

ต้นฉบับ

แนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

แนวทางปฏิบัติของ **amfori BSCI ฉบับที่ 1/2014**

ซึ่งเป็นฉบับล่าสุดมีเป้าหมายอยู่ที่การกำหนดค่านิยมและหลักการที่ผู้เข้าร่วม

ม amfori BSCI ได้พยายามนำสิ่ง

เหล่านี้ไปปฏิบัติในระบบซัพพลายเชนของตน

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 และอธิธานศัพท์ของ 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**

โดยตระหนักว่าการค้าต่างประเทศเป็นสื่อกลางที่สำคัญมากสำหรับความมั่งคั่ง
ของมนุษย์และความเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของสังคม

แนวทางปฏิบัตินี้ (แนวทางปฏิบัติของ **amfori BSCI**) คือ

ชุดของหลักการและค่านิยมที่สะท้อนถึงความเชื่อของผู้เข้าร่วม amfori

BSCI และความคาดหวังที่พวกเขามีต่อหุ้นส่วนธุรกิจของตนเอง

แนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI อ้างอิงถึงอนุสัญญาระหว่างประเทศต่างๆ ได้แก่ อนุสัญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

สิทธิของเด็กและหลักการทางธุรกิจ

แนวทางขององค์การสหประชาชาติสำหรับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

แนวทางของ OECD

โครงการความเป็นปึกแผ่นของโลกขององค์การสหประชาชาติ

และอนุสัญญาและคำแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานในระบบซัพพลายเชน

องค์กรธุรกิจที่ให้การรับรองแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

ต้องยึดมั่นในหลักการที่ระบุไว้ในเอกสารนี้และปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในเขตอิทธิพลของตน

amfori BSCI และผู้เข้าร่วม (ผู้เข้าร่วม amfori BSCI)

จะเจรจาอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์กับหุ้นส่วนธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อต่อยอดหลักการของธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้

พวกเขาจะติดตามการสร้างความสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมที่มีวุฒิภาวะระหว่างลูกจ้างและผู้บริหารในฐานะที่เป็นหัวใจของธุรกิจที่มีความยั่งยืน

II. การตีความ

ในแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI คำว่า "องค์กรธุรกิจ"

จะครอบคลุมถึงผู้เข้าร่วม amfori BSCI

และหุ้นส่วนธุรกิจของพวกเขาในระบบซัพพลายเชน โดยเฉพาะผู้ผลิตภาคผนวกที่อ้างอิงถึงจะอยู่ในส่วนท้ายของแบบฟอร์มในแนวทางปฏิบัติของ

amfori BSCI (เงื่อนไขในการนำไปปฏิบัติ เอกสารอ้างอิงของ amfori

BSCI และอธิธานศัพท์ของ amfori BSCI)

ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

จะต้องอ่านและตีความแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

ควบคู่ไปกับเอกสารดังกล่าว

องค์กรธุรกิจแต่ละแห่งจะปฏิบัติตามเงื่อนไขในการนำไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับบทบาทของพวกเขาในระบบซัพพลายเชน

รวมถึงการที่พวกเขา

ได้รับการติดตามผลภายใน 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 โดยเฉพาะผู้ที่ต้องการความสนับสนุนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงให้ดีขึ้นในตนเองเดียวกัน เจตนารมณ์ของความร่วมมือยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบในระดับที่ต่างกันด้วย
- **การมอบอำนาจ** เป้าหมายสำคัญของ amfori BSCI คือ การมอบอำนาจให้ผู้เข้าร่วม amfori BSCI และหุ้นส่วนธุรกิจของพวกเขาโดยเฉพาะในกรณีของผู้ผลิตที่จะถูกติดตามผล เพื่อพัฒนาระบบซัพพลายเชนในรูปแบบที่ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและของแรงงาน รวมถึงการจัดเตรียมเครื่องมือที่จำเป็นให้หน่วยธุรกิจในระบบซัพพลายเชนเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความยั่งยืน การพัฒนาระบบการจัดการภายในมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้อำนาจของ amfori BSCI เป็นหัวใจของวัฒนธรรมขององค์กรธุรกิจ

IV. การนำไปปฏิบัติ

หลักการที่ระบุไว้ในแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

จะแสดงถึงเป้าหมายที่เป็นความปรารถนาและความคาดหวังขั้นต่ำที่ผู้เข้าร่วม amfori BSCI

ต้องคำนึงถึงเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสังคมในระบบซัพพลายเชนของตนเอง

แม้ว่าความปรารถนาจะยังคงไม่เปลี่ยนแปลง

แต่ความคาดหวังขั้นต่ำของแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

ซึ่งได้ถูกแปลงเป็นมาตรฐานทางสังคมที่สามารถตรวจสอบได้

อาจเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม

ผู้เข้าร่วม amfori BSCI

ให้คำมั่นว่าจะใช้ความพยายามอย่างสมเหตุสมผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่

ระบุไว้ในแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

แม้ว่าพวกเขาจะไม่สามารถรับประกันว่าจะสามารถติดตามหุ้นส่วนธุรกิจทั้ง

หมดได้ตลอดเวลา แต่ผู้เข้าร่วม amfori BSCI

ให้คำมั่นว่าจะใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้เป็นไปตามหลักการในแนวทาง

ปฏิบัติของ amfori BSCI

โดยเฉพาะในภูมิภาคและภาคธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูงที่จะไม่ปฏิบัติตามแนว

ทางปฏิบัติของ amfori BSCI ไม่จำเป็นต้องกล่าวเราก็ทราบ

การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเต็มที่ที่เป็นกระบวนการที่ใช้เวลา ทรัพยากร

และความพยายามอย่างมาก โดยที่ช่องว่าง จุดอ่อน ความล้มเหลว

และเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้มักจะเกิดขึ้นเสมอ อย่างไรก็ตาม

ผู้เข้าร่วม amfori BSCI มีหน้าที่ในการตรวจสอบแต่เนิ่นๆ ติดตามผล

และเฝ้าระวังสิ่งที่เป็นความล้มเหลวดังกล่าวทั้งหมดในระบบซัพพลายเชนของ

ตนเอง

และยังคงเปิดให้มีการร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความ

ห่วงใยอย่างแท้จริงต่อการปฏิบัติตามเงื่อนไขทางสังคม

การปฏิบัติตามกฎระเบียบ

การปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น คือ หน้าที่แรกขององค์กรธุรกิจ

ในประเทศที่กฎหมายและข้อบังคับท้องถิ่นมีความขัดแย้ง

หรือมีมาตรฐานด้านความคุ้มครองที่แตกต่างกับแนวทางปฏิบัติของ amfori

BSCI

องค์กรธุรกิจควรมองหาแนวทางในการปฏิบัติตามหลักการที่ให้การปกป้อง
ลูกจ้างและสิ่งแวดล้อมสูงสุด

การจัดการระบบซัพพลายเชนและผลกระทบลูกโซ่

ผู้เข้าร่วม amfori BSCI

รับทราบถึงความสามารถของตนเองในการชักจูงให้เกิดความเปลี่ยนแปลง
ทางสังคมในระบบซัพพลายเชนของตนเองผ่านทางกิจกรรมการสั่งซื้อของ
พวกเขา

โดยพวกเขาจะจัดการความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนธุรกิจทั้งหมดอย่างมีความรับผิดชอบ
และคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเดียวกันเป็นการตอบแทน

ซึ่งจำเป็นต้องใช้วิธีการที่ร่วมมือกันเมื่อองค์กรธุรกิจธุรกิจทุกแห่ง (ก)

มีส่วนเกี่ยวข้องกับหุ้นส่วนธุรกิจที่เกี่ยวข้อง (ข)

ดำเนินมาตรการที่เหมาะสมและมี

เหตุผลในเขตอิทธิพลของตนเองเพื่อนำแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

ไปปฏิบัติตามความจำเป็น และ (ค)

แลกเปลี่ยนข้อมูลในเวลาที่เหมาะสมเพื่อระบุถึงความท้าทายที่ต้องบรรเทาให้
เบาบางลง

ผู้เข้าร่วม amfori BSCI

และหุ้นส่วนธุรกิจของพวกเขาต้องพยายามหารายละเอียดเพิ่มเติมถึงสาเหตุ
รากเหง้าของผลกระทบที่ร้ายแรงด้านสิทธิมนุษยชนดังกล่าว

โดยเฉพาะเมื่อทำการจัดซื้อจัดหาจากภูมิภาคหรือภาคส่วนที่มีความเสี่ยงสูง
เช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในหน้าที่รับผิดชอบนี้

องค์กรธุรกิจควรดำเนินการด้วยการตรวจสอบสถานะและพัฒนาระบบการจั
ดการ นโยบาย และกระบวนการที่จำเป็นตามความเหมาะสม

รวมถึงการป้องกันและการจัดการกับผลกระทบที่ร้ายแรงด้านสิทธิมนุษยชน
ที่อาจตรวจพบในระบบซัพพลายเชน

สำหรับผู้ผลิตที่จะถูกติดตาม

จะมีการสนับสนุนให้ใช้ระบบการจัดการภายในเพราะเป็นแนวทางที่มีประสิทธิ

ภาพที่ระบุอยู่ในแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

ในดำเนินการธุรกิจของพวกเขา

การยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือสัญญา กับหุ้นส่วนธุรกิจเพราะความพยายามที่จะนำ

แนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

ไปบังคับใช้ให้พิจารณาเป็นทางเลือก

สุดท้าย อย่างไรก็ตาม

อาจมีความจำเป็นที่ต้องยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือสัญญากับหุ้นส่วนธุรกิจ

กิจ

หากหุ้นส่วนธุรกิจไม่สามารถกระทำตนให้สอดคล้องกับหลักการที่ระบุไว้แนว

ทางปฏิบัติของ amfori BSCI

และ/หรือเมื่อหุ้นส่วนธุรกิจไม่เต็มใจที่จะดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อทำหน้

าที่ที่ระบุไว้ และ/หรือมีอยู่ในแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ความเกี่ยวข้องและการคุ้มครองลูกจ้าง

องค์กรธุรกิจควรกำหนดวิธีการบริหารงานที่เหมาะสมซึ่งเกี่ยวข้องกับลูกจ้าง และตัวแทนของพวกเขาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีประโยชน์เกี่ยวกับปัญหาในสถานที่ทำงาน

และอนุญาตให้ใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

องค์กรธุรกิจควรดำเนินขั้นตอนที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้ลูกจ้างทราบถึงสิทธิและความรับผิดชอบของพวกเขา

นอกจากนี้

องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องสร้างขีดความสามารถอย่างเพียงพอให้กับพนักงาน

ผู้จัดการ ลูกจ้าง และตัวแทนลูกจ้างเพื่อนำหลักปฏิบัติเหล่านี้มาใช้ในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ

การศึกษาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในทุกระดับการทำงานมีความจำเป็น โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

องค์กรธุรกิจควรจัดทำหรือมีส่วนร่วมในขั้นตอนการแจ้งข้อร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับบุคคลและชุมชนที่อาจได้รับผลกระทบอย่างร้ายแรง

แม้ว่าระบบการตัดสินใจคดีจะมีประสิทธิภาพและเป็นทรัพยากรที่เหมาะสม แต่ขั้นตอนการแจ้งข้อร้องทุกข์อาจเป็นประโยชน์มากขึ้น

เนื่องจากความรวดเร็วของการเข้าถึงและการเยียวยา มีต้นทุนที่ลดลง และมีสาขากระจายทั่วโลก

V. หลักการ

ผู้เข้าร่วม amfori BSCI

คาดหวังว่าหุ้นส่วนธุรกิจทั้งหมดจะปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของ amfori

BSCI นอกจากนี้ หุ้นส่วนธุรกิจที่ถูกติดตามการดำเนินงาน

ตามหลักเกณฑ์ด้านล่างจะต้องแสดงหลักฐานว่าพวกเขาได้ดำเนิน (ก)

มาตรการที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของ

amfori BSCI และ (ข)

ใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าหุ้นส่วนธุรกิจทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในก

กระบวนการผลิตปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของ amfori BSCI

สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้อง (ก)

เคารพสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพอย่างมีเสรีภาพและเป็นประชาธิปไตย (ข) ไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเนื่องจากเป็น

สมาชิกของสหภาพแรงงาน (ค)

สมาชิกของสหภาพแรงงาน (ค)

เคารพสิทธิของลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องไม่กีดกันให้ตัวแทนของลูกจ้างเข้าพบลูกจ้างในสถานที่

ทำงานหรือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับลูกจ้าง

เมื่อดำเนินงานในประเทศที่กิจกรรมของสหภาพแรงงานเป็นสิ่งผิดกฎหมาย

หรือไม่อนุญาตให้มีการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานอย่างมีเสรีภาพ

และเป็นประชาธิปไตย

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องเคารพหลักการนี้โดยการอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถเลือก

ตัวแทนของตนเองอย่างเสรีร่วมกับบริษัทที่สามารถเข้าร่วมในการเจรจาเกี่ยว

เกี่ยวกับปัญหาในสถานที่ทำงาน

ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ กีดกัน

หรือเลือกที่รักมักที่ชังต่อบุคคลโดยพิจารณาจากเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ

ชนชั้น การเกิด ภูมิหลังทางสังคม ความ

พิการ ชาติพันธุ์และถิ่นกำเนิดเดิม สัญชาติ

สมาชิกของสหภาพแรงงานหรือองค์กรที่ถูกต้องตามกฎหมายอื่นๆ

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคการเมืองหรือ

แนวความคิดทางการเมือง วิธีทางเพศ ความรับผิดชอบของครอบครัว

สถานภาพทางการเงินการสมรส โรคภัยไข้เจ็บ หรือสภาวะอื่นๆ

ที่อาจทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะ

ลูกจ้างจะต้องไม่ถูกคุกคามหรือลงโทษทางวินัยตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเบื้องต้น

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามหลักการนี้ ด้วยการเคารพสิทธิของลูกจ้างเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมซึ่งเพียงพอที่จะทำให้พวกเขาดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าทั้งสำหรับตนเองและครอบครัว รวมถึงการได้รับสิทธิประโยชน์ทางสังคมที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่กำหนดไว้โดยเฉพาะด้านล่าง อย่างน้อยที่สุดหุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของภาครัฐ หรือมาตรฐานของอุตสาหกรรมที่ได้รับการอนุมัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยยึด

หลักการของการร่วมเจรจาต่อรองตามข้อกำหนดที่เข้มงวดมากกว่า จะต้องมีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตรงเวลา อย่างสม่ำเสมอ และเต็มจำนวนตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย การจ่ายค่าจ้างบางส่วนในรูปแบบของเบี้ยเลี้ยง "ตามมูลค่า" ได้รับอนุญาตว่าตรงตามข้อกำหนดเฉพาะของ ILO ระดับของค่าจ้างจะสะท้อนถึงทักษะและการศึกษาของลูกจ้างและจะอ้างอิงตามชั่วโมงการทำงาน

ปกติ

จะอนุญาตให้มีการหักค่าจ้างได้เฉพาะเป็นไปตามเงื่อนไขและอยู่ภายในขอบเขตของกฎหมายหรือมีการกำหนดโดยข้อตกลงที่ทำร่วมกัน

ชั่วโมงการทำงานที่มีคุณค่า

หุ้นส่วนธุรกิจต้องปฏิบัติตามหลักการนี้เพื่อให้มั่นใจว่า ลูกจ้างต้องไม่ทำงานเกิน 48 ชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์ โดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่

กำหนดไว้โดยเฉพาะด้านล่าง อย่างไรก็ตาม amfori BSCI

ต้องรับทราบเกี่ยวกับข้อยกเว้นที่กำหนดโดย ILO

จะมีการตีความกฎหมายแห่งชาติที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานในการกำหนดเกณฑ์อ้างอิงของอุตสาหกรรม

หรือข้อตกลงที่ทำร่วมกันภายในกรอบการทำงานระดับนานาชาติที่กำหนดโดย ILO

ในกรณีเป็นข้อยกเว้นที่กำหนดโดย ILO

อาจมีการทำงานเกินการจำกัดชั่วโมงการทำงานที่ระบุไว้ข้างต้น

ในกรณีที่อนุญาตให้มีการทำงานล่วงเวลา

การใช้คำว่า "การทำงานล่วงเวลา" หมายถึง
การจ่ายเงินที่เป็นข้อยกเว้นและเป็นไปตามความสมัครใจด้วยอัตราค่าจ้าง
ระดับสูงและไม่น้อยกว่าหนึ่งและ
หนึ่งในสี่เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ
และจะต้องไม่มีแนวโน้มที่เป็นไปได้สูงว่าจะมีอันตรายจากการทำงาน
นอกจากนี้ หุ่นส่วนธุรกิจจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างมี
สิทธิได้รับช่วงเวลาหยุดพักระหว่างวันทำงานทุกวัน
และมีสิทธิหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทุกเจ็ดวันทำงาน
หากไม่มีข้อยกเว้นที่กำหนดไว้ในข้อตกลงที่ทำ
ร่วมกัน

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามหลักการนี้

ด้วยการเคารพสิทธิของลูกจ้างและชุมชนท้องถิ่นในการมีสภาพชีวิตและการทำงานที่มีอนามัยโดยไม่มีอคติตาม

ความคาดหวังที่กำหนดไว้โดยเฉพาะด้านล่าง

บุคคลที่มีความอ่อนแอแต่ไม่จำกัดอยู่เพียง แรงงานที่เป็นผู้เยาว์

มารดาที่เพิ่งคลอดบุตรและสตรีที่กำลังจะมีบุตร

รวมถึงบุคคลพิการจะต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านอนามัยและความปลอดภัยทางวิชาชีพ

หรือมาตรฐานระหว่างประเทศที่กฎหมายท้องถิ่นอ่อนแอหรือบังคับใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ

ความร่วมมืออย่างกระตือรือร้นระหว่างผู้บริหารและลูกจ้าง

และ/หรือตัวแทนของพวกเขามีความสำคัญมากในการพัฒนาและนำระบบไปใช้เพื่อให้มั่นใจถึง

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีอนามัย

สิ่งนี้จะบรรลุเป้าหมายได้ผ่านการก่อตั้งคณะกรรมการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

หุ้นส่วนธุรกิจต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่ามีระบบในการตรวจหา ประเมิน ป้องกัน

และตอบสนองภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นต่ออนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง

พวกเขาจะต้องดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันลูกจ้างไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือความเจ็บป่วยที่เกิดจาก หรือเกี่ยวข้องกับ หรือเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน

มาตรการเหล่านี้ควรมีเป้าหมายเพื่อลดสาเหตุของอันตรายที่มีอยู่ภายในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม

หุ้นส่วนธุรกิจควรมองหาวิธีการปรับปรุงมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ ซึ่งรวมถึงโครงการทำประกันภัยภาคบังคับ

หุ้นส่วนธุรกิจต้องดำเนินมาตรการทั้งหมดภายในเขตอิทธิพลของตนเอง เพื่อตรวจสอบความมั่นคงและความปลอดภัยของอุปกรณ์และอาคารที่ใช้งาน ซึ่ง

รวมถึง สถานที่พักอาศัยของลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้ และป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินที่คาดการณ์ได้

หุ้นส่วนธุรกิจต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างในการออกจากอาคารสถานที่ที่มีความเป็นไปได้สูงว่าจะเกิดอันตรายโดยไม่ต้องขออนุญาต

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีความช่วยเหลือทางการแพทย์
 สำหรับการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ
 หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการเข้าถึงน้ำดื่ม
 อาหารที่สะอาดและปลอดภัย และพื้นที่พักอาศัย
 รวมถึงพื้นที่ปรุงอาหารและจัดเก็บอาหารที่
 สะอาดและปลอดภัย นอกจากนี้
 หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องจัดเตรียมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล
 (PPE) ที่มีประสิทธิภาพให้แก่ลูกจ้างโดยไม่
 เสียค่าใช้จ่ายเสมอ

ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามหลักการนี้
 ด้วยการไม่ว่าจ้างเด็กอายุต่ำกว่าผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
 หมดทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งต้องไม่
 น้อยกว่า 15 ปี เว้นแต่จะได้รับการยกเว้นภายใต้ข้อกำหนดของ ILO
 หุ้นส่วนธุรกิจต้องกำหนดวิธีการตรวจสอบอายุที่เคร่งครัดให้เป็นส่วนหนึ่งข
 องขั้นตอนการคัดสรรบุคลากร
 ซึ่งต้องไม่เป็นการลดคุณค่าหรือไม่ให้เกียรติต่อ
 ลูกจ้าง
 หลักการนี้มีเป้าหมายเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ประโยชน์ในทุกรูปแบบจากเ
 ด็ก ต้องมีการดูแลเป็นพิเศษในกรณีที่มีการปลดแรงงานเด็ก เนื่องจากพวก
 เขาอาจย้ายไปทำงานที่มีอันตรายมากขึ้น เช่น
 การเป็นโสเภณีหรือการค้ายาเสพติด
 ในการปลดเด็กออกจากสถานที่ทำงาน หุ้นส่วนธุรกิจต้องระบุมাত্রการใน
 เชิงรุกเพื่อให้มั่นใจว่าจะเป็นการคุ้มครองเด็กที่ได้รับผลกระทบ
 พวกเขาจะต้องติดตามความเป็นไปได้ในการจัดหางานที่มีคุณค่าสำหรับสม
 ชาติในครอบครัวที่
 เป็นผู้ใหญ่ของเด็กที่ได้รับผลกระทบตามความเหมาะสม
การคุ้มครองพิเศษสำหรับแรงงานที่เป็นผู้เยาว์
 หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามหลักการนี้ด้วยการตรวจสอบให้มั่นใจว่าไม่มี
 ผู้เยาว์ทำงานในตอนกลางคืน และพวกเขาต้องได้รับการปกป้องจากการมี
 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่ออนามัย ความปลอดภัย
 ขวัญกำลังใจ และการพัฒนา
 โดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ
 ในหลักการนี้

เมื่อมีการจ้างงานผู้เยาว์ หุ่นส่วนธุรกิจจะต้องตรวจสอบว่า (ก)
งานประเภทนั้นไม่มีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่ออนามัยหรือการพัฒนา (ข)
ชั่วโมงการ

ทำงานของพวกเขาไม่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าเรียน
การมีส่วนร่วมในฝึกอาชีพของพวกเขาที่ได้รับอนุมัติโดยส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่ หรือความสามารถ
ของพวกเขาที่จะได้รับประโยชน์จากการโครงการฝึกอบรมหรือการฝึกสอน
หุ่นส่วนธุรกิจต้องกำหนดวิธีการที่จำเป็นในการป้องกัน ระบุ
และบรรเทาอันตรายที่จะเกิดกับ *แรงงานที่เป็นผู้เยาว์*
ด้วยการให้การดูแลเป็นพิเศษต่อแรงงานที่เป็นผู้เยาว์ที่จะต้องมีการ
แจ้งข้อร้องทุกข์
รวมถึงแผนงานและโปรแกรมการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ความไม่ชัดเจนของการจ้างงาน

หุ่นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามหลักการนี้โดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่กำหนดไว้โดยเฉพาะในบทนี้ (ก)

พวกเขาจะต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าความสัมพันธ์ในการจ้างงานจะไม่เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่ปลอดภัยและความไม่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจหรือสังคมสำหรับลูกจ้าง (ข) การทำงานจะยึดหลัก

ของความสัมพันธ์ของการจ้างงานที่มีการจัดทำเอกสารและมีการยอมรับ
โดยมีการปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศ ประเพณีหรือหลักปฏิบัติ
และมาตรฐาน

ด้านแรงงานสากลโดยให้ยึดตามความคุ้มครองที่มีเนื้อหาเข้มงวดมากกว่าก่อนที่จะทำการจ้างงาน

หุ่นส่วนธุรกิจต้องให้ข้อมูลที่เข้าใจได้ง่ายเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่รับผิดชอบ
และสภาพการจ้างงาน รวมถึง ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

และเงื่อนไขการชำระเงินให้แก่ลูกจ้าง

หุ่นส่วนธุรกิจควรมีเป้าหมายในการจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณค่าที่สนับสนุนลูกจ้างทั้งหญิงและชาย

ในบทบาทของผู้ปกครองหรือผู้ดูแล

โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพหรือแรงงานตามฤดูกาลที่อาจต้องทิ้งบุตรหลานให้อยู่ที่บ้านเกิดของผู้พยายายถิ่น

หุ่นส่วนธุรกิจต้องไม่ใช้การจ้างงานซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของกฎหมายโดยมีการไตร่ตรองไว้ก่อน ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดอยู่เพียง (ก)

แผนการฝึกงานที่ไม่มีเจตนาจะถ่ายทอดทักษะหรือให้การว่าจ้างตามปกติ

(ข)

การทำงานตามฤดูกาลหรือชั่วคราวที่ทำให้การคุ้มครองลูกจ้างด้อยประสิทธิภาพลง และ (ค) การทำสัญญาเฉพาะแรงงานเท่านั้น นอกจากนี้
การใช้งานผู้รับเหมาช่วงอาจไม่ให้ความช่วยเหลือในกรณีที่สิทธิของลูกจ้าง
ลดลง

ไม่มีแรงงานที่ถูกบังคับ

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับรูปแบบของแรงงานทาส

แรงงานที่ถูกบังคับ แรงงานขัดหนี้ แรงงานผูกมัด

แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ หรือ

แรงงานที่ไม่เต็มใจ

หุ้นส่วนธุรกิจจะมีความเสี่ยงในการถูกกล่าวหาว่ามีการสมรู้ร่วมคิด

หากพวกเขาได้รับประโยชน์จากรูปแบบของแรงงานดังกล่าวโดยหุ้นส่วนธุรกิจของพวกเขา

หุ้นส่วนธุรกิจจะดำเนินการตรวจสอบสถานะเป็นพิเศษ

เมื่อทำการว่าจ้างและสรรหาแรงงานอพยพทั้งทางตรงและทางอ้อม

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างของตนมีสิทธิที่จะรายงานและบอกเลิกสัญญาจ้างงานที่จัดหาให้อย่างอิสระ

โดยลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบถึงเหตุผล

ล่วงหน้า

หุ้นส่วนธุรกิจต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าจะไม่มีการกระทำที่ขัดต่อมนุษยธรรม

หรือทำให้เสื่อมเสีย การลงโทษทางกาย การบีบบังคับทางร่างกายหรือจิตใจ และ/หรือการละเมิดทางวาจา

ต้องกำหนดขั้นตอนการลงโทษทางวินัยทั้งหมดอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

และต้องมีการอธิบายให้ลูกจ้างทราบทางวาจาด้วยถ้อยคำที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

การปกป้องสิ่งแวดล้อม

หุ้นส่วนธุรกิจต้องปฏิบัติตามหลักการนี้ด้วยการใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงการทำลายสิ่งแวดล้อม

โดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่กำหนดไว้โดยเฉพาะในบทนี้

หุ้นส่วนธุรกิจควรประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญจากการทำงาน และกำหนดนโยบายและขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพซึ่งสะท้อนถึงความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม

พวกเขาจะคอยตรวจสอบการนำมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบที่ร้ายแรงให้น้อยที่สุดต่อชุมชน ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม

หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามหลักการนี้โดยไม่มีอคติตามความคาดหวังที่กำหนดไว้ในบทนี้ พวกเขาต้องไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำทุจริตใดๆ

การบังคับขู่เข็ญ หรือการยกยอก รวมถึงการติดสินบนในทุกรูปแบบ

ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดอยู่เพียง การให้สัญญา การเสนอ การให้

หรือการยอมรับเงินหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ อย่างไม่เหมาะสม

หุ้นส่วนธุรกิจถูกคาดหวังให้เก็บรักษาข้อมูลที่ต้องเกี่ยวกับกิจกรรมของตนเอง **โครงสร้าง และผลการดำเนินงาน**

และควรเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้ตามข้อบังคับและหลักปฏิบัติในการกำหนดเกณฑ์อ้างอิงของอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

หุ้นส่วนธุรกิจไม่ควรมีส่วนร่วมในการสร้างข้อมูลเท็จดังกล่าว

หรือไม่กระทำการใดๆ เพื่อการแปลงข้อความเป็นเท็จในระบบซัพพลายเชน นอกจากนี้ พวกเขาควรเก็บรวบรวม ใช้งาน

และมีเจตนาให้ดำเนินการข้อมูลส่วนบุคคล (ซึ่งรวมถึงข้อมูลจากลูกค้า

หุ้นส่วนธุรกิจ ลูกค้า และผู้บริโภคนั้น)

ในเขตอิทธิพลของตนเอง) ด้วยการดูแลอย่างเหมาะสม การเก็บรวบรวม การใช้งาน

และการดำเนินการข้อมูลส่วนบุคคลต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยความ เป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลและข้อกำหนดที่ควบคุมอยู่

VI. ภาคผนวก

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

* * * * *

Signature on behalf of the Company

Date of the signature

Name of the company

Name of the person

amfori เป็นสมาคมธุรกิจการพาณิชย์ชั้นนำระดับโลก
เพื่อการค้าเสรีและยั่งยืน
เราเชื่อมั่นในโลกแห่งการค้าที่จะนำมาซึ่งผลประโยชน์ทางด้านสังคม
สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจสำหรับทุก ๆ ฝ่าย

amfori BSCI
Av. De Cortenbergh, 172
1000 Brussels
Belgium
โทร: +32-2-762 05 51
แฟกซ์: +32-2-762 75 06
info@amfori.org
www.amfori.org

หลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI

องค์กรของเรายอมรับในการให้ความเคารพหลักการแรงงานที่กำหนดขึ้นในหลักจรรยาบรรณของ amfori BSCI

หลักของ amfori BSCI



สิทธิเพื่อการมีเสรีภาพในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง

องค์กรของเราเคารพในสิทธิของแรงงานในการรวมตัวกันเป็นสหภาพหรือการรวมตัวกันประเภทอื่นและมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองเป็นกลุ่ม



การปฏิบัติทางธุรกิจที่มีจริยธรรม

องค์กรของเราไม่ยอมรับการกระทำการใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวกับการคอร์รัปชัน การขู่เข็ญ การยักยอกเงินหรือการให้เงินใต้โต๊ะในทุกกรณี



การตรวจสอบการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

องค์กรของเราเคารพสิทธิของแรงงานในการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม



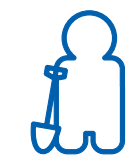
ไม่มีการแบ่งแยก

องค์กรของเราจัดหาโอกาสอย่างเท่าเทียมและไม่มีการปฏิบัติแบบแบ่งแยกต่อแรงงานคนใด



ชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม

องค์กรของเราคอยตรวจสอบกฎหมายเรื่องชั่วโมงการทำงาน



ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก

องค์กรของเราไม่มีการว่าจ้างแรงงานที่มีอายุน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด



ไม่มีการว่าจ้างแบบไม่แน่นอน

องค์กรของเราว่าจ้างแรงงานโดยมีสัญญาว่าจ้างตามกฎหมาย



ปกป้องสิ่งแวดล้อม

องค์กรของเราใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงการทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม



สุขภาพและความปลอดภัยในทางอาชีพ

องค์กรของเรารับรองให้มีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่เน้นเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย โดยประเมินความเสี่ยงและใช้มาตรการที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อกำจัดหรือลดความเสี่ยงนั้น



การคุ้มครองพิเศษสำหรับแรงงานเด็ก

องค์กรของเราจัดการการคุ้มครองพิเศษให้กับแรงงานทุกคนที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ



ไม่มีแรงงานบังคับ

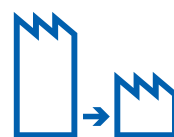
องค์กรของเราไม่ข้องเกี่ยวกับการใช้บังคับใช้แรงงาน การค้ามนุษย์หรือแรงงานโดยไม่สมัครใจทุกรูปแบบ

วิธีการของ amfori BSCI



หลักปฏิบัติ

องค์กรของเราจะต้องปกป้องสิทธิของแรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและหลักของ amfori BSCI



การบริหารซัพพลายเชนและผลกระทบต่อเนื่อง

องค์กรของเราใช้หลักของ amfori BSCI เพื่อสร้างผลกระทบต่อคู่ค้าทางธุรกิจอื่น ๆ



การมีส่วนร่วมและการคุ้มครองแรงงาน

องค์กรของเราจะแจ้งแรงงานทราบอยู่เสมอในเรื่องสิทธิและความรับผิดชอบของพวกเขา



กลไกการรับเรื่องร้องเรียน

องค์กรของเราจัดหาระบบในการเก็บข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากพนักงาน

Declaration of Social Compliance

As an internationally working company that operates in a resource-intensive industry which is repeatedly criticized for its impact on people and the environment, we are aware of our social responsibility.

NTH* commits itself to the Guiding Principles on Business and Human Rights by the United Nations from 2011, the UN Convention on the Rights of the Child, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, the conventions of the International Labor Organization (ILO) and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises.

Based on above norms and regulations we have implemented the following set of rules we ask our employees and business partners to respect:

Environmental Policy

Our environmental policy provides the guidelines for environmental issues related to our business.

Code of Business Conduct

Our Code of Business Conduct sets a framework of certain nonnegotiable minimum standards of behavior in key areas all employees commit to.

Compliance policies including code of conduct

Our compliance policies describe the minimum social and environmental requirements we ask our suppliers to comply with.

Signature of the persons responsible / date


Anis Rifai, Managing Director

Remark :


NTH means *Noventa (Thailand) Co., Ltd.*

Environmental Policy

Environment-oriented management is part of our company's policy. In the consciousness of comprehensive responsibility, we are equally committed to economics and ecology. The following guidelines provide the framework for our environmental action:

1. We develop and manufacture products which affect the environment as little as possible.
2. We strive to minimize energy consumption, wastewater and waste. We use resources gently. Waste is recycled as much as possible.
3. Environmental protection is part of the company's continuous improvement process and is a management responsibility.
4. It is the task of all managers to promote understanding, openness and sense of responsibility among employees, and to create the fundamentals for the practical implementation of these criteria.
 - Internal trainings for colleagues contain environmental topics as integral part to make sure that environmental guidelines are respected accordingly.
5. We commit to comply with the applicable environmental laws and regulations as well as with the authorities; these are a minimum standard for us.
6. In environmental issues, we maintain a factual and trusting dialogue on all sides.

Signature of the person responsible / date


Anis Rifai, Managing Director

Signature of the person responsible / date


Saowanee Wanichakorn, HSE Management Representative

Code of Business Conduct

This Code of Business Conduct is binding for all employees of NTH. It sets a framework of certain nonnegotiable minimum standards of behavior in key areas all employees commit to.

Compliance with the law

All Covered Persons of the Company are required to comply with all applicable laws, rules and regulations. This compliance must never be compromised.

Human and labor rights

We respect internationally recognized human rights and support their observance. This includes a ban of any kind of child and forced labor, women's rights and respects non-discrimination, the recognition of the freedom to associate, collective bargaining and social partnership, fair compensation, adequate working hours and paid leave.

Occupational health and safety

Compliance with all legislation to protect humans and the environment is of highest priority. This is applicable for our products as well as for our processes. We ask our employees to deal responsibly with natural resources and to protect the environment within the given work scope.

Fair competition

Agreements and concerted practices between competitors are prohibited if their objective or effect is to prevent or restrict competition.

Corruption

Corruption and antitrust violations will not be tolerated. We prohibit our employees from engaging in any form of bribery. While dealing with business partners, they must never demand or accept anything of value which could be understood as an attempt to influence business activities.

Conflict of interest

Employees are expected to act in the interest of NTH. Own personal demands should not in any way influence the professional task.

Data security

NTH declares to fully respect and protect the privacy of its employees. All personal data collected and held by the company will be processed fairly, transparently, carefully and in compliance with the locally applicable data privacy laws. Confidential employee information shall not be disclosed to anyone outside the company without proper authorization or unless required by law.

Prachinburi, Thailand, 02 March 2020

NTH compliance policies

1. Code of conduct (CoC)

As member of the Business Compliance Initiative (BSCI) we commit ourselves and ask our business partners to respect and implement the code of conduct of the BSCI. It sets a framework of certain nonnegotiable minimum social and ecological standards we ask all of our business partners to commit to. We want human rights and laws on protection of labor, workplace safety and environment to be respected and applied for all parties involved in the manufacturing processes of our goods.

This involves all sub-contractors, pre-suppliers and applies regardless of the contractual basis of employment, explicitly including contract workers. The commitment to our CoC is a pre-condition for any business relationship and major breaches of this code (defined as 'zero tolerance issues', please find definition below) or basic human rights will lead to immediate follow-up and in severe cases to termination of business relations.

The Code of conduct is based on the conventions of the International Labour Organisation (ILO) and the relevant norms of the United Nations. National legal regulations being stricter than this code do apply in all cases. The full CoC can be found attached.

Zero tolerance issues are:

Child Labour

- Workers who are younger than 15 years old (or the legal minimum age defined by the country, e.g. 14)
- Workers younger than 18 who are subjected to the worst forms of child labour (forced labour, prostitution, pornography and illegal activities)

Bonded Labour and inhumane treatment

- Not allowing workers to leave the workplace against their will, including when they are forced to work overtime against their will
- Use of violence or the threat of violence to intimidate workers to force them to work
- Inhumane or degrading treatment, corporal punishment (including sexual violence), mental or physical coercion and/or verbal abuse

Occupational Health and Safety

- Occupational health and safety violations that pose an imminent and significant threat to workers' health, safety and/or lives

Unethical behaviour

- Attempted bribery of auditors
- Intentional misrepresentation in the supply chain (e.g. hiding production sites)

Retrieved from ANNEX 5 – BSCI ZERO TOLERANCE PROTOCOL

2. Violations of the code of conduct

The BSCI code of conduct sets a framework of certain minimum social and ecological standards we ask all of our business partners to commit to. However NTH is fully aware that customs and the mentality of our production partners might differ from ours. This may lead to a breach of our code of conduct which most likely will be determined during any kind of factory assessment e.g. in form of a third-party audit, internal assessment or factory visit by any representative of NTH.

Depending on the seriousness of the breach we ask the affected supplier to take necessary corrective actions in order to overcome the non-conformity. Only in severe cases, referring to the 'zero tolerance issues'¹, we will immediately terminate the business relationship. Whenever possible we however prefer to encourage any remediation efforts over an immediate ending of the cooperation in terms of a long-term improvement progress.

3. Subcontracting policy

We, NTH, do not accept that any orders are passed on without our approval. However detailed and complete information on suppliers need to be provided and updated on request of NTH.

Any kind of subcontracting according to above definition needs to be approved in written form by the sustainability department prior to the production start. By this it shall be made sure that all factories involved in the manufacturing process of NTH goods respect our defined social and environmental requirements which can be found back in the code of conduct which is part of the general terms and conditions of purchase.

If any violation of our requirements that might as a consequence result in monetary fines, refusal of goods or immediate termination of business relationship.

¹ 'Zero tolerance issues' can be found in the general buying terms of NTH or in *ANNEX 5 of the BSCI manual 2014, Version 2 (BSCI ZERO TOLERANCE PROTOCOL)*.

4. Monitoring and remediation of child labor

The following activities are part of the NTH sourcing and compliance policy in order to monitor and avoid child labor in the supply chain:

- *BSCI membership and commitment of all suppliers to respect the BSCI code of conduct*

Only tier-1-suppliers commit directly to NTH to respect the CoC by signing the general terms and conditions of purchase and thereby clearly declare to avoid child labor. However we ask them to select pre-suppliers who follow the required social and environmental standards in line with the BSCI CoC.

- *Audits according to the BSCI standard*

We ask every manufacturing facility from a high-risk country² to regularly (every 1-2 years, depending on the overall audit result) conduct audits by an authorized third party audit company. Any finding on child labor will result in the BSCI zero tolerance protocol and asks for immediate remediation. NTH reserves the right to terminate the business relationship immediately in such a case.

- *On-site visits*

If NTH representatives conduct factory visits they observe if any young looking workers can be found on the production floor. If there is any assumption that workers might be underage the case is either directly discussed with the factory management or reported to the sustainability department of NTH which further addresses the issue.

² According to the definition of the BSCI

- *Child labor detected*

In case child labor is observed in a factory the following procedure comes effective:

It has to be ensured that the child is removed from the factory immediately and put into a school close to the child's place of residence. The school fee will be put in charge to the factory which consciously employed the child. A meeting with the parents will be initiated to understand the circumstances that might have facilitated the situation and raise the awareness for education if necessary. In the following weeks and months unannounced visits will be conducted to make sure that the child is not reemployed by the factory.

5. Transparency

Transparency is the most relevant topic in regards to our sustainability strategy.

Therefore we provide you with a supply chain document which we would like you to fill out and send back to us.

Please note that we might communicate about the production facilities of our products on our website in order for our customer to track their products. (www.noventa.com)

In case of any comments or questions on the above described requirements and policies we ask you to get in touch with our HR department.

I hereby confirm that I have read, understood and accept the above information.

Mrs. Jirawan Kumjud 11/03/2020
Date, signature and company stamp

