

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัท Oji

กลุ่มบริษัท Oji ตระหนักดีว่า "การเคารพสิทธิมนุษยชน" เป็นมาตรฐานสากลในการปฏิบัติ และได้กำหนด "นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่ม Oji" ขึ้นเพื่อเป็นจุดยืนพื้นฐานของเราต่อสิทธิมนุษยชนไว้ ณ ที่นี้ จากนั้นไป เราจะยังคงมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่เคารพในค่านิยมที่หลากหลายของแต่ละคน และสามารถแสดงความสามารถของคนได้อย่างเต็มที่

1. หลักการพื้นฐาน

เราส่งเสริมการดำเนินการที่เคารพสิทธิในมนุษยชน โดยตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Guiding Principles on Business and Human Rights) ของคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ, แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติว่าด้วยการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct), และปฏิญญาบริษัทข้ามชาติ (MNE Declaration) ของ ILO ตลอดจนสนับสนุนและเคารพในกฎกติกาสากล เช่น "กฎหมายบัญญัติด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (International Bill of Human Rights)" (ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ), "ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)*" และ "ปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง" และสนับสนุนและเคารพในสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เช่น สิทธิที่เกี่ยวกับ "หลักฉันทามติที่ได้รับการรับรู้ข้อมูล บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (free, prior and informed consent)" ในสิทธิของชนเผ่าพื้นเมืองตามปฏิญญาสากลดังกล่าว

ในกรณีที่กฎหมายภายในของแต่ละประเทศแตกต่างจากกฎกติกาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เราจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่สูงกว่า และในกรณีที่กฎหมายและกฎกติกาทั้งสองมีความขัดแย้งกัน เราจะดำเนินการตามวิธีที่ให้ความเคารพในสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นที่ยอมรับในสากลได้อย่างสูงสุด

นอกจากนี้ ในฐานะบริษัทที่ลงนามใน United Nations Global Compact เราสนับสนุนหลักการ 10 ประการของ United Nations Global Compact และนโยบายนี้จัดทำขึ้นโดยได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกบริษัท

* มาตรฐานแรงงานหลัก ได้แก่ "การห้ามใช้แรงงานเด็ก", "การห้ามใช้แรงงานบังคับ", "การกำจัดการทำงานที่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและในอาชีพ", "การยอมรับเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง" และ "สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ"

2. ขอบเขตการบังคับใช้

นโยบายนี้บังคับใช้กับผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัท Oji

นอกจากนี้ เรายังคาดหวังให้ผู้ค้าทางธุรกิจและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ สินค้า หรือบริการของเราเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายนี้ และจะผลักดันให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติเพื่อความยั่งยืนสำหรับห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มบริษัท Oji อย่างต่อเนื่อง

3. การกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน

เราจะพิจารณาเรื่องสำคัญในการบรรลุตามคำประกาศในการเคารพสิทธิมนุษยชนของเราโดยคณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืน (ประธาน: CEO ของกลุ่มบริษัท, สมาชิก: ประธานบริษัทของทุกบริษัท ฯลฯ) และคณะกรรมการบริหารจะติดตามและกำกับดูแล

4. การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

เพื่อปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบของเราในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามขั้นตอนที่ได้ระบุไว้ใน “หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน” ของคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ เราจะดำเนินการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยคำนึงจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเราด้วย เราจะพยายามรับรู้ ระบุ ป้องกัน และลดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในด้านลบที่เกิดจากหรืออาจมีส่วนช่วยให้เกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจ หรือผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในด้านลบที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ สินค้า หรือบริการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของเรา ด้วยการพูดคุยสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง และตรวจสอบผลที่ได้อย่างต่อเนื่อง

กลุ่มบริษัท Oji จะจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสมแก่ผู้บริหารและพนักงานทุกคน เพื่อให้เข้าใจและน่านโยบายนี้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การแก้ไขและบรรเทา

ในกรณีที่เห็นได้ชัดว่าเราได้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนช่วยให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในด้านลบ เราจะเจรจากับผู้ที่เกี่ยวข้องและดำเนินการแก้ไขผ่านกระบวนการที่เหมาะสม นอกจากนี้ ในกรณีที่ธุรกิจ สินค้า หรือบริการของเรามีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในด้านลบผ่านทางคู่ค้าทางธุรกิจหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เราจะพิจารณาเพื่อผลักดันให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นดำเนินการแก้ไข

กลุ่มบริษัท Oji เข้าร่วมแพลตฟอร์มการจัดการข้อร้องเรียนที่ไม่ใช่กระบวนการทางศาล ซึ่งสอดคล้องกับ “หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน” ของคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ โดยแพลตฟอร์มนี้เปิดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดสามารถใช้บริการได้ ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ห่วงโซ่อุปทาน ชุมชนท้องถิ่น และชนเผ่าพื้นเมือง นอกจากนี้ กลุ่มบริษัท Oji ยังได้จัดตั้งช่องทางรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบด้านลบต่อสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานของบริษัททั้งในและต่างประเทศ พร้อมทั้งพัฒนาระบบเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม ในการรับเรื่องร้องเรียนผ่านแพลตฟอร์มดังกล่าว เรารับประกันว่าจะไม่เปิดเผยชื่อผู้แจ้งเบาะแสและรักษาความลับในเนื้อหาที่แจ้ง พร้อมทั้งให้ความคุ้มครองโดยไม่ให้ผู้ร้องเรียนได้รับความเสียหายจากการที่ได้แจ้งเบาะแสนั้น

นอกจากนี้ เราได้จัดตั้งช่องทางให้คำปรึกษาสำหรับผู้บริโภคและบุคคลภายนอกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบนเว็บไซต์ของทางบริษัท ทั้งยังดำเนินการ “Help Line สำหรับเรื่องจริยธรรมขององค์กร” ซึ่งเปิดให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนของกลุ่มบริษัท Oji สามารถใช้บริการเพื่อปรึกษาหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการละเมิดกฎหมายและการกระทำทุจริต (รวมถึงปัญหาด้านการจ้างงานและการคุกคามในที่ทำงาน) อีกด้วย

** ในตอนที่แจ้งเบาะแสหรือขอคำปรึกษาผ่านช่องทางภายนอก ผู้ร้องเรียนสามารถระบุความต้องการที่จะพูดคุยกับทนายความชายหรือหญิงได้

6. การเจรจาและการเปิดเผยข้อมูล

กลุ่มบริษัท Oji จะเจรจาและปรึกษาหารือกับผู้ถือสิทธิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนตามนโยบายนี้ควบคู่ไปกับการได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนจากภายนอกบริษัท

เราจะเปิดเผยและรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนของเราอย่างเหมาะสมผ่านทางเว็บไซต์ รายงานแบบบูรณาการ รายงานสำหรับตลาดหลักทรัพย์ ฯลฯ ของบริษัทฯ

นโยบายนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารของบริษัท และได้รับการลงนามโดย CEO ของกลุ่มบริษัทแล้ว

อิโรยูกิ อิโซโนะ

ประธานกรรมการบริษัทและ CEO ของกลุ่มบริษัท

Oji Holdings Corporation

จัดทำเมื่อ วันที่ 4 สิงหาคม 2020

ปรับปรุงแก้ไขเมื่อ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2024

แก้ไข: 28 มกราคม 2025