



มาตรฐานด้านแรงงาน และสิทธิมนุษยชน

วัตถุประสงค์

ทุกคนมีสิทธิในการทำงานที่ดีและมีศักดิ์ศรีในที่ทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ Reckitt จึงพยายามอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงสภาพการทำงานสำหรับพนักงานและเกษตรกรรายย่อยในห่วงโซ่อุปทานของเรา โดยเฉพาะสำหรับผู้หญิงและกลุ่มเปราะบาง

มาตรฐานนี้อธิบายข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติที่คาดหวังภายในห่วงโซ่อุปทานของ Reckitt ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและสิทธิมนุษยชน

เพื่อส่งเสริมความมุ่งมั่นของเราในการสร้างสภาพการทำงานที่ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน มั่นระบุนโยบายการนำหลักการ I ของนโยบายการจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของ Reckitt ไปปฏิบัติ ปฏิบัติตามความมุ่งมั่นของ Reckitt ในการสร้างหลักประกันด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนสากล



ข้อมูลอ้างอิงด้านกฎหมายและอุตสาหกรรม

ข้อกำหนดเหล่านี้ถูกสร้างขึ้นโดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้:

1. ร่างตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ
2. หลักการชี้แนะขององค์การสหประชาชาติสำหรับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
3. แนวทางปฏิบัติของ OECD สำหรับบริษัทข้ามชาติ
4. ปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน – อนุสัญญาหลักแปดฉบับครอบคลุมสี่หัวข้อ:
 - เสรีภาพในการสมาคม
 - เสรีภาพจากการบังคับใช้แรงงาน
 - แรงงานเด็ก
 - ไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน
5. หลักธำนาถเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานอย่างมีศักดิ์ศรี
6. บรรษัทการเงินระหว่างประเทศ – มาตรฐานการปฏิบัติงาน 5: การเข้าครอบครองที่ดินและการตั้งถิ่นฐานใหม่โดยไม่สมัครใจ
7. มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติอื่น ๆ ของอุตสาหกรรม เช่น หลักแนวคิดริเริ่มด้านการค้าอย่างมีจริยธรรม (ETI)

ข้อมูลอ้างอิง SDG

RECKITT

สนับสนุนการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDG) ภายในปี 2030 อย่างเต็มที่



ธุรกิจและแบรนด์ของเราส่งผลต่อ SDG หลายประการ อย่างไรก็ตาม ด้วยมาตรฐานนี้ เราเชื่อว่าเราสามารถสร้างผลกระทบต่อเป้าหมายสี่ข้อได้เป็นอย่างมาก

Reckitt ยังส่งเสริมให้หุ้นส่วนธุรกิจดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อสนับสนุน SDG

ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ที่พวกเขาอยู่และจุดที่พวกเขาสามารถมีผลกระทบได้มากที่สุดผ่านธุรกิจของพวกเขา



ข้อกำหนด

ในส่วนของหลักการ I
ของนโยบายการจัดหาเพื่อการเติบโตที่ยั่งยืนของ Reckitt
ความมุ่งมั่นของ Reckitt
ในการสร้างหลักประกันด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนสากล
จำเป็นที่จะต้อง:

1. ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ
และต่อใบอนุญาตทางกฎหมายที่จำเป็นทั้งหมด
รวมถึงมาตรฐานสิทธิแรงงานระหว่างประเทศ
2. ปฏิบัติตามข้อกำหนดขั้นต่ำที่คาดหวังและดำเนินการตามแนว
ทางปฏิบัติที่แนะนำในมาตรฐานนี้
หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องดำเนินการในเชิงรุกและแสดงให้เห็นถึงก
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน
3. การใช้ระบบการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อให้
สามารถระบุ ป้องกัน
และเยียวยาผลกระทบด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ รวมถึงการยึดมั่นในมาตรฐานนี้
4. จัดให้มีกระบวนการร้องทุกข์สำหรับพนักงานหรือผู้อื่นเพื่อแจ้ง
ข้อกังวล
และตอบสนองต่อข้อกังวลที่เกิดขึ้นอย่างสอดคล้อง
รวมถึงการตกลงหาวิธีแก้ไขตามความเหมาะสม
5. ความโปร่งใสของผลกระทบที่ระบุและการดำเนินการที่ลดลง
มีอยู่ปฏิบัติหรือนำเสนอ
6. การสื่อสารเกี่ยวกับข้อกำหนดเหล่านี้ในเชิงรุกไปยังซัพพลาย
เออร์และติดตามการปฏิบัติตามข้อกำหนดในเชิงรุกให้มากที่สุด
7. ระบุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและ
บริบทท้องถิ่น
การนำความคิดริเริ่มไปปฏิบัติเพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อ
สิ่งที่ได้ระบุดังกล่าว

ข้อกำหนดที่ระบุไว้ต่อไปนี้เป็นรายการข้อกำหนดด้านห่วงโซ่อุปทานเกี่ยวกับแรงงานและสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมแ
ดยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของ Reckitt
มันเป็นส่วนเสริมและไม่ได้มีไว้เพื่อแทนที่หรือบังคับใช้แทนข้อกำหนดทางกฎหมาย:
ตามข้อกำหนดขั้นต่ำ หุ้นส่วนธุรกิจทุกรายจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
ในกรณีที่กฎหมายท้องถิ่นหรือการบังคับใช้กฎหมายนั้นต่ำกว่าข้อกำหนดของ Reckitt ในเอกสารฉบับนี้
ให้ยึดตามข้อกำหนดเหล่านี้





01. พนักงานอยู่ในวัยที่เหมาะสมในการทำงาน

คำนิยาม¹

เด็ก: ผู้ที่มีอายุไม่ถึง 15 ปี ยกเว้น: ก) เมื่อกฎหมายท้องถิ่นกำหนดอายุในการทำงานที่สูงกว่าหรือการศึกษาภาคบังคับในกรณีให้ใช้อายุที่สูงกว่า หรือ ข) เมื่อกฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้เป็น 14 ปี ในกรณีนี้ให้ใช้ 14 ปี

พนักงานที่เป็นผู้เยาว์: พนักงานที่พ้นวัยเด็ก (ตามข้างต้น) และมีอายุไม่ถึง 18 ปี

งานที่มีอันตราย: งานที่โดยปกติหรือในสภาพที่ดำเนินการมีแนวโน้มว่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็กหรือพนักงานที่เป็นผู้เยาว์

ข้อกำหนดขั้นต่ำ

1. ไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานเด็กในรูปแบบใดก็ตาม – ห้ามมิให้จ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีหรืออายุไม่ถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ (ขึ้นอยู่กับข้อยกเว้นที่อนุญาตโดยกฎหมายในประเทศหรือ ILO) ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้ทั้งหมดเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการทำงาน
2. นโยบายการจ้างงานที่ห้ามใช้แรงงานเด็ก กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบอายุ การเยียวยาในกรณีที่มีการใช้แรงงานเด็ก และกำหนดเงื่อนไขในการว่าจ้างผู้เยาว์
3. สามารถว่าจ้างผู้เยาว์ (อายุระหว่าง 15 ถึง 18 ปี) ได้ แต่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขต่อไปนี้:
 - ห้ามมิให้ผู้เยาว์ทำงานที่เป็นอันตรายหรือได้รับความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ หรืออารมณ์
4. เมื่อพบการใช้แรงงานเด็ก จะต้องดำเนินการทันทีเพื่อให้เด็กออกจากการทำงานทุกอย่าง และดูแลให้เด็กอยู่ในที่ปลอดภัย ควรพัฒนาแผนเยียวยาที่มีประสิทธิภาพซึ่งคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นอันดับแรก และดำเนินการกับบุคคลภายนอกที่เหมาะสมอย่างทันที่ทันที่ แผนการเยียวยาจะต้องมีการสนับสนุนทางสังคมอย่างเพียงพอสำหรับเด็กและครอบครัว เช่น การส่งเสริมการฝึกทักษะ การว่าจ้างสมาชิกในครอบครัว และการส่งเสริมการศึกษาของเด็ก

แนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

- หัวหน้างานทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการว่าจ้างผู้เยาว์ รวมทั้งเด็กฝึกงานและพนักงานทดลองงาน
- มีการตรวจสอบสุขภาพพนักงานที่เป็นผู้เยาว์เป็นระยะ
- มีขั้นตอนและกระบวนการที่เพียงพอเพื่อลดและบรรเทาความเสี่ยงของปัญหาด้านการคุ้มครองเด็กในสถานที่ทำงาน

¹ คำแนะนำ ILO เลขที่ 190, อนุสัญญา ILO เลขที่ 138, อนุสัญญา ILO เลขที่ 182



02. งานทุกอย่างต้องทำด้วยความสมัครใจ

คำนิยาม²

การบังคับใช้แรงงาน:

งานหรือบริการทุกอย่างที่ได้มาจากบุคคลใดก็ตามภายใต้การคุกคามด้วยการลงโทษและการที่บุคคลนั้นไม่ได้สมัครใจ

แรงงานผูกมัด / ภาระหนี้: ถูกใช้แรงงานเพื่อเป็นการชำระหนี้ หรือจ่ายดอกเบี้ยเงินกู้หรือหนี้สิน

การใช้แรงงานในเรือนจำโดยไม่สมัครใจ: การใช้แรงงานของผู้ต้องขัง

ซึ่งการใช้แรงงานดังกล่าวไม่ได้กระทำโดยสมัครใจและไม่ได้รับค่าตอบแทน รวมถึงการใช้แรงงานภายใต้อันตรายของการลงโทษหรือบังคับใช้แรงงานหรือให้บริการเพื่อเป็นการชำระหนี้หรือค่าปรับ

แรงงานจากการค้ามนุษย์: การจัดหา ขนส่ง ลักลอบ ได้มา หรือรับบุคคล โดยใช้วิธีการขู่เข็ญ บังคับ หลอกลวง หรือการบีบบังคับในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อจุดประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานหรือการเป็นทาส

ข้อกำหนดขั้นต่ำ

1. ห้ามมิให้มีการบังคับใช้แรงงาน แรงงานผูกมัด การค้ามนุษย์ หรือใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจทุกรูปแบบ
2. พนักงานไม่จำเป็นต้องมอบเงินเดือน ผลประโยชน์ ทรัพย์สิน หรือเอกสารส่วนใดก็ตามโดยเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน ในกรณีที่ต้องมีการฝากเอกสารกับหน่วยงานของรัฐตามเงื่อนไขของเอกสารแสดงสิทธิ์ในการทำงาน พนักงานควรได้รับความช่วยเหลือในการเรียกเอกสารเหล่านั้นกลับคืนมาเมื่อพวกเขาเลือกที่จะออกจากงาน
3. พนักงานมีอิสระในการไปไหนมาไหน คนงานมีสิทธิ์ที่จะลาออกจากรายจ้างของตนได้หลังจากที่ได้มีการแจ้งตามสมควร รวมไปถึงแรงงานข้ามชาติที่มีอิสระที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานภายในประเทศได้
4. คนงานได้รับอนุญาตให้เข้าออกที่พักของบริษัทได้อย่างอิสระตลอดเวลา
5. งานทุกอย่างต้องทำด้วยความสมัครใจ

แนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

- เป้าหมายการผลิตหรือตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานที่ไม่สมเหตุสมผลซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้หรือทำให้ต้องทำงานล่วงเวลามากเกินไปหรือทำงานโดยไม่สมัครใจ หรือชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป หรือการบังคับใช้แรงงานในลักษณะอื่น ๆ (อ้างอิงข้อ 6 ชั่วโมงการทำงานและวันหยุด) ไม่ควรให้เกิดขึ้น ตรวจสอบความเสี่ยงและผลกระทบของเป้าหมายการผลิตและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างรอบคอบ
- เป้าหมายอัตราจำนวนขึ้นและการจ่ายโบนัสที่ส่งผลต่อค่าจ้างขั้นต่ำควรถือเป็นจุดเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

² อนุสัญญาว่าด้วยการบังคับใช้แรงงาน ILO 1930 (เลขที่ 29)



03.

ดำเนินการสรรหาพนักงานอย่างมีความรับผิดชอบ

คำนิยาม³

การสรรหาพนักงาน: การโฆษณา การเผยแพร่ข้อมูล การคัดเลือก การขนส่ง การจ้างงาน และ – สำหรับแรงงานต่างชาติ – กลับไปยังประเทศต้นทาง ถ้ามี นี่เกี่ยวข้องกับทั้งผู้หางานและผู้ที่กำลังได้รับการว่าจ้าง

ค่าสมัครงาน: ค่าธรรมเนียมที่เกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาพนักงานเพื่อให้พนักงานได้รับการว่าจ้างหรือได้งาน โดยไม่คำนึงถึงลักษณะเวลา หรือสถานที่ของการเก็บค่าธรรมเนียมหรือเรียกเก็บเงิน

ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง: ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับการสรรหาพนักงานและการจ้างงานภายในประเทศหรือข้ามประเทศ รวมถึงค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต การทดสอบทักษะและคุณสมบัติ การฝึกอบรมและการปฐมนิเทศ อุปกรณ์ การเดินทางและที่พัก และค่าใช้จ่ายในการจัดการ

แรงงานต่างด้าว: บุคคลที่อพยพหรือย้ายถิ่นฐานไปยังประเทศที่ตนเองไม่มีสัญชาติที่จะได้รับการว่าจ้างเพื่อรับผลประโยชน์เป็นของตนเอง

ผู้สรรหาแรงงาน: บริการจัดหางานของรัฐหรือหน่วยงานจัดหางานเอกชน และนายหน้าหรือตัวแทนย่อยอื่น ๆ ที่ให้บริการสรรหาพนักงานและจัดหางาน ผู้สรรหาแรงงานมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเพื่อผลกำไรหรือไม่แสวงหาผลกำไร หรือดำเนินการภายในหรือภายนอกกรอบกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ

ข้อกำหนดขั้นต่ำ

1. การสรรหาพนักงานต้องดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบ โดยการเคารพสิทธิมนุษยชนและไม่เลือกปฏิบัติ
2. จะต้องไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากพนักงานที่ได้รับการคัดเลือกและผู้ที่กำลังหางาน นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าธรรมเนียมทั้งหมด
3. พนักงานจะต้องมีความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่กฎหมายรับรองกับนายจ้างที่ถูกกฎหมายในประเทศที่ปฏิบัติงาน
4. พนักงานทุกคนจะต้องได้รับสัญญาจ้างในภาษาที่ตนเข้าใจก่อนเข้าทำงาน โดยระบุเงื่อนไขการว่าจ้าง ระยะเวลาการจ้างงาน ชั่วโมงทำงาน
5. ชั่วโมงพัก ค่าจ้างที่จ่าย ผลประโยชน์ที่มีให้ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่หักจากค่าจ้างสำหรับค่าอาหาร ค่าที่พัก หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ พนักงานต้องไม่ถูกบังคับให้เซ็นชื่อในสัญญาจ้างงาน
6. ต้องมีการจัดทำนโยบายและขั้นตอนการสรรหาพนักงานอย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึงการอ้างอิงอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ และต้องมีการฝึกอบรมพนักงาน
7. เมื่อใช้หน่วยงานจัดหางาน/สรรหาพนักงาน ต้องดำเนินการตรวจสอบสถานะอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขากำลังดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างมีความรับผิดชอบ
8. ควรมีกระบวนการร้องเรียนที่รัดกุมและขั้นตอนการรับข้อพิพาทอื่น ๆ

ในกรณีที่มิใช่ข้อกล่าวหาว่ามีการละเมิดในกระบวนการสรรหาพนักงาน ในกรณีที่มีการละเมิด จะต้องดำเนินการเยียวยาตามความเหมาะสม

แนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

- ควรดำเนินการสรรหาพนักงานโดยตรงหากเป็นไปได้ ในกรณีที่ไม่มีกระบวนการสรรหาพนักงานโดยตรง ควรใช้ผู้สรรหาพนักงานที่ได้รับมอบอำนาจจากรัฐหากเป็นไปได้
- แรงงานข้ามชาติจะได้รับแจ้งข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน และกฎหมายแรงงานท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องก่อนเดินทางออกจากประเทศของตน

³ หลักการทั่วไปและแนวทางการดำเนินงานในการสรรหาพนักงานอย่างเป็นธรรม – องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)



04.

พนักงานทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยการเคารพและให้เกียรติ

ข้อกำหนดขั้นต่ำ

1. ควรมีนโยบายและขั้นตอนที่ชัดเจนเพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ค่าตอบแทน การเข้าถึงการฝึกอบรม/การเลื่อนขั้น การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุโดยพิจารณาจากอัตลักษณ์หรือลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่เชื้อชาติ สีผิว ภาษา วรณะชาติกำเนิด สถานะชนพื้นเมือง ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศ อัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศ สถานภาพการสมรส รสนิยมทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความเกี่ยวข้องทางการเมือง อายุ การตั้งครรภ์หรือลักษณะอื่นใดที่อาจทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ
2. พนักงานจะต้องสามารถปฏิบัติตามหลักการหรือแนวทางปฏิบัติได้อย่างอิสระ หรือตอบสนองความต้องการที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์หรือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ระบุไว้ข้างต้นตามสมควร (ข้อ 4.1.) โดยไม่มีอุปสรรค
3. ต้องมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างในสถานที่ทำงานโดยตรวจสอบให้มีจำนวนพนักงานผู้ชายและผู้หญิงที่เท่ากัน การเป็นตัวแทนของฝ่ายบริหาร และความเสมอภาคในแง่ของค่าจ้างและผลตอบแทนอื่น ๆ ควรมีการทบทวนองค์ประกอบของพนักงานเป็นระยะ การเป็นตัวแทนของฝ่ายบริหาร และค่าตอบแทนเพื่อให้แน่ใจถึงความเท่าเทียม
4. ไม่อนุญาตให้ใช้รูปแบบการลงโทษทางร่างกาย การกลั่นแกล้ง การรบกวน การมีบังคับทางจิตใจ ร่างกาย หรือทางเพศ การล่วงละเมิด หรือการปฏิบัติที่เป็นอันตรายหรือไร้มนุษยธรรมซึ่งแสดงโดยหรือแสดงต่อตัวแทนหรือพนักงานของบริษัท
5. ต้องมีการควบคุมอย่างเพียงพอเพื่อปกป้องความลับของข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลละเอียดอ่อน และเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

- จัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานและผู้รับจ้าง/หน่วยงานทุกคนเกี่ยวกับความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง โดยเน้นเฉพาะผู้ที่รับผิดชอบในการว่าจ้าง จ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรม การเลื่อนขั้น การลงโทษ และการเลิกจ้างพนักงาน
- กำหนดเป้าหมายด้านความหลากหลายในระดับผู้บริหารและคณะกรรมการ โดยมุ่งเน้นเฉพาะในการนำเสนอกิจกรรมที่ให้พนักงานหญิงมีส่วนร่วม และส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้าผ่านการฝึกอบรมและการเลื่อนขั้น
- ส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนและให้ความเคารพต่อแนวคิดและความคิดเห็นจากทุกระดับ เพศ และเชื้อชาติ



05. พนักงานทุกคนมีสิทธิ เสรีภาพในการสมาคม

ข้อกำหนดขั้นต่ำ

1. ควรเคารพสิทธิของพนักงานทุกคนในการจัดตั้งและสร้างองค์กร
ตัวแทนที่ตนเองเลือก
โดยไม่มีการจำกัดกิจกรรมเหล่านี้ภายใต้กฎหมายที่บังคับใช้
การจัดตั้งคณะกรรมการหรือสมาคมของพนักงานจะไม่ส่งผลเสีย
ใด ๆ ต่อพนักงานที่เลือกเข้าร่วมหรือจัดตั้งองค์กร
2. ในกรณีที่สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน
ถูกจำกัดตามกฎหมาย
นายจ้างจะอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวาง
การพัฒนาวิธีการชุมนานสำหรับการสมาคมและการเจรจาต่อรอง
ที่เป็นอิสระและเสรี
3. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการคัดเลือกในกระบวนการต่าง ๆ
ข้างต้นควรได้รับการปฏิบัติในฐานะตัวแทนพนักงานที่ถูกต้องตาม
กฎหมายโดยฝ่ายบริหาร
และไม่ควรถูกเลือกปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม

แนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

- การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน (ห้องประชุม
สิ่งอำนวยความสะดวกในการเลือกตั้ง ฯลฯ)
เพื่อดำเนินการชุมนุมและประชุมอย่างสงบในช่วงเวลางาน
- จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานและสิทธิมนุษยชนแก่พนักงาน
- จัดให้มีการสื่อสารรายงานการประชุมผ่านการแสดงประกาศ
สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ



06. พนักงานทุกคนมีเวลาทำงานที่เหมาะสม และวันพักผ่อนที่เพียงพอ

ข้อกำหนดขั้นต่ำ

1. ชั่วโมงการทำงานต้องเป็นไปตามกฎหมาย/ระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่นที่บังคับใช้หรืออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยเวลาทำงานและค่าล่วงเวลา แล้วแต่กรณีใดให้ความคุ้มครองสูงสุดสำหรับคนงาน ชั่วโมงการทำงานปกติ (ไม่รวมการทำงานล่วงเวลา) จะต้องไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวันและ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดจะต้องเป็นไปโดยสมัครใจ และผลรวมของชั่วโมงการทำงานมาตรฐานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับพนักงานที่ไม่ใช่ระดับบริหารต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในกรณีที่อนุญาตให้มีการทำงานล่วงเวลาในสัญญาจ้างงานและข้อตกลงในที่ทำงาน จะต้องมียกเว้นหลักฐานที่แสดงว่าพนักงานตกลงอย่างเสรีโดยไม่มีผลกระทบเชิงลบหากพวกเขาตัดสินใจที่จะไม่เข้าร่วม
3. หากมีการร้องขอให้ทำงานล่วงเวลา พนักงานทุกคนควรได้รับโอกาสในการทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ
4. พนักงานจะต้องได้รับเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงหลังจากทำงานทุก ๆ หกวันติดต่อกัน (ยกเว้นในกรณีที่มีการทำงานแบบหมุนเวียนทุกสัปดาห์ เช่น ทำงานหนึ่งสัปดาห์ หยุดงานหนึ่งสัปดาห์) และจะได้รับวันหยุดนักขัตฤกษ์และวันหยุดประจำปีตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด
5. นโยบายและขั้นตอนที่ชัดเจนต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลา รวมถึงกระบวนการที่ชัดเจนซึ่งพนักงานสามารถอาสาที่จะทำงานล่วงเวลาได้

แนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

- ตามอนุสัญญา ILO ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา การทำงานตามปกติในแต่ละสัปดาห์ไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมง ในกรณีที่ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นประจำ ควรค่อย ๆ ลดความถี่ในการทำงานล่วงเวลาลง
- มีระบบบันทึกชั่วโมงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- ควรมีการสำรวจวางแผนปรับปรุงเพื่อจัดการช่วงเวลาที่ต้องการแรงงานสูงสุด เพื่อหลีกเลี่ยงช่วงเวลาที่ต้องทำงานล่วงเวลามากเกินไปเป็นเวลานาน
- การเปลี่ยนแปลงกะหรือการทำงานล่วงเวลาควรแจ้งให้พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบทันที
- หากเป็นไปได้ ควรมีข้อกำหนดเพื่อความปลอดภัยของพนักงานที่มีความเปราะบางในการทำงานล่วงเวลา เช่น การขนส่งหรือที่พักสำหรับพนักงานหญิงในช่วงกะกลางคืน



07. พนักงานทุกคนได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม

ข้อกำหนดขั้นต่ำ

1. พนักงานจะได้รับค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามมาตรฐาน ถ้ามี เท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย จ่ายตรงเวลาและเต็มจำนวนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติตาม เพศหรือปัจจัยอื่นใด
สำหรับพนักงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามผลงาน อัตราค่าจ้างต้องเป็นรายได้ขั้นต่ำของพนักงานเป็นอย่าง น้อย
หรือเป็นค่าจ้างที่ระบุไว้ในข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม กัน แล้วแต่ว่าจำนวนใดจะสูงกว่า ในช่วงเวลาทำงานปกติ
2. สลิปค่าจ้างจัดทำในภาษาที่พนักงานเข้าใจได้ โดยระบุค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ การหักเงิน การลางาน ประกันสังคม และรายละเอียดอื่น ๆ ตามกฎหมายท้องถิ่นอย่างชัดเจน
3. การหักเงินทั้งหมดตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม ภาษีมียการระบุไว้อย่างชัดเจนในสลิปค่าจ้างและโอนไปยังหนวรงานที่เกี่ยวข้อง
4. ไม่อนุญาตให้ใช้การหักค่าจ้างเป็นมาตรการทางวินัย รวมถึงการมาทำงานสายหรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นใด การหักค่าที่พัก ค่าอาหาร สินค้า ฯลฯ
ที่มอบให้กับพนักงานจะต้องสมเหตุสมผลและมีการดกลงล่วงหน้ากับพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่พนักงานเข้าใจได้
ควรมีข้อกำหนดที่เหมาะสมในการอธิบายภาษาพูดที่แตกต่างกันหรือระดับการรู้หนังสือที่ต่ำ หากพนักงานเลือกที่จะไม่ใช้บริการเหล่านี้ จะต้องไม่มีการหักเงิน
5. สวัสดิการที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างงานจะต้องสอดคล้องกับสวัสดิการที่กำหนดใหม่ในประเทศที่จ้างงานเป็นอย่างน้อย
นอกจากนี้ยังต้องระบุสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าวตามความเหมาะสม

แนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

- ควรดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อเปลี่ยนไปเป็นการจ่ายค่าครองชีพหรือรายได้
เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับการประเมินระดับค่าจ้างโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อให้แน่ใจว่าเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพขั้นพื้นฐานในท้องถิ่น โดยมีรายได้ตามสมควร
- ควรมีความพยายามในการติดตามและจัดการกับความเสี่ยงแลผลกระทบของการเลือกปฏิบัติในแง่ของค่าจ้างแก่ชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในที่ทำงาน
- หากมีการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ ควรแจ้งให้พนักงานทราบทันที



08.

เงื่อนไขที่เป็นธรรมสำหรับพนักงานในการจ้างงานชั่วคราว

คำนิยาม⁴

ผู้ให้บริการ/ผู้รับจ้าง:

องค์กรธุรกิจที่จัดหาสินค้าและ/หรือบริการให้กับสถานประกอบการ/บริษัทซึ่งเป็นส่วนสำคัญและใช้ในการผลิตสินค้าและ/หรือบริการของสถานประกอบการ/บริษัท

การจ้างงานชั่วคราว: การจ้างงานในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งได้แก่สัญญาแบบมีกำหนดระยะเวลา โครงการ หรือขึ้นอยู่กับงานตลอดจนงานตามฤดูกาลหรืองานชั่วคราว รวมถึงการใช้แรงงานระหว่างวัน

ผู้ทำงานที่บ้าน: บุคคลที่ทำงานให้กับสถานประกอบการ/บริษัทภายใต้สัญญาโดยตรงหรือโดยอ้อม

ซึ่งไม่ได้อยู่ในบริเวณสถานประกอบการ/บริษัท เพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งส่งผลให้มีการจัดหาผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนดไม่ว่าใครจะเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ที่ต้องใช้

ข้อกำหนดขั้นต่ำ

1. ข้อกำหนดและการคุ้มครองที่จ่ายให้กับพนักงานผ่านมาตรฐานนี้และกฎหมายท้องถิ่นที่บังคับใช้จะต้องไม่ถูกหลีกเลี่ยงโดยการกำหนดช่วงเวลาทดลองงานที่ยาวเกินไป
การทำสัญญาเฉพาะแรงงาน การทำสัญญาช่วงหรือการเตรียมงานที่บ้านหรือผ่านแผนการฝึกงานโดยไม่มีเจตนาที่จะถ่ายทอดทักษะหรือจัดหางานประจำให้อย่างแท้จริงหรือโดยการใช้สัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาที่มากเกินไป
2. เมื่อทำสัญญาจ้างแรงงาน/ผู้ให้บริการจะต้องดำเนินการตรวจสอบสถานะอย่างเข้มงวดก่อนที่จะคัดเลือกและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อยืนยันการปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นและข้อกำหนดของมาตรฐานนี้
3. ไม่ควรมีการเลือกปฏิบัติระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างในไซตงานโดยคำนึงถึงค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เหมือนกัน
4. ไม่ควรใช้พนักงานสัญญาจ้างเพื่อทดแทนหรือเสริมพนักงานประจำที่มีข้อพิพาททางกฎหมายกับบริษัท

แนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

- ดำเนินการประเมินการวางแผนอุปสงค์และอุปทานข้อกำหนดด้านทักษะและงานคั่นกลางหรืองานชั่วคราวเพื่ออัตราส่วนพนักงานสัญญาจ้างเทียบกับพนักงานประจำ หากเป็นไปได้ให้ทบทวนรายละเอียดของสัญญาโดยเทียบกับอัตราส่วนของพนักงานประจำตามเพศ เพื่อระบุและบรรเทาความเสี่ยงต่าง ๆ ของการเลือกปฏิบัติต่อเพศ
- ควรดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อให้แน่ใจว่าหน้าที่มีลักษณะถาวรไม่ได้ปฏิบัติงานโดยพนักงานชั่วคราว
- ควรดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อเปลี่ยนพนักงานชั่วคราวเป็นพนักงานประจำหากเป็นไปได้

⁴ ILO- การจ้างงานชั่วคราวคืออะไร?



09.

พนักงานทุกคนมีสิทธิเข้าถึงการเยียวยาที่ยุติธรรม

ข้อกำหนดขั้นต่ำ

1. จัดให้มีระบบที่เหมาะสมสำหรับการแจ้งและแก้ไขปัญหาข้อพิพาทในสถานที่ทำงาน ข้อเสนอแนะ และการร้องทุกข์ที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้
2. ขั้นตอนการร้องทุกข์จะต้องมีประสิทธิภาพ⁶ เข้าถึงได้ และสื่อสารอย่างกว้างขวางผ่านช่องทางต่าง ๆ แก่พนักงานทุกคน รวมถึงผู้ที่เป็่นผู้พยาย พนักงานชั่วคราว หรือผู้ที่ไม่ใช่เจ้าของภาษา
3. ขอร้องทุกข์จะต้องได้รับการตรวจสอบอย่างเต็มที่ แก้ไขโดยเร็ว และควรกำหนดให้มีการเยียวยาตามสมควร
4. ต้องมีการรักษาความลับของผู้ร้องเรียน (หากมีการร้องขอ) และปกป้องไม่ให้มีการแก้แค้น

แนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

- ในการพัฒนาขั้นตอนการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ ให้ดำเนินการร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ใช้ขั้นตอนที่น่าเสนอ หากเป็นไปได้ ให้รวบรวมข้อมูลโดยแยกเพศที่เกี่ยวข้องกับการร้องเรียนและการดำเนินการ
- ปรับขั้นตอนการร้องทุกข์ให้เข้ากับบริบทในท้องถิ่น
- ดำเนินการทบทวนข้อร้องเรียนและการดำเนินการทั้งหมดเป็นประจำ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการและการแก้ไขข้อร้องทุกข์
- มีหลายช่องทางสำหรับขั้นตอนการร้องทุกข์ เช่น กล่องรับข้อเสนอแนะ คณะกรรมการ สายโทรศัพท์ อีเมล ฯลฯ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงได้โดยอิสระในระหว่างและนอกเวลาทำงาน
- แสดงข้อมูลและจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับประเภทของการร้องทุกข์และขั้นตอนการร้องทุกข์อย่างสม่ำเสมอในภาษาที่ผู้ใช้เข้าใจ
- ในกรณีที่มีความแตกต่างระหว่างกฎหมายของประเทศ กับบรรทัดฐานระหว่างประเทศ ควรใช้แนวทางที่ให้การคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนมากกว่า
- พิจารณาถึงความละเอียดอ่อนทางเพศ ทุนส่วนธุรกิจอาจเลือกที่จะมีระบบแยกต่างหากสำหรับจัดการข้อร้องทุกข์ที่ผู้หญิงเป็นผู้ร้องเรียน และต้องการให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการจัดการกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ
- ขอร้องทุกข์ที่จัดการโดยทุนส่วนธุรกิจไม่ควรห้ามผู้ร้องเรียนที่ต้องการการเยียวยาในรูปแบบอื่น รวมถึงการเยียวยาด้วยการพิจารณาคดี
- ตรวจสอบข้อมูลแนวโน้มของข้อร้องทุกข์อย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับแนวทางการทำงานที่ก่อให้เกิดปัญหา

⁶ หลักการชี้เป้าของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและเกณฑ์ประสิทธิภาพของสิทธิมนุษยชนสำหรับขั้นตอนการร้องทุกข์ที่ไม่ใช่การพิจารณาคดี



10. เคารพสิทธิในที่ดิน

คำนิยาม⁶

การตั้งถิ่นฐานใหม่โดยไม่สมัครใจ: เกิดขึ้นเมื่อผู้ที่ได้รับผลกระทบไม่มีสิทธิ์ปฏิเสธการเข้าครอบครองที่ดินและต้องย้ายถิ่นฐาน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความลำบากและความยากจนในระยะยาว ทั้งยังมีความเครียดทางสังคม

การเข้าครอบครองที่ดิน: ได้แก่การซื้อทรัพย์สินโดยทันทีและการได้มาซึ่งสิทธิ์ในการเข้าถึง เช่น สิทธิ์ในการใช้ทรัพย์สินของผู้อื่น หรือสิทธิ์ในการโอนกรรมสิทธิ์ที่ดิน สำหรับรายละเอียด โปรดดูที่มาตรฐานการปฏิบัติงาน IFC 5

การให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยอิสระและได้รับทราบข้อมูล (FPIC):

การให้คำปรึกษาที่ปราศจากการข่มขู่หรือการบีบบังคับซึ่งทำให้การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เข้าใจได้ และเข้าถึงได้ในเวลาที่เหมาะสม การให้คำปรึกษาควรดำเนินไปตลอดระยะเวลาของโครงการ ไม่ใช่แค่ในระยะแรกเท่านั้น

ข้อกำหนดขั้นต่ำ

1. บริษัทควรหลีกเลี่ยงการตั้งถิ่นฐานใหม่โดยไม่สมัครใจหากเป็นไปได้เพื่อลดผลกระทบต่อผู้ที่ต้องย้ายถิ่น
2. ห้ามยึดที่ดินและส่งเสริมและแสวงหา FPIC เกี่ยวกับการเจรจาในเรื่องที่ดินและทรัพย์สินของชนเผ่าพื้นเมือง ชุมชนท้องถิ่น และ/หรือบุคคล
3. ทำการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับผลกระทบต่อชุมชนใกล้เคียงและสิทธิ์ในการเข้าถึง
4. ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินอย่างเพียงพอและโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลอย่างครบถ้วน ปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศที่บังคับใช้ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ์ในที่ดิน

แนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

- กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเข้าครอบครองที่ดินและการซื้อดินที่เกี่ยวข้อง
- จัดทำและดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อจัดการการเข้าครอบครองที่ดินภายในและรอบพื้นที่ที่มีความอ่อนไหวสูง
- เกี่ยวกับชุมชน กลุ่มชนพื้นเมือง บุคคล ฯลฯ
- รายงานความคืบหน้าของภาระผูกพันเกี่ยวกับสิทธิ์ในที่ดิน การร้องทุกข์ และการชดเชยค่าเสียหายเป็นระยะและต่อสาธารณะ

⁶ บันทึกคำแนะนำข้อ 7 ชนพื้นเมือง บริษัทการเงินระหว่างประเทศ



11. ผลกระทบต่อชุมชน

ข้อกำหนดขั้นต่ำ

1. ในกรณีที่เกี่ยวข้อง ให้ประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นของกิจกรรมในชุมชนโดยรอบด้วยการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อหลีกเลี่ยงและบรรเทาผลกระทบด้านลบต่อชุมชน
2. วางระบบที่เหมาะสมสำหรับชุมชนในการแจ้งและจัดการกับข้อพิพาท ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน และข้อร้องทุกข์ของชุมชนต่อบริษัทที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้

แนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

- หากทำได้ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเป็นระยะเกี่ยวกับสิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง และ FPIC แก่พนักงานที่เกี่ยวข้องทุกคน
- จัดทำระบบตรวจสอบสถานะเพื่อประเมินและเปิดเผยความเสี่ยงและผลกระทบต่อชุมชน
- พัฒนาและดูแลความสามารถในการแจ้งให้ชุมชนโดยรอบทราบถึงกิจกรรมของบริษัท รวมถึงความเสี่ยงและอันตรายที่อาจเกิดขึ้น (สิ่งแวดล้อม/ความปลอดภัย/เหตุฉุกเฉิน)



12. ความปลอดภัยและความมั่นคงของพนักงานและชุมชน

ข้อกำหนดขั้นต่ำ

พนักงานและครอบครัวควรได้รับการปกป้องจากภัยคุกคามและอันตรายจากภายนอก (ความปลอดภัย)

แนวทางปฏิบัติที่แนะนำ

- ในบริบทที่อาจมีภัยคุกคามด้านความปลอดภัย ให้จัดทำแผนจัดการความปลอดภัยและทำการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย
- ใช้มาตรฐานที่คล้ายกันกับการจัดการด้านความปลอดภัยของคุณกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ในหลักการโดยสมัครใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและสิทธิมนุษยชน⁸
- ในกรณีที่ทรัพย์สินมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนตัวหรือสาธารณะ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยควรได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง (รวมถึงการฝึกอบรมเรื่องการใช้กำลัง)

⁸ หลักการโดยสมัครใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและสิทธิมนุษยชน

การรายงานการฝ่าฝืน

เราเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ และเราพยายามทำสิ่งที่ถูกต้องอยู่เสมอ เราเข้าใจถึงความท้าทายของปัญหาแรงงานและสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานที่ซับซ้อนทั่วโลก และความท้าทายหลายอย่างมีลักษณะเป็นระบบ และไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง ด้วยเหตุนี้ เราจึงสนับสนุนให้หุ้นส่วนธุรกิจเปิดเผยข้อมูลแก่เราในเชิงรุกว่าพวกเขากำลังเผชิญกับความท้าทายใดในการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้ เพื่อให้เราสามารถทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และเสริมสร้างระบบการจัดการเพื่อให้มั่นใจว่าการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง



ขอบเขต

มาตรฐานนี้มีผลกับหุ้นส่วนธุรกิจทุกรายที่จัดหาสินค้าและบริการให้กับหรือในนามของ Reckitt ซึ่งรวมถึงผู้ผลิตที่เป็นบุคคลภายนอก ผู้จัดหาวัตถุดิบและบรรจุภัณฑ์ ผู้ให้บริการ ผู้ขาย ผู้ค้า ตัวแทน ผู้รับจ้าง หุ้นส่วนกิจการร่วมค้า และผู้จัดจำหน่าย รวมถึงพนักงาน นายหน้า และตัวแทนอื่น ๆ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า 'หุ้นส่วนธุรกิจ') หุ้นส่วนธุรกิจจะต้องสื่อสารมาตรฐานนี้ภายในห่วงโซ่อุปทานของตนเอง และตรวจสอบให้แน่ใจว่าซัพพลายเออร์ของตนเองได้ปฏิบัติตามมาตรฐานนี้