

นโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่มพีเจ้น

พวกเรา กลุ่มพีเจ้น¹ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "เรา" หรือ "กลุ่มพีเจ้น") จะให้ความสำคัญกับทหารอย่างต่อเนื่อง และดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในแต่ละประเทศ/ดินแดนทั่วโลก เพื่อให้โลกเป็นสถานที่ที่เป็นมิตรกับทหารมากยิ่งขึ้น ใน Pigeon DNA กลุ่มพีเจ้นซึ่งมีคำว่า "รัก" เป็นปรัชญาองค์กร และมีหลักความเชื่อของบริษัทว่า "ความรักเท่านั้นที่สามารถสร้างและส่งเสริมความรักได้"

การเคารพสิทธิมนุษยชนถือเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ เราได้กำหนด

"การเคารพสิทธิมนุษยชน" ไว้ใน "หลักจรรยาบรรณองค์กร"

ซึ่งเป็นนโยบายพื้นฐานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจโดยมีมุมมองทางจริยธรรมและความซื่อสัตย์จริงใจในระดับสูง และยังได้กำหนด "การเคารพสิทธิมนุษยชน" ไว้ใน "แนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง CSR" ฯลฯ

ซึ่งเป็นนโยบายร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจในการจัดการจัดซื้อจัดจ้างด้วย

นโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่มพีเจ้น (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้") ได้กำหนดคำมั่นสัญญาของเราในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่กำหนดไว้ในหลักจรรยาบรรณองค์กร ฯลฯ ไว้อย่างชัดเจน และกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมว่าจะนำไปปฏิบัติเช่นใด

ขอบเขตการนำไปใช้

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ใช้กับกรรมการและพนักงาน²ทุกคนของกลุ่มพีเจ้น นอกจากนี้ เรายังกำหนดให้พันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งรวมถึงซัพพลายเออร์และผู้รับเหมา สนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้รวมถึงแนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง CSR

ข้อกำหนดทั้งหมดของกลุ่มพีเจ้น (รวมถึงระเบียบในการทำงาน) จะได้รับการตีความและดำเนินการตามหลักจรรยาบรรณองค์กรและนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้

คำมั่นสัญญาที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน

เราเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ซึ่งรวมถึงสิทธิมนุษยชนของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์และบริการ ตลอดจนกระบวนการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าของเรา(ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) หรือกล่าวคือสิทธิมนุษยชนตามที่กำหนดไว้ใน "ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน" "กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง" และ "กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม"

¹ กลุ่มพีเจ้น หมายถึง Pigeon Corporation และบริษัทย่อยทั้งหมดในเครือ

² พนักงาน จะรวมถึง พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานพาร์ทไทม์ พนักงานทำงานพิเศษ พนักงานสัญญาจ้างระยะยาว และพนักงานที่ส่งมาประจำชั่วคราว

ตลอดจนหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐาน³ที่ได้กำหนดไว้ใน "ปฏิญญา ILO เกี่ยวกับสิทธิและหลักการพื้นฐานในการทำงาน" และสิทธิมนุษยชนที่กำหนดไว้ใน "มติของสหประชาชาติที่ประกาศเรื่องสิทธิมนุษยชนในการเข้าถึงสภาพแวดล้อมที่สะอาด ดีต่อสุขภาพ และมีความยั่งยืน"

ในฐานะองค์กรที่ได้ลงนามในข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ เราจะพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งสู่การทำให้หลักการ 10 ข้อของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติเกิดขึ้นจริง

เราปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้ในประเทศ/ดินแดนที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ และเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล กรณีที่ต้องเผชิญกับข้อขัดแย้งระหว่างกฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศกับสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เราจะแสวงหาวิธีการในการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลในขอบเขตสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

การดำเนินการตามคำมั่นสัญญา

เราดำเนินการตามคำมั่นสัญญาที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนด้วยวิธีการที่สอดคล้องกับ "หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน" ของสหประชาชาติ เราจะหลีกเลี่ยงกิจกรรมทางธุรกิจที่ก่อให้เกิด ส่งเสริม หรือมีส่วนร่วมในผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน และเมื่อเราได้ก่อให้เกิด ส่งเสริม หรือมีส่วนร่วมในผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนดังกล่าวอย่างข้อสงสัยจริงใจ เราจะจัดการกับผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนดังกล่าวอย่างซื่อสัตย์จริงใจ เรามุ่งมั่นที่จะป้องกันหรือลดผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของเราผ่านความสัมพันธ์ทางการซื้อขาย

การกำกับดูแลเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

เราจะตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาในการเคารพสิทธิมนุษยชนในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร และส่งเสริมการดำเนินการเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชน การดำเนินการเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชนจะดำเนินการภายใต้การดูแลของเจ้าของสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการแต่งตั้งจากประธาน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ซึ่งประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะรายงานสถานะของการดำเนินการให้กับที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นระยะ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจะเฝ้าติดตามการปฏิบัติตามนโยบายนี้และการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะสิทธิมนุษยชน ฯลฯ

■ การตรวจสอบวิเคราะห์สถานะสิทธิมนุษยชน

เราจะดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึงกระบวนการต่อไปนี้ เพื่อระบุ ป้องกัน ลด และรับผิดชอบต่อวิธีที่เราจัดการกับผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน

- เราจะระบุและประเมินผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นซึ่งเรามีส่วนเกี่ยวข้องอันเป็นผลมาจากกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางการซื้อขาย

³ ซึ่งหมายถึงหลักการ 5 ข้อ ได้แก่ การยอมรับเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ

- เราจะรวมผลการประเมินเข้ามาในกระบวนการภายในบริษัท ดำเนินการตอบสนองเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบเชิงลบตลอดจนติดตามและตรวจพิสูจน์ประสิทธิภาพของการตอบสนอง
- แจ้งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบว่าได้จัดการกับผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนอย่างไร

กรณีที่ต้องจัดลำดับความสำคัญของมาตรการตอบสนองต่อผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน ลำดับแรกเราจะพยายามป้องกันหรือลดผลกระทบที่รุนแรงที่สุด หรือการตอบสนองที่ล่าช้าอาจส่งผลให้ไม่สามารถบรรเทาผลกระทบได้

■ การบรรเทาผลกระทบ

กรณีที่เราตรวจสอบยืนยันแล้วว่าได้ก่อให้เกิด ส่งเสริม หรือมีส่วนร่วมในผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน เราจะดำเนินการบรรเทาผลกระทบด้วยขั้นตอนที่เหมาะสม กรณีที่กิจกรรมทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์หรือบริการของเราคู่ค้าเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนผ่านความสัมพันธ์ทางการซื้อขาย เราจะทำงานร่วมกับคู่ค้าเพื่อลดผลกระทบเชิงลบดังกล่าว

■ กลไกการจัดการข้อร้องเรียน

เราจะสร้างกลไกการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพในระดับธุรกิจหรือ⁴เข้าร่วมในกลไกการจัดการข้อร้องเรียนที่จัดตั้งโดยกลุ่มการค้า ฯลฯ เพื่อบุคคลและชุมชนที่อาจได้รับผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน

กรรมการและพนักงานของกลุ่มพีเจ็น (รวมถึงผู้ที่เพิ่งเกษียณอายุภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี) อาจแจ้งเบาะแสหรือปรึกษาปัญหาการละเมิดนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ไปยัง "ช่องทางสปีคอัพ (Speak-up Desk)" ของพีเจ็น⁵ (สามารถเลือกช่องทางติดต่อภายในบริษัทพีเจ็น หรือช่องทางติดต่อภายนอกบริษัทพีเจ็นได้) หรือช่องทางติดต่อที่กำหนดโดยบริษัทในกลุ่มพีเจ็นแต่ละแห่ง

พันธมิตรทางธุรกิจของกลุ่มพีเจ็นสามารถแจ้งเบาะแสหรือปรึกษาปัญหาการละเมิดนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ไปยังช่องทางสำหรับพันธมิตรของกลุ่มพีเจ็น (Pigeon Partners Line)⁶

■ การให้ความรู้

เราจะดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ที่จำเป็นแก่กรรมการและพนักงานของกลุ่มพีเจ็น เพื่อให้เข้าใจนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้และดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

■ การเจรจาหรือ

เราจะเจรจาและประชุมหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบจากธุรกิจของเราอย่างจริงจัง

■ การอธิบาย/เปิดเผยข้อมูล

⁴ RSPO (องค์กรเจรจาระหว่างประเทศว่าด้วยปาล์มน้ำมันยั่งยืน) จะบริหารจัดการระบบรับข้อร้องเรียนให้กับสมาชิก RSPO สำหรับรายละเอียดโปรดดูเว็บไซต์พอร์ทัลรับข้อร้องเรียนของ RSPO (<https://rspo.my.site.com/Complaint/s/>)

⁵ ช่องทางสปีคอัพ (Speak-up Desk) รองรับหลายภาษา และสามารถแจ้งเบาะแสหรือปรึกษาปัญหาโดยไม่เปิดเผยตัวตนได้

⁶ เกี่ยวกับช่องทางสำหรับพันธมิตรของกลุ่มพีเจ็น (Pigeon Partners Line) โปรดดูเว็บไซต์ที่ระบุด้านล่าง
https://www.pigeon.co.jp/sustainability/governance_top/compliance/#headline-1598262644

เราขออธิบายและเปิดเผยการดำเนินการของเราในการเคารพลีขิมนุชนวชนไว้บนเว็บไซต์ของ Pigeon Corporation และใน Communication on Progress ตามข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ ฯลฯ

พื้นที่ด้านสิทธิมนุษยชนที่มีลำดับความสำคัญสูง

เราเคารพลีขิมนุชนวชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลทั้งหมดตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของเรา และถือว่าสิทธิมนุษยชนที่ระบุด้านล่างนี้เป็นประเด็นปัญหาที่มีลำดับความสำคัญสูง จากมุมมองของกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางการซื้อขายของกลุ่มพีเจ็น จึงได้กำหนดนโยบายของเราที่เป็นรูปธรรมเพื่อแก้ไขประเด็นปัญหาเหล่านี้

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดให้พันธมิตรทางธุรกิจของเรา ซึ่งรวมถึงซัพพลายเออร์และผู้รับเหมา ปฏิบัติตามนโยบายที่ระบุด้านล่างนี้

- **ห้ามการเลือกปฏิบัติ:** เราจะห้ามไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อเชื้อชาติ สีผิว สัญชาติ เพศ อายุ ศาสนา อัตลักษณ์ทางเพศหรือรสนิยมทางเพศ สถานะความพิการ การเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในสหภาพแรงงาน ชาติพันธุ์หรือต้นกำเนิดทางสังคม และลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ ในทุกด้านของจ้างงานและสถานที่ทำงาน เช่น การคัดเลือกสรรหา การจ้างงาน สังกัดหรือการจัดสรรปันส่วนงาน การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน การฝึกอบรม และสวัสดิการ ฯลฯ รวมถึงให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่พนักงาน
- **ห้ามการล่วงละเมิด:** เราจะห้ามไม่ให้เกิดการล่วงละเมิด⁷ การกลั่นแกล้ง การทารุณกรรม และการกระทำอื่นๆ ที่ทำลายศักดิ์ศรีของบุคคลในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะทางวาจาหรือไม่ใช่ทางวาจา ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดทางร่างกายหรือจิตใจ เช่น การล่วงละเมิดทางเพศ การล่วงละเมิดด้วยอำนาจ การล่วงละเมิดทางเชื้อชาติ และการลงโทษทางร่างกายในสถานที่ทำงาน ฯลฯ โดยตระหนักว่าการล่วงละเมิดเป็นการกระทำที่ทำลายศักดิ์ศรีของบุคคล เราจะดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน
- **ห้ามการใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองแรงงานที่เป็นเยาวชน:** การใช้แรงงานเด็กไม่เพียงแต่พรากเวลาที่ใช้ในช่วงที่เป็นเด็กเท่านั้น แต่ยังพรากศักยภาพ โอกาสทางการศึกษา และศักดิ์ศรีของเด็ก รวมถึงส่งผลกระทบเชิงลบต่อการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจของพวกเขาด้วย เราจะไม่ใช่ไม่มีส่วนร่วม หรือยินยอมให้มีการใช้แรงงานเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปี⁸ ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของเรา ซึ่งรวมถึงกิจกรรมทางธุรกิจในบริษัทของตน ซัพพลายเออร์ และผู้รับเหมา เราจะไม่ให้ มีส่วนร่วม หรือยินยอมให้แรงงานที่เป็นเยาวชนซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานที่เป็นอันตราย งานกะกลางคืน หรือทำงานนอกเวลาที่กำหนด

⁷ การล่วงละเมิด คือ การกระทำที่พิจารณาว่าไม่สมเหตุสมผลหรือไม่เหมาะสมโดยพิจารณาจากลักษณะส่วนบุคคลที่กำหนดไว้ใน "การห้ามการเลือกปฏิบัติ"

⁸ ในประเทศที่อายุขั้นต่ำในการเข้าทำงานตามที่กฎหมายกำหนดเท่ากับตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป หรือตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป แรงงานเด็กจะหมายถึงแรงงานของเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำในการเข้าทำงานตามที่กฎหมายภายในประเทศดังกล่าวกำหนด อย่างไรก็ตาม กรณีที่อายุที่ผู้สำเร็จการศึกษาก่อนวัยที่ต่ำกว่าอายุขั้นต่ำในการเข้าทำงานตามที่กฎหมายกำหนด แรงงานเด็กจะหมายถึงแรงงานของเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าอายุที่จะสำเร็จการศึกษาก่อนวัยที่

- ห้ามใช้แรงงานบังคับ: แรงงานบังคับ หมายถึง
การใช้แรงงานทั้งหมดที่แรงงานถูกบังคับภายใต้การข่มขู่ว่าจะถูกลงโทษหรือข่มขู่ว่าจะถูกแก้แค้น
รวมถึงแรงงานดังกล่าวไม่ได้ประสงค์ที่จะทำงานโดยความสมัครใจของตนเอง
การใช้แรงงานบังคับเข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน
ในการทำงานโดยความสมัครใจและเลือกงานของตนเองอย่างอิสระ เราจะไม่ใช้ไม่มีส่วนร่วม
หรือยินยอมให้มีแรงงานบังคับทุกรูปแบบ รวมถึง แรงงานที่ถูกผูกมัด แรงงานกดขี่⁹ การค้าทาสสมัยใหม่
และการค้ามนุษย์ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของเรา ซึ่งรวมถึงกิจกรรมทางธุรกิจของเรา ซัพพลายเออร์ และผู้รับเหมา
 - ✧ เราทำการจ้างงานตามเงื่อนไขการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรและความตกลงโดยความสมัครใจของพนักงาน
 - ✧ เราจะไม่เก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใดๆ
เกี่ยวกับการรับสมัครและคัดเลือกสรรหาจากพนักงานหรือผู้สมัครงานทั้งทางตรงและทางอ้อม
ตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
 - ✧ เราจะไม่รับฝากหรือจัดเก็บเงินประกัน หนังสือเดินทาง หรือเอกสารระบุตัวตนอื่นๆ จากพนักงาน¹⁰
- สภาพการทำงาน รวมถึงค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน: เราจะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการทำงาน
รวมถึงค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานซึ่งบังคับใช้ในแต่ละประเทศ
ตลอดจนข้อตกลงร่วมกับพนักงานซึ่งรวมถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างและแรงงานตามกฎหมาย
 - ✧ เราจะจ่ายค่าจ้าง (ค่าจ้างเพื่อการดำเนินชีวิต) ให้พนักงาน/แรงงาน โดยเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย
และคำนึงถึงระดับที่จำเป็นในการรักษาสภาพการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมสำหรับพนักงาน/แรงงานและครอบครัว
 - ✧ เราจะไม่ใช้การลดค่าจ้างซึ่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่นายจ้างและแรงงานได้ตกลงกันตามกฎหมายหรือกฎหมายและข้อ
บังคับของแต่ละประเทศเป็นมาตรการลงโทษ
และเราจะจ่ายค่าจ้างเพิ่มเติมตามกฎหมายและข้อบังคับสำหรับการทำงานเกินกว่าเวลา (ทำงานล่วงเวลา)
 - ✧ เราจะปฏิบัติตามชั่วโมงการทำงานที่กำหนดโดยกฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศ
หรือชั่วโมงการทำงานที่นายจ้างและแรงงานได้ตกลงกันตามกฎหมาย
 - ✧ เราจะดำเนินการเพื่อลดและจัดการทำงานหนักเกินไปและการทำงานที่มีระยะเวลายาวนาน
เราจะจัดเตรียมวันหยุดตามที่กำหนดโดยกฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศ
หรือวันหยุดตามที่นายจ้างและแรงงานได้ตกลงกันตามกฎหมาย¹¹ -
 - ✧ เราจะแจ้งเกี่ยวกับสภาพการทำงานให้พนักงาน/แรงงานทราบเป็นลายลักษณ์อักษร (รวมถึงข้อมูลประเภทดิจิทัล)
- เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง:
เราเคารพว่าพนักงานทุกคนมีสิทธิในการรวมกลุ่มจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานและมีเสรีภาพที่จะไม่เข้าร่วมสหภาพ
แรงงานโดยการเลือกของตนเองตามกฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศ โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกข่มขู่หรือแก้แค้น

⁹ แรงงานกดขี่ หมายถึง การที่ถูกบังคับใช้แรงงานภายใต้สภาพที่เหมือนทาสเพื่อชำระหนี้ของตนเอง พ่อแม่ หรือญาติ

¹⁰ กรณีที่มีการรับฝากไว้เป็นกรณีพิเศษเพื่อวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บอย่างปลอดภัย

กำหนดให้พนักงาน/แรงงานต้องสามารถใช้งานได้ตลอดเวลาตามการร้องขอและความยินยอมโดยแท้จริงของพนักงาน

¹¹ สำหรับประเทศ/ดินแดนที่ไม่มีกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับวันหยุด

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

- ✧ เราห้ามไม่ให้มีการกระทำทุกอย่างที่เป็นการแทรกแซงสหภาพแรงงาน และจะไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานหรือบุคคลใด ๆ เนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเข้าร่วมหรือกิจกรรมของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับแง่มุมต่างๆ เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการสมัครงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการย้ายตำแหน่ง ฯลฯ
- ✧ การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นกระบวนการโดยสมัครใจซึ่งนายจ้างและพนักงานทำการถกเถียงและเจรจาต่อรองเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและพนักงาน สภาพการทำงาน ฯลฯ เราจะสนับสนุนการเจรจาหรือและต่อรองอย่างซื่อสัตย์จริงใจและสร้างสรรค์กับตัวแทนสหภาพแรงงานและตัวแทนที่ได้รับการเสนอชื่อโดยพนักงาน เราจะให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการเจรจาต่อรองที่มีความหมายแก่ตัวแทนสหภาพแรงงานและตัวแทนที่ได้รับการเสนอชื่อโดยพนักงาน เพื่อดำเนินการเจรจาต่อรองอย่างจริงจัง
- ✧ เราจะเคารพลิทธิของพนักงานในการยื่นข้อร้องเรียนได้อย่างง่ายดาย
- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน: เราจะปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยซึ่งนำไปใช้กับกิจกรรมทางธุรกิจของเรา รวมถึงจะจัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและสุขภาพดีสำหรับพนักงาน/แรงงาน และผู้รับเหมา เราจะดำเนินระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานที่หน้างานการผลิต และดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และความเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- ชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น: เราเคารพลิทธิในที่ดิน อาณาเขต และทรัพยากรซึ่งชนพื้นเมืองหรือชุมชนท้องถิ่นเป็นเจ้าของ/ครอบครอง หรือใช้/ได้รับมาตามกฎหมายหรือตามธรรมเนียม ในห่วงโซ่อุปทานทางการเกษตรซึ่งเชื่อมโยงกับธุรกิจของเรา รวมถึงน้ำมันปาล์มและเยื่อกระดาษ นอกจากนี้ เราจะเคารพมรดกทางวัฒนธรรม ความรู้ที่สืบทอดต่อกันมา และแนวปฏิบัติของชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น
 - ✧ ธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อที่ดิน อาณาเขต และทรัพยากรของชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่นจะต้องมีการประชุมหารืออย่างซื่อสัตย์จริงใจผ่านหน่วยงานตัวแทนของชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น และเคารพในฉันทานุมัติที่ได้รับการรับรู้ล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent หรือ FPIC)
 - ✧ เราจะไม่บังคับให้ย้ายหรือขับไล่ชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่นออกจากที่ดินหรืออาณาเขตของตนเองโดยไม่มีฉันทานุมัติที่ได้รับการรับรู้ล่วงหน้าและเป็นอิสระ หรือโดยไม่มีการยอมรับเกี่ยวกับค่าชดเชยที่ยุติธรรมและเป็นธรรม อีกทั้งจะไม่มีส่วนร่วมในการบังคับให้ย้ายหรือขับไล่ดังกล่าว เราจะสนับสนุนสิทธิของผู้คนที่ได้รับผลกระทบจากการย้ายถิ่นฐานและการตั้งถิ่นฐานใหม่อันเนื่องมาจากธุรกิจของเราให้ได้รับค่าชดเชยที่เหมาะสม
- การโฆษณาและการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบ:

- ✧ ในการโฆษณาและกิจกรรมการตลาด เราจะไม่ใช้ถ้อยคำที่เป็นการเลือกปฏิบัติหรือส่งเสริมการเหมารวม ไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะอย่างไร เช่น เชื้อชาติ สีผิว สัญชาติ เพศ อายุ ศาสนา อัตลักษณ์ทางเพศหรือรสนิยมทางเพศ สถานะความพิการ ชาติพันธุ์หรือต้นกำเนิดทางสังคม ลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ
- ✧ เราจะไม่ใช้ถ้อยคำที่ทำให้ผู้บริโภคเข้าใจผิดหรือมีความคาดหวังเกินความเป็นจริงเกี่ยวกับสินค้าและบริการ
- ✧ เราจะให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูลที่คำนึงถึงการเจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ของทารกและเด็กๆ และความสบายใจของครอบครัว ในฐานะบริษัทที่อยู่เคียงข้างทารกและครอบครัว

ข้อบัญญัติเพิ่มเติม

1. นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 พฤษภาคม 2024
2. ปรับปรุงแก้ไขเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2025
3. ปรับปรุงแก้ไขเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2025