

กฎเกณฑ์ในการดำเนินการค้าสำหรับผู้จำหน่ายสินค้าของอีออน

สารบัญ :

I. คำนำ

1. วัตถุประสงค์
2. ขอบเขตการบังคับใช้

II. กฎเกณฑ์ในการดำเนินการค้าสำหรับผู้จำหน่ายสินค้า

III. ข้อกำหนดหลักของกฎเกณฑ์ในการดำเนินการค้าสำหรับผู้จำหน่ายสินค้า

ภาคผนวก :

1. คำจำกัดความ
2. ข้อกำหนดในการป้องกันอัคคีภัยและการป้องกันภัยพิบัติของบังกลาเทศ
3. หลักการจัดหาอย่างยั่งยืนของอีออน
4. หลักการด้านความหลากหลายทางชีวภาพของอีออน
5. นโยบายการจัดหาอาหารทะเลอย่างยั่งยืนของอีออน
6. หลักการจัดหาทรัพยากรป่าไม้ของอีออน

I. คำนำ

1. วัตถุประสงค์

เสียงเรียกร้องที่มีต่อธุรกิจได้เพิ่มมากขึ้นทุกปี กล่าวคือ นอกจากจะแสวงหาผลกำไรของตัวเอง ธุรกิจยังต้องแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กรที่มีต่อสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมทางธุรกิจของตน ในขณะเดียวกัน

ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมในระดับประชาคมโลกก็กำลังทวีความซับซ้อนยิ่งขึ้นในนานาประเทศ จึงทำให้ไม่มีบริษัทหรือองค์กรใดที่จะสามารถจัดการกับปัญหาเหล่านี้ได้เพียงลำพัง

ในการรับมือกับปัญหาดังกล่าว

องค์กรแต่ละองค์กรภายในห่วงโซ่อุปทานจึงต้องมีหน้าที่รับผิดชอบที่พึงปฏิบัติอย่างเต็มที่ และยังคงเรียกร้องให้องค์กรที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของตนดำเนินการรับมืออีกด้วย ซึ่งแน่นอนว่าองค์กรต่างๆ จะทำให้ห่วงโซ่อุปทานสมบูรณ์ได้ด้วยการมุ่งเน้นเรื่องความรับผิดชอบต่อตนที่มีต่อสังคม กฎเกณฑ์ (Code of Conduct: CoC) เป็นเครื่องมือสำหรับแสดงประเด็นปัญหาต่าง ๆ

ที่องค์กรทุกองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับห่วงโซ่อุปทานของผลิตภัณฑ์และบริการที่จัดจำหน่ายโดยอออนพึงปฏิบัติตาม องค์กรแต่ละองค์กรควรมีส่วนร่วมในการดำเนินการกับประเด็นปัญหาเหล่านี้

ซึ่งจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเรารู้สึกไว้วางใจและอุ่นใจ

กิจกรรมทางธุรกิจและการจัดการองค์กรจะต้องตั้งอยู่บนแนวทางที่จะเข้าไปจัดการกับประเด็นปัญหาทางสังคมเหล่านี้ ในการบรรลุเป็นองค์กรที่ยั่งยืนให้ได้นั้น จำเป็นต้องมีการให้คำมั่นสัญญาอย่างแข็งขัน

2. ขอบเขตการบังคับใช้

กฎเกณฑ์นี้จะบังคับใช้กับบริษัทและองค์กรทุกแห่งที่อยู่ภายในห่วงโซ่อุปทานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์และบริการแต่ละรายการที่กลุ่มอออนมีการซื้อขายโดยไม่คำนึงถึงว่าจะแบรนด์ใดก็ตาม

II. กฎเกณฑ์ในการดำเนินการค้าสำหรับผู้จำหน่ายสินค้า

1. กฎหมายและข้อบังคับ

ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย บทบัญญัติ

และข้อบังคับทั้งหมดที่ถูกบังคับใช้ในประเทศและเขตพื้นที่ซึ่งดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ

และให้ร้องขอไปยังผู้จำหน่ายสินค้าให้กับบริษัทของตน ผู้รับช่วงต่อ

และผู้รับเหมาให้ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับเหล่านั้น

และกฎเกณฑ์ในการดำเนินการค้าสำหรับผู้จำหน่ายสินค้าให้กับบริษัทอื่นด้วย

2. การใช้แรงงานเด็ก

ไม่ใช้หรือสนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีหรือต่ำกว่าอายุที่ประเทศนั้น ๆ

อนุญาตให้ใช้แรงงานได้ โดยให้ถือเอาอายุที่มากกว่าเป็นเกณฑ์

ผู้ที่มีอายุไม่ต่ำกว่าอายุที่กฎหมายอนุญาตให้ใช้แรงงานหรือว่าจ้าง แต่อายุไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์

หากเป็นผู้ที่ต้องเข้ารับการศึกษาระดับบังคับ จะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาก่อน

และต้องไม่อยู่ในสภาพที่เป็นอุปสรรคหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพและการเจริญเติบโต

ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

3. การบังคับใช้แรงงาน

ในการรับเข้าทำงานหรือว่าจ้าง ต้องไม่บังคับหรือให้ความช่วยเหลือในการบังคับจ้างงานหรือให้ใช้แรงงาน

ซึ่งขัดต่อเจตนาของผู้ใช้แรงงาน ด้วยวิธีการใช้กำลัง ข่มขู่ กักขัง หรือจำกัดอิสรภาพทางร่างกาย จิตใจ

และการกระทำ โดยมีขอบ

4. เวลาในการทำงาน

ให้ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานในวงการธุรกิจเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน เวลาพัก และวันหยุด

การทำงานนอกเวลาจะต้องกระทำด้วยความสมัครใจ

และจะต้องไม่มีการเรียกร้องให้ทำงานนอกเวลาอยู่เป็นประจำ

สำหรับการปฏิบัติงานที่เกินเวลาการทำงานตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้

ให้จ่ายทำงานล่วงเวลาตามที่กำหนด

5. ค่าจ้างและสวัสดิการ

ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการของประเทศนั้น ๆ ให้จ่ายค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่าง

ๆ และหักเงินต่าง ๆ รวมถึงบันทึกและจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ค่าจ้างจะต้องเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานของพนักงาน สำหรับรายละเอียดของค่าจ้างที่จ่ายให้

ซึ่งรวมถึงเงินเพิ่มจากการทำงานล่วงเวลา จะต้องแสดงให้เห็นด้วยวิธีการที่พนักงานสามารถเข้าใจได้

6. การทำทารุณกรรมและการคุกคาม

ต้องไม่กระทำการ เข้าร่วม หรือให้การสนับสนุนในการลงโทษทางร่างกาย จิตใจ

หรือการบังคับทางกายภาพ และการทำทารุณกรรมทางวาจาต่อพนักงาน

ต้องไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการคุกคาม ซึ่งรวมถึงกิริยาท่าทาง คำพูด และการสัมผัสตามร่างกาย

ไม่ว่าในกรณีใด ๆ ในการดำเนินธุรกิจ

7. การเลือกปฏิบัติ

ไม่เลือกปฏิบัติหรือสนับสนุนการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้าง เช่น การรับเข้าทำงาน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น

การฝึกอบรม การออกจากงาน และการเกษียณอายุ ด้วยเหตุผลทางเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ เพศ อายุ

บ้านเกิด ศาสนา ประวัติการศึกษา ความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจ รสนิยมทางเพศ

หรืออัตลักษณ์ทางเพศ เป็นต้น ในการพิจารณาทั้งหมดที่เกี่ยวกับการว่าจ้าง

ให้ปฏิบัติตามตามเกณฑ์ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จำเป็น

8. เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

ต้องเคารพในการรวมตัวกันจัดตั้ง เข้าร่วม และบริหารจัดการสหภาพแรงงานซึ่งพนักงานเองเป็นผู้เลือก และเคารพในสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองเป็นกลุ่มกับบริษัทในฐานะตัวแทนพนักงาน ในกรณีที่กฎหมายได้มีการจำกัดเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ให้จัดตั้งระบบการจัดการข้อร้องเรียน โดยให้ร้องเรียนไปยังระดับผู้บริหารหรือตัวแทนพนักงาน เพื่อเป็นวิธีการทดแทน และให้ดำเนินการรับมือกับการร้องเรียนนั้นอย่างซื่อสัตย์และจริงใจ

9. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

จัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยให้กับพนักงานตามกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้ พร้อมทั้งดำเนินมาตรการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และโรคต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงโรคทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หอพักและโรงอาหารที่จัดหาให้สำหรับพนักงานจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยด้วยเช่นกัน

10. สภาพแวดล้อม

ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของประเทศและเขตพื้นที่ซึ่งทำการผลิตเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงการรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมให้ได้มากที่สุดอีกด้วย ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่า วัตถุดิบและชิ้นส่วนที่ใช้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ สนธิสัญญา และพิธีสารของประเทศและเขตพื้นที่ที่ให้การคุ้มครองสิ่งเหล่านั้น พร้อมทั้งเป็นไปตามนโยบายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมซึ่งบริษัทถือเป็นผู้กำหนดขึ้นด้วย

11. ธุรกรรมทางการค้า

ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกรรมทางการค้าของประเทศหรือเขตพื้นที่ที่เป็นแหล่งกำเนิดสินค้า และประเทศหรือเขตพื้นที่ที่ส่งออกสินค้า สำหรับสินค้าสำเร็จรูปและส่วนประกอบของสินค้านั้น

12. ความซื่อสัตย์จริงใจและความโปร่งใส

ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมด ต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการขัดต่อศีลธรรมจรรยา เช่น การให้หรือรับสินบน การปลอมแปลง แก๊ว หรือปิดบังบันทึก หลักฐาน หรือค่าให้การ ฯลฯ เป็นอันขาด ให้เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจอย่างถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับและธรรมเนียมปฏิบัติทางธุรกิจโดยทั่วไป

13. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ให้นำเนื้อหาการร้องขอในกฎเกณฑ์ในการดำเนินการค้าสำหรับผู้จำหน่ายสินค้าให้กับบริษัทอื่นไปใช้ในระบบการจัดการของบริษัทหรือองค์กรของตน และให้ทั้งองค์กรดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคมของซัพพลายเชนหรือห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด

III. ข้อกำหนดหลักของกฎเกณฑ์ในการดำเนินการค้าสำหรับผู้จำหน่ายสินค้า

1. กฎหมายและข้อบังคับ

กฎเกณฑ์ ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย บทบัญญัติ

และข้อบังคับทั้งหมดที่ถูกบังคับใช้ในประเทศและเขตพื้นที่ซึ่งดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ และให้ร้องขอไปยังผู้จำหน่ายสินค้าให้กับบริษัทตน ผู้รับช่วงต่อ และผู้รับเหมาให้ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับเหล่านั้น และกฎเกณฑ์ในการดำเนินการค้าสำหรับผู้จำหน่ายสินค้าให้กับบริษัทอื่นด้วย

ข้อกำหนด

1-1 สำหรับการปฏิบัติตามกฎหมาย บทบัญญัติ และข้อบังคับ

นอกเหนือจากกิจกรรมทางธุรกิจที่ดำเนินการโดยผู้จำหน่ายสินค้าโดยตรงของอ็อนเองแล้ว

เมื่อผู้จำหน่ายสินค้านั้น ๆ ดำเนินการเกี่ยวข้องกับผู้จำหน่ายสินค้าของตนเอง

ผู้จำหน่ายสินค้าดังกล่าวจะต้องดำเนินการให้มั่นใจว่าผู้รับช่วงต่อและผู้รับเหมาทุกรายได้ปฏิบัติตามกฎหมาย บทบัญญัติ และข้อบังคับด้วย จะต้องตรวจยืนยันให้แน่ใจว่าผู้จำหน่ายสินค้า ผู้รับช่วงต่อ และผู้รับเหมาทุกรายได้รับแจ้งทราบว่า

ทางอ็อนได้ร้องขอให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎเกณฑ์ในการดำเนินการค้าสำหรับผู้จำหน่ายสินค้าของอ็อนหรือในกฎเกณฑ์ของตนเองอย่างใดอย่างหนึ่ง

1-2

จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เข้มงวดที่สุดที่อาจนำไปใช้ในกรณีที่มีความแตกต่างในทางกฎหมายและข้อบังคับ หรือในการตีความกฎหมายของเขตพื้นที่ ท้องถิ่นหรือเทศบาลที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ

1-3

บริษัทและองค์กรจะต้องปฏิบัติตามหลักการแห่งสนธิสัญญาและคำแนะนำที่กำหนดโดยองค์กรระหว่างประเทศดังต่อไปนี้ :

ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
ตราสารว่าด้วยสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

(ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน)

หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน หลักสากล 10

ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ

2. การใช้แรงงานเด็ก

กฎเกณฑ์ ไม่ใช้หรือสนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีหรือต่ำกว่าอายุที่ประเทศนั้น ๆ

อนุญาตให้ใช้แรงงานได้ โดยให้ถือเอาอายุที่มากกว่าเป็นเกณฑ์ สำหรับผู้ที่ยังมีอายุไม่ถึง 18

ปีบริบูรณ์ ผู้ที่มีอายุไม่ต่ำกว่าอายุที่กฎหมายอนุญาตให้ใช้แรงงานหรือว่าจ้าง แต่อายุไม่ถึง 18

ปีบริบูรณ์ หากเป็นผู้ที่ต้องเข้ารับการศึกษาคงบังคับ จะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาก่อน

และต้องไม่อยู่ในสภาพที่เป็นอุปสรรคหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพและการเจริญเติบโต

ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ข้อกำหนด

2-1 ห้ามใช้หรือสนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปีหรือต่ำกว่าอายุที่ประเทศนั้น ๆ

อนุญาตให้ใช้แรงงานได้

สำหรับประเทศที่กฎหมายท้องถิ่นไม่ได้มีการรับรองและกำหนดอายุขั้นต่ำตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 จะต้องไม่มีการใช้งานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปี

2-2

ก่อนเริ่มจ้างงานให้ตรวจยืนยันอายุของพนักงานดังกล่าวในบันทึกที่เป็นสาธารณะและเก็บบันทึกข้อมูลดังกล่าวไว้

2-3 สำหรับผู้ที่ยังมีอายุไม่ถึง 18 ปี

หรือมีอายุไม่ถึงหรือไม่เกินกว่าที่กฎหมายอนุญาตให้ใช้งานหรือจ้างงานได้ หากเป็นผู้ที่ต้องเข้ารับการศึกษาระดับมัธยม จะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาก่อน และต้องไม่อยู่ในสภาพที่เป็นอุปสรรคหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพและการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ

3. การบังคับใช้แรงงาน

กฎหมาย ในการรับเข้าทำงานหรือว่าจ้าง

ต้องไม่บังคับหรือให้ความช่วยเหลือในการบังคับจ้างงานหรือให้ใช้แรงงาน ซึ่งขัดต่อเจตนาของผู้ใช้แรงงาน ด้วยวิธีการใช้กำลัง ข่มขู่ กักขัง หรือจำกัดอิสรภาพทางร่างกาย จิตใจ และการกระทำโดยมิชอบ

ข้อกำหนด

3-1 จะต้องไม่รับการว่าจ้างหรือการสนับสนุนการว่าจ้างใด ๆ

ซึ่งเป็นแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงาน แรงงานผูกมัด แรงงานถูกขูดรีด การค้ามนุษย์ แรงงานที่ไม่สมัครใจหรือแรงงานผู้ต้องขัง

3-2 ในการใช้วัตถุติดและภายในห่วงโซ่อุปทาน

จะต้องจัดการมีส่วนร่วมหรือการสนับสนุนในการบังคับใช้แรงงาน แรงงานผูกมัด แรงงานถูกขูดรีด การค้ามนุษย์ แรงงานที่ไม่สมัครใจหรือแรงงานผู้ต้องขัง

3-3

จะต้องจัดให้มีข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงานของพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษรตามกฎหมายที่บังคับใช้ เอกสารดังกล่าวจะต้องจัดเตรียมในภาษาที่พนักงานสามารถเข้าใจได้ เมื่อมีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวจะต้องจัดเตรียมเอกสารดังกล่าวให้กับพนักงานก่อนเดินทางออกนอกประเทศของตนเอง

3-4

เมื่อมีการใช้คนกลางในการสรรหาพนักงานจะต้องตรวจสอบยืนยันว่าบริษัทตัวแทนดังกล่าวเป็นผู้ประกอบการที่มีจริยธรรม

3-5 จะต้องไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างงานหรือค่าใช้จ่ายในลักษณะเดียวกัน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว มาตรฐานตรวจสอบยืนยันอย่างจริงจังว่าพนักงานจะต้องไม่อยู่ภายใต้ภาระผูกพันที่ไม่มีเหตุผลอันสมควรในประเทศต้นทาง

3-6 ผู้จำหน่ายสินค้าและธุรกิจที่จัดหาแรงงานให้กับผู้จำหน่ายสินค้า

หากเกิดการว่าจ้างจะต้องไม่มีการเก็บเงินเดือน สวัสดิการ ทรัพย์สิน หรือการรับรองในรูปแบบใด ๆ เช่น หนังสือเดินทาง

3-7 จะต้องอนุญาตให้พนักงานยกเลิกสัญญาจ้างงานของตนได้

โดยจะต้องแจ้งแก่องค์กรอย่างสมเหตุสมผล

3-8 จะต้องอนุญาตให้พนักงานมีสิทธิออกจากสถานที่ทำงานเมื่อเวลาในการทำงานที่กำหนดได้สิ้นสุดลง

นอกจากนี้ จะต้องอนุญาตให้พนักงานมีอิสระในการเคลื่อนไหวตามสมควรในสถานที่ทำงาน รวมถึงการเข้าถึงห้องสุขาและน้ำ

4. เวลาในการทำงาน

กฎเกณฑ์ ให้ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานในวงการธุรกิจเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน เวลาพัก และวันหยุด การทำงานนอกเวลาจะต้องกระทำด้วยความสมัครใจ และจะต้องไม่มีการเรียกร้องให้ทำงานนอกเวลาอยู่เป็นประจำ สำหรับการปฏิบัติงานที่เกินเวลาการทำงานตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ให้จ่ายค่าทำงานล่วงเวลาตามที่กำหนด

ข้อกำหนด

- 4-1 จะต้องยืนยันและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเวลาในการทำงาน เวลาพัก วันหยุดและวันหยุดราชการ ข้อตกลงร่วมกัน (ที่บังคับใช้) และมาตรฐานอื่น ๆ ในอุตสาหกรรม
- 4-2 เวลาในการทำงานต่อสัปดาห์ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ยกเว้นการทำงานล่วงเวลา
- 4-3 การทำงานนอกเวลาต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ เวลาในการทำงานรายสัปดาห์ต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์รวมเวลาการทำงานนอกเวลา ซึ่งจะต้องไม่ถูกเรียกร้องให้ทำเป็นประจำ
- 4-4 พนักงานจะต้องได้รับการจัดเตรียมวันหยุดตามที่ระบุไว้ตามกฎหมาย ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายที่บังคับใช้ จะต้องมียุโรปอย่างน้อย 1 วันในทุก 7 วัน
- 4-5 พนักงานจะต้องสามารถใช้กฎหมายที่บังคับใช้ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับวันหยุดรวมทั้งการลาประจำปี
- 4-6 เวลาในการทำงานจะต้องมีการจัดทำเป็นเอกสารอย่างสมบูรณ์โดยใช้ระบบบันทึกที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ และรวมถึงเวลาในการทำงานสำหรับพนักงานที่ใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามชิ้นงานในการจ่ายค่าจ้าง บันทึกเวลาในการทำงานจะต้องถูกตรวจสอบโดยพนักงานได้

5. ค่าจ้างและสวัสดิการ

กฎเกณฑ์ ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างและสวัสดิการของประเทศนั้น ๆ ให้จ่ายค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่าง ๆ และหักเงินต่าง ๆ รวมถึงบันทึกและจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้างจะต้องเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานของพนักงาน สำหรับรายละเอียดของค่าจ้างที่จ่ายให้ ซึ่งรวมถึงเงินเพิ่มจากการทำงานล่วงเวลา จะต้องแสดงให้เห็นด้วยวิธีการที่พนักงานสามารถเข้าใจได้

ข้อกำหนด

- 5-1 จะต้องตรวจสอบ อธิบายให้พนักงานทราบ และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบค่าจ้างและสวัสดิการในระดับประเทศหรือในระดับเขตพื้นที่
- 5-2 ค่าจ้างจะต้องสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย และตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานและสูงกว่าค่าจ้างประทังชีพ
- 5-3 สัญญาจ้างงานจะต้องจัดทำและจัดเตรียมไว้ให้กับพนักงานทุกคน ซึ่งจะต้องรวมถึงรายละเอียดของหน้าที่ ค่าจ้างที่กำหนด วันที่จ่ายเงิน และวิธีการจ่ายเงิน

5-4

การทำงานที่เกินกว่าเวลาทำงานตามกฎหมายจะต้องได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาในจำนวนที่สูงกว่าที่ระบุไว้ในกฎหมายหรือข้อตกลงร่วมกัน

5-5 จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างและสวัสดิการทั้งหมด

และจะต้องจ่ายด้วยวิธีที่สะดวกต่อพนักงาน เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ไม่ว่าในกรณีใด หากมีการจ่ายเงินล่าช้าหรือทำให้มีการจ่ายเงินในเงื่อนไขที่จำกัดใด ๆ

5-6 พนักงานที่ใช้การจ่ายค่าตอบแทนตามชิ้นงานต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายเป็นอย่างน้อย

5-7 พนักงานจะต้องได้รับสลิปเงินเดือนที่เข้าใจได้ง่ายและมีการแสดงรายละเอียด พนักงานจะต้องสามารถเข้าใจภาษาเขียนที่ใช้ได้

5-8 การหักเงินจากค่าจ้างของพนักงานสามารถทำได้เฉพาะที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม หรือภาษี

5-9 จะต้องไม่ทำการหักเงินจากค่าจ้างอย่างไม่สมเหตุสมผล แม้จะเป็นการลงโทษก็ตาม ระบบการลงโทษทางวินัยจะต้องให้ความสำคัญกับการสั่งสอนโดยเป็นระบบที่เป็นระดับขั้น และจะต้องสื่อสารกับพนักงานทุกคนในรูปแบบที่ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย ระบบจะต้องนำไปใช้ได้อย่างยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

5-9 จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินประกันสังคม

6. การทำทารุณกรรมและการคุกคาม

กฎเกณฑ์ ต้องไม่กระทำการ เข้าร่วม หรือให้การสนับสนุนในการลงโทษทางร่างกาย จิตใจ

หรือการบังคับทางกายภาพ และการทำทารุณกรรมทางวาจาต่อพนักงาน

ต้องไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการคุกคาม ซึ่งรวมถึงกิริยาท่าทาง คำพูด และการสัมผัสตามร่างกาย ไม่ว่าในกรณีใด ๆ ในการดำเนินธุรกิจ

ข้อกำหนด

6-1

ต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้เห็นเป็นใจในการทำทารุณกรรมหรือการกระทำหรือพฤติกรรมอันไร้มนุษยธรรม หรือภาษาล่วงเกินรุนแรงต่อพนักงานในตำแหน่งที่เป็นผู้น้อยในสถานที่ทำงานใด ๆ รวมถึงหอพักทั้งหมดที่บริษัทหรือองค์กรจัดหาให้

6-2 หากมีการจัดเตรียมหอพักพนักงานสำหรับพนักงาน

จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าไม่มีการจำกัดการเข้าหรือออก

และมีการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย ตลอดจนไม่มีการปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรมเกิดขึ้น

6-3 จะไม่อนุญาตให้ดำเนินการใด ๆ ที่ฝ่ายผู้ถูกกระทำเห็นว่าเป็นการทำทารุณกรรม

ซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะการคุกคามทางเพศหรือการข่มเหงรังแกในการทำงานในสถานที่ทำงาน

โดยรวมถึงหอพักที่บริษัทหรือองค์กรจัดหาให้สำหรับพนักงาน

6-4 จะต้องไม่เกี่ยวข้องกับการลงโทษหรือการเลิกจ้างที่ไม่เหมาะสมใด ๆ โดยใช้ชื่อว่าเป็นการลงโทษ

6-5

จะต้องจัดเตรียมมาตรการเยียวยาเพื่อค้นหาพนักงานที่ประสบปัญหาการทำทารุณกรรมหรือคุกคามและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

7. การเลือกปฏิบัติ

กฎเกณฑ์ ไม่เลือกปฏิบัติหรือสนับสนุนการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้าง เช่น การรับเข้าทำงาน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น การฝึกอบรม การออกจากงาน และการเกษียณอายุ ด้วยเหตุผลทางเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ เพศ อายุ บ้านเกิด ศาสนา ประวัติการศึกษา ความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ เป็นต้น ในการพิจารณาทั้งหมดที่เกี่ยวกับการว่าจ้าง ให้ปฏิบัติตามเกณฑ์ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จำเป็น

ข้อกำหนด

7-1 จะต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือสนับสนุนในการเลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ เพศ อายุ บ้านเกิด ศาสนา ประวัติการศึกษา ความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือเงื่อนไขอื่นใดที่อาจเป็นสาเหตุของการเลือกปฏิบัติอื่น ๆ ในด้านการว่าจ้าง ค่าจ้าง โอกาสในการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง การเกษียณอายุ หรือแนวทางปฏิบัติในการจ้างงานอื่น ๆ

7-2 จะต้องให้โอกาสแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

7-3 จะต้องไม่กำหนดความแตกต่างของค่าจ้างตามเพศในงานระดับเดียวกัน

7-4 ห้ามใช้การทดสอบการตั้งครรภ์หรือการใช้การคุมกำเนิดเป็นเงื่อนไขในการสรรหาหรือการจ้างงานต่อนอกจากนี้ จะต้องไม่ถามผู้สมัครหรือพนักงานเพศหญิงว่าตั้งครรภ์หรือไม่ ยกเว้นหากมีความจำเป็นด้วยเหตุผลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

7-5

จะต้องไม่ทำการตัดสินใจที่จะส่งผลเสียต่อสถานการณ์การจ้างงานของสตรีมีครรภ์อันเนื่องมาจากการแต่งงานของพนักงานเพศหญิงหรือการตั้งครรภ์ จะต้องไม่ทำการข่มขู่พนักงานเพศหญิงโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขัดขวางการแต่งงานหรือการตั้งครรภ์

7-6

จะต้องจัดเตรียมมาตรการเยียวยาเพื่อค้นหาพนักงานที่ประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

8. เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

กฎเกณฑ์

ต้องเคารพในการรวมตัวกันจัดตั้ง เข้าร่วม และบริหารจัดการสหภาพแรงงานซึ่งพนักงานเองเป็นผู้เลือก และเคารพในสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองเป็นกลุ่มกับบริษัทในฐานะตัวแทนพนักงาน ในกรณีที่กฎหมายได้มีการจำกัดเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ให้จัดตั้งระบบการจัดการข้อร้องเรียน โดยให้ร้องเรียนไปยังระดับผู้บริหารหรือตัวแทนพนักงาน เพื่อเป็นวิธีการทดแทน และให้ดำเนินการรับมือกับการร้องเรียนนั้นอย่างซื่อสัตย์และจริงจัง

ข้อกำหนด

8-1 พนักงานต้องมีสิทธิในการจัดตั้ง เข้าร่วม และบริหารจัดการสหภาพแรงงานที่พนักงานเลือกเอง และมีสิทธิเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับบริษัทในฐานะตัวแทนพนักงาน บริษัทต้องเคารพสิทธิดังกล่าวและต้องแจ้งให้พนักงานทราบว่าพวกเขาอาจเข้าร่วมกับองค์กรแรงงานตามที่ตนเองเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปราศจากการแสดงผลกระทบในทางลบหรือการโต้ตอบใด ๆ แก่พนักงาน นอกจากนี้ บริษัทจะต้องไม่เข้าไปมีส่วนในการแทรกแซงการจัดตั้ง การจัดการ การดำเนินงาน หรือการเจรจาต่อรองร่วมกันของสหภาพแรงงาน

8-2

บริษัทจะต้องทำการรับประกันอย่างเป็นระบบว่าพนักงานซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนพนักงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแรงงานจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ คุกคาม หรือทำทารุณกรรมและมีการตอบโต้ใด ๆ ด้วยเหตุผลที่พวกเขาเข้าไปเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือกิจกรรมขององค์กรพนักงาน

8-3

ในสถานการณ์ที่มีการกำหนดข้อจำกัดเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมาย บริษัทจะต้องจัดให้มีระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่ตัวแทนพนักงานสามารถนำเสนอข้อกังวลของตนและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนติดตามเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีพนักงานที่ใช้บริการถูกเอาเปรียบโดยปราศจากข้อยกเว้น พนักงานจะต้องได้รับแจ้งเกี่ยวกับมาตรการดังกล่าว

9. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

กฎเกณฑ์

จัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยให้กับพนักงานตามกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้ พร้อมทั้งดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และโรคต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงโรคทางจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย หอพักและโรงอาหารที่จัดหาให้สำหรับพนักงานจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยด้วยเช่นกัน

ข้อกำหนด

9-1 ความปลอดภัยของอุปกรณ์และการป้องกันอุบัติเหตุ

9-1-1 จะต้องตรวจสอบกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวกับอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และเครื่องจักร และจะต้องได้รับการรับรองและบำรุงรักษาอย่างมีประสิทธิภาพกรณีที่จำเป็น จะต้องดำเนินการตรวจสอบความปลอดภัยเป็นระยะด้วย

9-1-2 จะต้องใช้มาตรการเพื่อหลีกเลี่ยงอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการใช้อุปกรณ์และเครื่องจักร จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเป็นระยะและล่วงหน้าตลอดจนเก็บบันทึกผลดังกล่าว

9-1-3

จะต้องให้ความคุ้มครองแก่พนักงานอย่างเหมาะสมโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการใช้งานอุปกรณ์และเครื่องจักร เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน

9-2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

9-2-1

จะต้องให้ความสนใจและจัดให้มีมาตรการเกี่ยวกับเรื่องอุณหภูมิและความชื้นของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอุณหภูมิสูง จะต้องพิจารณาถึงการจัดหาพื้นที่เพียงพอ

- 9-2-2 จะต้องจัดให้มีแสงสว่างและการระบายอากาศที่เพียงพอแก่พนักงานทุกคนตลอดจนจัดการให้สามารถเข้าถึงน้ำดื่มได้อย่างเสรี
- 9-2-3 จะต้องจัดให้มีห้องสุขาอย่างเพียงพอตามกฎหมายและเหมาะสมสำหรับพนักงาน นอกจากนี้จะต้องพิจารณาถึงเรื่องเพศ ความเป็นส่วนตัว ความสะอาดสบาย และสุขอนามัย และจะต้องไม่กำหนดข้อจำกัดที่ไม่เหมาะสมใด ๆ ในการหยุดพักเพื่อเข้าห้องสุขา
- 9-2-4 การสูบบุหรี่ภายในอาคารสถานที่จะได้รับอนุญาตเฉพาะภายในพื้นที่สูบบุหรี่ที่กำหนดซึ่งมีอุปกรณ์ดับเพลิงและการระบายอากาศที่เหมาะสมเท่านั้น
- 9-2-5 จะต้องประเมินและขจัดความเสี่ยงทั้งหมดของสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับมารดาหลังคลอดระหว่างตั้งครรภ์ หรือเลี้ยงดูบุตร

9-3 สถานพยาบาลและการตรวจสุขภาพ

- 9-3-1 จะต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย จะต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นพิเศษที่จำเป็นสำหรับหน้าที่การทำงานและสารเคมีที่ใช้ตามกฎหมายและมาตรฐานในอุตสาหกรรม
- 9-3-2 จะต้องจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาลตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย ในกรณีที่กฎหมายกำหนดจะต้องมีบุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดประจำและปฏิบัติหน้าที่อยู่
- 9-3-3 จะต้องสามารถติดต่อโดยตรงกับแพทย์หรือโรงพยาบาลที่พร้อมปฏิบัติงานเมื่อมีเหตุการณ์ร้ายแรงเกิดขึ้น
- 9-3-4 จะต้องจัดวางชุดปฐมพยาบาลที่อาจใช้งานโดยจัดเตรียมมาตรการปฐมพยาบาลที่เหมาะสมในระหว่างการปฏิบัติงาน ให้จัดเตรียมสถานที่ที่สามารถใช้งานได้แม้ในเวลาฉุกเฉิน

9-4 การป้องกันอัคคีภัยและการป้องกันภัยพิบัติ

- 9-4-1 จะต้องเก็บรักษาใบอนุญาตหรือหนังสืออนุญาตที่ถูกต้องในด้านการดับเพลิงในอาคารสถานที่
- 9-4-2 จะต้องได้รับใบอนุญาตก่อสร้างที่ถูกต้องตามกฎหมายที่บังคับใช้ ในบังคลาเทศยังต้องมีขอร้องขอต่างหากอีกด้วย (ภาคผนวก 2)
- 9-4-3 ทางออกฉุกเฉินและเส้นทางอพยพ
 - 9-4-3-1 จะต้องดูแลทางเดิน ทางออก และบันไดให้อยู่ในสภาพที่ไม่มีสิ่งกีดขวางในบริเวณดังกล่าวและดูแลไม่ให้มีสิ่งกีดขวางอย่างเด็ดขาด
 - 9-4-3-2 อาคารสถานที่จะต้องมีทางออกฉุกเฉินไม่น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในแต่ละชั้นที่มีการใช้งาน ประตูทางออกฉุกเฉินจะต้องได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดเวลา รวมทั้งในสภาพที่ทุกคนภายในโรงงานสามารถเปิดประตูได้ทันที
 - 9-4-3-3 ไฟนําทงฉุกเฉิน
 - รวมทั้งไฟฉุกเฉินจะต้องได้รับการจัดวางในทุกชั้นที่ใช้งานทั้งหมดและในทุกพื้นที่ที่ใช้งานภายในอาคาร โดยรวมถึงบันไดด้วย
 - 9-4-3-4 จะต้องกำหนดและแสดงเส้นทางอพยพอย่างง่ายโดยที่พนักงานและผู้มาเยี่ยมชมทุกคนสามารถเข้าใจได้ง่าย
- 9-4-4 อุปกรณ์ดับเพลิง
 - 9-4-4-1 จะต้องจัดเตรียมอุปกรณ์ดับเพลิงตามกฎหมายและตามขอบเขตความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน จะต้องดำเนินการตรวจสอบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
 - เก็บบันทึกและดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ
 - 9-4-4-2 จะต้องวางระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัยที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วทั้งอาคารสถานที่
- 9-4-5 การฝึกอบรม

- 9-4-5-1 อาคารสถานที่จะต้องทำการเก็บบันทึกการฝึกซ้อมอพยพที่จัดขึ้นอย่างน้อยปีละครั้ง
พนักงานทุกคนจะต้องเข้าร่วมการฝึกซ้อมอพยพและการปฏิบัติงานในอาคารสถานที่ในเวลากลาง
คืน ซึ่งจะต้องดำเนินการในเวลากลางคืนหรือดำเนินการโดยสมมติว่าเป็นเวลากลางคืน
- 9-4-5-2 จะต้องมีการฝึกซ้อมการดับเพลิง เช่น
การฝึกซ้อมการปฐมพยาบาลการดับเพลิง อยู่ในจำนวนที่เพียงพอ
- 9-4-6 การใช้วัตถุติดไฟและสารเคมีอย่างปลอดภัย
- 9-4-6-1 วัสดุอันตราย สารเคมีไวไฟ และวัตถุติดไฟจะต้องเก็บให้ห่างจากไฟและแหล่งความร้อน
ตลอดจนจัดเก็บไว้ในบริเวณที่มีการติดตั้งเครื่องดับเพลิงไว้พร้อม

9-5 สารเคมี

- 9-5-1 จะต้องจัดการสารเคมีและสารพิษอย่างระมัดระวังภายในห้องที่ปิดล็อกตามข้อกำหนดใน SDS
(เอกสารข้อมูลความปลอดภัย)
- 9-5-2
วัสดุอันตรายและสารพิษจะต้องได้รับการจัดการโดยบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมเท่า
นั้น

9-6 หอพักพนักงานและโรงอาหารของพนักงาน

- 9-6-1 หอพักและโรงอาหารของพนักงานจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ทั้งหมด
หอพักหรือโรงอาหารใด ๆ ที่ตั้งอยู่ในสถานที่จะต้องได้รับการคุ้มครองตามข้อ 9-4
ซึ่งครอบคลุมการป้องกันอัคคีภัยและการป้องกันภัยพิบัติ
- 9-6-2 หอพักพนักงานจะต้องรวมถึงมาตรการรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของพนักงาน
ตลอดจนจะต้องตั้งอยู่ในสถานที่ห่างไกลจากพื้นที่การผลิต สถานที่ปฏิบัติงาน และคลังสินค้า
หอพักพนักงานทั้งหมดต้องจัดให้มีการระบายอากาศที่เพียงพอในห้องพักทุกห้องและมีอุปกรณ์การจั
ดการอุณหภูมิมาตรฐานในพื้นที่ดังกล่าว ตลอดจนมีห้องสุขาและห้องอาบน้ำที่สะอาด
- 9-6-3
อุปกรณ์ทั้งหมดและพนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้องในการจัดเตรียมและปรุงอาหารในโรงอาหารของพนักงาน
จะต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวังต่อการจัดการด้านสุขอนามัย
และต้องปฏิบัติตามข้อบังคับด้านสุขอนามัยของท้องถิ่น

10. สภาพแวดล้อม

กฎเกณฑ์ ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ

ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของประเทศและเขตพื้นที่ซึ่งทำการผลิตเท่านั้น
แต่ต้องคำนึงถึงการรักษาสภาพแวดล้อมให้ได้ดีมากที่สุดอีกด้วย
ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าวัตถุติดไฟและชิ้นส่วนที่ใช้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ สนธิสัญญา
และพิธีสารของประเทศและเขตพื้นที่ที่ให้การคุ้มครองสิ่งเหล่านั้น
พร้อมทั้งเป็นไปตามนโยบายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมซึ่งบริษัทอ็อนเป็นผู้กำหนดขึ้นด้วย

ข้อกำหนด

- 10-1 นอกจากการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมแล้ว
จะต้องเข้าใจถึงภาระต่อสภาพแวดล้อมและคำนึงถึงการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมให้มากที่สุด นอกจากนี้
ยังต้องเป็นไปตามหลักการจัดหาอย่างยั่งยืนของอ็อน (ภาคผนวก 3)
และหลักการด้านความหลากหลายทางชีวภาพของอ็อน (ภาคผนวก 4)
- 10-2 ข้อกำหนดด้านสภาพแวดล้อมเหล่านี้ต้องแจ้งให้ผู้จำหน่ายสินค้าของตนรับทราบร่วมกัน
โดยเฉพาะองค์กรที่ใช้วัตถุติดไฟต่อไป มีหน้าที่ต้องอธิบายเกี่ยวกับวัตถุติดไฟ

- วัตถุดิบต้องเป็นไปตามหลักการจัดหาอย่างยั่งยืนของอ็อน (ภาคผนวก 3) ซึ่งรวมถึงสิ่งต่อไปนี้ :
- a) ทรัพยากรอาหารทะเล : นโยบายการจัดหาอาหารทะเลอย่างยั่งยืนของอ็อน (ภาคผนวก 5)
 - b) ป่าไม้และเยื่อไม้ : หลักการจัดหาทรัพยากรป่าไม้ของอ็อน (ภาคผนวก 6)

10-3 วัตถุดิบที่ใช้จะต้องไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมหรือละเมิดสิทธิของชาวพื้นเมืองดั้งเดิม

10-4

จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมที่กำหนดตามกฎหมายของประเทศที่ผลิตและจัดหาที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยอากาศ น้ำเสีย ของเสียและเสียงรบกวน นอกจากนี้ จะต้องได้รับใบอนุญาตที่จำเป็นทั้งหมดและเก็บรักษาไว้

10-5 ในกระบวนการผลิตวัตถุดิบ ในแง่ของการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดการต่อสภาพแวดล้อม เช่น น้ำเสีย ผู้จัดการสินค้าจะต้องอธิบายถึงความรับผิดชอบในการใช้วัตถุดิบดังกล่าว

10-6 จะต้องได้รับและเก็บรักษาใบอนุญาตที่เหมาะสมทั้งหมดสำหรับสารอันตราย จะต้องมีการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมและมีการรายงานการปนเปื้อนหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการปนเปื้อนในสิ่งแวดล้อมอันเป็นผลมาจากการรั่วไหลของสารพิษ

10-7 จะต้องจัดการสารคาร์บอนฟุตพริ้นท์ให้ถูกต้องตาม "พิธีสารมอนทรีออลว่าด้วยสารทำลายชั้นบรรยากาศโอโซน" (Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer) ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารในกระบวนการผลิต หากมีกฎหมายในระดับชาติ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว

10-8 ในแง่ของการใช้พลังงาน การปล่อยก๊าซเรือนกระจก การใช้วัตถุดิบที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมโลก เช่น ป่าไม้และทรัพยากรทางน้ำ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายในระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่ มาตรฐานอุตสาหกรรม หรือมาตรฐานของอ็อนข้อ 10-1 และ 10-2 อย่างเข้มงวดมากที่สุด

10-9

ผู้จัดการสินค้าจะต้องได้รับและรักษาใบอนุญาตทางกฎหมายที่เหมาะสมซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรน้ำโดยตรงหรือในกระบวนการผลิตวัตถุดิบของตนเอง และจะต้องมีส่วนช่วยทำให้ใช้ทรัพยากรน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11. ธุรกรรมทางการค้า

กฎเกณฑ์

ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกรรมทางการค้าของประเทศหรือเขตพื้นที่ที่เป็นแหล่งกำเนิดสินค้า และประเทศหรือเขตพื้นที่ที่ส่งออกสินค้า สำหรับสินค้าสำเร็จรูปและส่วนประกอบของสินค้านั้น

ข้อกำหนด

11-1 ต้องเป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับการทำธุรกรรมทางการค้าของประเทศที่เป็นแหล่งกำเนิด และประเทศที่ส่งออกสินค้าสำเร็จรูปและส่วนประกอบต่าง ๆ

11-2

ต้องเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและกฎหมายป้องกันการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม บริษัทที่ผลิตผลิตภัณฑ์ตามใบอนุญาตซึ่งเป็นสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาที่ได้รับจากบุคคลที่สามจะต้องเก็บรักษาเอกสารรับรองสิทธิการใช้งานดังกล่าว

11-3

ในการผลิตและการจัดหาวัตถุดิบจะต้องตรวจสอบยืนยันว่าการผลิตหรือประเทศและองค์กรที่ผลิตไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นประเทศที่ถูกคว่ำบาตร (กลุ่มเป้าหมาย) โดยญี่ปุ่นหรือสหประชาชาติ

12. ความซื่อสัตย์จริงใจและความโปร่งใส

กฎเกณฑ์ ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมด ต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการขัดต่อศีลธรรมจรรยา เช่น การให้หรือรับสินบน การปลอมแปลง แก๊ซ หรือปิดบังบันทึก หลักฐาน หรือคำให้การ ฯลฯ เป็นอันขาด
ให้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมทางธุรกิจอย่างถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับและธรรมเนียมปฏิบัติทางธุรกิจโดยทั่วไป

ข้อกำหนด

12-1 จะต้องไม่ยอมรับหรือมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม เช่น การดัดสินบน การทุจริต หรือการปกปิด การปลอมแปลง หรือการบิดเบือนแก๊ซบันทึกส่วนบุคคล

12-2 จะต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้มีอิทธิพลซึ่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย

12-3 หากใช้ดิบบุก แทนทาลัม หังสเดน และทองคำเป็นวัตถุดิบ ห้ามใช้แร่ธาตุที่มีข้อขัดแย้ง (conflict mineral) ซึ่งสกัดในสาธารณรัฐคองโกหรือประเทศใกล้เคียง
ซึ่งการใช้แร่ธาตุดังกล่าวจัดเป็นการรู้เห็นเป็นใจโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง

12-4 จะต้องทำการเปิดเผยผู้รับช่วงต่อการผลิตต่ออ็ออน และจะต้องได้รับการอนุมัติจากอ็ออนก่อนเริ่มการผลิต
จะต้องได้รับการอนุมัติจากอ็ออนก่อนการใช้งานของผู้รับเหมาและผู้รับช่วงต่อ

12-5 อ็ออนหรือตัวแทนที่ได้รับมอบหมายจากอ็ออนจะมีสิทธิ์เข้าไปในอาคารสถานที่ สอบถามพนักงาน และตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า
เพื่อให้อ็ออนสามารถตรวจสอบสถานะการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในการดำเนินการค้าสำหรับผู้จำหน่ายสินค้าของอ็ออน (กฎเกณฑ์นี้)

12-6 จะต้องให้ความร่วมมือกับอ็ออน หากอ็ออนต้องการตรวจสอบว่ากิจกรรมทางธุรกิจของผู้รับช่วงต่อ วัตถุดิบ และผู้จำหน่ายสินค้าที่เป็นวัสดุเสริมเป็นไปตามกฎเกณฑ์นี้หรือไม่

12-7 หากผู้จำหน่ายสินค้าหรือองค์กรในห่วงโซ่อุปทานละเมิดกฎเกณฑ์นี้ และเรื่องดังกล่าวถูกหยิบยกขึ้นมาโดยสื่อมวลชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะต้องติดต่อกับอ็ออนในทันที

12-8 หากผู้จำหน่ายสินค้าหรือองค์กรในห่วงโซ่อุปทานได้รับการพิจารณาว่ามีการละเมิดกฎหมาย คำสั่ง ข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ นี้ กรณีที่พฤติกรรมดังกล่าวนั้นผิดจริยธรรมตามที่ระบุไว้ในข้อ 12-1 ของกฎเกณฑ์ นี้ หรือเมื่อส่งมอบการผลิตโดยไม่ได้รับอนุญาตจากอ็ออน อ็ออนจะสามารถยุติความสัมพันธ์กับผู้จำหน่ายสินค้าดังกล่าวได้ทันที

13. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร

กฎเกณฑ์

ให้นำเนื้อหาการร้องขอในกฎเกณฑ์ในการดำเนินการค้าสำหรับผู้จำหน่ายสินค้าให้กับบริษัทอออนไปใช้ในระบบการจัดการของบริษัทหรือองค์กรของตน และให้ทั้งองค์กรดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคมของซัพพลายเชนหรือห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด

ข้อกำหนด

13-1 หากเนื้อหาการร้องขอในกฎเกณฑ์นี้ไม่มีอยู่ในนโยบายและกิจกรรมของบริษัทหรือองค์กรของท่าน จะต้องใส่รวมเข้าไปด้วย และจะต้องจัดตั้งระบบการจัดการในบริษัทของตนเองหรือองค์กรของตนเองขึ้น

13-2

จะต้องดำเนินการประเมินการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์นี้ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นระยะ ตลอดจนพัฒนาปรับปรุงปัญหาที่ถูกหยิบยกขึ้นมา

13-3 จะต้องมีการบันทึกเกี่ยวกับนโยบาย การประเมิน และกิจกรรมการปรับปรุงเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องเก็บรักษาให้อยู่ในสถานะที่พร้อมยื่นเมื่ออออนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเรียกร้อง

13-4 องค์กรจะต้องไม่กำหนดการลงโทษ การไล่ออก หรือการเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน ด้วยเหตุผลในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์นี้หรือการหยิบยกขึ้นมาร้องเรียน

13-5 องค์กรจะต้องกำหนดกระบวนการเพื่อตรวจสอบยืนยันว่าผู้จำหน่ายสินค้า ผู้รับช่วงต่อ และผู้รับเหมาของตนเองปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของตนเองซึ่งสอดคล้องกับกฎเกณฑ์นี้

ภาคผนวก 1

คำจำกัดความ

ผู้จำหน่ายสินค้า : บริษัท บุคคล หรือองค์กรที่จัดหาสินค้าและ/หรือบริการให้แก่บริษัทหรือองค์กร

ตัวอย่างของผู้จำหน่ายสินค้า ได้แก่ ผู้ผลิต บริษัทที่ประกอบชิ้นส่วน ผู้ผลิตชิ้นส่วน

ผู้ประกอบการด้านการขนส่ง ผู้ค้าปลีก และผู้ให้บริการ

การรับเหมาช่วง : การที่บุคคลที่สาม (ผู้รับช่วงต่อ)

ทำงานภายใต้สัญญากับผู้รับเหมาซึ่งทำสัญญาทั้งหมดหรือบางส่วนในงานของฝ่ายที่ออกคำสั่ง

การรับเหมา :

การกำหนดหน้าที่และงานที่ต้องปฏิบัติโดยระบุมความรับผิดชอบที่ต้องกระทำไว้อย่างชัดเจนในเรื่องสินค้าที่ผลิตเสร็จหรือผลงานตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับผู้ว่าจ้าง

แรงงานเด็ก : การใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15

ปีหรืออายุที่ประเทศดังกล่าวอนุญาตให้ใช้แรงงานเด็กได้ตามกฎหมาย

สำหรับประเทศที่กฎหมายท้องถิ่นไม่ได้มีการรับรองและกำหนดอายุขั้นต่ำตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138

จะต้องไม่มีการใช้งานเด็กที่มีอายุไม่ถึง 14

การบังคับใช้แรงงาน : งานหรือบริการทั้งหมดที่ไม่ได้ทำโดยสมัครใจ

แต่กระทำภายใต้ความกลัวว่าจะถูกลงโทษหรือได้รับโทษ หรือถูกใช้เป็นวิธีชำระหนี้

แรงงานผู้ต้องขัง :

รูปแบบของการบังคับใช้แรงงานหรือหน้าที่ดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลหรือการบริหารงานของทางราชการ อันเนื่องมาจากการได้รับโทษจากการตัดสินของศาล ผู้ต้องขังได้รับค่าชดเชย

แต่โดยทั่วไปจะถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการบังคับใช้แรงงาน เนื่องจากมักจะไม่สามารถปฏิเสธการทำงานได้

แรงงานผูกมัด :

รูปแบบของแรงงานที่ถูกจำกัดเสรีภาพอันเนื่องมาจากการชำระหนี้ส่วนหนึ่งให้แก่นายจ้างหรือบุคคลอื่น หรือด้วยเหตุผลอื่น

แรงงานถูกขูดรีด : รูปแบบของแรงงานที่ทำงานโดยไม่สมัครใจเนื่องจากการคุกคาม การข่มขู่

แรงกดดันทางร่างกายหรือจิตใจจากนายจ้างหรือบุคคลอื่น

การค้ำมนุษย์ : เพื่อสรรหา ขนส่ง จัดหาหรือการได้มาซึ่งบุคคลโดยผ่านการข่มขู่ การคุกคาม การหลอกลวง หรือการกระทำที่เป็นการกดขี่อื่นใด เพื่อวัตถุประสงค์ในการขูดรีด

แรงงานต่างด้าว :

บุคคลที่อยู่นอกประเทศภูมิลำเนาหรือประเทศที่ตนเติบโตโดยอาศัยและทำงานในประเทศดังกล่าวเป็นเวลาอย่างน้อย 12 เดือน

ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามชิ้นงาน :

วิธีการชำระเงินที่คำนวณค่าตอบแทนโดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนเวลาในการทำงานทั้งหมด

แต่ขึ้นอยู่กับปริมาณของสินค้าที่ผลิต

การลงโทษ : การลงโทษ เช่น โทษทางวินัย การตำหนิ การลดค่าจ้าง

และการพักงานที่บังคับใช้ต่อการละเมิดหน้าที่ประการใดประการหนึ่งของพนักงาน

ทั้งนี้เพื่อรักษาวินัยและความสงบเรียบร้อยภายในองค์กร

การจัดทำเป็นเอกสาร : การเขียนอธิบายข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมดอย่างเป็นระบบ

ค่าจ้างประท้วงชีพ : ค่าตอบแทนที่เพียงพอให้พนักงานและครอบครัวมีชีวิตที่มีความสุขตามสมควร

องค์ประกอบของมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมรวมถึงสิ่งของที่จำเป็น เช่น การจัดหาอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย การศึกษา การดูแลสุขภาพ การเดินทาง เสื้อผ้า และเงินสำหรับค่าใช้จ่ายที่ไม่คาดคิด

การจ่ายเงินในเงื่อนไขที่จำกัด : การชำระเงินในรูปของบัตรกำนัลเงินสด ตัวคูปอง หรือตัวสัญญาใช้เงิน

ระบบการลงโทษทางวินัย :

การลงโทษที่บังคับใช้ต่อการละเมิดหน้าที่ประการใดประการหนึ่งของพนักงานเพื่อให้ผู้จัดการรักษาวินัยและความสงบเรียบร้อย ในกรณีที่มีการลงโทษอย่างรุนแรง

พนักงานมีสิทธิขอรับความช่วยเหลือจากสหภาพแรงงานหรือบุคคลที่สามอื่นที่เหมาะสม

SDS : SDS เป็นอักษรย่อของ Safety Data Sheet (เอกสารข้อมูลความปลอดภัย)

เอกสารที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติทางเคมีกายภาพ ความเสี่ยง ความเป็นอันตราย

และการใช้สารเคมีดังกล่าวหรือสารประกอบภายในสารเคมีดังกล่าว

เมื่อมีการถ่ายโอนหรือจัดทำให้แก่บุคคลอื่นที่เป็นผู้ถ่ายโอนหรือจัดหาสารเคมี

ประเทศที่ถูกคว่ำบาตรโดยสหประชาชาติ :

ประเทศที่ถูกกระบวนาสันติภาพกำลังถูกคุกคามและความพยายามทางการทูตยุติลงด้วยความล้มเหลว

ซึ่งคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติใช้มาตรการคว่ำบาตรเป็นมาตรการบังคับ

ภาคผนวก 2

ข้อกำหนดในการป้องกันอัคคีภัยและการป้องกันภัยพิบัติของบังกลาเทศ

ในประเทศบังกลาเทศจะมีการบังคับใช้ข้อกำหนด 4 ข้อต่อไปนี้กับโรงงาน

- อาคารที่เดิมสร้างขึ้นเพื่อเป็นที่พักอาศัยจะไม่สามารถดัดแปลงเปลี่ยนเป็นโรงงานอุตสาหกรรมได้
- โรงงานที่มีหลายชั้นจะไม่สามารถใช้ชั้นที่ 1 เป็นร้านค้าหรือตั้งร้านค้าบนชั้นอื่นใดได้
- โรงงานที่มีหลายชั้นจะไม่สามารถใช้อาคารร่วมกับโรงงานอื่นที่อยู่ในกรรมสิทธิ์อื่นที่แยกต่างหากกันได้

d. ห้ามไม่ให้มีที่พักอาศัยอยู่ภายในอาคารที่มีโรงงานตั้งอยู่

ในประเทศบังกลาเทศจะมีการฝึกซ้อมอพยพทุก 3 เดือน

และการฝึกซ้อมอพยพเหล่านี้จะต้องมีผู้สังเกตการณ์เป็นองค์กรที่เป็นบุคคลที่สาม

ภาคผนวก 3

หลักการจัดหาอย่างยั่งยืนของอ็อน

1. จัดการรวบรวมหรือการซื้อขายทรัพยากรธรรมชาติที่ผิดกฎหมาย รวมถึงการประมงที่ผิดกฎหมายด้วย
2. กำหนดและจัดการมาตรฐานต่าง ๆ

ของอ็อนจากมุมมองของการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพและการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติไม่ใน
ห้สูญหาย

3. ลดการใช้ทรัพยากรที่ใช้แล้วหมดไปให้เหลือน้อยที่สุด
4. สร้างการตรวจสอบย้อนกลับสำหรับผลผลิตทางการเกษตรและทรัพยากรทางทะเล
ซึ่งรวมถึงสถานที่ผลิตและวิธีการทำการประมง
5. ป้องกันการทำลายพื้นที่ป่าไม้ที่มีคุณค่าเชิงการอนุรักษ์สูง

ภาคผนวก 4

หลักการด้านความหลากหลายทางชีวภาพของอ็อน

ธุรกิจของอ็อนขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์ที่มีชีวิต เช่น ผลผลิตทางการเกษตรและทางทะเล

อ็อนตระหนักถึงในเรื่องนี้

จึงได้กำหนดหลักการด้านความหลากหลายทางชีวภาพของอ็อนขึ้นในเดือนมีนาคม 2010
เพื่อมุ่งสู่การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุสู่สังคมที่ยั่งยืน

หลักการพื้นฐาน

เราต้องตระหนักถึงผลกระทบของกิจกรรมองค์กรโดยรวมของเรามีต่อระบบนิเวศ
และมุ่งเน้นไปที่การลดผลกระทบดังกล่าวซึ่งรวมถึงกิจกรรมการอนุรักษ์
การทำงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเราซึ่งรวมถึงลูกค้า หน่วยงานท้องถิ่น
และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

เรามุ่งเน้นประเด็นต่อไปนี้ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบนิเวศในกิจกรรมองค์กรของเรา :

เราจะอาศัยกิจกรรมองค์กรของเราเพื่อ

1. ปลุกจิตสำนึกในเรื่องความอุดมสมบูรณ์และการเบียดเบียน
2. มีส่วนร่วมในกิจกรรมริเริ่มต่าง ๆ ที่ให้การปกป้องและฟื้นฟูฟูกหล่อเลี้ยง
3. เปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของเรา

แนวทางการดำเนินการ (ข้อความที่ตัดตอนมา)

1. ผลิตภัณฑ์ :

เราจะคำนึงถึงเรื่องความยั่งยืนและตั้งเป้าหมายในเรื่องอาหารทะเลสดและผลิตภัณฑ์แปรรูปที่มีการจัดการทรัพยากร

และมีส่วนร่วมในการซื้อและขายโดยกำหนดให้พันธมิตรทางธุรกิจของเรามีเป้าหมายดังกล่าวร่วมกัน รวมทั้งสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้กับลูกค้า

2. ร้านค้า : เราจะยังคงส่งเสริมกิจกรรมการปลูกต้นไม้ร่วมกับลูกค้าในท้องถิ่นในหน้าร้านค้าใหม่ และพัฒนา Eco Shop ต่อไป ซึ่งจะทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยกว่าร้านค้าแบบเดิม

3. ร่วมกับลูกค้า :

เราจะสร้างความตระหนักและเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับลูกค้าของเราผ่านทางกิจกรรมการปลูกต้นไม้ และโครงการอื่น ๆ

ภาคผนวก 5

นโยบายการจัดการอาหารทะเลอย่างยั่งยืนของอ็อน

ดำเนินการประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอจากมุมมองการป้องกันทรัพยากรไม่ให้สูญหายและการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ อีกทั้งจะได้ทบทวนมาตรการรับมือที่เป็นไปได้ และพยายามจัดหาอาหารทะเลที่ยั่งยืนเพื่อบรรเทาความเสี่ยงต่าง ๆ

มาตรการเฉพาะ

อ็อนได้คิดค้นและดำเนินมาตรการต่าง ๆ

อย่างต่อเนื่องเพื่อเปลี่ยนจากอาหารทะเลที่ใกล้สูญพันธุ์ไปเป็นอาหารทะเลที่มีความยั่งยืนสู่ในอนาคต

1. การจัดหาผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืน

- กระตือรือร้นในการจำหน่ายอาหารทะเลที่มีความยั่งยืน เช่น ผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการรับรองจาก MSC และจาก ASC
- เสริมสร้างการใช้การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำแบบครบวงจร

2. การกำจัดการค้าที่ผิดกฎหมาย

- ปฏิบัติตามอนุสัญญาระหว่างประเทศ เช่น

อนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศที่เป็นสายพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ (อนุสัญญาอูซิงตัน)

3. การสร้างมาตรการตรวจสอบย้อนกลับ

- ส่งเสริมความเข้มแข็งในการจัดการทรัพยากรในอินโดนีเซีย

4. การประเมินความเสี่ยงเป็นประจำ

- ก่อตั้งองค์กรส่งเสริมการจัดหาอย่างยั่งยืน ซึ่งได้เริ่มต้นมาตรการในการพัฒนาองค์กรแล้ว

ภาคผนวก 6

หลักการจัดหาทรัพยากรป่าไม้ของอียอน (กระดาด เขื่อกระดาด และไม้)

เรา仍将ใช้วัสดุในร้านค้าและวัตถุดิบของผลิตภัณฑ์ที่ทำจากวัสดุไม้และเขื่อกระดาดที่ผลิตจากป่าที่มีการจัดการอย่างเหมาะสม และมุ่งมั่นที่จะป้องกันการทำลายป่าไม้ เรายังริเริ่มการดำเนินการต่าง ๆ

ผ่านผลิตภัณฑ์ของเรา ระบุความเสี่ยงและโอกาส พิจารณาวិธีการที่เป็นไปได้

และตั้งเป้าการจัดหาอย่างยั่งยืนผ่านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1. การใช้ผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืน

มุ่งมั่นในการใช้วัตถุดิบจากป่าที่ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องและผ่านการรับรองและผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรอง FSC®

2. การใช้วัสดุไม้ภายในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

พยายามในการใช้วัสดุไม้ภายในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการรีไซเคิลอย่างยั่งยืนในป่าของญี่ปุ่น

3. การตรวจยืนยันด้วยมาตรการตรวจสอบย้อนกลับ

สำหรับประเทศและภูมิภาคที่มีความเสี่ยงสูง จะเน้นใช้วัตถุดิบที่สามารถตรวจสอบย้อนกลับไปถึงป่าไม้ก่อน

4. การป้องกันการตัดไม้ทำลายป่าอย่างผิดกฎหมาย

ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องตามกฎหมายของวัสดุไม้และอื่น ๆ

ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการใช้วัสดุไม้อย่างถูกกฎหมาย

5. การอนุรักษ์พื้นที่ที่มีคุณค่าเชิงการอนุรักษ์สูง

ดำเนินการตรวจสอบการใช้มาตรการป้องกันเพื่อรักษาพื้นที่ที่มีคุณค่าเชิงการอนุรักษ์สูง

- ประกาศเมื่อ วันที่ 8 พฤษภาคม 2003
- ปรับปรุงแก้ไขเมื่อ วันที่ 21 สิงหาคม 2006
- ปรับปรุงแก้ไขเมื่อ วันที่ 1 มีนาคม 2010
- ปรับปรุงแก้ไขเมื่อ วันที่ 1 มีนาคม 2019