

# amfori BSCI Code of Conduct<sup>1</sup>

The present **amfori BSCI Code of Conduct version 1/2014** aims at setting up the values and principles that the amfori BSCI Participants strive to implement in their supply chains. It was approved by the Foreign Trade Association (**amfori as from 1/1/2018**) and overrules the BSCI Code of Conduct version 2009 in all its translations. The present amfori BSCI Code of Conduct consists of three major sections of information: a) Preamble, Interpretation, Our Values and Implementation, which apply to all Business Enterprises; b) Principles, which address more specifically the amfori BSCI Participants' Business Partners and c) amfori BSCI Terms of Implementation, amfori BSCI Reference and amfori BSCI Glossary, which are integral parts of the Code and provide more detailed information on interpretation and implementation of the amfori BSCI.

The amfori BSCI Code of Conduct version 1/2014 enters into force on 1 January 2014. amfori BSCI monitoring against the principles of this Code will start in January 2015. Therefore, audits against the BSCI Code version 2009 will no longer be valid as of January 2015. The English version of this document is the legally binding one.

## I. Preamble

---

The amfori BSCI (**amfori BSCI**) was launched by the Foreign Trade Association **amfori**, acknowledging that international trade is an essential vehicle for human prosperity and social economic growth.

This code of conduct (the **amfori BSCI Code of Conduct**) is a set of principles and values that reflect the beliefs of amfori BSCI Participants and the expectations they have towards their business partners.

The amfori BSCI Code of Conduct refers to international conventions such as the Universal Declaration of Human Rights, the Children's Rights and Business Principles, UN Guiding Principles for Business and Human Rights, OECD Guidelines, UN Global Compact and International Labour Organization (ILO) Conventions and Recommendations relevant to improve working conditions in the supply chain.

Business enterprises that endorse the amfori BSCI Code of Conduct are committed to the principles set out in this document and to meeting, within their sphere of influence, their responsibility to respect human rights.

amfori BSCI and its participants (**amfori BSCI Participants**) pursue a constructive and open dialogue among business partners and stakeholders in order to reinforce the principles of socially

---

<sup>1</sup>© Copyright 2017 by amfori

responsible business. Furthermore, they see the building up of mature industrial relations between workers and management as being key for sustainable businesses.

## II. Interpretation

---

In the amfori BSCI Code of Conduct, the terms “business enterprises” cover both amfori BSCI Participants and their Business Partners in the supply chain, particularly Producers.

The appendices referred to at the end of the amfori BSCI Code of Conduct (Terms of Implementation, amfori BSCI References and amfori BSCI Glossary) form an integral part of the amfori BSCI Code of Conduct. The amfori BSCI Code is to be read and interpreted in combination with them.

Every business enterprise has different Terms of Implementation to adhere to, depending on their role in the supply chain and on whether or not they are going to be monitored within the amfori BSCI.

## III. Our Values

---

By endorsing the amfori BSCI Code of Conduct and communicating it to their supply chain, amfori BSCI Participants are guided by the following values:

- **Continuous improvement:** amfori BSCI Participants undertake to implement the amfori BSCI Code of Conduct in a step-by-step development approach. amfori BSCI Participants expect their business partners to ensure the continuous improvement of working conditions within their organisations.
- **Cooperation:** By working together and taking a common approach, amfori BSCI Participants will have a greater impact on, and better chance of improving working conditions in their supply chains. The value of cooperation is equally important in the relationship with the business partners in the supply chain, particularly those that need support in order to improve.  
Likewise, the spirit of cooperation is also critical in the relationship between business and affected stakeholders at different levels.
- **Empowerment:** A central aim for the amfori BSCI is to empower amfori BSCI Participants and their business partners, particularly in the case of producers who will be monitored, to develop their supply chains in a way that respects human and labour rights as well as to provide business units in the supply chain with the tools needed to improve working conditions in a sustainable manner. The development of internal management systems plays a critical role in bringing amfori BSCI principles to the heart of business enterprises' culture.

## IV. Implementation

---

The principles set out in the amfori BSCI Code of Conduct represent the **aspirational goals and minimum expectations** that amfori BSCI Participants have with regard to their supply chains' social conduct.

Even though the aspirations will remain unchanged, the minimum expectations of the amfori BSCI Code of Conduct, which are translated into verifiable social standards, may change in line with changes in society.

**amfori BSCI Participants commit to use reasonable endeavors to achieve the goals set out in the amfori BSCI Code of Conduct.** While they cannot guarantee full observance of all their business partners at all times, amfori BSCI Participants commit to take reasonable measures to abide by the principles of the amfori BSCI Code of Conduct, particularly in those regions and or sectors where higher risks of non-observance of the amfori BSCI Code of Conduct exist. Needless to say, full observance is a process that takes considerable time, resources and effort; and gaps, shortcomings, failures and unpredictable occurrences will always remain a possibility. Nonetheless, amfori BSCI Participants commit strongly to the early detection, monitoring and remediation of all such failures **in their supply chains** and remain open to constructive engagement with stakeholders who are genuinely concerned with social compliance.

### Code Observance

Obedying domestic laws is the first obligation of business enterprises. In countries where domestic laws and regulations are in conflict with, or set a different standard of protection than the amfori BSCI Code of Conduct, business enterprises should seek ways to abide by the principles that provide the highest protection to the workers and environment.

### Supply Chain Management and Cascade Effect

amfori BSCI Participants acknowledge their capacity to influence social changes in their supply chains through their purchasing activities. They manage their relationships with all business partners in a responsible way and expect the same in return.

This requires a co-operative approach where every business enterprise, (a) involves its respective business partners; (b) takes all reasonable and appropriate measures in its sphere of influence, needed to implement the amfori BSCI Code of Conduct and (c) exchanges information to timely identify any challenge that requires mitigation.

amfori BSCI Participants and their business partners strive to further detail the root causes of any such adverse impact in human rights, particularly when sourcing from high-risk regions or sectors. So as to embed this responsibility, business enterprises should act with due diligence and develop the necessary management systems, policies and processes to a reasonable extent as well as effectively prevent and address any adverse human rights impacts that may be detected in the supply chain.

For producers that will be monitored, internal management systems are particularly encouraged as an effective way to embed the amfori BSCI Code of Conduct in their business practices.

Terminating a business relationship or an individual contract with a business partner because of a struggle to implement the amfori BSCI Code of Conduct is considered a last resort. However, it may be necessary to terminate a business relationship or individual contract if the business partner fails to act in a manner consistent with the principles set out in the amfori BSCI Code of Conduct, and/or when the business partner is unwilling to undertake the measures needed to fulfill any of the obligations set out in and/or inherent to the amfori BSCI Code of Conduct.

## Workers Involvement and Protection

Business enterprises should establish good management practices that involve workers and their representatives in sound information exchange on workplace issues, and allow for appropriate measures for protecting workers in line with the aspirations of the amfori BSCI Code of Conduct. Business enterprises should take specific steps to make workers aware of their rights and responsibilities.

In addition, business enterprises are required to build sufficient competence among employers, managers, workers and workers representatives in order to embed these practices in the business operation successfully. Continuous education and training at each level of work is essential, particularly with regard to Occupational Health and Safety.

Business enterprises should establish or participate in effective operational-level grievance mechanisms for individuals and communities who may be adversely impacted. Even where judicial systems are effective and well-resourced, grievance mechanisms may offer particular advantages such as speed of access and remediation, reduced costs and transnational reach.

## V. Principles

---

amfori BSCI Participants expect all their business partners to observe the amfori BSCI Code of Conduct. Furthermore, any business partners that are monitored against the principles below are to show evidence that they take (a) all necessary measures to ensure their own observance of the amfori BSCI Code of Conduct and (b) reasonable measures to ensure that all of their business partners involved in the production process(es) observe the amfori BSCI Code of Conduct.

### The rights of Freedom of Association and Collective Bargaining

Business partners shall: (a) respect the right of workers to form unions in a free and democratic way; (b) not discriminate against workers because of trade union membership and (c) respect workers' right to bargain collectively.

Business partners shall not prevent workers' representatives from having access to workers in the workplace or from interacting with them.

When operating in countries where trade union activity is unlawful or where free and democratic trade union activity is not allowed, business partners shall respect this principle by allowing workers to freely elect their own representatives with whom the company can enter into dialogue about workplace issues.

## **No Discrimination**

Business partners shall not discriminate, exclude or have a certain preference for persons on the basis of gender, age, religion, race, caste, birth, social background, disability, ethnic and national origin, nationality, membership in unions or any other legitimated organisations, political affiliation or opinions, sexual orientation, family responsibilities, marital status, diseases or any other condition that could give rise to discrimination. In particular, workers shall not be harassed or disciplined on any of the grounds listed above.

## **Fair Remuneration**

Business partners observe this principle when they respect the right of the workers to receive fair remuneration that is sufficient to provide them with a decent living for themselves and their families, as well as the social benefits legally granted, without prejudice to the specific expectations set out hereunder.

Business partners shall comply, as a minimum, with wages mandated by governments' minimum wage legislation, or industry standards approved on the basis of collective bargaining, whichever is higher.

Wages are to be paid in a timely manner, regularly, and fully in legal tender. Partial payment in the form of allowance "in kind" is accepted in line with ILO specifications. The level of wages is to reflect the skills and education of workers and shall refer to regular working hours.

Deductions will be permitted only under the conditions and to the extent prescribed by law or fixed by collective agreement.

## **Decent Working Hours**

Business partners observe this principle when they ensure that workers are not required to work more than 48 regular hours per week, without prejudice to the specific expectations set out hereunder. However, the amfori BSCI recognizes the exceptions specified by the ILO.

Applicable national laws, industry benchmark standards or collective agreements are to be interpreted within the international framework set out by the ILO.

In exceptional cases defined by the ILO, the limit of hours of work prescribed above may be exceeded, in which case overtime is permitted.

The use of overtime is meant to be exceptional, voluntary, paid at a premium rate of not less than one and one-quarter times the regular rate and shall not represent a significantly higher likelihood of occupational hazards. Furthermore, Business Partners shall grant their workers with the right to

resting breaks in every working day and the right to at least one day off in every seven days, unless exceptions defined by collective agreements apply.

## Occupational Health and Safety

Business partners observe this principle when they respect the right to healthy working and living conditions of workers and local communities, without prejudice to the specific expectations set out hereunder. Vulnerable individuals such as - but not limited to - young workers, new and expecting mothers and persons with disabilities, shall receive special protection.

Business partners shall comply with occupational health and safety regulations, or with international standards where domestic legislation is weak or poorly enforced.

The active co-operation between management and workers, and/or their representatives is essential in order to develop and implement systems towards ensuring a safe and healthy work environment. This may be achieved through the establishment of Occupational Health and Safety Committees.

Business partners shall ensure that there are systems in place to detect, assess, avoid and respond to potential threats to the health and safety of workers. They shall take effective measures to prevent workers from having accidents, injuries or illnesses, arising from, associated with, or occurring during work. These measures should aim at minimizing so far as is reasonable the causes of hazards inherent within the workplace.

Business partners will seek improving workers protection in case of accident including through compulsory insurance schemes.

Business partners shall take all appropriate measures within their sphere of influence, to see to the stability and safety of the equipment and buildings they use, including residential facilities to workers when these are provided by the employer as well as to protect against any foreseeable emergency. Business partners shall respect the workers' right to exit the premises from imminent danger without seeking permission.

Business partners shall ensure adequate occupational medical assistance and related facilities.

Business partners shall ensure access to drinking water, safe and clean eating and resting areas as well as clean and safe cooking and food storage areas. Furthermore, business partners shall always provide effective Personal Protective Equipment (PPE) to all workers free of charge.

## No Child Labour

Business partners observe this principle when they do not employ directly or indirectly, children below the minimum age of completion of compulsory schooling as defined by law, which shall not be less than 15 years, unless the exceptions recognised by the ILO apply.

Business partners must establish robust age-verification mechanisms as part of the recruitment process, which may not be in any way degrading or disrespectful to the worker. This principle aims to protect children from any form of exploitation. Special care is to be taken on the occasion of the dismissal of children, as they can move into more hazardous employment, such as prostitution or drug trafficking. In removing children from the workplace, business partners should identify in a proactive manner, measures to ensure the protection of affected children. When appropriate, they shall pursue the possibility to provide decent work for adult household members of the affected children's family.



## Special Protection for Young Workers

Business partners observe this principle when they ensure that young persons do not work at night and that they are protected against conditions of work which are prejudicial to their health, safety, morals and development, without prejudice to the specific expectations set out in this principle.

Where young workers are employed, business partners should ensure that (a) the kind of work is not likely to be harmful to their health or development; (b) their working hours do not prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation approved by the competent authority or their capacity to benefit from training or instruction programs.

Business partners shall set the necessary mechanisms to prevent, identify and mitigate harm to young workers; with special attention to the access young workers shall have to effective grievance mechanisms and to Occupational Health and Safety trainings schemes and programmes.

## No Precarious Employment

Business partners observe this principle when, without prejudice to the specific expectations set out in this chapter, (a) they ensure that their employment relationships do not cause insecurity and social or economic vulnerability for their workers; (b) work is performed on the basis of a recognised and documented employment relationship, established in compliance with national legislation, custom or practice and international labour standards, whichever provides greater protection.

Before entering into employment, business partners are to provide workers with understandable information about their rights, responsibilities and employment conditions, including working hours, remuneration and terms of payment.

Business partners should aim at providing decent working conditions that also support workers, both women and men, in their roles as parents or caregivers, especially with regard to migrant and seasonal workers whose children may be left in the migrants' home towns.

Business partners shall not use employment arrangements in a way that deliberately does not correspond to the genuine purpose of the law. This includes - but is not limited to - (a) apprenticeship schemes where there is no intent to impart skills or provide regular employment, (b) seasonality or contingency work when used to undermine workers' protection, and (c) labour-only contracting. Furthermore, the use of sub-contracting may not serve to undermine the rights of workers.

## No Bonded Labour

Business partners shall not engage in any form of servitude, forced, bonded, indentured, trafficked or non-voluntary labour.

Business partners will risk allegations of complicity if they benefit from the use of such forms of labour by their business partners.

Business partners shall act with special diligence when engaging and recruiting migrant workers both directly and indirectly.

Business partners shall allow their workers the right to leave work and freely terminate their employment provided that workers give reasonable notice to the employer.

Business partners shall ensure that workers are not subject to inhumane or degrading treatment, corporal punishment, mental or physical coercion and/or verbal abuse.

All disciplinary procedures must be established in writing, and are to be explained verbally to workers in clear and understandable terms.

## Protection of the Environment

Business partners observe this principle when they take the necessary measures to avoid environmental degradation, without prejudice to the specific expectations set out in this chapter.

Business partners should assess significant environmental impact of operations, and establish effective policies and procedures that reflect their environmental responsibility. They will see to implement adequate measures to prevent or minimise adverse effects on the community, natural resources and the overall environment.

## Ethical Business Behaviour

Business partners observe this principle when, and without prejudice to the goals and expectations set out in this chapter, they are not involved in **any act of corruption**, extortion or embezzlement, nor in any form of bribery - including but not limited to - the promising, offering, giving or accepting of any improper monetary or other incentive.

Business partners are expected to keep accurate information regarding their activities, **structure and performance**, and should disclose these in accordance with applicable regulations and industry benchmark practices.

Business partners should neither participate in falsifying such information, nor in any act of misrepresentation in the supply chain.

Furthermore, they should collect, use and otherwise process personal information (including that from workers, business partners, customers and consumers in their sphere of influence) with reasonable care. The collection, use and other processing of personal information is to comply with privacy and information security laws and regulatory requirements.

## VI. Appendices

---

1. Terms of Implementation
2. amfori BSCI Reference: Compilation of International Standards relevant for the implementation of the Code such as ILO Conventions and Recommendations.
3. amfori BSCI Glossary

Acknowledged Ms.Saranthinee Mongkolrat

Position SD Manager/IMR Date 11/08/2022

Company Name Salee Colour Public Co.,Ltd.

(Please stamp company logo)



## แนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

แนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ฉบับที่ 1/2014 ซึ่งเป็นฉบับล่าสุดมีเป้าหมายอยู่ที่การกำหนดค่านิยมและหลักการที่ผู้เข้าร่วม amfori BSCI ได้พยายามนำสิ่งเหล่านี้ไปปฏิบัติในระบบซัพพลายเชนของตน ซึ่งได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการของ amfori (ซึ่งเปลี่ยนชื่อเมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2018) ในวันที่ 28 พฤศจิกายน ค.ศ. 2013 และจะใช้แทนแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ฉบับปี ค.ศ. 2009 ฉบับที่แปลเป็นภาษาไทยทั้งหมด แนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ปัจจุบันประกอบด้วยข้อมูลที่สำคัญสามส่วนดังต่อไปนี้ ก) บทนำ การตีความ ค่านิยมของเรา และการนำไปปฏิบัติซึ่งจะใช้กับองค์กรธุรกิจทั้งหมด ข) หลักการที่จะระบุเกี่ยวกับหุ้นส่วนธุรกิจของผู้เข้าร่วม amfori BSCI ที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น และ ค) เงื่อนไขในการนำไปปฏิบัติของ amfori BSCI เอกสารอ้างอิงของ amfori BSCI และอภิธานศัพท์ของ amfori BSCI ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของแนวทางปฏิบัติ และจะให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตีความและการนำไปปฏิบัติของ amfori BSCI

แนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ฉบับที่ 1/2014 จะบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2014 เฉพาะเอกสารฉบับภาษาอังกฤษของเอกสารนี้เท่านั้นที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย

### I. บทนำ

amfori BSCI ก่อตั้งโดย amfori โดยตระหนักว่าการค้าต่างประเทศเป็นสื่อกลางที่สำคัญมากสำหรับความมั่งคั่งของมนุษย์และความเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของสังคม

แนวทางปฏิบัตินี้ (แนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI) คือ ชุดของหลักการและค่านิยมที่สะท้อนถึงความเชื่อของผู้เข้าร่วม amfori BSCI และความคาดหวังที่พวกเขามีต่อหุ้นส่วนธุรกิจของตนเอง แนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI อ้างอิงถึงอนุสัญญาาระหว่างประเทศต่างๆ ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน สิทธิของเด็กและหลักการทางธุรกิจ แนวทางขององค์การสหประชาชาติสำหรับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน แนวทางของ OECD โครงการความเป็นปึกแผ่นของโลกขององค์การสหประชาชาติ และอนุสัญญาและคำแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานในระบบซัพพลายเชน องค์กรธุรกิจที่ให้การรับรองแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ต้องยึดมั่นในหลักการที่ระบุไว้ในเอกสารนี้และปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในเขตอิทธิพลของตน amfori BSCI และผู้เข้าร่วม (ผู้เข้าร่วม amfori BSCI) จะเจรจาอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์กับหุ้นส่วนธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อต่อยอดหลักการของธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ พวกเขาจะติดตามการสร้างความสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมที่มีภาวะระหว่างลูกค้าและผู้บริหารในฐานะที่เป็นหัวใจของธุรกิจที่มีความยั่งยืน

### II. การตีความ

ในแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI คำว่า "องค์กรธุรกิจ" จะครอบคลุมถึงผู้เข้าร่วม amfori BSCI และหุ้นส่วนธุรกิจของพวกเขาในระบบซัพพลายเชน โดยเฉพาะผู้ผลิต

ภาคผนวกที่อ้างอิงถึงจะอยู่ในส่วนท้ายของแบบฟอร์มในแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI (เงื่อนไขในการนำไปปฏิบัติ เอกสารอ้างอิงของ amfori BSCI และอภิธานศัพท์ของ amfori BSCI) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI จะต้องอ่านและตีความแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ควบคู่ไปกับเอกสารดังกล่าว

องค์กรธุรกิจแต่ละแห่งจะปฏิบัติตามเงื่อนไขในการนำไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับบทบาทของพวกเขาระบบซัพพลายเชน รวมถึงการที่พวกเขาได้รับการติดตามผลภายใน amfori BSCI ด้วยหรือไม่

### III. ค่านิยมของเรา

ผู้เข้าร่วม amfori BSCI สามารถนำค่านิยมต่อไปนี้ไปใช้เป็นแนวทางได้ ด้วยการให้คำรับรองแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI และถ่ายทอดให้ผู้เกี่ยวข้องในระบบซัพพลายเชนของตนเองทราบ

- การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้เข้าร่วม amfori BSCI นำแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ไปดำเนินการด้วยวิธีการพัฒนาแบบทีละขั้นตอน ผู้เข้าร่วม amfori BSCI คาดหวังว่าหุ้นส่วนธุรกิจของพวกเขาจะตรวจสอบให้มั่นใจว่ามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรของตน
- ความร่วมมือ ด้วยการทำงานร่วมกันและใช้วิธีการแบบเดียวกัน ผู้เข้าร่วม amfori BSCI จะทำให้เกิดผลกระทบในทางที่ดีขึ้นและเป็นโอกาสในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานในระบบซัพพลายเชนของพวกเขา คุณค่าของความร่วมมือกันมีความสำคัญเท่าเทียมกับความสัมพันธ์ร่วมกับหุ้นส่วนธุรกิจในระบบซัพพลายเชน โดยเฉพาะผู้ที่ต้องการความสนับสนุนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงให้ดีขึ้น  
ในทำนองเดียวกัน เจตนารมณ์ของความร่วมมือยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบในระดับที่ต่างกันด้วย
- การมอบอำนาจ เป้าหมายสำคัญของ amfori BSCI คือ การมอบอำนาจให้ผู้เข้าร่วม amfori BSCI และหุ้นส่วนธุรกิจของพวกเขา โดยเฉพาะในกรณีของผู้ผลิตที่จะถูกติดตามผล เพื่อพัฒนาระบบซัพพลายเชนในรูปแบบที่ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และของแรงงาน รวมถึงการจัดเตรียมเครื่องมือที่จำเป็นให้หน่วยธุรกิจในระบบซัพพลายเชนเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความยั่งยืน การพัฒนาระบบการจัดการภายในมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้หลักการของ amfori BSCI เป็นหัวใจของวัฒนธรรมขององค์กรธุรกิจ

#### IV. การนำไปปฏิบัติ

หลักการที่ระบุไว้ในแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI จะแสดงถึงเป้าหมายที่เป็นความปรารถนาและความคาดหวังขั้นต่ำที่ผู้เข้าร่วม amfori BSCI ต้องคำนึงถึงเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสังคมในระบบซัพพลายเชนของตนเอง

แม้ว่าความปรารถนาจะยังคงไม่เปลี่ยนแปลง แต่ความคาดหวังขั้นต่ำของแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ซึ่งได้ถูกแปลงเป็นมาตรฐานทางสังคมที่สามารถตรวจสอบได้ อาจเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม

ผู้เข้าร่วม amfori BSCI ให้คำมั่นว่าจะใช้ความพยายามอย่างสมเหตุสมผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ระบุไว้ในแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI แม้ว่าพวกเขาจะไม่สามารถรับประกันว่าจะสามารถติดตามหุ้นส่วนธุรกิจทั้งหมดได้ตลอดเวลา แต่ผู้เข้าร่วม amfori BSCI ให้คำมั่นว่าจะใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้เป็นไปตามหลักการในแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI โดยเฉพาะในภูมิภาคและภาคธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูงที่จะไม่ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ไม่จำเป็นต้องกล่าวหาว่าเราคิดว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเต็มที่ที่เป็นกระบวนการที่ใช้เวลาทรัพยากร และความพยายามอย่างมาก โดยที่ช่องว่าง จุดอ่อน ความล้มเหลว และเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้มักจะเกิดขึ้นเสมอ อย่างไรก็ตาม ผู้เข้าร่วม amfori BSCI มีหน้าที่ในการตรวจสอบแต่เนิ่นๆ ติดตามผล และเยียวยาสิ่งที่มีความล้มเหลวดังกล่าวทั้งหมดในระบบซัพพลายเชนของตนเอง และยังคงเปิดให้มีการร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความห่วงใยอย่างแท้จริงต่อการปฏิบัติตามเงื่อนไขทางสังคม

##### การปฏิบัติตามกฎระเบียบ

การปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น คือ หน้าที่แรกขององค์กรธุรกิจ ในประเทศที่กฎหมายและข้อบังคับท้องถิ่นมีความขัดแย้ง หรือมีมาตรฐานด้านความคุ้มครองที่แตกต่างกับแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI องค์กรธุรกิจควรมองหาแนวทางในการปฏิบัติตามหลักการที่ให้การปกป้องลูกจ้างและสิ่งแวดล้อมสูงสุด

##### การจัดการระบบซัพพลายเชนและผลกระทบลูกโซ่

ผู้เข้าร่วม amfori BSCI รับทราบถึงความสามารถของตนเองในการชักจูงให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในระบบซัพพลายเชนของตนเองผ่านทางกิจกรรมการสั่งซื้อของพวกเขา โดยพวกเขาจะจัดการความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนธุรกิจทั้งหมดอย่างมีความรับผิดชอบ และคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเดียวกันเป็นการตอบแทน

ซึ่งจำเป็นต้องใช้วิธีการที่ร่วมมือกันเมื่อองค์กรธุรกิจธุรกิจทุกแห่ง (ก) มีส่วนเกี่ยวข้องกับหุ้นส่วนธุรกิจที่เกี่ยวข้อง (ข) ดำเนินมาตรการที่เหมาะสม และมีเหตุผลในเขตอิทธิพลของตนเองเพื่อนำแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ไปปฏิบัติตามความจำเป็น และ (ค) แลกเปลี่ยนข้อมูลในเวลาที่เหมาะสมเพื่อระบุถึงความท้าทายที่ต้องบรรเทาให้เบาบางลง

ผู้เข้าร่วม amfori BSCI และหุ้นส่วนธุรกิจของพวกเขาต้องพยายามหารายละเอียดเพิ่มเติมถึงสาเหตุรากเหง้าของผลกระทบที่ร้ายแรงด้านสิทธิมนุษยชนดังกล่าว โดยเฉพาะเมื่อทำการจัดซื้อจัดหาจากภูมิภาคหรือภาคส่วนที่มีความเสี่ยงสูง เช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในหน้าที่รับผิดชอบนี้ องค์กรธุรกิจควรดำเนินการด้วยการตรวจสอบสถานะและพัฒนาระบบการจัดการ นโยบาย และกระบวนการที่จำเป็นตามความเหมาะสม รวมถึงการป้องกันและการจัดการกับผลกระทบที่ร้ายแรงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจตรวจพบในระบบซัพพลายเชน

สำหรับผู้ผลิตที่จะถูกติดตาม จะมีการสนับสนุนให้ใช้ระบบการจัดการภายในเพราะเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพที่ระบุอยู่ในแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ในดำเนินการธุรกิจของพวกเขา

การยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือสัญญากับหุ้นส่วนธุรกิจเพราะความพยายามที่จะนำแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ไปบังคับใช้ให้พิจารณาเป็นทางเลือกสุดท้าย อย่างไรก็ตาม อาจมีความจำเป็นที่ต้องยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือสัญญากับหุ้นส่วนธุรกิจ หากหุ้นส่วนธุรกิจไม่สามารถกระทำตนให้สอดคล้องกับหลักการที่ระบุไว้แนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI และ/หรือเมื่อหุ้นส่วนธุรกิจไม่เต็มใจที่จะดำเนินการที่จำเป็นเพื่อทำหน้าที่ที่ระบุไว้ และ/หรือมีอยู่ในแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

#### **ความเกี่ยวข้องและการคุ้มครองลูกค้า**

องค์กรธุรกิจควรกำหนดวิธีการบริหารงานที่เหมาะสมซึ่งเกี่ยวข้องกับลูกค้าและตัวแทนของพวกเขาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีประโยชน์เกี่ยวกับปัญหาในสถานที่ทำงาน และอนุญาตให้ใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อคุ้มครองลูกค้าให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI องค์กรธุรกิจควรดำเนินการขั้นตอนที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้ลูกค้าทราบถึงสิทธิและความรับผิดชอบของพวกเขา

นอกจากนี้ องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องสร้างขีดความสามารถอย่างเพียงพอให้กับพนักงาน ผู้จัดการลูกค้า และตัวแทนลูกค้าเพื่อนำหลักปฏิบัติเหล่านี้มาใช้ในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ การศึกษาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในทุกระดับการทำงานมีความจำเป็น โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับอาชีพอนามัยและความปลอดภัย

องค์กรธุรกิจควรจัดทำหรือมีส่วนร่วมในขั้นตอนการแจ้งข้อร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับบุคคลและชุมชนที่อาจได้รับผลกระทบอย่างร้ายแรง แม้วาระบบการตัดสินคดีจะมีประสิทธิภาพและเป็นทรัพยากรที่เหมาะสม แต่ขั้นตอนการแจ้งข้อร้องทุกข์อาจเป็นประโยชน์มากขึ้น เนื่องจากความรวดเร็วของการเข้าถึงและการเยียวยา มีต้นทุนที่ลดลง และมีสาขากระจายทั่วโลก

## V. หลักการ

ผู้เข้าร่วม amfori BSCI คาดหวังว่าหุ้นส่วนธุรกิจทั้งหมดจะปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI นอกจากนี้ หุ้นส่วนธุรกิจที่ถูกต้องตามการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ด้านล่างจะต้องแสดงหลักฐานว่าพวกเขาได้ดำเนิน (ก) มาตรการที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI และ (ข) ใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าหุ้นส่วนธุรกิจทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในกระบวนการผลิตปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

### สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้อง (ก) เคารพสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพอย่างมีเสรีภาพและเป็นประชาธิปไตย (ข) ไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเนื่องจากเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (ค) เคารพสิทธิของลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องไม่กีดกันให้ตัวแทนของลูกจ้างเข้าพบลูกจ้างในสถานที่ทำงานหรือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับลูกจ้าง

เมื่อดำเนินงานในประเทศที่กิจกรรมของสหภาพแรงงานเป็นสิ่งผิดกฎหมาย หรือไม่อนุญาตให้มีการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานอย่างมีเสรีภาพและเป็นประชาธิปไตย หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องเคารพหลักการนี้โดยการอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถเลือกตัวแทนของตนเองอย่างเสรีร่วมกับบริษัทที่สามารถเข้าร่วมในการเจรจาเกี่ยวกับปัญหาในสถานที่ทำงาน

ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ กีดกัน หรือเลือกที่รักมักที่ชังต่อบุคคลโดยพิจารณาจากเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ ชนชั้น การเกิด ภูมิหลังทางสังคม ความพิการ ขาดพินัยกรรมและถิ่นกำเนิดเดิม สัญชาติ สมาชิกของสหภาพแรงงานหรือองค์กรที่ถูกต้องตามกฎหมายอื่นๆ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคการเมือง หรือแนวความคิดทางการเมือง วิธีทางเพศ ความรับผิดชอบของครอบครัว สถานภาพทางสมรส โรคภัยไข้เจ็บ หรือสถานะอื่นๆ ที่อาจทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะ ลูกจ้างจะต้องไม่ถูกคุกคามหรือลงโทษทางวินัยตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเบื้องต้น

### ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามหลักการนี้ ด้วยการเคารพสิทธิของลูกจ้างเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมซึ่งเพียงพอที่จะทำให้พวกเขาดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าทั้งสำหรับตนเองและครอบครัว รวมถึงการได้รับสิทธิประโยชน์ทางสังคมที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่กำหนดไว้โดยเฉพาะด้านล่าง

อย่างน้อยที่สุดหุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของภาครัฐ หรือมาตรฐานของอุตสาหกรรมที่ได้รับการอนุมัติเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยยึดหลักการของการร่วมเจรจาต่อรองตามข้อกำหนดที่เข้มงวดมากกว่า

จะต้องมีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตรงเวลา อย่างสม่ำเสมอ และเต็มจำนวนตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย การจ่ายค่าจ้างบางส่วนในรูปแบบของเบี้ยเลี้ยง "ตามมูลค่า" ได้รับอนุญาตว่าตรงตามข้อกำหนดเฉพาะของ ILO ระดับของค่าจ้างจะสะท้อนถึงทักษะและการศึกษาของลูกจ้าง และจะอ้างอิงตามชั่วโมงการทำงานปกติ

จะอนุญาตให้มีการหักค่าจ้างได้เฉพาะเป็นไปตามเงื่อนไขและอยู่ภายในขอบเขตของกฎหมาย หรือมีการกำหนดโดยข้อตกลงที่ทำร่วมกัน

### ชั่วโมงการทำงานที่มีคุณค่า

หุ้นส่วนธุรกิจต้องปฏิบัติตามหลักการนี้เพื่อให้มั่นใจว่า ลูกจ้างต้องไม่ทำงานเกิน 48 ชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์ โดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่กำหนดไว้โดยเฉพาะด้านล่าง อย่างไรก็ตาม amfori BSCI ต้องรับทราบเกี่ยวกับข้อยกเว้นที่กำหนดโดย ILO

จะมีการตีความกฎหมายแห่งชาติที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานในการกำหนดเกณฑ์อ้างอิงของอุตสาหกรรม หรือข้อตกลงที่ทำร่วมกันภายในกรอบการทำงานระดับนานาชาติที่กำหนดโดย ILO

ในกรณีเป็นข้อยกเว้นที่กำหนดโดย ILO อาจมีการทำงานเกินการจำกัดชั่วโมงการทำงานที่ระบุไว้ข้างต้น ในกรณีที่อนุญาตให้มีการทำงานล่วงเวลา

การใช้คำว่า "การทำงานล่วงเวลา" หมายถึง การจ่ายเงินที่เป็นข้อยกเว้นและเป็นไปตามความสมัครใจด้วยอัตราค่าจ้างระดับสูงและไม่น้อยกว่าหนึ่งและหนึ่งในสี่เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ และจะต้องไม่มีแนวโน้มที่เป็นไปได้สูงว่าจะมีอันตรายจากการทำงาน นอกจากนี้ หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับช่วงเวลาหยุดพักระหว่างวันทำงานทุกวัน และมีสิทธิหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทุกเจ็ดวันทำงาน หากไม่มีข้อยกเว้นที่กำหนดไว้ในข้อตกลงที่ทำร่วมกัน



### อาชีพอนามัยและความปลอดภัย

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามหลักการนี้ ด้วยการเคารพสิทธิของลูกจ้างและชุมชนท้องถิ่นในการมีสภาพชีวิตและการทำงานที่มีอนามัยโดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่กำหนดไว้โดยเฉพาะด้านล่าง บุคคลที่มีความอ่อนแอแต่ไม่จำกัดอยู่เพียงแรงงานที่เป็นผู้เยาว์ มารดาที่เพิ่งคลอดบุตรและสตรีที่กำลังจะมีบุตร รวมถึงบุคคลพิการจะต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านอนามัยและความปลอดภัยทางวิชาชีพ หรือมาตรฐานระหว่างประเทศที่กฎหมายท้องถิ่นอ่อนแอหรือบังคับใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ

ความร่วมมืออย่างกระตือรือร้นระหว่างผู้บริหารและลูกจ้าง และ/หรือตัวแทนของพวกเขามีความสำคัญมากในการพัฒนาและนาระบบไปใช้เพื่อให้มั่นใจถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและอนามัย สิ่งนี้จะบรรลุเป้าหมายได้ผ่านการก่อตั้งคณะกรรมการด้านอนามัยและความปลอดภัย

หุ้นส่วนธุรกิจต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่ามีระบบในการตรวจหา ประเมิน ป้องกัน และตอบสนองภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นต่ออนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง พวกเขาจะต้องดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันลูกจ้างไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือความเจ็บป่วยที่เกิดจากหรือเกี่ยวข้องกับ หรือเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน มาตรการเหล่านี้ควรมีเป้าหมายเพื่อลดสาเหตุของอันตรายที่มีอยู่ภายในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม

หุ้นส่วนธุรกิจควรมองหาวิธีการปรับปรุงมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ ซึ่งรวมถึงโครงการทำประกันภัยภาคบังคับ

หุ้นส่วนธุรกิจต้องดำเนินการทั้งหมดภายในเขตอิทธิพลของตนเอง เพื่อตรวจสอบความมั่นคงและความปลอดภัยของอุปกรณ์และอาคารที่ใช้งาน ซึ่งรวมถึงสถานที่พักอาศัยของลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้ และป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินที่คาดการณ์ได้ หุ้นส่วนธุรกิจต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างในการออกจากอาคารสถานที่ที่มีความเป็นไปได้สูงว่าจะเกิดอันตรายโดยไม่ต้องขออนุญาต

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีความช่วยเหลือทางการแพทย์สำหรับการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการเข้าถึงน้ำดื่ม อาหารที่สะอาดและปลอดภัย และพื้นที่พักอาศัย รวมถึงพื้นที่ปรุงอาหารและจัดเก็บอาหารที่สะอาดและปลอดภัย นอกจากนี้ หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องจัดเตรียมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่มีประสิทธิภาพให้แก่ลูกจ้างโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเสมอ

### ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามหลักการนี้ ด้วยการไม่ว่าจ้างเด็กอายุต่ำกว่าผู้จบการศึกษาคะบังคับตามกฎหมายกำหนดทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 15 ปี เว้นแต่จะได้รับการยกเว้นภายใต้ข้อกำหนดของ ILO

หุ้นส่วนธุรกิจต้องกำหนดวิธีการตรวจสอบอายุที่เคร่งครัดให้เป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการคัดสรรบุคลากร ซึ่งต้องไม่เป็นการลดคุณค่าหรือไม่ให้เกียรติต่อลูกจ้าง หลักการนี้มีเป้าหมายเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ประโยชน์ในทุรูปแบบจากเด็ก ต้องมีการดูแลเป็นพิเศษในกรณีที่มีการปลดแรงงานเด็ก เนื่องจากพวกเขาอาจย้ายไปทำงานที่มีอันตรายมากขึ้น เช่น การเป็นโสเภณีหรือการค้ายาเสพติด ในการปลดเด็กออกจากสถานที่ทำงาน หุ้นส่วนธุรกิจต้องระบุมาตรการใน

เชิงรุกเพื่อให้มั่นใจว่าจะเป็นการคุ้มครองเด็กที่ได้รับผลกระทบ พวกเขาจะต้องติดตามความเป็นไปได้ในการจัดหางานที่มีคุณค่าสำหรับสมาชิกในครอบครัวที่เป็นผู้ใหญ่ของเด็กที่ได้รับผลกระทบตามความเหมาะสม

#### การคุ้มครองพิเศษสำหรับแรงงานที่เป็นผู้เยาว์

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามหลักการนี้ด้วยการตรวจสอบให้มั่นใจว่าไม่มีผู้เยาว์ทำงานในตอนกลางคืน และพวกเขาต้องได้รับการปกป้องจากการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่ออนามัย ความปลอดภัย ขวัญกำลังใจ และการพัฒนา โดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่กำหนดไว้โดยเฉพาะในหลักการนี้

เมื่อมีการจ้างงานผู้เยาว์ หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องตรวจสอบว่า (ก) งานประเภทนั้นไม่มีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่ออนามัย หรือการพัฒนา (ข) ชั่วโมงการทำงานของพวกเขาไม่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าเรียน การมีส่วนร่วมในฝักอาชีพของพวกเขาที่ได้รับอนุมัติโดยส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่ หรือความสามารถของพวกเขาที่จะได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมหรือการฝึกสอน

หุ้นส่วนธุรกิจต้องกำหนดวิธีการที่จำเป็นในการป้องกัน ระบุ และบรรเทาอันตรายที่จะเกิดกับแรงงานที่เป็นผู้เยาว์ด้วยการให้การดูแลเป็นพิเศษต่อแรงงานที่เป็นผู้เยาว์ที่จะต้องมีขั้นตอนการแจ้งข้อร้องทุกข์ รวมถึงแผนงานและโปรแกรมการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

#### ความไม่ชัดเจนของการจ้างงาน

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามหลักการนี้โดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่กำหนดไว้โดยเฉพาะในบทนี้ (ก) พวกเขาจะต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าความสัมพันธ์ในการจ้างงานจะไม่เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่ปลอดภัยและความไม่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจหรือสังคมสำหรับลูกจ้าง (ข) การที่งานงานจะยุติลงของความสัมพันธ์ของการจ้างงานที่มีการจัดทำเอกสารและมีการยอมรับ โดยมีการปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศ ประเพณี หรือหลักปฏิบัติ และมาตรฐานด้านแรงงานสากลโดยให้ยึดตามความคุ้มครองที่มีเนื้อหาเข้มงวดมากกว่า

ก่อนที่จะทำการจ้างงาน หุ้นส่วนธุรกิจต้องให้ข้อมูลที่เข้าใจได้ง่ายเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่รับผิดชอบ และสภาพการจ้างงาน รวมถึง ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน และเงื่อนไขการชำระเงินให้แก่ลูกจ้าง

หุ้นส่วนธุรกิจควรมีเป้าหมายในการจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณค่าที่สนับสนุนลูกจ้างทั้งหญิงและชาย ในบทบาทของผู้ปกครองหรือผู้ดูแล โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพหรือแรงงานตามฤดูกาลที่อาจต้องทิ้งบุตรหลานให้อยู่ที่บ้านเกิดของผู้อพยพย้ายถิ่น

หุ้นส่วนธุรกิจต้องไม่ใช้การจ้างงานซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของกฎหมายโดยมีการไตร่ตรองไว้ก่อน ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดอยู่เพียง (ก) แผนการฝึกงานที่ไม่มีเจตนาจะถ่ายทอดทักษะหรือให้การว่าจ้างตามปกติ (ข) การทำงานตามฤดูกาลหรือชั่วคราวที่ทำให้การคุ้มครองลูกจ้างด้อยประสิทธิภาพลง และ (ค) การทำสัญญาเฉพาะแรงงานเท่านั้น นอกจากนี้ การใช้งานผู้รับเหมาช่วงอาจไม่ให้ความช่วยเหลือในกรณีที่สิทธิของลูกจ้างลดน้อยลง

### ไม่มีแรงงานที่ถูกบังคับ

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับรูปแบบของแรงงานทาส แรงงานที่ถูกบังคับ แรงงานขัดหนี้ แรงงานผูกมัด แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ หรือแรงงานที่ไม่เต็มใจ

หุ้นส่วนธุรกิจจะมีความเสี่ยงในการถูกกล่าวหาว่ามีการสมรู้ร่วมคิด หากพวกเขาได้รับประโยชน์จากรูปแบบของแรงงานดังกล่าวโดยหุ้นส่วนธุรกิจของพวกเขา

หุ้นส่วนธุรกิจจะดำเนินการตรวจสอบสถานะเป็นพิเศษ เมื่อทำการว่าจ้างและสรรหาแรงงานอพยพทั้งทางตรงและทางอ้อม

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างของตนมีสิทธิที่จะลางานและบอกเลิกสัญญาจ้างงานที่จัดหาให้ได้อย่างอิสระ โดยลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบถึงเหตุผลล่วงหน้า

หุ้นส่วนธุรกิจต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าจะไม่มีการกระทำที่ขัดมนุษยธรรมหรือทำให้เสื่อมเสียการลงโทษทางกาย การบีบบังคับทางร่างกายหรือจิตใจ และ/หรือการละเมิดทางวาจา

ต้องกำหนดขั้นตอนการลงโทษทางวินัยทั้งหมดอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องมีการอธิบายให้ลูกจ้างทราบทางวาจาด้วยถ้อยคำที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

### การปกป้องสิ่งแวดล้อม

หุ้นส่วนธุรกิจต้องปฏิบัติตามหลักการนี้ด้วยการใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงการทำลายสิ่งแวดล้อม โดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่กำหนดไว้ในโดยเฉพาะในบทนี้

หุ้นส่วนธุรกิจควรประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญจากการทำงาน และกำหนดนโยบายและขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพซึ่งสะท้อนถึงความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม พวกเขาจะคอยตรวจสอบการนำมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบที่ร้ายแรงให้น้อยที่สุดต่อชุมชน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

### การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามหลักการนี้โดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่กำหนดไว้ในในบทนี้ พวกเขาต้องไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำทุจริตใดๆ การบังคับขู่เข็ญ หรือการยกยอก รวมถึงการติดสินบนในทุกรูปแบบ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดอยู่เพียง การให้สัญญา การเสนอ การให้ หรือการยอมรับเงินหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ อย่างไม่เหมาะสม

หุ้นส่วนธุรกิจถูกคาดหวังให้เก็บรักษาข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับกิจกรรมของตนเอง โครงสร้าง และผลการดำเนินงาน และควรเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้ตามข้อบังคับและหลักปฏิบัติในการกำหนดเกณฑ์อ้างอิงของอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

หุ้นส่วนธุรกิจไม่ควรมีส่วนร่วมในการสร้างข้อมูลเท็จดังกล่าว หรือไม่กระทำการใดๆ เพื่อการแถลงข้อความที่เป็นเท็จในระบบซัพพลายเชน

นอกจากนี้ พวกเขาควรเก็บรวบรวม ใช้งาน และมีแผนนั้นให้ดำเนินการข้อมูลส่วนบุคคล (ซึ่งรวมถึงข้อมูลจากลูกจ้าง หุ้นส่วนธุรกิจ ลูกค้า และผู้บริโภคในเขตอิทธิพลของตนเอง) ด้วยการดูแลอย่างเหมาะสม การเก็บรวบรวม การใช้งาน และการดำเนินการข้อมูลส่วนบุคคลต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยความ เป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลและข้อกำหนดที่ควบคุมอยู่

## VI. ภาคผนวก

1. เสร็จสิ้นในการนำไปปฏิบัติ
2. เอกสารอ้างอิงของ amfori BSCI: การรวบรวมมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักปฏิบัติไปใช้งาน ได้แก่ อนุสัญญาและคำแนะนำของ ILO
3. อภิธานศัพท์ของ amfori BSCI

\* \* \* \* \*

Acknowledged/ ลงนามรับทราบ ..... 

Position /ตำแหน่ง ..... SD Manager/IMR

Date / วันที่ลงนาม ..... 11/08/2565

Company Name /บริษัท ..... สาลี คัลเลอร์ จำกัด (มหาชน)  
(โปรดลงนาม และประทับตราบริษัท)