

นโยบาย สิทธิมนุษยชน
บริษัท สยามเคมีคัล โลจิสติกส์ จำกัด

นโยบายสิทธิมนุษยชน บริษัท สยามเคมีคัล โลจิสติกส์ จำกัด

บริษัท สยามเคมีคัล โลจิสติกส์ จำกัด มุ่งหวังที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ยั่งยืนของผู้คน สังคม และโลก โดยการจัดการแนวทางแก้ไขปัญหาล้างแควล้อมและสังคม การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการบรรลุวิสัยทัศน์ของบริษัท นโยบายสิทธิมนุษยชนของ บริษัท สยามเคมีคัล โลจิสติกส์ จำกัด (“นโยบาย”) ซึ่งปฏิบัติตามการควบคุมนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ทั้งหมดภายในกลุ่มบริษัท เสริมพันธกิจและนโยบายการจัดการขั้นพื้นฐาน และสรุปแนวทางของบริษัทต่อสิทธิมนุษยชนใน กิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมด

นโยบายนี้บังคับใช้กับเจ้าหน้าที่และสมาชิกทุกคน¹ ของบริษัท สยามเคมีคัล โลจิสติกส์ จำกัด² บริษัทคาดหวังให้หุ้นส่วนธุรกิจของบริษัททุกคนเข้าใจและปฏิบัติตามหลักการในนโยบายนี้

โดยคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งมิตซูบิชิ เคมิคอลล คอร์ปอเรชั่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามนโยบายนี้ คณะกรรมการของ Mitsubishi Chemical Corporation กำกับดูแลการปฏิบัติตามและการปฏิบัติตามนโยบายนี้

การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ เข้าใจดีว่าธุรกิจของบริษัทอาจมีผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนทั้งในและนอกบริษัทตลอดกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การขายผลิตภัณฑ์และบริการ การจัดจำหน่าย และการกำจัด บริษัทมุ่งมั่นที่จะไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน และไม่สนับสนุนการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากผู้อื่น เช่น คู่ค้าทางธุรกิจของบริษัท

บริษัทฯ ให้คำมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่เข้าใจอย่างน้อยที่สุดตามที่กำหนดไว้

¹ “สมาชิก” หมายถึง กรรมการ ผู้ตรวจสอบบัญชีขององค์กร เจ้าหน้าที่บริหาร พนักงาน (รวมถึงพนักงานสำรอง) พนักงานชั่วคราวและจัดส่ง และพนักงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานของบริษัทที่บริษัท สยามเคมีคัล โลจิสติกส์ จำกัด

² นโยบายนี้จะนำไปใช้กับสมาชิกทั้งหมดของบริษัทต่อไป นี้ :

(1) มิตซูบิชิ เคมิคอลล คอร์ปอเรชั่น

(2) บริษัทในเครือ Mitsubishi Chemical Corporation ซึ่งมีสัดส่วนการถือครองโดยตรงหรือโดยอ้อมอยู่ที่

ถือหุ้น 100% โดย Mitsubishi Chemical Corporation

(3) บริษัทที่ Mitsubishi Chemical Corporation ถือเป็นอย่างไรอื่น โดยตรงหรือโดยอ้อมมีบทบาทเป็นผู้นำ โดยพิจารณาจากอัตราส่วนการถือหุ้น การมีส่วนร่วมในการจัดการบุคลากร ฯลฯ

ในร่างกฎหมายสิทธิมนุษยชนสากล³ และปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน⁴ นอกจากนี้ บริษัทฯ สนับสนุน "หลักการชั้นนำด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน" ของสหประชาชาติ⁵ และหลักการสิบประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ และ ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจตามหลักการเหล่านี้

บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศและภูมิภาคที่บริษัทฯ ดำเนินการอยู่ หากข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่นขัดแย้งกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล บริษัทฯ จะหาวิธีที่จะให้เกียรติหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศโดยไม่ละเมิดกฎหมายท้องถิ่น

การตรวจสอบวิเคราะห์สถานะสิทธิมนุษยชน

ตามแนวคิดของ "การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชน" บริษัทฯ ได้ปฏิบัติเพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และพิจารณาผลกระทบด้านลบต่อสิทธิมนุษยชนที่บริษัทฯ อาจเกี่ยวข้อง บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเฉพาะประเทศที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะสิทธิมนุษยชน เช่น กฎหมายแรงงานทาสยุคใหม่ของสหราชอาณาจักร ในทุกพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัทฯ ซึ่งรวมถึงการลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เฉพาะเจาะจงซึ่งอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย เช่น ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเป็นทาสยุคใหม่หรือการใช้แรงงานเด็ก

³ The International Bill of Human Rights หมายถึง สามฉบับระหว่างประเทศ The International Bill of Human Rights หมายถึง เอกสารสิทธิ ด้าน เอกสารสิทธิ มนุษยชน ที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล 3 ฉบับ ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และอีก 2 ฉบับที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และที่สอดคล้องกัน สนธิสัญญาระหว่างประเทศสองฉบับ ได้แก่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ได้แก่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ถือเป็น มาตรฐานระดับ สากล ที่ตกลงร่วมกันสำหรับทุกคนและทุกประเทศ และกำหนดมาตรฐานร่วมกันที่ตกลงร่วมกันสำหรับทุกคนและทุกประเทศ และกำหนดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่จะได้ รับการคุ้มครอง ในระดับสากลสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่จะได้รับการคุ้มครอง ในระดับสากล

⁴ ปฏิญญาโอเอลล์ว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานได้กำหนดหลักการ ปฏิญญาโอเอลล์ว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ ขั้น พื้นฐานเป็นมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำที่ต้องได้รับการคุ้มครอง เสรีภาพของมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำที่จะได้รับการคุ้มครอง เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจา ร่วมกัน การจัดการบังคับหรือการสมาคมทุกรูปแบบ และสิทธิในการเจรจา ร่วมกัน การกำหนดแรงงานบังคับหรือแรงงานบังคับทุกรูปแบบ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำจัดทางเลือกปฏิบัติแรงงานบังคับ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำจัดทางเลือกปฏิบัติในส่วนที่ เกี่ยวกับการ จ้าง งานและ อาชีพ การงาน และอาชีพ

⁵ The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights ซึ่งรับรองโดย The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights ซึ่งรับรองโดยคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติในปี 2011 ได้จัดทำมาตรฐานสากลที่เชื่อถือได้สำหรับคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติในปี 2011 ให้มาตรฐานสากลที่เชื่อถือได้สำหรับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในบริบททางธุรกิจ cation ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในบริบททางธุรกิจ ซึ่งแจ้งสิ่งที่คาดหวังโดยการ ชี้แจง สิ่งที่รัฐบาลและบริษัทคาดหวังเพื่อจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากรัฐบาล และบริษัทต่างๆ เพื่อจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจ กิจกรรม ทาง ธุรกิจ

บริษัทฯ เคารพเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน และสิทธิพลเมืองและการเมืองอื่นๆ บริษัทฯ จะยังคงพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างผ่านการมีส่วนร่วมและการเจรจาอย่างเปิดเผย และจะต้องสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสาร ความโปร่งใส และการทำงานเป็นทีม

สุขภาพและความปลอดภัย: บริษัทฯ จะพยายามป้องกันอันตรายในสถานที่ทำงานโดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด บริษัทฯ จะรับรองสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยโดยใช้การจัดการความปลอดภัยตามกฎหมายระดับประเทศและ/หรือกฎหมายท้องถิ่นที่บังคับใช้ และผ่านความพยายามโดยสมัครใจและเชิงรุกของพนักงานแต่ละคน บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานทุกคนรายงานโดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับการปฏิบัติที่เสียหาย ปัญหา ด้านความปลอดภัย หรือข้อกังวลใดๆ

ชั่วโมงการทำงานและค่าจ้าง: บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและค่าจ้างในประเทศและภูมิภาคที่บริษัทฯ ดำเนินการ บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะกำหนดขีดจำกัดที่เหมาะสมเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานสูงสุดตามกฎหมายท้องถิ่น ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีช่วงพักและวันหยุดที่เหมาะสม จ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และห้ามไม่ให้มีการลดค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบายและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน

การคุ้มครองความเป็นส่วนตัว: บริษัทฯ จะเคารพและปกป้องความเป็นส่วนตัวของบุคคล ในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทฯ จะดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายหรือรั่วไหลตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

การใช้ผลิตภัณฑ์:

บริษัทฯ ดำเนินการควบคุมคุณภาพอย่างถี่ถ้วนเพื่อความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จะรับฟังคำขอของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง อย่างจริงจัง และ จะพยายามต่อไปเพื่อให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ สามารถใช้งานได้อย่างปลอดภัยตามพื้นฐานของกิจกรรมการดูแลอย่างมีความรับผิดชอบ

คู่ค้าทางธุรกิจ:

บริษัทฯ จะแบ่งปันจุดยืนของบริษัทฯ ด้านสิทธิมนุษยชนกับพันธมิตรทางธุรกิจทั้งหมด และมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกับซัพพลายเออร์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการเคารพในสิทธิมนุษยชน

ตลอดกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ บริษัทฯ พยายามที่จะบูรณาการการพิจารณาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระหว่างกระบวนการรวบรวมและเข้าซื้อกิจการ

ชุมชน: บริษัทฯ เข้าใจว่ากิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของชุมชนท้องถิ่น เช่น สิทธิในที่ดิน การเข้าถึงน้ำ สุขภาพของบุคคลในชุมชน และสิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง นอกเหนือจากการทำความเข้าใจวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นแล้ว บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนและทำหน้าที่เป็นพลเมืองที่ดีในชุมชน เพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังของชุมชนท้องถิ่น

สิทธิมนุษยชนในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง: ตามปรัชญาพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน บริษัทพยายามด้วยความระมัดระวังเป็นพิเศษเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนเมื่อบริษัทเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง รวมถึงพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง ภัยธรรมชาติ หรือวัฒนธรรมการทุจริต

นอกจากนี้ บริษัทพยายามจัดหาแร่ธาตุอย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึงการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับแร่ธาตุที่มีข้อขัดแย้ง โดยการพิจารณาอย่างเหมาะสมถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องหรือการระด้านสิ่งแวดล้อม

กลไกการร้องทุกข์: หากสมาชิกคนใดคนหนึ่งของบริษัทสงสัยว่ามีการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้จริงหรือที่อาจเกิดขึ้น หรือการละเมิดนโยบายภายใน รวมถึงนโยบายสิทธิมนุษยชนนี้ พวกเขาสามารถรายงานกรณีดังกล่าวต่อหัวหน้างานของพวกเขา หรือผ่านการแจ้งเบาะแสของบริษัท โดยผ่าน whistle-blowing system รายงานที่ได้รับจะได้รับการตรวจสอบเพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไขและมาตรการป้องกันการเกิดขึ้นอีกได้ในกรณีที่มีการละเมิดการปฏิบัติตาม บริษัทจะพยายามต่อไปในการปรับปรุงประสิทธิภาพของกลไกการร้องทุกข์ของบริษัท เพื่อตอบสนองต่อผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทอย่างเหมาะสม

การศึกษาและการฝึกอบรม: บริษัททำงานเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนภายในองค์กรและพยายามทำให้แน่ใจว่าสมาชิกแต่ละคนเข้าใจประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ บริษัทยังทำงานเพื่อบูรณาการสิทธิมนุษยชนในกระบวนการขององค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายนี้ฝังอยู่ในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท บริษัทจะให้การศึกษาและการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่เจ้าหน้าที่และสมาชิกของบริษัทต่อไปเพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการดำเนินการตามนโยบายนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้ทรัพยากรด้านบุคคลและความพยายามเพื่อสร้างความมั่นใจในความหลากหลายและซึ่งรวมไว้ในที่ทำงาน บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างองค์กรที่พนักงานที่หลากหลาย สามารถ ทำงานได้อย่างมีชีวิตชีวาและครอบคลุม

บริษัทใช้ แนวทาง โอกาสที่เท่าเทียมกัน ในการสรรหา การมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ้างงานและการพัฒนาอาชีพ และพยายามพัฒนาและใช้ทรัพยากรมนุษย์

บริษัทมุ่งหวังที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานแต่ละคนตระหนักถึงบทบาทของตน ปรับปรุงความสามารถที่จำเป็น และเคารพในวิธีการทำงานที่หลากหลาย

การรายงานและการสื่อสาร

บริษัทจะตรวจสอบสถานะของการดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งรวมถึงสถานะของการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะด้านสิทธิมนุษยชน และเปิดเผยความคืบหน้าของความพยายามของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ

นโยบายนี้ได้รับการอนุมัติจากประธานบริษัท สยามเคมีคัล โลจิสติกส์ จำกัด

มีผล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2565

นายชูฉฉิ นาคายามา

.....*S. Nakayama*.....

(ประธานบริษัท)