผลิตและเครื่องจักรอื่น ๆ จะต้องได้รับการประเมินความปลอดภัย ควรจัดให้มีเครื่องป้องกันทางกายภาพ เครื่องล็อก และสิ่งป้องกัน ที่ได้รับการบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม ในกรณีที่เครื่องจักรอาจก่อให้เกิดอันตรายและการบาดเจ็บต่อแรงงาน

#### 7) สุขอนามัย อาหาร และที่อยู่อาศัย

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

#### 8) การสื่อสารด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ผู้เข้าร่วมจะต้องให้ข้อมูลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยที่เหมาะสมแก่แรงงาน และการฝึกอบรมในภาษาที่แรงงานใช้หรือในภาษาที่แรงงานเข้าใจ เกี่ยวกับอันตรายที่ถูกระบุในสถานที่ทำงาน ซึ่งแรงงานมีความเสี่ยงที่จะประสบ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงอันตรายจากเครื่องจักร ไฟฟ้า สารเคมี อัคคีภัย และอันตรายทางร่างกาย ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและความปลอดภัยจะต้องได้รับการเปิดเผยไว้อย่างชัดเจนในสถานประกอบการ หรือติดไว้ในสถานที่ที่ระบุไว้และแรงงานสามารถเข้าถึงได้



## Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

ข้อมูลสุขภาพและการฝึกอบรมควรรวมถึงเนื้อหาเกี่ยวกับความเสี่ยงเฉพาะด้านสำหรับประชากรแต่ละกลุ่ม เช่น เพศและอายุ หากมี ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับแรงงานทุกคนก่อนเริ่มต้นการทำงาน และจัดให้มีเป็นประจำหลังจากนั้น  
แรงงานจะต้องได้รับการสนับสนุนให้แจ้งข้อกังวลด้านสุขภาพและความปลอดภัยใด ๆ โดยปราศจากการตอบโต้



## C. สิ่งแวดล้อม

ในทุกฟังก์ชันทางธุรกิจ ผู้เข้าร่วมควรตระหนักว่าความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมถือเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตสินค้าระดับโลก ผู้เข้าร่วมจะควรระบุผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและลดผลกระทบทางลบที่มีต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติในการดำเนินการผลิต และปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของสาธารณชนไปพร้อม ๆ กัน

มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม มีดังนี้:

### 1) ใบอนุญาตและการรายงานด้านสิ่งแวดล้อม

ใบอนุญาตด้านสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นทั้งหมด (เช่น การเฝ้าติดตามการปล่อยของเสีย) การอนุมัติ และการขึ้นทะเบียนควรดำเนินการขอออก เก็บรักษา และปรับปรุงให้ตรงกับสถานการณ์ปัจจุบัน และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในการรายงาน

### 2) การป้องกันมลภาวะและการลดการใช้ทรัพยากร

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

### 3) วัตถุอันตราย

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

### 4) ขยะมูลฝอย

ผู้เข้าร่วมจะต้องใช้วิธีการที่เป็นระบบในการระบุ จัดการ ลด และกำจัดหรือรีไซเคิลขยะมูลฝอย (ที่ไม่เป็นอันตราย) อย่างมีความรับผิดชอบต่อข้อมูลของเสียควรมีการติดตามและจัดทำเป็นเอกสาร



### 5) การปล่อยมลภาวะทางอากาศ

การปล่อยสารระเหยที่เป็นสารอินทรีย์เคมี ละอองลอย สารกักต้อน สารอนุภาค สารทำลายโอโซน และผลพลอยได้จากการเผาไหม้ ควรได้รับการจำแนก ตรวจสอบเป็นประจำ ควบคุมและบำบัดก่อนจะปล่อยออกไป

สารที่ทำลายชั้นบรรยากาศโอโซนควรจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามพิธีสารมอนทรีออลและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ผู้เข้าร่วมต้องดำเนินการตรวจสอบการทำงานของระบบควบคุมการปล่อยมลภาวะทางอากาศเป็นประจำ

### 6) ข้อจำกัดด้านวัสดุ

ผู้เข้าร่วมควรยึดถือการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ

และข้อกำหนดของลูกค้าเกี่ยวกับการห้ามหรือการจำกัดสารเฉพาะในสินค้าและการผลิต รวมถึงการติดฉลากระบุเกี่ยวกับการรีไซเคิลและการกำจัดทิ้ง

### 7) การจัดการน้ำ

ผู้เข้าร่วมจะต้องดำเนินโครงการการจัดการน้ำ ซึ่งต้องจัดทำบันทึก กำหนดคุณลักษณะ และตรวจสอบติดตามแหล่งน้ำ การใช้น้ำ และการปล่อยน้ำ รวมถึงการแสวงหาโอกาสในการอนุรักษ์น้ำ และควบคุมช่องทางการปนเปื้อน ควรกำหนดคุณลักษณะ ตรวจสอบติดตาม ควบคุม และบำบัดน้ำเสียทุกชนิดตามที่กำหนด ก่อนทำการปล่อยหรือทิ้งสู่ภายนอก

ผู้เข้าร่วมจะต้องทำการเข้าพินิจประสิทธิภาพของระบบการบำบัดน้ำเสียและระบบการกักเก็บเป็นประจำ เพื่อให้แน่ใจว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับกฎระเบียบ

### 8) การใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ผู้เข้าร่วมควรกำหนดและจัดทำรายงานเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกทั่วทั้งองค์กร การใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่

1, 2 ทั้งหมด รวมถึงหมวดหมู่ที่สำคัญของขอบเขตที่ 3 จะต้องได้รับการติดตาม บันทึก และรายงานต่อสาธารณะ

ผู้เข้าร่วมควรหาวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการใช้พลังงานและเพื่อลดปริมาณการใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ต่ำที่สุด



## D. จริยธรรม

เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและประสบความสำเร็จในคลาสด ผู้เข้าร่วมและตัวแทนควรมีคดียึดถือปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมขั้นสูงสุด รวมถึงจริยธรรมด้านล่างนี้:

### 1) ความซื่อสัตย์ทางธุรกิจ

ควรมีคดียึดถือมาตรฐานความซื่อตรงขั้นสูงสุดในทุกการดำเนินการทางธุรกิจ ผู้เข้าร่วมจะต้องมีนโยบายไม่ประนีประนอมต่อการทุจริต โดยสิ้นเชิง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการติดสินบน การทุจริต การรีดไถ และการฉ้อฉลในทุกรูปแบบ

### 2) ไม่มีการเอื้อประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม

ไม่ควรสัญญา เสนอให้ มอบอำนาจ ให้ หรือยอมรับการติดสินบนหรือวิธีการอื่นใดที่จะทำให้ได้รับผลประโยชน์ที่ไม่ควรหรือไม่เหมาะสม ข้อห้ามนี้รวมถึงการสัญญา เสนอ มอบอำนาจ ให้ หรือยอมรับสิ่งของใดที่มีมูลค่า ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ได้มาหรือรักษาธุรกิจไว้ ชำนาญธุรกิจแก่ผู้ใดผู้หนึ่ง หรือได้รับผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม ต้องมีการตรวจสอบติดตาม มีการเก็บรักษาบันทึกและบังคับใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามกฎหมายต่อต้านการทุจริต

### 3) การเปิดเผยข้อมูล

การเจรจาทางธุรกิจทั้งหมดควรกระทำอย่างโปร่งใสและมีการอ้างอิงในเอกสารและบันทึกข้อมูลทางธุรกิจของผู้เข้าร่วมอย่างถูกต้องแม่นยำ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงาน สุขภาพและความปลอดภัย วิธีปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม กิจกรรมทางธุรกิจ โครงสร้าง สถานะทางการเงิน และผลประโยชน์ของผู้เข้าร่วมควรได้รับการเปิดเผยตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม การปลอมแปลงบันทึกข้อมูลหรือแถลงข้อความอันเป็นเท็จเกี่ยวกับเงื่อนไขหรือวิธีปฏิบัติในห่วงโซ่อุปทานเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้

### 4) ทรัพย์สินทางปัญญา

ควรเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา

การถ่ายโอนเทคโนโลยีและความรู้ความชำนาญต้องกระทำในลักษณะที่มีการปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา และข้อมูลของลูกค้าและซัพพลายเออร์ควรได้รับการปกป้อง

### 5) การดำเนินธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันที่เป็นธรรม

ควรดำเนินการรักษามาตรฐานของการดำเนินธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันที่เป็นธรรม





## 6) การปกป้องลักษณะบุคคลและการไม่ตอบโต้

ควรดูแลรักษาโครงการที่รับประกันการรักษาความลับ การไม่เปิดเผยชื่อ และการปกป้องซัพพลายเออร์และลูกจ้างที่แจ้งเบาะแส<sup>2</sup> เว้นแต่จะถูกห้ามโดยกฎหมาย

ผู้เข้าร่วมควรมีกระบวนการสื่อสารสำหรับบุคลากรเพื่อให้สามารถแจ้งความกังวลของตนได้โดยปราศจากความกลัวจากการถูกตอบโต้

## 7) การหาแหล่งแร่ธาตุโดยมีความรับผิดชอบ

ผู้เข้าร่วมจะต้องนำเอานโยบายมาใช้และดำเนินการตรวจสอบสถานะอย่างเคร่งครัดในการหาแหล่งที่มาและลำดับห่วงโซ่ของการคุ้มครองแทนทาลัม ดีบุก ทังสแตน ทองคำและโคบอลต์ในผลิตภัณฑ์ที่ตนผลิต

เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการจัดหาโดยสอดคล้องกับแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)

สำหรับห่วงโซ่อุปทานที่มีความรับผิดชอบสำหรับแร่จากพื้นที่ที่มีความขัดแย้งและมีความเสี่ยงสูง

หรือกรอบการตรวจสอบสถานะที่เป็นที่ยอมรับและเทียบเท่า

## 8) ความเป็นส่วนตัว

ผู้เข้าร่วมควรมุ่งมั่นในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลตามความคาดหมายและด้วยเหตุผลอันควรของผู้ที่ทำงานด้วย รวมถึงซัพพลายเออร์ ลูกค้า

ผู้บริโภคร และพนักงาน ผู้เข้าร่วมพึงปฏิบัติตามกฎหมายรักษาความปลอดภัยความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล

และระเบียบข้อกำหนดในกรณีที่ได้รวบรวม เก็บรักษา ประมวลผล ส่งต่อ และแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคล

<sup>2</sup> นิยามของผู้ร้องเรียน: ผู้ใดก็ตามที่เปิดเผยการกระทำที่ไม่เหมาะสมของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของบริษัท หรือของเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรือหน่วยงานรัฐ.



## E. ระบบการบริหารจัดการ

ผู้เข้าร่วมจะต้องปฏิบัติใช้หรือจัดตั้งระบบการจัดการซึ่งมีขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณนี้

ระบบการจัดการต้องได้รับการออกแบบขึ้นเพื่อให้ (ก) สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ

และข้อกำหนดของลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการและผลิตภัณฑ์ของผู้เข้าร่วมที่มีการบังคับใช้ (ข) สอดคล้องกับหลักจรรยาบรรณนี้ และ

(ค) ระบุและบรรเทาความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอันเกี่ยวข้องกับหลักจรรยาบรรณนี้ ระบบควรเฝ้าอำนาจการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ระบบการจัดการควรมีองค์ประกอบเบื้องต้นดังต่อไปนี้:

### 1) ความมุ่งมั่นของบริษัท

ผู้เข้าร่วมควรจัดทำคำแถลงนโยบายสิทธิมนุษยชน สุขภาพและความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม

และจริยธรรมซึ่งยืนยันความมุ่งมั่นของผู้เข้าร่วมในการตรวจสอบวิเคราะห์และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งคำแถลงนั้นลงนามรับรองโดยฝ่ายบริหาร

คำแถลงนโยบายควรเปิดเผยต่อสาธารณะและสื่อสารกับแรงงานในภาษาที่พวกเขาเข้าใจผ่านช่องทางที่สามารถเข้าถึงได้

### 2) ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร

ผู้เข้าร่วมควรระบุตัวคนผู้บริหารอาวุโสและผู้แทนของบริษัทที่รับผิดชอบในการนำระบบการจัดการและโครงการที่เกี่ยวข้องมาปฏิบัติอย่างชัดเจน

ผู้บริหารอาวุโสทำการทบทวนสถานะของระบบการจัดการเป็นประจำ

### 3) ข้อกำหนดทางกฎหมายและข้อกำหนดของลูกค้า

ผู้เข้าร่วมควรประยุกต์ใช้และจัดทำกระบวนการเพื่อระบุ เฝ้าระวัง และทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ

และข้อกำหนดของลูกค้าที่บังคับใช้ รวมถึงข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณนี้

### 4) การประเมินความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง

ผู้เข้าร่วมควรประยุกต์ใช้หรือจัดทำกระบวนการเพื่อระบุการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัย<sup>3</sup>

ตลอดจนวิธีปฏิบัติต่อแรงงานและความเสี่ยงต่อจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการของผู้เข้าร่วม

ผู้เข้าร่วมควรพิจารณาตัดสินใจที่เกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญสำหรับความเสี่ยงแต่ละประการและการใช้กระบวนการและการควบคุมทางกายภาพที่เหมาะสม เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่ระบุได้ให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

<sup>3</sup>พื้นที่ที่อยู่ในการประเมินความเสี่ยงสำหรับสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยได้แก่ พื้นที่ทำการผลิต คลังสินค้าและวัสดุ และสถานที่จัดเก็บอุปกรณ์สนับสนุนด้านสาธารณสุขทั่วโลก รวมถึงห้องปฏิบัติการและพื้นที่ทำการทดสอบ สุขา (ห้องอาบน้ำ) ครัว/โรงอาหาร และห้องพัก/บ้านพักแรงงาน



## 5) วัตถุประสงค์การปรับปรุง

ผู้เข้าร่วมควรจัดทำวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัยของผู้เข้าร่วม รวมถึงการประเมินผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของผู้เข้าร่วมเป็นระยะ ๆ

## 6) การฝึกอบรม

ผู้เข้าร่วมควรจัดทำโปรแกรมการฝึกอบรมผู้จัดการและแรงงานเพื่อบังคับใช้นโยบาย กระบวนการทำงาน และวัตถุประสงค์การปรับปรุงของผู้เข้าร่วม และเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อกำหนดที่บังคับใช้

## 7) การสื่อสาร

ผู้เข้าร่วมควรจัดทำกระบวนการสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับนโยบาย แนวปฏิบัติ ความคาดหวัง และผลการดำเนินงานของผู้เข้าร่วม ต่อแรงงาน ชัพพลายเออร์ และลูกค้า

## 8) การมีส่วนร่วมของแรงงาน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการเข้าถึงการมาตรการเยียวยา

ผู้เข้าร่วมจะต้องกำหนดกระบวนการสื่อสารแบบสองทางกับแรงงานอย่างต่อเนื่อง หรือกับตัวแทนของพวกเขา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็น กระบวนการดังกล่าวมุ่งเน้นที่การรับฟังข้อเสนอแนะคำติชมวิธีปฏิบัติและสภาพการทำงานภายใต้หลักจรรยาบรรณนี้ และเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แรงงานควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการร้องทุกข์และแสดงความคิดเห็น โดยไม่ต้องกลัวต่อการแก้แค้นหรือการตอบโต้

## 9) การตรวจติดตามและการประเมิน

ผู้เข้าร่วมควรดำเนินการประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าได้ดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบข้อกำหนด รวมถึงเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณและข้อกำหนดของลูกค้าเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามที่สัญญาไว้

## 10) กระบวนการปฏิบัติการแก้ไข

ผู้เข้าร่วมควรจัดทำกระบวนการปฏิบัติการแก้ไขอย่างทันท่วงทีต่อความเสี่ยงประสิทธิภาพ ซึ่งระบุได้จากการประเมินภายในหรือภายนอก การตรวจสอบ การสืบสวน และการทบทวน

## 11) การจัดทำเอกสารและบันทึกข้อมูล

ผู้เข้าร่วมควรสร้างและรักษาเอกสารและบันทึกข้อมูล เพื่อให้มั่นใจว่าได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและสอดคล้องกับข้อกำหนดของบริษัท พร้อมทั้งการรักษาความลับเพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวตามความเหมาะสม



12) ความรับผิดชอบต่อซัพพลายเออร์

ผู้เข้าร่วมควรจัดทำกระบวนการเพื่อสื่อสารข้อกำหนดหลักจรรยาบรรณให้กับซัพพลายเออร์ และเฝ้าติดตามให้ซัพพลายเออร์ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้



## แหล่งอ้างอิง

ข้อมูลอ้างอิงดังต่อไปนี้ได้นำมาใช้ในการจัดเตรียมหลักจรรยาบรรณนี้และอาจเป็นแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมที่มีประโยชน์ แหล่งข้อมูลดังต่อไปนี้ผู้เข้าร่วมสามารถนำไปใช้อ้างอิงหรือไม่ก็ได้

### มาตรฐานและอนุสัญญา:

- [อนุสัญญาพื้นฐาน ILO](#)
  - อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ปี 1948 (ฉบับที่ 87)
  - อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ปี 1949 (ฉบับที่ 98)
  - อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ปี 1930 (ฉบับที่ 29)
  - อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ปี 1957 (ฉบับที่ 105)
  - อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ปี 1973 (ฉบับที่ 138)
  - อนุสัญญารูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ปี 1999 (ฉบับที่ 182)
  - อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ปี 1999 (ฉบับที่ 100)
  - อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ปี 1958 (ฉบับที่ 111)
  - อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ปี 1981 (ฉบับที่ 155)  
และกรอบการทำงานด้านส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ปี 2006 (ฉบับที่ 187)
- [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas](#)
- [แนวปฏิบัติของ OECD สำหรับองค์กรธุรกิจข้ามชาติ](#)
- [หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน](#)
- [ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ](#)
- [อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต](#)
- [อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของเด็ก](#)
- [อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ](#)



- [ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ](#)

ข้อมูลอ้างอิงที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ:

- [กฎหมาย คอดด์-แฟรงก์ \(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act\)](#)
- [การจัดการและตรวจสอบสิ่งแวดล้อมเชิงระบบ](#)
- [Ethical Trading Initiative](#)
- [หลักปฏิบัติของ ILO ในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพ](#)
- ISO 14001 และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
- ISO 45001:2018 - ระบบการจัดการด้านสุขภาพและอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- [สมาคมป้องกันอัคคีภัยแห่งชาติ](#)
- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม (SAI)
  - [SA 8000](#)
- [ระเบียบการเข้าซื้อกิจการของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา](#)



## ประวัติเอกสาร

ฉบับแก้ไขครั้งที่ 1.0 – เผยแพร่ ตุลาคม 2547

ฉบับแก้ไขครั้งที่ 1.1 – เผยแพร่ พฤษภาคม 2548 เปลี่ยนเอกสารให้อยู่ในรูปแบบ RBA ปรับปรุงการจัดหน้าเล็กน้อย ไม่มีความเปลี่ยนแปลงในเนื้อหา

ฉบับแก้ไขครั้งที่ 2.0 – เผยแพร่ ตุลาคม 2548 พร้อมแก้ไขข้อกำหนดหลายข้อ

ฉบับแก้ไขครั้งที่ 3.0 – เผยแพร่ มิถุนายน 2552 พร้อมแก้ไขข้อกำหนดหลายข้อ

ฉบับแก้ไขครั้งที่ 4.0 – เผยแพร่ เมษายน 2555 พร้อมแก้ไขข้อกำหนดหลายข้อ

ฉบับแก้ไขครั้งที่ 5.0 – เผยแพร่ พฤศจิกายน 2557 พร้อมแก้ไขข้อกำหนดหลายข้อ

ฉบับแก้ไขครั้งที่ 5.1 – เผยแพร่ มีนาคม 2558 พร้อมแก้ไขเนื้อหาของ ก1 มีผลใช้บังคับเมื่อ 1 มกราคม 2559

ฉบับแก้ไขครั้งที่ 6.0 – เผยแพร่ มกราคม 2561 พร้อมแก้ไขข้อกำหนดหลายข้อ

ฉบับแก้ไขครั้งที่ 7.0 – เผยแพร่ มกราคม 2564 พร้อมแก้ไขข้อกำหนดหลายข้อ

ฉบับแก้ไขครั้งที่ 8.0 – เผยแพร่ มกราคม 2567 พร้อมแก้ไขข้อกำหนดหลายข้อ

หลักจรรยาบรรณ RBA ได้เริ่มพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรกโดยกลุ่มบริษัทผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ระหว่างมิถุนายนถึงตุลาคม 2547 บริษัทต่าง ๆ ได้รับความเชิญและส่งเสริมให้นำหลักจรรยาบรรณนี้ไปปฏิบัติใช้ ท่านสามารถดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

<https://www.responsiblebusiness.org>